

Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Muhammaddar¹ & Win Konadi²

¹Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh
email: muhammaddar.spd@gmail.com

²Dosen FE Universitas Almuslim Bireuen - Aceh
email: winkonadi@umuslim.ac.id

Article history

Received:
August 14, 2023
Accepted:
August 15, 2023
Published:
August 16, 2023

Page:
55 – 62

Keywords:
Compensation, Motivation,
Morale, Employee
Performance



© 2023
Oleh authors. SingKite Journal;
Management, Business and
Entrepreneurship. Artikel ini
bersifat open access yang didis-
tribusikan di bawah syarat dan
ketentuan Creative Commons
Attribution-ShareAlike 4.0
International License

ABSTRACT: *The aim of the study was to analyze the effect of compensation, motivation and morale on the performance of the Aceh Province Education Office employees. Collecting data through questionnaires to 201 employees who were tested for validity and reliability. Associative research method with data analysis through parametric statistics with path analysis. Based on the results of the study it was concluded that there is a causal relationship between variables: (1). compensation and motivation in the moderate category (0.609), (2) motivation and morale in the moderate category (0.617). (3) moral and compensation variables are in the moderate category (0.569). The results of the data analysis prove that there is a direct and indirect effect of compensation on employee performance of 59.54%, motivational variables on employee performance of 53.02%, and moral aspects of employee performance of 50.09%. Simultaneously, the three factors, namely compensation, motivation and morale, made a positive contribution to improving the performance of employees of the Aceh Province Education Office, namely 62.5%.*

ABSTRAK: Tujuan penelitian melakukan analisis pengaruh pemberian kompensasi, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Propinsi Aceh. Pengumpulan data melalui kuesioner terhadap 201 pegawai yang dilakukan uji validitas dan reliabilitasnya. Metode penelitian asosiatif dengan analisis data melalui statistik parametris dengan analisis jalur. Berdasarkan hasil penelitian, maka disimpulkan terdapat hubungan kausal antar variabel: (1). kompensasi dan motivasi dengan kategori moderat (0,609), (2) motivasi dan semangat kerja dengan kategori moderat (0,617). (3) variabel semangat kerja dan kompensasi dengan kategori sedang (0,569). Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 59,54%, variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 53,02%, dan aspek semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50,09%. Secara simultan ketiga faktor yakni kompensasi, motivasi dan semangat kerja berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, yakni sebesar 62,5%.

1. Pendahuluan

Berbicara mutu sekolah tidak terlepas dengan bicara kinerja pegawai dan Kepemimpinan atasan. Dan masalah ini, di hamper seantero daerah di Aceh terus menenus masih bermasalah hingga kini. Indikator yang cukup terang dapat dilihat dari hasil pelayanan publik yang menjadi tugas pegawai di instansi ini rendah.

Beberapa ahli dan hasil temuan penelitian pengamat pendidikan dan pihak akademisi kampus, banyak hal terkait dengan membenahan kinerja pegawai yang tak putus-putusnya. Baik dari sisi manajemen, maupun sosial dan kebutuhan, peningkatan kemampuan pegawai dan faktor dari diri para pegawai dan tim kerja itu sendiri.

Pramudyo (2010), bahwa ada sejumlah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yakni motivasi, kompetensi, kepemimpinan dan semangat kerjanya. Disamping itu terpenuhinya kebutuhan pegawai memberikan hasil kerja yang baik yang pada gilirannya berkontribusi pada kerjanya.

Beberapa pegawai terkadang mengeluhkan masalah pemberian kompensasi, baik yang bentuknya finansial dan non finansial. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang pegawai akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Salah satu faktor yang dianggap penting bagi peningkatan kinerja yaitu adanya motivasi pegawai. Motivasi dari dalam diri pegawai dapat berasal dari kebutuhan akan uang, penghargaan, kekuasaan, dan pengakuan. Motivasi dari luar dapat berasal dari keluarga, teman kerja maupun atasan. Menurut Handoko (2003) Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan tersebut guna mencapai tujuan. Dan Mangkunegara (2009) menyatakan "Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan".

Hasil penelitian Sari, dkk (2012) pemberian motivasi oleh pemimpin secara intensif juga sangat diperlukan dalam rangka pembinaan pegawai serta merupakan sarana yang dapat menerapkan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan para bawahan untuk mengenal para anak buahnya. Dalam penelitian Fajri & Konadi (2022) dan Jalal, dkk (2023) menemukan faktor motivasi sangat dominan pada upaya meningkatkan kinerja pegawai, baik motivasi dalam diri pegawai maupun motivasi eksternal dari adanya upaya pimpinan dan rekan kerja memberi motivasi dan semangat untuk bekerja dan berprestasi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah semangat kerja. Dengan semangat kerja, para pegawai akan bersungguh-sungguh mengerjakan tugasnya dan berdisiplin untuk mencapai prestasi maksimal (Hasibuan, 2009).

Hasil observasi awal pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh diketahui posisi pekerjaan juga menentukan adanya kompensasi beserta besarnya kompensasi yang diterima, kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan apa yang telah dikerjakan oleh pegawai, sebaliknya adanya pegawai yang lebih mementingkan kompensasi dibandingkan kerjanya. Masalah yang sering disoroti juga karena rendahnya motivasi kerja pegawai. Selanjutnya terdapat penurunan semangat kerja dalam bekerja pada pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, hal ini terlihat dari kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja, seperti terlambat masuk kerja, kerja seenaknya sendiri.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti terdorong untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Pemberian Kompensasi, Motivasi dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Propinsi Aceh".

2. Metode Penelitian

a. Metode

Penelitian berupa survei terhadap pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Aceh sebagai objeknya menggunakan kuesioner. Prosedur dan analisis dalam penelitian menggunakan metode asosiatif dengan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif diantaranya untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel yang didasarkan kondisi dan pada populasi atau sampel tertentu (Creswell, 2016; dalam Marwan, dkk, 2023). Sedangkan penggunaan metode asosiatif bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012).

b. Operasional Variabel Penelitian

Variabel yang diamati adalah kompensasi, motivasi dan semangat kerja sebagai variabel *independent*. Dan kinerja pegawai sebagai variabel *dependent*. Konsep variabel, dimensi dan indikator pengukur variabel ini, masing-masing mengutip beberapa pendapat ahli dan hasil yang telah dicobakan pada beberapa penelitian sejenis.

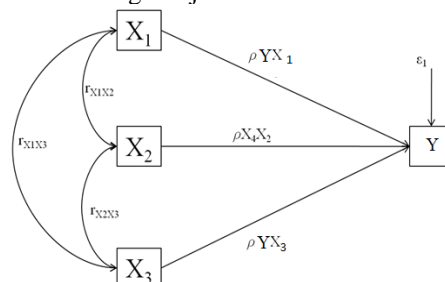
Tabel. 1. Variabel, Dimensi dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator
Kompensasi (X ₁)	Kompensasi finansial langsung	1. Gaji, 2 Bonus, 3. Insentif
	Kompensasi tidak langsung (<i>fringe benefit</i>)	1. Asuransi-asuransi 2. Tunjangan-tunjangan, 3. Uang pensiun
Motivasi (X ₂)	Motivasi Internal	1. Tanggung jawab dalam melaksanakan Pekerjaan 2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas 3. Memiliki tujuan yang jelas 4. Memiliki perasaan yang senang dalam bekerja
	Motivasi Eksternal	1. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kerjanya 2. Senang memperoleh pujian dari apa yang dia kerjakan 3. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh <i>reward</i> 4. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian
Semangat Kerja (X ₃)	Naiknya Produktivitas Pegawai	1. Professionalisme dalam menyelesaikan pekerjaan 2. Tidak menunda pekerjaan 3. Mempercepat pekerjaan
	Tingkat absensi rendah	1. Cuti 2. Keterlambatan 3. Alfa 4. Sakit
	<i>Labour Turn Over</i>	1. Setia terhadap organisasi 2. Senang bekerja di dalam organisasi
	Berkurangnya kegelisahaan	1. Kepuasan Kerja 2. Ketenangan dalam bekerja 3. Keamanan dan kenyamanan dalam bekerja 4. Hubungan kerja yang harmonis
Kinerja (Y)	Sasaran Kerja Pegawai	Kuantitas, Kualitas, Waktu dan Biaya
	Perilaku Kerja	Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin Kerjasama dan Kepemimpinan

c Alat Analisis

Untuk menguji hipotesis penelitian dengan analisis berbasis data kuantitatif, menggunakan analisis jalur dan pengolahan data menggunakan aplikasi statistik SPSS. Analisis jalur berupa bentuk khusus regresi berganda, sehingga teknik ini dikenal sebagai *causing modeling* (Sarwono, 2011 dalam Marwan, dkk, 2023). Dan kelebihan secara operasional deskriptif, metode path analysis adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2023).

Rancangan penelitian dinyatakan dalam diagram jalur berikut:



Gambar 1 Diagram Jalur Penelitian

Ket: Y = Kinerja pegawai, X₁ = Kompensasi, X₂ = Motivasi, X₃ = Semangat kerja

3. Hasil dan Pembahasan

a. Hasil Penelitian

Objek penelitian ini sejumlah 201 orang pegawai sebagai responden, dengan karakteristik responden meliputi jenis kelamin, umur dan pendidikan terakhir, dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2. Diskripsi Karakteristik Responden

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	83	41,29
	Perempuan	118	58,71
Umur	20-30 Tahun	45	22,38
	31-40 Tahun	79	39,30
	41-50 Tahun	57	28,35
	> 50 Tahun	20	9,95
Pendidikan	SMA	17	8,45
	Diploma	23	11,44
	Sarjana (S1)	146	72,63
	Pasca Sarjana (S2)	15	7,46
Jumlah Responden		201	100%

Sumber: Hasil Olahan Data, 2023

(1). Uji Persyaratan Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan berupa data primer dan sekunder, dengan menyebarkan kuesioner terhadap responden, sehingga perlu dilakukan pemeriksaan keabsahan dan keahliannya (melalui uji validitas dan reliabilitas). Validitas merupakan suatu ukuran menunjukkan keakuratan suatu instrumen, sehingga dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur secara berulang-ulang (Marwan, dkk, 2019).

Dari olahan data dengan SPSS, hasil instrument penelitian ini terdapat 8 butir pengukur variabel kompensasi, dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,501 - 0,788. Terdapat 8 butir pernyataan pengukur variabel motivasi kerja dan dinyatakan valid dengan nilai koefisien Rs antara 0,472 - 0,691. Terdapat 10 butir pengukur variabel semangat kerja dan terbukti valid dengan nilai Rs antara 0,369 - 0,570. Sedangkan data variabel kinerja, menggunakan data sekunder hasil perhitungan beban kerja (BKD) tahun 2022.

Kemudian hasil uji keandalan melalui uji reliabilitas, yang mengacu pada konsistensi hasil skor pada butir yang terdapat pada kuesioner (Marwan, dkk, 2023). Dengan melihat nilai koefisien *Cronbach Alpha* (α) dan dipastikan nilainya diatas 0,60. Hasil uji adalah:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Butir	Keterangan
Kompensasi	0,820	8	Realible
Motivasi	0,771	8	Realible
Semangat Kerja	0,832	10	Realible

Sumber: Hasil Olahan Data (2023)

(2). Uji Persyaratan dalam Model Analisis Statistik

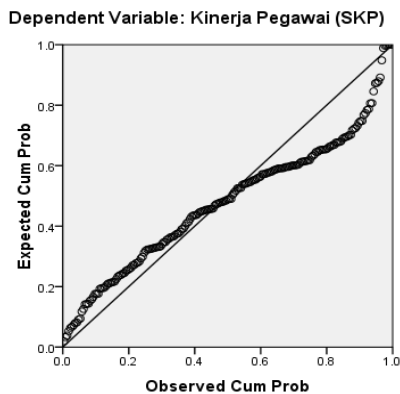
(a). Uji Normalitas

Persyaratan normalitas dalam model analisis sebagai suatu syarat, dibuktikan melalui analisis grafik, yakni melihat sebaran di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (gambar 2).

(b). Uji Heterokedastisitas

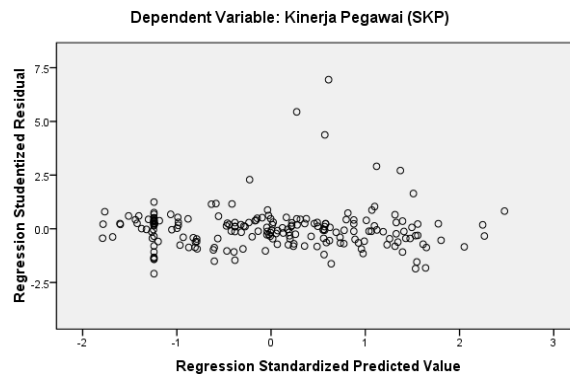
Untuk mengeceknya melalui grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Dan terbukti data menyebar random (gambar 3) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2. Uji Normalitas

Scatterplot



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedasitas

(c). Uji Multikolinieritas

Yakni untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika: (1) Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. (2) Jika Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Standardized Coef.	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	Beta			Tolerance	VIF
Kompensasi	.530	4.701	.000	.852	1.173
Motivasi	.470	3.926	.000	.876	1.142
Semangat Kerja	.437	3.480	.000	.849	1.177

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari tabel 4, maka nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

3). Uji Model dan Koefisien Jalur

Analisis pengaruh kompensasi, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai dimodelkan sebagai: $Y = \rho_1 X_1 + \rho_2 X_2 + \rho_3 X_3$ dan berikut pengujiannya.

Tabel 5. Uji Model Secara Simultan

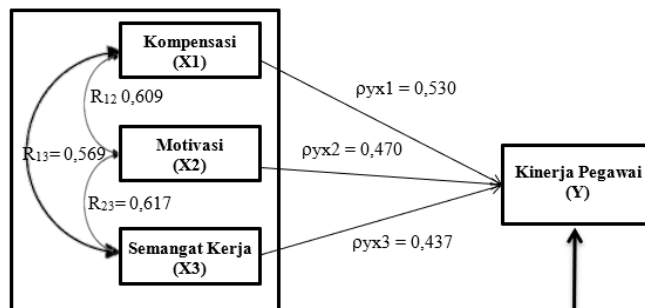
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	14.002	3	4.667	71.704	.000 ^a
Residual	539.457	197	2.738		
Total	553.459	200			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Motivasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (SKP)

Berdasarkan hasil uji F diperoleh $F_{hitung} = 71,704$ sementara nilai F_{tabel} untuk jumlah responden sebanyak 201 orang pada tingkat signifikansi (α) = 5% yaitu sebesar 2,42. jadi $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis nol (H_0) ditolak, yang berarti bahwa variabel kompensasi, motivasi dan semangat kerja secara simultans berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

Langkah selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis secara parsial. Hasil pengolahan data diperoleh nilai koefisien jalur dan korelasional antar variabel eksogen, dinyatakan dalam gambar berikut:



Gambar 4. Hasil model structural dalam Diagram Jalur

Sehingga dilakukan uji hipotesis secara parsial berikut ini;

Hipotesis 1

Ho: $\rho_{yx1} \leq 0$: Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a: $\rho_{yx1} > 0$: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Kriteria pengujian adalah tolak Ho jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan nilai $t_{hitung} = 4,701$ sedangkan t_{tabel} pada taraf uji 5% adalah 1,97. Dengan demikian $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 2

Ho: $\rho_{yx2} \leq 0$: Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a: $\rho_{yx2} > 0$: Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Demikian pula pada uji hipotesis kedua, diperoleh $t_{hitung} = 3,926$ maka $t_{hitung} > t_{tabel}$ artinya variabel motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3

Ho: $\rho_{yx3} \leq 0$: Semangat kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai

H_a: $\rho_{yx3} > 0$: Semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Untuk uji ketiga, hasil $t_{hitung} = 3,480$ juga $t_{hitung} > t_{tabel}$ sehingga Ho ditolak artinya variabel semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Pembahasan

(1). Pengaruh Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung kompensasi (X_1) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx1} = 0,530$), Sehingga determinannya yang merupakan besarnya pengaruh langsung ini adalah: 28,09%

Besarnya pengaruh tidak langsung kompensasi, karena adanya hubungan kausal dengan variabel motivasi dan semangat kerja dinyatakan:

Pengaruh kompensasi melalui motivasi, adalah $= (0,530)(0,609)(0,470) \times 100\% = 16,09\%$

Pengaruh kompensasi melalui semangat kerja, adalah $= (0,530)(0,569)(0,437) \times 100\% = 15,36\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, variabel kompensasi adalah kumulasinya, yakni : 28,09% + 16,09% + 15,36% sebesar 59,54%

(2). Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung motivasi (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx2} = 0,470$), Sehingga besarnya pengaruh langsung adalah: 22,09%

Besarnya pengaruh tak langsung motivasi, karena adanya hubungan kausal dengan variabel kompensasi dan semangat kerja dinyatakan:

Pengaruh motivasi melalui kompensasi, adalah $= (0,470)(0,617)(0,530) \times 100\% = 16,17\%$

Pengaruh motivasi melalui semangat kerja, adalah $= (0,470)(0,569)(0,437) \times 100\% = 14,76\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel motivasi adalah kumulasinya, yakni : 22,09% + 16,17% + 14,76% sebesar 53,02%

(3). Pengaruh Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Besarnya pengaruh langsung semangat kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai (Y), dinyatakan dengan besaran koefisien jalur ($\rho_{yx3} = 0,437$), Sehingga besarnya pengaruh langsung 19,09%

Besarnya pengaruh tak langsung semangat kerja, karena adanya hubungan semangat kerja dengan variabel kompensasi dan motivasi dinyatakan:

Pengaruh semangat kerja melalui kompensasi, adalah = $(0,437)(0,617)(0,530) \times 100\% = 15,84\%$

Pengaruh semangat kerja melalui motivasi, adalah = $(0,437)(0,609)(0,470) \times 100\% = 15,16\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel semangat kerja adalah kumulasinya, yakni : 19,09% + 15,84% + 15,16% sebesar 50,09%

(4). Analisis Pengaruh Secara Simultans

Berdasarkan pengujian model jalur di atas maka persamaan untuk model jalur: $Y = 0,530 X_1 + 0,470 X_2 + 0,437 X_3$, Dimana: Y = Kinerja pegawai, X_1 = Kompensasi, X_2 = Motivasi, X_3 = Semangat kerja

Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa koefisien jalur sebagai berikut:

- Variabel kompensasi bernilai positif (0,530) artinya apabila kompensasi yang di terima seorang pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku maka akan dapat mendukung kinerja pegawai secara signifikan dengan rata-rata kenaikan 0,530 satuan. Jika tingkat kompensasi meningkat 10% berdampak pada kinerja pegawai sebesar 5,30%.
- Variabel motivasi bernilai positif (0,470) artinya apabila motivasi seorang pegawai sangat baik dalam bekerja maka akan menaikkan rata-rata 0,470 satuan dari kinerja pegawai. Dengan adanya peningkatan 10% motivasi diikuti kenaikan kinerja pegawai sebesar 4,70%.
- Variabel semangat kerja sebesar 0,437 artinya apabila seorang pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi maka akan dapat mendukung kinerja pegawai. Dengan kenaikan 10% semangat kerja pegawai diikuti peningkatan kinerja sebesar 4,37%.
- Dan berdasarkan hasil statistic koefisien korelasi dan determinasi. Maka dengan nilai $R = 0,859$ menunjukkan sangat tinggi derajat hubungan faktor kompensasi, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai. Juga nilai determinasi (R^2) = 0,625, dapat menjelaskan bahwa kontribusi faktor kompensasi, motivasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh sebesar 62,5%. Sementara sisanya dari peran variabel yang tidak diteliti, seperti disiplin kerja, budaya kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik simpulan berikut ini:

- Hasil analisis data, membuktikan terdapat hubungan kausal antar variabel: (1). kompensasi dan motivasi dengan kategori moderat (0,609), (2) motivasi dan semangat kerja dengan kategori moderat (0,617). (3) variabel semangat kerja dan kompensasi dengan kategori sedang (0,569).
- Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh langsung dan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 59,54%, variabel motivasi terhadap kinerja pegawai sebesar 53,02%, dan aspek semangat kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 50,09%.
- Secara simultan ketiga faktor yakni kompensasi, motivasi dan semangat kerja berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, yakni sebesar 62,5%.

Daftar Pustaka

Fajri, L., & Konadi, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57-66.

- Handoko H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Cetakan. Kesebelas. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi revisi cetakan ke tiga belas). Jakarta: PT Bumi Aksara
- Jalal, R., Mulyadi, M., & Win, K. (2023). Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bireuen. *Jurnal Kebangsaan*, 12(23), 38-45.
- Mangkunegara A.A. Prabu (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win K, dan Yusrizal A. (2019). *Analisis Jalur Dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Pertama, Lhokseumawe: Sefa Bumi Persada.
- Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Mawar, Sari, Dkk. (2018). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang, *Jurnal Mahasiswa Adminitrasi Negara*. Jurusan Ilmu Adminitrasi Negara, FISIPOL UNTIDAR Magelang
- Murty AW dan Hudiwinarsih G. (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Empiris Pada Perusahaan Manufaktur Di Surabaya). *Jurnal Indonesia Accounting Review*, Vol. 2 No.2.pp. 215-228.
- Pramudyo, A. (2010). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Dosen Negeri Dipekerjakan pada Kopertis Wilayah V Yogyakarta, *JBTI* Vol.1 No.1.