

Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Tenaga Pendidik di SIT Nurul ‘Ilmi Jambi)

Dewi Novitasari

Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Program Studi Manajemen Pendidikan, Universitas Jambi

Article Info

Article history:

Received 09 22, 2023

Revised 10 25, 2023

Accepted 11 18, 2023

Keywords:

Kompensasi, Komitmen Organisasional, Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Penelitian ini dilakukan pada tenaga pendidik di SIT Nurul ‘Ilmi Jambi. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dan sumber data dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner dengan menggunakan link *google form*. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *total sampling* yaitu berjumlah 221 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan questioner dan pengolahan data dilakukan dengan analisis SEM *partial Least Square* serta uji hipotesis dengan menggunakan uji mediasi menurut Baron dan Kenny (1986). Hasil penelitian membuktikan bahwa: kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan dalam memediasi kompensasi, komitmen organisasional dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai



Corresponding Author:

Dewi Novitasari

Email: dewinovitasari924@gmail.com

1. LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan modal yang paling penting dalam suatu organisasional, karena dapat mengendalikan organisasional serta mempertahankan dan mengembangkan organisasional dalam menghadapi berbagai tuntutan zaman. Walaupun didukung dengan sarana dan prasarana serta sumber dana yang besar, jika tanpa dukungan sumber daya manusia yang andal kegiatan organisasional tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan kemampuan yang terbaik harus dijaga, diperhatikan, dan dikembangkan. Di Lembaga Pendidikan, tenaga pendidik menjadi aset terpenting. Organisasi yang ingin berhasil

dalam usaha harus memiliki kemampuan mengendalikan dan mengatasi sumber daya yang dimiliki untuk mencapai keunggulan bersaing. Pengelolaan sumber daya manusia dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja perusahaan, sehingga pembentukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan mumpuni merupakan suatu keharusan. Pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut harus menjadi perhatian untuk dikembangkan secara maksimal. Peranan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan sangat menentukan, sehingga kemajuan organisasi akan sangat tergantung pada peran individu dalam lembaga tersebut.

Kinerja adalah suatu capaian kerja seseorang dalam mengemban tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan waktu yang telah ditentukan yang mampu diselesaikan dengan usaha terbaiknya dan dapat mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan hasil dari prestasi kerja yang telah dicapai seorang pegawai sesuai dengan fungsi tugasnya pada periode tertentu (Bernadin dan Russel, 2005). Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasional. Oleh karena itu jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasional tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Koesmono, 2005).

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif. yaitu pengkajian yang akan menguji pengaruh kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga pendidik dengan motivasi kinerja sebagai pemediasian antar variabel. Menurut Sekaran dan Bougie (2016), penelitian kuantitatif biasanya digunakan untuk menguji hubungan antar variabel dalam suatu penelitian. Kemudian dianalisa dengan menggunakan teknis statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Desain penelitian kuantitatif biasanya menggunakan uji statistik terhadap data yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden. Objek penelitian ini tentang pengaruh kompensasi, komitmen organisasional, kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tenaga pendidik melalui motivasi kerja pada tenaga pendidik di SIT Nurul 'Ilmi Jambi. Jenis penelitian ini adalah penelitian survey. yaitu penelitian yang bersifat menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono teknik pengumpulan data untuk metode penelitian survey dapat dilakukan dengan wawancara, angket dan observasi. Adapun sampel yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga pendidik di Sekolah Islam Terpadu Nurul 'Ilmi Jambi dengan jumlah 221 tenaga pendidik. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan total sampling.

2. HASIL DAN PEMBAHASAN

2.1 Hasil Penelitian

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,049 dan t statistik 0,758. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,652 (t table) dengan p-value 0,225, terdapat hubungan yang tidak berpengaruh

Berdasarkan hasil analisis mengenai pengaruh kompensasi terhadap kinerja. menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa hipotesis 1 (H_1) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada tenaga pendidik di SIT Nurul 'Ilmi tidak dapat diterima. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kompensasi pada karyawan tidak memberikan peningkatan yang signifikan pula terhadap peningkatan kinerja pada tenaga pendidik di

SIT Nurul 'Ilmi Jambi, besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh pada kinerja pegawai pada tenaga pendidik di SIT Nurul 'Ilmi Jambi. Hal ini dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

A. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,127 dan t statistik 1,748. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,652 (t table) dengan p-value 0,039, terdapat hubungan yang positif signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan toleransi kesalahan alpha sebesar 5%. Dengan demikian, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 2 yang menyebutkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima. Dapat diartikan semakin tinggi komitmen organisasional yang dimiliki oleh tenaga pendidik terhadap SIT Nurul 'Ilmi maka semakin tinggi kinerja pegawai di SIT Nurul 'Ilmi, dan sebaliknya

B. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,023 dan t statistik 0,209. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa t-statistik lebih kecil dari 1,652 (t table) dengan p-value 0,417, Hasil pengujian dalam penelitian ini diperoleh tidak ada pengaruh antara variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan toleransi kesalahan alpha sebesar 5%. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 yang menyebutkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tidak signifikan. Maka dapat dijelaskan bahwa variabel kepemimpinan transformasional (X3) tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Z) karena p-value lebih besar dari 0,05

C. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dengan nilai 0,131 dan t statistik 1,732. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,652 (t table) dengan p-value 0,043, terdapat hubungan yang positif signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan toleransi kesalahan alpha sebesar 5%. Dengan demikian, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 yang menyebutkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima. Dapat diartikan semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik, begitu pula sebaliknya jika kompensasi yang dimiliki tenaga pendidik semakin rendah maka tingkat motivasi kinerja yang dimiliki tenaga pendidik juga akan rendah.

D. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh komitmen organisasional terhadap motivasi kerja dengan nilai 0,337 dan t statistik 4,120.

Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,652 (t table) dengan p-value 0,000, terdapat hubungan yang positif signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan toleransi kesalahan alpha sebesar 5%. Dengan demikian, komitmen organisasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 yang menyebutkan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima.

E. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap motivasi kerja dengan nilai 0,342 dan t statistik 4,317. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,652 (t table) dengan p-value 0,000, terdapat hubungan yang positif signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen, dengan toleransi kesalahan alpha sebesar 5%. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 yang menyebutkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dapat diterima.

F. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan koefisien jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai 0,617 dan t statistik 8,584. Dari hasil analisis ini dapat diketahui bahwa t-statistik lebih besar dari 1,652 (t table) dengan p-value 0,000, terdapat hubungan yang positif signifikan. Hasil pengujian dalam penelitian ini memperoleh pengaruh variabel mediasi terhadap variabel endogen, dengan toleransi kesalahan alpha sebesar 5%. Dengan demikian, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 yang menyebutkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Dapat diartikan semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh tenaga pendidik terhadap SIT Nurul 'Ilmi maka semakin tinggi kinerja pegawai di SIT Nurul 'Ilmi, dan sebaliknya.

G. Peran Motivasi Kerja Memediasi Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan dimana kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,049 dengan P-value sebesar 0,225 lebih besar dari α 5% (0.05). Sedangkan kompensasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,081 dengan P-value sebesar 0,043 lebih kecil dari α 5% (0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dikategorikan sebagai mediasi yang berperan penuh (*Full Mediation*). Jadi H_8 yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemediasi antara kompensasi terhadap kinerja pegawai terbukti, sehingga dapat diartikan bahwa tanpa adanya motivasi kerja maka kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H. Peran Motivasi Kerja Memediasi Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan dimana komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,127 dengan *P-value* sebesar 0,039 lebih besar dari α 5% (0.05). Sedangkan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,208 dengan *P-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari α 5% (0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dikategorikan sebagai pemediasi parsial (*Partial Mediation*). Jadi H_9 yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemediasi antara komitmen organisasional secara parsial terhadap kinerja pegawai terbukti. Hal ini dapat diartikan ada atau tidak adanya motivasi kerja, komitmen organisasional tetap dapat mempengaruhi kinerja pegawai

I. Peran Motivasi Kerja Memediasi Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian dengan menggunakan pendekatan PLS menghasilkan dimana kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,023 dengan *P-value* sebesar 0,421 lebih besar dari α 5% (0.05). Sedangkan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai yang dimediasi motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien 0,211 dengan *P-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari α 5% (0.05). Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dikategorikan sebagai mediasi yang berperan penuh (*Full Mediation*). Jadi H_{10} yang menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan pemediasi antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai terbukti, sehingga dapat diartikan bahwa tanpa adanya motivasi kerja maka kepemimpinan transformasional tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

3. KESIMPULAN

Berdasarkan pada tujuan penelitian, rumusan masalah dan hasil penelitian dengan pembahasan yang telah dipaparkan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai berupa gaji, tunjangan, cuti tidak memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. karena pemberian kompensasi tersebut diberikan secara merata kepada pegawai tenaga pendidik di SIT Nurul 'Ilmi Jambi.
2. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa adanya rasa memiliki, kepercayaan dan loyalitas yang tinggi terhadap yayasan SIT Nurul 'Ilmi Jambi maka akan meningkatkan kinerja dari para pegawai.
3. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa berdasarkan analisis dari responden terbanyak bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, hal ini disebabkan pemimpin belum memberikan ruang gerak atau kesempatan yang lebih luas kepada pegawai serta dorongan berupa semangat dan bantuan langsung, serta kepedulian secara langsung terhadap pegawai.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan berdasarkan prestasi kerja, akan memberikan pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
5. Komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja sehingga dapat diartikan bahwa semakin tinggi rasa kepercayaan dan rasa memiliki yang tinggi pada pegawai maka akan meningkatkan motivasi kerjanya.
6. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin besar kepedulian pemimpin pada pegawai serta dorongan dan semangat dan bantuan langsung yang diberikan oleh pimpinan maka akan meningkatkan motivasi kerja pada tenaga pendidik di SIT Nurul 'Ilmi Jambi.

7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi intrinsik yang dimiliki oleh seorang pegawai maka akan semakin meningkat kinerjanya.
8. Motivasi kerja terbukti memediasi kinerja pegawai secara penuh (Full Mediation), hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai dengan melalui motivasi kerja. Tanpa adanya motivasi kerja maka kompensasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
9. Motivasi kerja terbukti memediasi kinerja pegawai secara sebagian (Partial Mediation). Hasil ini menunjukkan bahwa ada atau tidak adanya variabel mediasi yaitu motivasi kerja maka komitmen organisasional tetap berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
10. Motivasi kerja terbukti memediasi kinerja pegawai secara penuh (Full Mediation). Hasil ini menunjukkan bahwa tanpa adanya motivasi kerja maka kepemimpinan transformasional tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

REFERENCES

- [1] Ahmad & Sujianto (2022), Implementasi Sertifikasi Guru Dalam Rangka Meningkatkan Profesionalitas Guru
- [2] Afful-Broni, A., (2012). *Performance at the University of Mines and Technology. Tarkwa, Ghana: Leadership Lessons Creative Education*, 3(3), pp. 309-314.
- [3] Alfarizi, M. I. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada PT. Indopangan Sentosa) (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah Jakarta).
- [4] Allen, N.J., Meyer, J.P. (1990). *A Three-Component Conceptualization of Organizational Human Commitment. Resource Management*.
- [5] Allen, N.J. dan J.P. Meyer. (1991). *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organizational. Journal of Occupational Psychology*. Vol. 63, No. 1, Pp. 1- 18.
- [6] Arifin, M. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi terhadap Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara). *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Ilmu Sosial*, 3(2).
- [7] Arikunto, S. (2010). *Dasar-Dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- [8] Ayu, S. P., & Gede, R. I., (2015) *The Influence Of Competence And Perceived Organization Support To Employee Satisfaction And Performance At Xxx Hotel*.
- [9] Azar, M. & Syafiqhi, A. A.,(2013). *The Effect of Work Motivation on Employees' Job Performance (Case Study: Employees of Isfahan Islamic Revolution Housing Foundation). International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 3(9), pp. 432-445.
- [10] Badjuri, A. (2009). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Profesional Terhadap Kepuasan Kerja Auditor dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada KAP di Jawa Tengah dan DIY). *Kajian Akuntansi*, 1(2), 247024.
- [11] Barbuto, J. E. J., (2005). *Motivation and Transactional, Charismatic, and Transformational Leadership. A Test of Antecedents. Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(4), pp. 26-40.
- [12] Bass, B. M., (1999). *Two Decades of Research and Development in Transformational Leadership, European Journal of Work and Organizational Psychology*, 8(1), pp. 9-32
- [13] Berger, Jonah and Chip Heath (2007), *Where Consumers Diverge from Others: Identity-Signaling and Product Domains, Journal of Consumer Research* 34 (August). pp 121-34
- [14] Bernadin dan Russel, (1993). *Human Resources Management and Experiential Approach, Mc Graw Hill International Edition, Singapore*
- [15] Budiarti, I. (2018). Affifpudien dan Sugiyono (2016) Pengaruh Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif dan Perilaku Ekstra Peran terhadap Kinerja Karyawan PT. Nur Medinah Intermedia Afzali, A., Motahari, AA & Hatami-Shirkouhi, L.(2014). Investigating in the influence of perceived organizational support, psychological. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 7, 2117-2146.
- [16] Edwards, J. R., Knight, D. K., Broome, K. M. & Flynn, P. M., (2010). Pengembangan dan Validasi Survei Kepemimpinan Transformasional untuk Program Perawatan Penggunaan Zat. *Penggunaan & Penyalahgunaan Zat*, 45(9), hlm.1279-1302.
- [17] Farida, S. I., Iqbal, M., & Kurniasih, A. (2016). Pengaruh Kepercayaan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kepuasan Kerja. *Jurnal Kependidikan: Penelitian Inovasi Pembelajaran*, 46(1), 121-134.
- [18] Gagné, M. et al., (2015). *The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. European Journal of Work and Organizational Psychology*, 24(2).
- [19] Gopal, R. & Chowdhury, R. G., (2014). *Leadership Styles and Employee Motivation: An Empirical Investigation in a Leading Oil Company in India, IMPACT International Journal of Research In Business Management (IMPACT: IJRBM)*, 2(5), pp. 1-10.
- [20] Hair, J.F., Anderson, R.E., Tatham, R.L. dan Black W.C. 2010. *Multivariate Data Analysis (forth ed.)*. New Jersey: Prentice-Hall.
- [21] Hani Handoko, (2010). *Manajemen Personalia & Sumber daya Manusia*, Edisi Kedun, BPFE UGM Yogyakarta.
- [22] Hariandja, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Grasindo.
- [23] Haryani, S. S. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 25(1).

- [24] Hasibuan, (2000). *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktifitas* cetakan ke 5. Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- [25] Hasibuan, Malayu S.P, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta. Mangkunegara, Anwar.
- [26] Hueryren Yeh, Dachuan Hong, (2012). *The Mediating Effect of Organizational Commitment on Leadership Type and Job Performance* *The Journal of Human Resource and Adult Learning* Vol.8, Num. 2, December 2012, hal50-59 Human Resources.
- [27] Idrus, A., Armanu, Sudiro, A. & Rohman, F., (2014). *The Influence of Bureaucratic Leadership, Organizational Culture and Organizational Commitment of Organizational Performance (A Study on SKPD Financial Managers in Jayapura Government)*. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*, 5(11), pp. 189-201.
- [28] Indra, S. R. (2021). *Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Xapiens Teknologi Indonesia* (Doctoral dissertation, Universitas Tarumanagara).
- [29] Ivancevich, J. M. & Hoon, L S., (2002). *Human Resource Management in Asia*. Singapore: McGraw-Hill Education.
- [30] Jandeska, K. E., & Kraimer, M. L. (2005). *Women's perceptions of organizational culture, work attitudes, and role-modeling behaviors*. *Journal of managerial Issues*, 461-478.
- [31] Kamarudin, (1994). *Enciklopedia Manajemen* Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- [32] Koesmono H, Teman. (2005). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Ekspor di Jawa timur*. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, pp. 171-188.
- [33] Koopmans, L. et al., (2014). *Improving the Individual Work Performance Questionnaire using Rasch Analysis*. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), pp. 160-175.
- [34] Lebang, D. G. (2018). *Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Driver GO-JEK* (Doctoral dissertation, STIE Indonesia Banking School).
- [35] Luthans, Fred. (2006). *Organizational Behavior* (11th ed.).
- [36] Luthans, Fred. (2008). *Perilaku Organisasi*. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama. Yogyakarta: Andi.
- [37] Mada, I. G. N. C. W., Sintaasih, D. K., & Subudi, M. (2017, July). *Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan*. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 15, No. 2, pp. 1-18).
- [38] Marihot Tua, Efendi, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Grasindo, Jakarta.
- [39] Mathis, R.L. & J.H. Jackson, (2006). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia, Jakarta: Salemba Empat
- [40] Meyer, Jhon, P., Allen, Natalie, J. & Smith, Catherina A, (1993). *Commitment to Organizational and Occupation: Extention and Test of a Three Component Conceptualization*. *Journal Applied Psychology*, Vol. 8.No.4.Pp.537-551 ..
- [41] Meyer, P. John dan Allen, J. Natalie. (1991). *A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment*. *Human Resources Management Review*, Vol. 1, No. 1, pp. 61-89. Meyer, Jhon, P., Allen, Natalie, J. & Smith, Catherina A, 1993. *Commitment to Organizational and Occupation : Extention and Test of a Three Component Conceptualization*. *Journal Applied Psychology*, Vol. 78. No. 4. Pp. 537-551.
- [42] Muazza, M. (2021). *In Search of Quality Human Resources in Education: Professional Competency, Compensation, Working Climate, and Motivation toward Vocational Teachers' Performance*. | *IRJE| Indonesian Research Journal in Education*, 5(1), 175-191.
- [43] Muhammad Safei, A., & Sari, R. (2014). *Motivasi kerja penyuluh tenaga harian lepas-tenaga bantu penyuluh pertanian (thl-tbpp) dan faktor yang mempengaruhinya di Kabupaten Bekasi*.
- [44] Musriha, (2011). *Influences of Work Behavior, Work Environment and Motivation in Clove Cigarette Factories in Kudus, Indonesia*. *Academic Research International*, 1(3), pp. 303-314.
- [45] Noviantari, A. P. (2018). *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan PT Rumpun Sari Antan I)* (Doctoral dissertation, Universitas Jenderal Soedirman).
- [46] Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2017). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24-32.
- [47] Paijan, P., & Ali, H. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasi Kinerja Tenaga Kependidikan Di Universitas Mercu Buana Jakarta*. *Jurnal Ekonomi*, 21(3), 343-359.
- [48] Pardede, A. (2015). *Pengaruh motivasi kerja, kemampuan kerja, dan sistem kompensasi terhadap prestasi kerja karyawan (studi kasus pada pt. bank bni syariah gedung tempo pavilion i jakarta selatan)* (Bachelor's thesis, Jakarta: Fakultas Ekonomi dan Bisnis UIN Syarif Hidayatullah).
- [49] Prabu. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber daya Manusia, PT. Rineka Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta*.
- [50] Pradnyana, I. G. G. O., Gunastri, N. M., & Dewi, N. P. S. (2019). *MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPD DESA PAKRAMAN DENPASAR*. *Prosiding*, (1), 149-166.
- [51] Rahmi, P. (2020). *Pengaruh Kepribadian Dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Bank Syariah Di Palembang* (Doctoral dissertation, UIN Raden Fatah Palembang).
- [52] Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan*. *Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, 1(2), 99-112.
- [53] Riduwan, 2005. *Dasar-Dasar Statistika*, CV. Alfabeta, Bandung. Vanwart, Montgomery. (2004). *A Comprehensive Model Of Organizational Leadership: The Leadership Action Cycle*. *International Journal of Organization Theory and Behavior*; 7, 2; ABI/INFORM Research pp. 173
- [54] Rita, M. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Finansial Dan Supervisi Terhadap Kinerja Bidan Desa Di Kabupaten Tebo*.

- [55] Rivai, Veithzal. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [56] Rivai, Veithzal. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- [57] Riyadi, S. (2011). Pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 13(1), 40-45.
- [58] Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- [59] Robbins, S. P. & Judge, T. A., (2013). *Organizational Behavior*. 15th ed. Essex: Pearson Education Limited.
- [60] Salbiyah, S., & Mahardhika, B. W. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*, 14(02).
- [61] Schindler, P.S., (2019). "Business Research Methods Thirteen Edition. NY: McGraw-Hill.
- [62] Sekaran, U., dan Bougie, R., (2016), "Research Methods for Business (Seveneth Edition)", UK: Jhon Wiley dan Sons Ltd.
- [63] Selina, N. K. Y. P. D., Sudja, N., & Sapta, I. K. S. Peran Motivasi Intrinsik Dan Komunikasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 84.
- [64] Sholihah, N. A. (2021). Analisis Kinerja Organisasi Dalam Mewujudkan Pelayanan Berkualitas Kepada Pengurus Unit Kegiatan Mahasiswa (Ukm) Universitas Negeri Malang (Um). Jamp: *Jurnal Administrasi dan Manajemen Pendidikan*, 4(2), 152-162.
- [65] Siagian, Sondang P., (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- [66] Sigarlaki, O. A. (2019). *Evaluasi Kinerja Karyawan Untuk Menetapkan Perencanaan Strategi Manajemen Pada Pt. Trijaya Indo Pratama, Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas Katolik Darma Cendika).
- [67] Sigian. Sondang, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan ke 4, Bumi Aksara, Jakarta
- [68] Simamora, Henry (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi III. Yogyakarta; STIE YKPN. Yogyakarta; STIE YKPN.
- [69] Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- [70] Sugiyono, (2007). *Statistika untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- [71] Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- [72] Sukaningsih, N. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pada Guru Sdn Di Kecamatan Karimunjawa* (Doctoral dissertation, Universitas Muria Kudus).
- [73] Sutrisno, H. E., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 1st penyunt. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [74] Sutrisno, H. E., (2010). *Budaya Organisasi*. 1st penyunt. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- [75] Syamra, Y. (2016). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Smk Negeri Pariwisata Di Kota Padang. *ECONOMICA Journal of Economic and Economic Education*, 4(2), 258-268.
- [76] Triono, Urip. (2019). *Kepemimpinan Transformasional dalam pendidikan (Formal, Non Formal dan Informal)* : Depublish.
- [77] Wahyuhadi, (2005). Pengaruh Lingkungan Kerja, Teladan Pimpinan dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Bangli, Tesis pada Program Magister Manajemen Universitas Udayana.
- [78] Wibowo, (2007). *Manajemen Kinerja*, Rajawali Press, Jakarta. Tjatur
- [79] Widodo, D. S., (2014). *Influence of Leadership and Work Environment To Job Satisfaction and Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)*. *Journal of Economics and Sustainable Development*, 5(26), pp. 62-66
- [80] Widyatmini, W., & Hakim, L. (2011). Hubungan kepemimpinan, kompensasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas kesehatan kota depok. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 13(2).