

**TINGKAT PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK DI SMP NEGERI 3 POLEWALI
KABUPATEN POLEWALI MANDAR**

***THE LEVEL OF INFLUENCE OF WORK MOTIVATION AND LEADERSHIP STYLE ON
THE PERFORMANCE OF TEACHER STAFF AT STATE MIDDLE SCHOOL 3
POLEWALI, POLEWALI MANDAR DISTRICT***

¹Moch. Givan Andra Pratama

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar
mochgivanandrapratama@gmail.com

²Reka Ruslan

Prodi Akuntansi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar
rekharuslan95@gmail.com

³Andi Mappellawa

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar
wawaandiwawa@gmail.com

⁴Sudirman

Prodi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pelita Buana Makassar
inhopadecengi@gmail.com

⁵Hamri

Prodi Kewirausahaan Institut Teknologi dan Bisnis Arungpalakka Bone
puanghamri69@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan: a) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik; b) Untuk mengetahui pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik; dan c) Untuk mengetahui pengaruh antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik. Lokasi Penelitian adalah pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Polewali di Kabupaten Polewali Mandar Provinsi Sulawesi Barat, Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Tenaga pendidik sebanyak 37 orang, metode analisis data dengan menggunakan uji validitas, uji realibilitas, metode korelasi parsial, koefisien korelasi, dan koefisien determinasi. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan metode regresi linier berganda Uji T dan Uji F. Hasil Penelitian Menunjukkan bahwa: a) Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga pendidik di Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Polewali; b) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Tenaga pendidik Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Polewali; dan c) Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga pendidik Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Polewali.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Kinerja Tenaga pendidik.

ABSTRACT

This study aims to: a) determine the influence of work motivation on teacher performance; b) determine the influence of leadership style on teacher performance; and c) determine the influence of work motivation and leadership style on teacher performance. The research location was State Junior High School 3 Polewali in Polewali Mandar Regency, West Sulawesi Province. The population in this study was all 37 teachers. Data analysis methods used were validity tests, reliability tests, partial correlation methods, correlation coefficients, and coefficients of determination. Hypothesis testing was conducted using multiple linear regression methods, including the T-test and F-test. The results of the study



indicate that: a) Work motivation does not significantly influence teacher performance at State Junior High School 3 Polewali; b) Leadership style has a positive and significant influence on teacher performance at State Junior High School 3 Polewali; and c) Work motivation and leadership style do not significantly influence teacher performance at State Junior High School 3 Polewali.

Keywords: *Work Motivation, Leadership Style, and Teacher Performance.*

PENDAHULUAN

Peningkatan sumber daya manusia dalam bidang pendidikan, tenaga pendidik sebagai pengajar memiliki peranan sangat penting bagi kemajuan suatu bangsa dan generasi. keadaan ini sebagai suatu realitas memperlihatkan bahwa suatu bangsa yang maju sangat di tentukan dengan nilai kualitas tenaga pendidik dalam memberikan pelayanan di lembaga pendidikan.

Tindakan pembelajaran dalam dunia pendidikan di era revolusi industri menuntut satu strategi dengan dimasa lalu. perkembangan global yang terjadi menjelang masuknya era revolusi 5.0, tindakan pembelajaran bukan hanya bentuk pemrosesan informasi, akan tetapi harus dikembangkan, sedemikian rupa agar mampu mengembangkan sumber daya manusia kreatif yang adaptif terhadap tuntutan yang berkembang.

Tenaga pendidik di era teknologi informasi dan komunikasi adalah yang tidak pernah berhenti belajar, mengingat ilmu pengetahuan dan informasi demikian cepat perkembangannya. tenaga pendidik tidak mesti ahli dalam berbagai cabang ilmu pengetahuan, tetapi ia mengetahui informasi dimana ilmu-ilmu yang di perlukan ada. seorang tenaga pendidik di masa mendatang adalah tenaga pendidik yang dapat memanfaatkan berbagai sumber informasi untuk kegiatan belajar mengajar demi meningkatkan kinerjanya.

Mendidik merupakan tugas berat dan memerlukan sumber daya yang cukup memiliki kemampuan yang sesuai dengan jabatan tersebut. mendidik adalah pekerjaan yang profesional yang tidak dapat diserahkan pada orang lain. Menyadari hal itu, pemerintah telah mensyarakatkan agar para tenaga pendidik yang bertugas mengajar memiliki latar belakang pendidikan tenaga pendidikan yang kompeten dan profesional dibidangnya masing-masing.

Pengaruh pendidikan dapat dilihat dan dirasakan secara langsung dalam perkembangan serta kehidupan masyarakat, kehidupan kelompok, dan kehidupan setiap individu. jika bidang-bidang lain seperti: ekonomi, pertanian, perindustrian, dan pertambangan berperan menciptakan sarana dan prasarana bagi kepentingan manusia, maka pendidikan berusaha secara langsung dengan pembentukan manusianya. pendidikan merupakan modal manusia yang akan dihasilkannya. pendidikan juga memberikan kontribusi yang sangat besar terhadap kemajuan suatu bangsa, dan merupakan wahana menterjemahkan pesan-pesan konstitusi serta membangun watak bangsa (*nation character building*). masyarakat yang cerdas akan memberi manusia kehidupan yang cerdas pula, secara progresif akan membentuk inovatif, kemandirian, dan kreativitas. bangsa Indonesia bisa merdeka juga tidak terlepas dari peran pendidikan. sejarah membuktikan bahwa para pahlawan seperti: Ki Hajar Dewantara, Dr.Cipto Mangunkusumo, dan Dr.Douwes Dekker merupakan bukti peran pendidikan dalam pembangunan bangsa Indonesia. mereka merintis pendidikan nasional dengan mendirikan taman siswa pada tahun 1922, serta bertahap meningkatkan pemahaman, kesadaran, serta kecerdasan

masyarakat Indonesia, sehingga menjadi bangsa yang merdeka, dan berdaulat seperti sekarang ini.

Menyadari hal tersebut untuk mewujudkan masyarakat madani dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia yang lebih demokrasi, transparan, dan menjunjung tinggi hak asasi manusia hanya dapat dilakukan dengan pendidikan. hanya melalui pendidikan yang benar bangsa ini dapat membebaskan diri belenggu krisis multidimensi yang berkepanjangan. melalui pendidikan bangsa ini bisa membebaskan masyarakat dari kemiskinan dan keterpurukan. melalui pendidikan pula bangsa ini mengembangkan sumber daya manusia yang memiliki rasa percaya diri untuk bersanding dan bersaing dengan bangsa-bangsa lain di dunia, bahkan dalam ere kesemrawutan global. tanpa pendidikan yang kuat dapat dipastikan bangsa Indonesia akan terus tenggelam dalam keterpurukan. tanpa pendidikan yang kuat yang memadai, bangsa Indonesia akan terus dililit oleh kebodohan, dan keterbelakangan, sehingga Indonesia hanya mampu mengirim tenaga kerja sebagai pembantu rumah tangga, *baby sister*, buruh, dan tenaga kerja rendahan yang hanya membutuhkan tenaga atau fisik bukan otak.

Sudah lebih tujuh puluh tahun berlalu sejak pemerintah memiliki kesempatan untuk mengatur pendidikan nasional bagi seluruh rakyat Indonesia. tetapi manusia Indonesia yang diharapkan bangkit dan mampu mendorong tegak jayanya Negara Kesatuan Republik Indonesia belum berhasil diwujudkan, bahkan pada saat ini muncul gejala-gejala disintegrasi bangsa. persoalan lain adalah berlangsungnya pendidikan yang kurang bermakna bagi pengembangan pribadi dan watak peserta didik yang berakibat menurunnya moralitas dan kesadaran makna hakiki kehidupan.

Salah satu faktor yang menentukan mutu pendidikan adalah tenaga pendidik, tenaga pendidiklah yang berada di garda terdepan dalam menciptakan kualitas sumber daya manusia. Tenaga pendidik berhadapan langsung dengan peserta didik di kelas melalui proses belajar mengajar. di tangan tenaga pendidiklah akan dihasilkan peserta didik yang berkualitas, baik secara akademis, keahlian (*skill*), kematangan emosional, dan moral secara spiritual. dengan demikian akan menghasilkan generasi masa depan yang siap hidup dengan tantangan zamannya. oleh karena itu di perlukan sosok tenaga pendidik yang mempunyai kualitas, kompetensi, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugas profesionalnya.

Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Polewali kabupaten Polewali mandar Provinsi Sulawesi Barat merupakan suatu organisasi yang memerlukan pengelolaan terpadu, baik oleh tenaga pendidik sebagai pelaksana kegiatan belajar mengajar, tenaga kependidikan sebagai pengelola administrasi, maupun oleh kepala sekolah sebagai pemimpin sekaligus pengendali kegiatan di sekolah juga memberikan motivasi kepada bawahan supaya dapat bekerja dengan baik. setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut kekuatan inilah yang disebut motivasi (Andi Adawiah, 2023). serta gaya kepemimpinan dan kordinasi yang baik oleh kepala sekolah melahirkan pencapaian tujuan sekolah, serta tujuan dari para individu yang ada dilingkungan sekolah, disamping itu keterpaduan kerja tenaga pendidik dalam melaksanakan kegiatan belajar mengajar serta penciptaan situasi yang kondusif merupakan persyaratan keberhasilan tujuan sekolah. Peranan motivasi dalam meningkatkan kinerja tenaga pendidik sangat penting untuk mencapai kinerja yang diharapkan. maka penulis

akan melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja Tenaga pendidik pada Sekolah Menengah Pertama Negeri 3 Polewali kabupaten Polewali mandar provinsi Sulawesi Barat.

Menurut Andi Sutomo (2024). motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi beberapa kebutuhan individual.

Teori kebutuhan Maslow sudah lama dikenal sebagai sebuah teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Hasil-hasil pemikirannya tertuang dalam bukunya yang berjudul “ *Motivation and personality* “ Andi Basri Jaya (2022:10) banyak kalangan akademisi dan praktisi bisnis yang menempatkan konsep ini dalam melihat pengaruh motivasi yang dibangun secara strategis. Memang kalo kita melihat teori Maslow suatu keinginan yang bersumber dari motivasi seseorang tidak boleh diperoleh secara sekaligus namun harus dilakukan secara bertahap, dan setiap tahap itu harus dilalui dengan proses. Artinya manusia diajarkan untuk menghargai proses. Abraham Maslow, dari Brandeis *University*, sangat terkenal dengan teori hierarki kebutuhannya, yang banyak dijadikan sebagai titik acuan oleh sebagian besar sarjana untuk memahami motivasi kerja seseorang dalam organisasi, baik dalam skala mikro maupun makro. Cardoso Gomes, (2023:138) dalam konsep motivasi Maslow bahwa manusia tersebut memiliki 5 (lima) tingkatan kebutuhan dimana setiap tingkatan (*Hierarchy*) akan diperoleh jika telah dilalui dengan tingkatan yang di bawahnya dan seterusnya. Yang menjelaskan hirarki kebutuhan maslow sekaligus akan menjadi indikator dalam penelitian yang akan di lakukan di Sekolah menengah pertama negeri 3 polewali adapun hirarki kebutuhan Maslow tersebut dalam Hani Handoko (2021) sebagai berikut: 1) *Physiological needs* adalah kebutuhan yang paling dasar yang harus dipenuhi oleh seseorang individu; 2) *Safety and security needs* adalah kebutuhan yang diperoleh setelah kebutuhan yang pertama terpenuhi; 3) *Sosial needs* (kebutuhan sosial) adalah kebutuhan ketiga setelah kebutuhan kedua terpenuhi; 4) *Estem needs* adalah kebutuhan keempat yang dipenuhi setelah kebutuhan ketiga terpenuhi. Pada kebutuhan ini seseorang mencakup pada keinginan untuk memperoleh harga diri. Harga diri atau respek diri ini bergantung pada keinginan akan kebutuhan, kompetensi, kebebasan, dan kemandirian; dan 5) *Self-actualization needs* adalah kebutuhan tertinggi dalam teori Maslow. Pada tahap ini seseorang ingin terpenuhinya keinginan untuk aktualisasi diri, yaitu ia ingin menggunakan potensi yang dimiliki dan mengaktualisasikannya dalam bentuk pengembangan dirinya.

Asrianto (2023) mengatakan, kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi orang yang mengarah kepada pencapaian tujuan. Sondang P Siagian (2022) Gaya kepemimpinan yang ditemukan Blake dan Mouton mengidentifikasi gaya seorang Manager tetapi tidak secara langsung berkaitan dengan efektivitas. William J. Reddin, seorang professor dan konsultan Kanada, telah menambah dimensi ketiga atau efektivitas pada modelnya. Disamping memasukkan dimensi efektivitas, juga mempertimbangkan dampak situasional pada gaya yang sesuai. Hal penting yang ditemukan Reddin adalah bahwa setiap gaya tersebut dapat efektif tergantung pada situasi.

Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini adalah variable independen, beberapa indikator gaya kepemimpinan meliputi Pengendalian, Hubungan, Pengarahan, dan Keteladanan.

Cheriyani (2023) bahwa kinerja tenaga pendidik merupakan gambaran hasil kerja yang dilakukan tenaga pendidik terkait dengan tugas apa yang diembannya dan merupakan tanggung jawabnya. dalam hal ini tugas-tugas rutin sebagai seorang tenaga pendidik adalah mengadakan perencanaan, pengelolaan, serta melaksanakan pengajaran. menurutnya lagi bahwa kualitas kehidupan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap *output* pendidikan. kualitas kehidupan kerja sebenarnya adalah *output* atau hasil yang diharapkan yang bermuatan proses sistematis dan terpadu menata kehidupan kerja organisasi secara berkualitas. kualitas kehidupan kerja merupakan kinerja sekolah yang ditunjukkan oleh ukuran-ukuran tentang bagaimana tenaga pendidik merasakan hal-hal seperti pekerjaannya, kebermanfaatannya, kepastiannya, keadilannya, kondisi kerjanya, dan kesan dari tenaga kependidikan terhadap atasannya.

Kinerja tenaga pendidik dalam penelitian ini merupakan variable mayor. beberapa dimensi yang berkaitan dengan variable kinerja tenaga pendidik meliputi: Kualitas kerja, Kecepatan, ketepatan, Inisiatif, Kemampuan, dan Komunikasi.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dengan pendekatan kuantitatif untuk menggambarkan serta menganalisis hubungan dan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Populasi penelitian adalah seluruh subjek yang ditetapkan sesuai dengan objek penelitian, dengan sampel yang ditentukan menggunakan teknik probability atau non-probability sampling serta perhitungan rumus Slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner berskala Likert sebagai data primer, didukung oleh studi literatur dan dokumentasi untuk memperkuat landasan teori dan data penelitian.

Instrumen penelitian diuji melalui uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha. Analisis data meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik, korelasi parsial, serta regresi linier berganda. Koefisien korelasi dan koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan dan besarnya kontribusi variabel independen, sedangkan

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji T atau Uji Parsial untuk mengetahui hubungan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Tenaga pendidik dan hubungan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga pendidik.

Tabel 1 Uji T
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.770	2.223		3.495	.001
Motivasi kerja	.007	.078	.014	.085	.933
Gaya kepemimpinan	.282	.121	.390	2.328	.026

a. Dependent Variable: kinerja tenaga pendidik

Sumber: Output SPSS 20,0 For Windows

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa:

1. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel motivasi kerja terhadap kinerja tenaga pendidik diperoleh T-hitung 0.085 dengan harga signifikansi 0.933 dan diperoleh nilai T-tabel sebesar 1,690 dengan demikian T-hitung lebih kecil dari T-tabel ($0,085 < 1,690$). hal ini berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 1 yang menyatakan Motivasi Kerja tidak ada pengaruh terhadap kinerjanya; atau
2. Berdasarkan hasil analisis untuk variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik diperoleh T-hitung 2,328 dengan harga signifikansi 0,026 dan diperoleh nilai T-tabel sebesar 1,690 dengan demikian T-hitung lebih besar dari T-tabel ($2,328 > 1,690$). hal ini berarti bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 2 yang menyatakan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerjanya. di terima.

Uji T atau Uji Simultan untuk mengetahui hubungan secara bersama-sama antara Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga pendidik.

Tabel 2 Uji Simultan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1					
Regression	8.568	2	4.284	3.139	.056 ^b
Residual	46.405	34	1.365		
Total	54.973	36			

Sumber: Output SPSS 20,0 For Windows

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil pengujian hipotesis 3 dengan perhitungan uji F menggunakan program komputasi SPSS for windows relase 20.0 diperoleh F-hitung 3,139 dengan harga signifikansi sebesar 0,056. Dan diperoleh nilai F-tabel sebesar 3,28. dengan demikian nilai F-hitung lebih kecil dari nilai F-tabel ($3,139 < 3,28$) dan bernilai positif, serta signifikansi lebih besar dari 0,05. hal ini berarti bahwa hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis 3 dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan tidak ada pengaruh signifikan secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerjanya.

Tabel 3 Uji Determinasi

Determinasi Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.395 ^a	.156	.106	1.168

a. Predictors: (Constant), gaya kepemimpinan dan motivasi kerja

Sumber: Output SPSS 20,0 For Windows

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh harga koefisien korelasi secara simultan sebesar 0,395 dengan nilai R square sebesar 0,156. Ini mengindikasikan bahwa pengaruh secara bersama-sama variabel motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik masuk dalam kategori tidak kuat.

Besarnya pengaruh motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik dapat diketahui dari harga koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh sebesar 15,6% terhadap kinerja tenaga pendidik. Sedangkan selebihnya sebesar 84,4% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dari hasil analisis sesuai dengan tujuan penelitian, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa:

1. Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik;
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik;
3. Motivasi kerja dan Gaya kepemimpinan terhadap kinerja tenaga pendidik tidak berpengaruh; dan
4. Perhitungan koefisien determinasi simultan (R^2) yang menunjukkan secara bersama-sama motivasi kerja dan gaya kepemimpinan hanya memiliki pengaruh sebesar 15,6% terhadap kinerja tenaga pendidik sedangkan selebihnya 84,4% adalah pengaruh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian ini, peneliti mengusulkan beberapa saran, antara lain:

1. Hendaknya tenaga pendidik lebih meningkatkan motivasinya terhadap kinerjanya;
 2. Hendaknya Pemimpin lebih meningkatkan gaya kepemimpinannya untuk lebih meningkatkan kinerja tenaga pendidik; dan
- Hendaknya pemimpin dan tenaga pendidik memperhatikan faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiah, Asmini, Yusri (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia: Konflik dan Produktivitas Sumber Daya Manusia. Jateng: CV. Amerta Media.
- Amal, Rr. Retno Wulansari K, Rais, Muhtar, Yusri. (2025) Tingkat Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap Pengembangan Karyawan Padakantor CV.Geopublish Indonesia Makassar. JEINSA: Jurnal Ekonomi Ichsan Sidenreng Rappang. Volume 4 Issue 2 (2025), ISSN: 2962-2301.
- Asrianto, Nurdin Latif, Andi Syahrul Makkuradde. (2024) Manajemen Organisasi dan Kepemimpinan: Motivasi Kerja, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja, dan Budaya Lokal dalam Meningkatkan Disiplin Bekerja, Maupun Produktivitas Kerja. Jateng: CV. Amerta Media.
- Asrianto, Mattarima, Ahmad, Dkk (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia: Motivasi Kerja, Psikologi Kerja, dan Disiplin Kerja Menuju Produktivitas Kinerja. Klaten: CV. Idebuku.
- Cheriani, Lilis Purnanengsi Mas'ud, Yusri, Dkk. (2022) Strategi Komunikasi Pendidik dan Pemanfaatan Media E-learning: Studi Kasus Motivasi Belajar, Prestasi

- Belajar, dan Mata Pelajaran TIK. Jawa Timur: CV. Glogal Aksara Pers.
- Cheriani, Mardiana, Erniwati La Abute, Yusri, Dkk. (2023) Ragam Model dan Variasi Gaya Pembelajaran Di Sekolah. Jawa Timur: Kanaka Media.
- Fikry Ardiansyah Pranata dan Sulastri Irbyuni (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap *Turnover Intention* Pada PT. Wahyu Nusantara Indah Putra Surabaya.
- Garaika, G (2020) Pengaruh Kompensasi, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Terhadap Kinerja, Jurnal Ilmiah Manajemen dan bisnis.
- Ibrahim, Haryanto, Ramlawati, Dkk. (2025) Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan. Jateng: CV. Amerta Media.
- Ikram, Ramli, Haslinda HS, Susana Asgun, Yusri. (2023) Buku Ajar Etika Profesi Dan Etos Kerja: K3, Motivasi Kerja, Dan Psikologi Kerja. Jateng: CV. Amerta Media.
- Jaya, Andi Basri, A. Rosdiana, A. Najamuddin Hamzah, Dkk. (2023) Buku Ajar Kecakapan Antar Personal: Suatu Pengantar Komunikasi *Interpersonal*. Jawa Timur: CV. Kanaka Media.
- Jeohan Muhammad Ridho (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stress Kerja dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention* Kepuasan Kerja pizza palu. Jurnal ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT), 5(3).
- Lexy Oktora Wilda, Lutfi Hidayati, Titik Haryanti, Mattarima, Dkk (2024) Buku Ajar: Pengantar Manajemen. Jambi: PT. Sompedia Publishing Indonesia.
- Mifta, M. F. S., & Makmur, M. (2023). The effect of motivation and work experience on employee performance productivity at pt. Aman sejahtera global. Journal Management And Business, 1(1), 71-82.
- Noviattus Chochifah (2022). Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan kerja terhadap *Turnover Intention* Karyawan Pada PT. Wono Salam Makmur Jombang.
- Sutomo, Andi, Amal, Riska Suciati, Dkk. (2024) Perspektif Kepuasan Kerja Dalam Organisasi: Suatu Pendekatan Teoritis dan Pendekatan Praktis. Klaten: CV. Idebuku.
- Uraina Heptiani, Rischa Agustia Imaningtyas, Ryani Putri (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi Terhadap *Turnover Intention*.
- Widia Astuti dan Tintan Krisma dewi (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap *Turnover* Karyawan Pada PT. Distributor Motor Indonesia di Jakarta Selatan.
- Yusri, Cita St. Munthakhabah R, Rahmaniar Rachman, Dkk. (2023) Buku Ajar Ergonomika: Psikologi Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja (K3). Jateng: CV. Amerta Media.
- Yusri dan Andi Syadaruddin. (2023) Optimalisasi Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Dan Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Di AMIK Luwuk Banggai. Jurnal Ilmiah Metansi (Manajemen dan Akuntansi). Vol. 6 No. 1, April 2023. e-ISSN:2723-7478.
- Yuyun, Guntur, Yanto Naim, Dkk. (2023) Etika Profesi Pada Teknologi Informasi Dan Komunikasi. Jateng: CV. Amerta Media.