Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: journaljoecy@gmail.com

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (2) 2025, Page: 21089-21097

Pengaruh Kompensansi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Guru Di SMAN 1 Woha

Reni Desviliani[1], Muhammad Yusuf[2], Feni Aryani[3]
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Bima
E-mail : reni@gmail.com

Published: August , 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru di SMAN 1 Woha. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2), serta variabel terikat yaitu semangat kerja guru (Y). Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 54 guru yang dipilih dari populasi 125 orang. Analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, serta koefisien determinasi dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap semangat kerja guru, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Namun, secara simultan kedua variabel berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,663 mengindikasikan bahwa 66,3% variasi semangat kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini menegaskan bahwa kompensasi yang adil dan memadai memiliki peran penting dalam meningkatkan semangat kerja guru, sedangkan kontribusi lingkungan kerja masih perlu dikaji lebih lanjut.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Semangat Kerja Guru, Penelitian Kuantitatif

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Sekolah sebagai lembaga formal pendidikan memegang peranan penting dalam meningkatkan kualitas pendidikan melalui proses pembelajaran untuk menunjang kelancaran jalannya pembangunan di Indonesia secara keseluruhan. Pembelajaran merupakan kegiatan utama sekolah sebagi bentuk layanan pendidikan bagi masyarakat. Sekolah diberi kebebasan memilih strategi, metode, dan teknik pembelajaran yang sesuai dengan karateristik mata pelajaran , siswa, guru, dan kondisi nyata sumber daya, yang tersedia di sekolah. Umum, metode pembelajaran yang berpusat pada siswa lebih mampu memberdayakan pembelajaran siswa. (Presilawati, 2016).

Guru harus berperan aktif dan menempatkan kedudukannya sebagai tenaga profesional yang harus memiliki empat kompetensi dasar yaitu kompetensi *pedagogic,* kepribadian, profesional dan sosial. Semangat guru sangat penting dalam mewujudkan tujuan pendidikan nasioanal dan menentukkan tinggi rendahnya mutu pendidikan, akan tetapi semangat guru ini banyak dipengaruhi oleh berbagai faktor baik dari dalam maupun dari luar individu yang bersangkutan. Guru yang profesional di bangun melalui penguasaan sejumlah kompetensi yang secara nyata diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas dan pekerjaannya. Kompetesi guru perlu di kembangkan secara simultan sehingga penyelenggaraan pendidikan didukung oleh tenaga pendidik yang profesional dalam melaksanakan tugas dan mampu menempatkan diri sesuai jabatan, serta memiliki kepribadian yang mendukung pelaksanaan tugasnya (Asep Suherman, 2021).

Kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen kompensasi merupakan salah satu alat untuk memotivasi dan sekaligus sebagai jalur pengembangan yang straregis untuk mengoptimalkan sumber daya manusia (sdm) yang bermutu. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja. (Asep suherman, 2021). Kompensasi

mengartikan adanya semua manfaat yang akan diperoleh bagi pekerja maupun karyawan yang setara dengan adanya jasa yang mereka berikan terhadap suatu perusahaan (Sudirman dan Tiara puspa, 2023).

Semagat kerja merupakan salah satu faktor individu yang mempengaruhi orgasinisasi dalam meningkat kerja pegawai. Semangat kerja akan menunjukan sejauh mana pegawai bergaira dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan. Semangat kerja pegawai dapat dilihat dari kehadiran, kedisplinan, ketepatan waktu menyelesaikan perkerjaan dan tanggung jawab. (Nasution, 2019). Semangat kerja adalah sikap dari individu atau sekelompok orang terhadap kesurelaanya untuk berkerjasama agar dapat mencurahkan kemampuaanya secara menyeluruh (Rumengan et., al 2023).

Lingkungan kerja merupakan suatu lingkungan dimana para guru bekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional guru. Jika guru menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka guru tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rencangan sistem kerja yang efisien.

Berdasarka hasil observasi awal yang telah dilakukan adapun permasalah terkait
dengan kompensasi kerja yaitu perhitungan yang lembur yang tidak akurat, penerapan formula kompensasi untuk jam kerja lembur sering kali menjadi masalah, terutama jika tidak ada sistem yang jelas untuk mencatat dan menghitung jam lembur. Hal ini dapat menyebabkan pegawai tidak mendapatkan imbalan yang layak untuk waktu tambahan yang mereka habiskan. Adapun permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik yang tidak nyaman, seperti ruang kerja yang sempit atau kurangnya peralatan, dapat menurunkan semangat kerja. Fasilitas yang tidak memadai dapat menganggu kesehatan dan keselamatan pegawai. Adapun permasalahan terkait dengan semangat kerja yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman serta hubungan yang buruk dengan rekan kerja atau atasan dapat menciptakan suasana kerja yang tidak nyaman.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah suatu pernyataan yang menunjukan tentang hubungan antara dua variabel atau lebih (sugiyono,2019). Adapun dalam penelitian ini yaitu "pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru di SMAN 1 WOHA". Untuk mencari pengaruh variabel bebas yaitu Kompensasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat yaitu Semangat kerja (Y).

Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan ntuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang di amati (sugiyono 2016). Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2017).

Populasi Dan Sampel

Populasi Menurut (sugiyono, 2019) populasi adalah generalisasi wilayah yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang di terapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulanya. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SMAN 1 woha. Adapun populasi dalam penelitian ini sebanyak 125 orang guru, terdiri dari pns 54 orang, P3k 39 orang, dan honoter sebanyak 32 orang. Sampel Menurut (sugiyono, 2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimemiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misal karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang di ambil dari populasi itu. Sedankan sampel yang di ambli dari penelitian ini adalah 54 orang guru yang sesuai dengan kualifikasi penelitian.

HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas Data

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Peryataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
X1.1	0,815	0,300	Valid
X1.2	0,811	0,300	Valid
X1.3	0,695	0,300	Valid
X1.4	0,643	0,300	Valid
X1.5	0,655	0,300	Valid
X1.6	0,664	0,300	Valid
X1.7	0,704	0,300	Valid
X1.8	0,850	0,300	Valid
X1.9	0,605	0,300	Valid
X1.10	0,631	0,300	Valid
X2.1	0,815	0,300	Valid
X2.2	0,811	0,300	Valid
X2.3	0,695	0,300	Valid
X2.4	0,643	0,300	Valid
X2.5	0,655	0,300	Valid
X2.6	0,664	0,300	Valid
X2.7	0,704	0,300	Valid
X2.8	0,850	0,300	Valid
X2.9	0,605	0,300	Valid
X2.10	0,631	0,300	Valid
Y.1	0,654	0,300	Valid
Y.2	0,697	0,300	Valid
Y.3	0,698	0,300	Valid
Y.4	0,671	0,300	Valid
Y.5	0,685	0,300	Valid
Y.6	0,604	0,300	Valid
Y.7	0,780	0,300	Valid
Y.8	0,818	0,300	Valid
Y.9	0,796	0,300	Valid
Y.10	0,806	0,300	Valid

Sumber : Data diolah, 2025.

Hasil pengujian validitas variabel Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Semangat kerja (Y) pada tabel 1 di atas, menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi pada setiap item pernyataan > 0,300, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh item kuesioner pada variabel Kompensasi (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Semangat kerja (Y) dalam penelitian ini dinyatakan **"valid".**

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,889	Reliabel
Lingkungan kerja (X2)	0,958	Reliabel
Semangat kerja (Y)	0,894	Reliabel

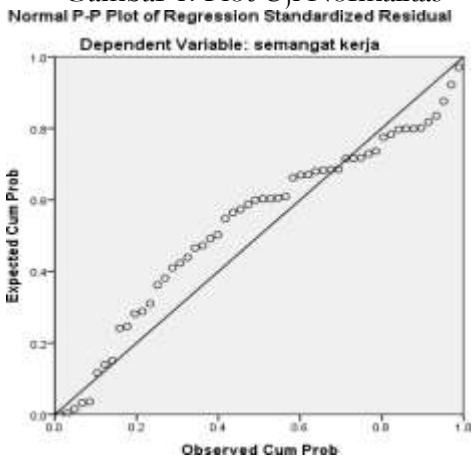
Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian pada setiap variabel dinyatakan "reliabel", karena nilai *Cronbach Alpha* (a) lebih dari 0,600. Artinya butir-butir pernyataan dalam kuesioner memiliki konsitensi untuk mengukur variabel penelitian.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Gambar 1. Plot Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 1. Uji Normalitas, model regresi berdistribusi normal ini disebabkan data ploting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas tidak terdapat gejala normalitas, yang berarti data berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 3. Uji Multikolinearitas

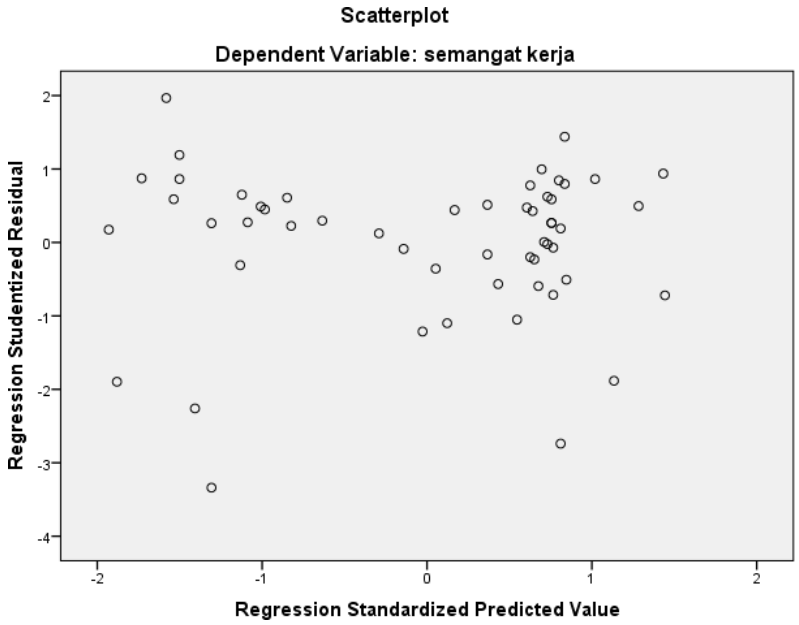
Coefficients[a]								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	*(Constant)*	15,245	3,248		4,637	0,000		
	Kompensasi	0,499	0,148	0,570	3,380	0,001	**0,232**	**4,313**
	Lingkungan kerja	0,152	0,096	0,267	1,581	0,120	**0,232**	**4,313**
a. Dependent Variable: semangat kerja								

Sumber : Data diolah, 2025.

Dari tabel 5 di atas, diperoleh masing-masing variabel independen memiliki nilai tolerance 0,232 dan VIF 4,313. Karena nilai tolerance lebih besar daripada persyaratan (0,232>0,10) dan nilai VIF lebih rendah dari persyaratan (4,313<10,0), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 2. Plot Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah, 2025.

Hasil uji heteroskedastisitas pada tabel diatas menggunakan metode grafik Hasil tersebut terlihat bahwa grafik scatter tidak membentuk pola tertentu dan menyebar di atas dan di bawah nilai 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 4. Uji Autokorelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814[a]	.663	.650	3.16069	1.834

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber : Data diolah, 2025.

Berdasarkan informasi pada Tabel 4, Hasil nilai statistik *Durbin Watson* sebesar 1,437. Untuk n = 54 dan k = 2, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel dengan nilai dU sebesar 1,638, dU<dw< 4 - dU, sehingga 1,638<1,834<2,362. Maka disimpulkan bahwa tidak terjadi autokolerasi.

4. Analisis Regresi Berganda

Tabel 5. Regresi Berganda

Coefficients[a]						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.245	3,248		4,637	0,000
	Kompensasi	0,499	0,148	0,570	3,380	0,001
	Lingkungan kerja	0,152	0,096	0,267	1,581	0,120
a. Dependent Variable: semangat kerja						

Sumber : Data diolah, 2025.

Dari tabel di atas dapat dijabarkan persamaan regresinya sebagai berikut :

Y = 15,245+ 0,499X1 + 0,152X2

Berdasarkan output SPSS maka :

a. Berdasarkan tabel 5 di atas, persamaan regresi tersebut dapat diketahui bahwa nilai konstanta sebesar 15,245 menunjukkan jika variabel bebas dianggap konstan, maka Semangat kerja (Y) meningkat sebesar 15,245
b. Koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,499, artinya jika kompensasi mengalami kenaikan satu satuan, maka semangat kerja guru akan mengalami penurunan sebesar 0,499 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.
c. koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,152, artinya jika lingkungan pegawai mengalami kenaikan satu satuan, maka semangat kerja guru akan mengalami peningkatan sebesar 0,152 satuan dengan asumsi variabel independen lainnya bernilai tetap.

5. Uji Koofisien Korelasi Berganda

Tabel 6. Uji Koefesien Korelasi Berganda

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.814[a]	.663	.650	3.16069	1.834

a. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi

b. Dependent Variable: semangat kerja

Sumber: Data diolah SPSS.2025

Tabel 7. Pedoman untuk memberikan interprestasi koefisien korelasi

Interval koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 — 0,199	Sangat Lemah
0,20 — 0,399	Lemah
0,40 — 0,599	Sedang
0,60 — 0,799	Kuat
0,80 — 1,000	Sangat Kuat

(Sumber: Sugiyono, 2018)

Berdasarkan tabel 7 di atas dapat dilihat bahwa nilai koefesien korelasi berganda yaitu sebesar 0.814, artinya tingkat keeratan hubungan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap semangat kerja guru di SMAN 1 woha sebesar 0,814, berada pada interval 0,80 — 1,00 dengan tingakat hubungan **sangat kuat.**

6. Koofisien Determinasi

Dari tabel 6 di atas, diperoleh R Square sebesar 0,663 artinya 66,3% kontribusi Semangat kerja pada guru di SMAN 1 WOHA dapat dijelaskan oleh variabel independen Kompensasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2), sedangkan sisanya 33,7% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

7. Uji Parsial (T)

Tabel 8.

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	15.245	3.287		4.637	
	Kompensasi	.499	.148	.570	3.380	
	lingkungan kerja	.152	.096	.267	1.581	

a. Dependent Variable: semangat kerja

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Semangat kerja

Berdasarkan tabel 8 di atas, diketahui untuk kompensasi nilai t hitung sebesar 3,380> t tabel 2,004 dengan signifikansi sebesar 0,001< 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel Kompensasi terhadap Lingkungan kerja pada Guru di SMAN 1 WOHA. Dengan demikian **(H1 diterima)**.

Kompensasi berpengaruh terhadap semangat kerja guru, kompensasi yang baik dapat mendukung kinerja dan semangat guru dalam bekerja. Hubungan kompensasi dan

semangat kerja juga sangat erat. Kompensasi yang adil dan memadai , baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun penghargaan, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja guru. Ketika guru dihargai secara finansial, mereka cenderung lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas mengajar.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Safitri, Haryadi, & prihastuty , 2021) menyatakan bahwa kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Penelitian menunjukan bahwa kompensasi yang memadai dapat meningkatkan semangat dan kinerja guru, yang pada gilirannya berdampak positif pada semangat kerja mereka.

H2: Diduga lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap semangat kerja.

Berdasarkan tabel 8 di atas, diketahui untuk lingkungan kerja nilai t hitung sebesar 1,581 < t tabel 2,004 dengan signifikansi sebesar 0.120 > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel lingkungan kerja terhadap semangat kerja pada Guru di SMAN 1 WOHA. Dengan demikian **(H2 ditolak).**

Studi oleh (Ali dan Ahmad, 2017), penelitian ini menemukan bahwa meskipun lingkungan kerja memiliki beberapa aspek positif, pengaruhnya terhadap semangat kerja guru tidak signifikan. Penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor lain, seperti motivasi instrinsik dan kepuasan pribadi, lebih berpengaruh terhadap semangat kerja dibandingkan dengan kondisi fisik lingkungan. Penelitian oleh (Sari, 2018), dalam studi ini, Penulis menemukan bahwa meskipun lingkungan kerja yang baik dapat memberikan kenyamanan, tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dan semangat kerja guru. Penelitian ini menyarankan bahwa faktor-faktor seperti dukungan dari rekan kerja dan pengakuan dari atasan lebih berperan dalam meningkatkan semangat kerja.

8. Uji F

Tabel 9. Uji f

ANOVA[a]						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1003,845	2	501,922	50,243	,000[b]
	Residual	509,489	51	9,990		
	Total	1513,333	53			
a. Dependent Variable: semangat kerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan kerja, kompensasi						

Sumber: Data diolah SPSS.2025.

H3: Diduga Kompensasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap Semangat kerja.

Berdasarkan tabel 9 di atas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung kompensasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja sebesar 50.243 > f tabel 3,16 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi kerja dan lingkungan berpengaruh signifikan terhadap Semangat kerja pada kerja pada Guru di SMAN 1 WOHA. Dengan demikian **(H3 diterima)**.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Ramlawati, 2018) menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja guru karna guru yang merasa dihargai secara finansial dan pemberian penghargaan dapat meningkatkan semangat kerja, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pengajaranya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Setiawan, 2020) menunjukan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap semangat kerja guru. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka kesimpulan pada penelitian ini sebagai berikut;

a. Kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Guru di SMAN 1 WOHA.
b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Guru di SMAN 1 WOHA.
c. Kompensasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Guru di SMAN 1 WOHA.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Ahmad, A., & Ali, M. (2017). The impact of organizational climate on teacher's job satisfaction: Evidence from Pakistan. *Journal of Education and Practice*, 8(28), 139– 144.

Anggreany, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(2), 45–53.

Astuti. (2019). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 5(1), 12–18.

Darmawan, D. (2020). Semangat kerja guru dan pengaruhnya terhadap kinerja. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 25(1), 34–41.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. Hermingsih, & Purwanti. (2020). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 11(3), 56–64.

Mondy, R. W. (2018). *Human resource management* (14th ed.). Pearson.

Nasution, D. A. D. (2019). Semangat kerja pegawai di perusahaan X. *Jurnal Administrasi*, 7(1), 23–29.

Presilawati. (2016). Strategi pembelajaran yang efektif di sekolah. *Jurnal Pendidikan Indonesia*, 4(2), 17–22.

Ramlawati. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap semangat kerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 6(1), 88–96.

Rijal Nabawi. (2019). Lingkungan kerja dan pengaruhnya terhadap produktivitas kerja. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 73–82.

Rumengan, et al. (2023). Semangat kerja guru di era digital. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 3(1), 91–98.

Safitri, Haryadi, & Prihastuty. (2021). Hubungan kompensasi dengan motivasi kerja karyawan. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 10(1), 45–52.

Schneider, et al. (2013). The human side of service: Climate and customer attitudes. *Journal of Service Research*, 16(3), 252–264.

Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Sugiyono. (2017). *Instrumen penelitian pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sudirman, & Tiara Puspa. (2023). Kompensasi dan motivasi karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 67–75.

Yola Irfatunna, & Anah Furyanah. (2022). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen SDM*, 5(1), 55–64.