

The Influence Of Motivation And Compensation On The Performance Of Educators And Education Staff At MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik

Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan Di MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik

Siti Bariroh^{1*}, Etiyasningsih², Mochamad Syafii³

Universitas Gresik^{1,2,3}

siti.bariroh60@gmail.com¹, etiyasningsih61@gmail.com², syafiimochamad87@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

During the Covid-19 pandemic, motivation and compensation for the performance of teaching and educational staff became an interesting phenomenon to study, because many teaching and learning activities were carried out outside of school. This study aims to examine the effect of motivation and compensation on the performance of teaching and educational staff at MTS Ma'arif Sidomukti Giri Gresik. This study used a quantitative approach with the subject of educators and educational staff at MTS Ma'arif Sidomukti Giri Gresik, totaling 38 respondents. Data is processed using multiple linear analysis. The results of the study prove that the Variables of Motivation and Compensation partially and simultaneously have a positive effect on the Performance of Educators. The results of this study can make a direct contribution to the management of MTS Ma'arif Sidomukti Giri Gresik so that they can continue to provide motivation and compensation to educators and educational staff so that their performance continues to improve.

Keywords: *Motivation, Compensation, Performance*

ABSTRAK

Pada masa pandemi covid-19 Motivasi dan Kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan menjadi fenomena yang menarik untuk diteliti, karena kegiatan belajar mengajar banyak dilakukan diluar sekolah. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTS Ma'arif Sidomukti Giri Gres. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan subjek tenaga pendidik dan kependidikan MTS Ma'arif Sidomukti Giri Gresik yang berjumlah 38 responden. Data diolah dengan menggunakan analisis linier berganda. Hasil penelitian membuktikan bahwa Variabel Motivasi dan Kompensasi secara parsial dan simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Tenaga Pendidik. Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi langsung pada manajemen MTS Ma'arif Sidomukti Giri Gresik untuk dapat terus memberikan motivasi dan kompensasi kepada tenaga pendidik dan kependidikan agar kinerjanya terus meningkat.

Kata Kunci : Motivasi, Kompensasi, Kinerja

1. Pendahuluan

Pada era globalisasi dan perkembangan dunia yang semakin pesat saat ini, maka setiap organisasi atau instalasi baik pemerintah maupun swasta diharapkan mampu mengelola sumber daya yang mereka miliki dengan baik dan benar (Budiono, 2022; Edy Soetrisno, 2016; Ekosusilo, 2020; Ferawati, 2017). Hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan bagian yang paling penting dalam mencapai suatu kinerja suatu instalasi atau dengan kata lain sumber daya manusia adalah penggerak utama bagi setiap operasi organisasi atau institusi (Ingsih, 2021; Jeha, 2021; JOSHI, 2020). Kinerja setiap individu tentunya berbeda dengan individu yang lainnya sesuai dengan tingkat besar dan kecilnya pengetahuan, keterampilan dan motivasi yang dimiliki, demikian pula dengan kelompok, kinerja kelompok satu dengan yang lainnya tentunya juga tidak sama karena komposisi anggota memiliki perbedaan pemahaman tentang kinerja (Leonova, 2021; Li, 2021; Ma, 2020). Maka dari itu perusahaan harus menetapkan pengukuran yang baku dan standar agar dapat dijadikan pedoman bagi setiap karyawan.

Submitted : 15 November 2022, Accepted : 1 December 2022, Published : 4 January 2023

Copyright © 2023 THE AUTHOR(S). This article is distributed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license, <http://journal.yrpioku.com/index.php/msej>

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong seseorang. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi pada karyawan (Martin, 2021; Nguyen, 2022; Oetomo, 2020).

Kompensasi memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan karena salah satu alasan utama seseorang bekerja adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dari imbalan yang mereka terima dari bekerja (Aliyyah, Rusdiyanto, & Kalbuana, 2021; Aliyyah, Siswomihardjo, et al., 2021; Endarto et al., 2021; Jannah et al., 2020). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan (Aliyyah, Prasetyo, et al., 2021; Indrawati, Utari, Prasetyo, Rusdiyanto, & Kalbuana, 2021; Kalbuana, Kusiyah, et al., 2022; Luwihono et al., 2021; Prasetio et al., 2021; Prasetyo, Aliyyah, Rusdiyanto, Nartasari, et al., 2021; Prasetyo, Aliyyah, Rusdiyanto, Suprapti, et al., 2021; Prasetyo, Aliyyah, Rusdiyanto, Utari, et al., 2021; Susanto et al., 2021). Karena apabila kompensasi diberikan dengan tepat dan benar maka dapat meningkatkan kinerja dan menumbuhkan motivasi dalam diri seorang karyawan untuk membantu mencapainya suatu tujuan (Omar, 2021; Rajiah, 2021; Roman, 2021).

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Razak, 2023; Syamra, 2016; Tobergte & Curtis, 2013; Windasari & Yahya, 2019) menunjukkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya hanya berfokus pada guru saja, sedangkan dalam penelitian ini melibatkan tenaga kependidikan yang juga berperan penting dalam keberhasilan dunia pendidikan. Pada umumnya sekolah berperan dalam menyelenggarakan proses pendidikan, tertib administrasi dan organisasi serta lebih utama lagi melakukan proses kegiatan belajar mengajar. Tugas pokok dan fungsi tersebut berupaya agar Tenaga Pendidik dan Kependidikan merasa puas karena terjadi keseimbangan antara tugas dan kompensasi yang diterimanya. Dengan tingkat gaji yang disesuaikan dengan standart dan jabatan serta kebijakan pemimpin dengan Tenaga Pendidik dan Kependidikan, bahwa dianggap sudah melaksanakan tugasnya dengan baik. Usaha untuk meningkatkan kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan tidak dapat diserahkan kepada Tenaga Pendidik dan Kependidikan yang semata-mata, karena didalam suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja Tenaga Pendidik dan Kependidikan tetap terbina dengan baik.

2. Tinjauan Pustaka

Motivasi

Motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. Karena motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Suryanti, 2021; Suyanto, 2020; Syaharudin, 2022). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 38 responden yang terdiri dari tenaga pendidik dan kependidikan pada MTS Ma'arif Sidomukri Giri Gresik yang pengumpulan datanya dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda dan menggunakan bantuan software SPSS.

Kompensasi

(Marwansyah, 2016) kompensasi adalah penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, finansial maupun nonfinansial yang layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi/jasanya terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hasibuan (2016:120) kompensasi

adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi (Sultan, 2021; Syaharudin, 2022).

Kinerja

Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan (Aliyyah, Prasetyo, et al., 2021), sedangkan untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat erat kaitannya dengan motivasi dari karyawan itu sendiri. Kinerja adalah perilaku seseorang yang membuahkan hasil kerja tertentu setelah memenuhi sejumlah persyaratan (Suryanti, 2021; Suyanto, 2020).

3. Metode Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah kuantitatif. Metode kuantitatif dinamakan tradisional, karena metode ini sudah cukup lama sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian (Christelia, Kurnianto, Purwanti, Kalbuana, & Tho'in, 2021; Hendriarto, Mursidi, Kalbuana, Aini, & Aslan, 2021; Kalbuana, Suryati, & Pertiwi, 2022; Kusiyyah, Kalbuana, & Rusdiyanto, 2022; Setiorini, Fidayanti, Kalbuana, & Cakranegara, 2022). Metode ini sebagai metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik (Ghozali, 2018).

4. Hasil dan Pembahasan

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis regresi linier berganda yaitu untuk memprediksi nilai dari variabel terikat yaitu kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (Y) dengan ikut memperhitungkan nilai-nilai variabel bebas yaitu motivasi (X1) kompensasi (X2) sehingga dapat diketahui pengaruh positif atau negatifnya. Adapun model persamaan yang digunakan (Sugiyono, 2015) yakni sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	.608	4,683		.125
	Motivasi	.068	.073	.134	.932
	Kompensasi	.720	.182	1.402	3,969

a. Dependent Variabel: kinerja tenaga pendidik dan kependidikan

Sumber : data yang diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel diatas dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,608 + 0,068 X_1 + 0,720 X_2$$

Persamaan regresi tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut: Jika variabel motivasi dan kompensasi dianggap sama dengan nol, maka variabel kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebesar 0,608. Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara kompensasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan tingkat kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebesar 0,068. Jika variabel motivasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, sementara kompensasi dianggap tetap, maka akan menyebabkan kenaikan tingkat kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sebesar 0,720.

Uji Hipotesis

Data hasil perhitungan dengan SPSS untuk uji F adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Uji f

Model	df	F	Sig.
Regression	2	7,642	,002b
Residual	35		
Total	37		

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Dari tabel diatas diperoleh nilai Fhitung sebesar 1,165 dengan nilai signifikansi = 0,324 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Nilai Fhitung (7,642) > F tabel (3,26), maka H0 ditolak dan H1 diterima, hal ini berarti bahwa motivasi dan kompensasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik.

Pembuktian hipotesis koefisien secara individu (parsial) digunakan uji-t yaitu untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial atau individu terhadap variabel terikat dalam satu model. Hasil t tabel di dapat dari df = n-k-1, sedangkan thitung didapat dari program SPSS. Data hasil perhitungan dengan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Uji t

Model	t	Sig.
(Constant)	,355	,725
Motivasi	,884	,383
Kompensasi	3,873	,000

Sumber : Diolah Oleh Peneliti

Dari tabel tersebut dapat diketahui :

Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Y)

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar 0,884 lebih kecil dari ttabel yaitu 2,3011. Dan nilai t signifikansi sebesar 0,884 lebih besar dari $\alpha = 0,05$, karena thitung (0,884) < ttabel (2,3011) sehingga variabel motivasi(X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H0 diterima dan H1 ditolak. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik.

Berdasarkan uji t X1 dapat diketahui MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik memberikan motivasi terhadap tenaga pendidik dan kependidikan sehingga para tenaga pendidik dan kependidikan selalu memberikan kinerja yang baik demi meningkatkan visi dan misi yang ada. Jika tingkat kinerjanya tidak memenuhi maka disebabkan motivasi yang diterima oleh karyawan tidak sebanding oleh karena itu motivasi juga berpengaruh dengan kinerja seorang tenaga pendidik dan kependidikan. Karena motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan yang dicapai. (Hasibuan, 2016). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik (Tobergte & Curtis, 2013; Windasari & Yahya, 2019).

Pengaruh Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Y)

Berdasarkan perhitungan diperoleh thitung sebesar 3,873 lebih besar dari ttabel sebesar 2,3011. Diperoleh nilai t signifikansi = 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Karena thitung (3,873) > ttabel (2,3011) maka variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan (Y). Hasil tersebut membuktikan bahwa H0 ditolak dan H1 diterima. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh yang

signifikan terhadap kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik.

MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik memberikan kompensasi berupa gaji, bonus dan juga jaminan kesehatan. Hal ini membuat tingkat kinerja tenaga pendidik dan kependidikan di MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik memberikan hasil yang baik dan maksimal. Karena kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. (Hasibuan, 2016). Besar kecilnya pemberian kompensasi tidak mungkin dapat ditentukan begitu saja, tanpa mengantisipasi perkembangan keadaan sekitar. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik (Razak, 2023; Syamra, 2016).

Pengaruh Motivasi (X1) dan Kompensasi (X2) Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik Dan Kependidikan (Y)

Di dalam MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik, hubungan antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sangat erat sekali, yaitu hubungan sebab akibat (causally related). Oleh karena itu hubungan antara motivasi dan kompensasi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat, bahkan tenaga pendidik dan kependidikan apabila ingin meningkatkan kinerja, seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya. Sehingga motivasi mempengaruhi faktor pendorong seseorang untuk melakukan kegiatan dalam memenuhi keinginan yang diharapkan. Begitu juga dengan kompensasi semakin tinggi jenis penghargaan maka semakin tinggi juga kinerja yang dikerjakan.

5. Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan dalam penelitian ini bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan berpengaruh positif dan signifikan. Apabila motivasi kerja tinggi maka kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik juga meningkat. Pengaruh Kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pada tenaga pendidik dan kependidikan pada MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan signifikan. Apabila kompensasi yang diberikan tinggi maka kinerja tenaga pendidik dan kependidikan pada MTs Ma'arif Sidomukti Giri Gresik akan meningkat.

Saran

Pada umumnya lembaga pendidikan/sekolah berperan dalam menyelenggarakan proses pendidikan, tertib administrasi dan organisasi serta lebih utama lagi melakukan proses kegiatan belajar mengajar. Tugas pokok dan fungsi tersebut berupaya agar tenaga pendidik dan kependidikan merasa puas karena terjadi keseimbangan antara tugas dan kompensasi yang diterimanya. Usaha untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan tidak dapat diserahkan kepada tenaga pendidik dan kependidikan yang semata-mata, karena didalam suatu organisasi harus senantiasa memberikan motivasi agar kinerja tenaga pendidik dan kependidikan tetap terbina dengan baik. Peran kepala sekolah dan yayasan diperlukan khususnya dalam menjamin update ilmu dengan mengikuti pelatihan-pelatihan yang mampu meningkatkan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan sehingga visi misi sekolah dapat tercapai.

Daftar Pustaka

- Aliyyah, N., Prasetyo, I., Rusdiyanto, R., Endarti, E. W., Mardiana, F., Winarko, R., ... Tjaraka, H. (2021). What Affects Employee Performance Through Work Motivation ? *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(Special Issue 1), 1–14.
- Aliyyah, N., Rusdiyanto, & Kalbuana, N. (2021). The Obligations Of Legal Consultants In The Independent Legal Diligence Of The Capital Market Supporting Proportion Of Legal Prepparement. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(Special Issue 1), 1–8.
- Aliyyah, N., Siswomihardjo, S. W., Prasetyo, I., Rusdiyanto, I., Rochman, A. S., & Kalbuana, N. (2021). The effect of types of family support on startup activities in indonesia with family cohesiveness as moderation. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(S1), 1–15.
- Budiono, A. (2022). Employee performance analysis of Paul Bakery Restaurant in Jakarta during the COVID-19 pandemic by measuring leadership, motivation and compensation through job satisfaction. *Turyzm/Tourism*, 32(1), 141–157.
- Christelia, S., Kurnianto, B., Purwanti, T., Kalbuana, N., & Tho'in, M. (2021). Pengaruh Ukuran Perusahaan, Leverage dan Nilai Perusahaan Terhadap Tax Avoidance Kasus Perusahaan Yang Terdaftar Di Jakarta Islamic Index (JII). *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Akuntansi Terapan (JIMAT)*, 12(2), 190–202.
- Edy Soetrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Retrieved from https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=OhZNDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PR5&dq=Dessler,+Gary,+2016.+Manajemen+Sumber+Daya+Manusia.+Jakarta:+PT.+Indeks+Permata+Putri+Media.&ots=MVWeh0yyFc&sig=0uWNT5-bFtpO8nhHPu8HzJblukl&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false
- Ekosusilo, M. (2020). The impact of organizational culture, compensation on job satisfaction, and work motivation on school principal performance in Indonesia: Mediating role of supply chain practices. *International Journal of Supply Chain Management*, 9(1), 765–773.
- Endarto, B., Taufiqurrahman, Kurniawan, W., Indriastuty, D. E., Prasetyo, I., Aliyyah, N., ... Kalbuana, N. (2021). Global Perspective On Capital Market Law Development In Indonesia. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(1), 1–8.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. 5(1). Retrieved from <http://www.academia.edu/3841948>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (Edisi 9). Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendriarto, P., Mursidi, A., Kalbuana, N., Aini, N., & Aslan, A. (2021). Understanding the Implications of Research Skills Development Framework for Indonesian Academic Outcomes Improvement. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 6(2), 51–60.
- Indrawati, M., Utari, W., Prasetyo, I., Rusdiyanto, & Kalbuana, N. (2021). Household business strategy during the covid 19 pandemic. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(Special Issue 1), 1–12.
- Ingsih, K. (2021). Improving teacher motivation and performance through communication, work discipline, leadership and work compensation. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(1), 1–16.
- Jannah, M., Fahlevi, M., Paulina, J., Nugroho, B. S., Purwanto, A., Subarkah, M. A., ... Cahyono, Y. (2020). Effect of ISO 9001, ISO 45001 and ISO 14000 toward financial performance of Indonesian manufacturing. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11(10), 894–902.
- Jeha, H. (2021). The Impact of Compensation Practices on Employees' Engagement and Motivation in Times of COVID-19. *COVID-19: Tackling Global Pandemics through Scientific and Social Tools*, 131–149.
- JOSHI, P. (2020). Understanding Older Adults' Preferences for and Motivations to Use

- Traditional and New ICT in Light of Socioemotional Selectivity and Selection, Optimization, and Compensation Theories. *International Journal of Communication*, 14, 5880–5899.
- Kalbuana, N., Kusiya, K., Supriatiningsih, S., Budiharjo, R., Budyastuti, T., & Rusdiyanto, R. (2022). Effect of profitability, audit committee, company size, activity, and board of directors on sustainability Effect of profitability, audit committee, company size, activity, and board of directors on sustainability. *Cogent Business & Management*, 9(1), 1–17.
- Kalbuana, N., Suryati, A., & Pertiwi, C. P. A. (2022). Effect of Company Age, Audit Quality, Leverage and Profitability on Earnings Management. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 6(1), 389–399. Retrieved from
- Kusiya, Kalbuana, N., & Rusdiyanto. (2022). Pengaruh narsisme ceo dan arus kas bebas terhadap kinerja perusahaan. *Jurnal Riset Akuntansi Politika*, 5(1), 36–45.
- Leonova, I. S. (2021). Strategic Analysis Of The Motivation On Employees' Productivity: A Compensation Benefits, Training And Development Perspective. *Academy of Strategic Management Journal*, 20, 1–11.
- Li, L. (2021). Relationship Between Gaming Disorder, Self-Compensation Motivation, Game Flow, Time Spent Gaming, and Fear of Missing Out Among a Sample of Chinese University Students: A Network Analysis. *Frontiers in Psychiatry*, 12.
- Luwihono, A., Suherman, B., Sembiring, D., Rasyid, S., Kalbuana, N., Saputro, R., ... Rusdiyanto. (2021). Macroeconomic effect on stock price: Evidence from Indonesia. *Accounting*, 7(5), 1189–1202. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2021.2.019>
- Ma, S. (2020). Research on the motivation of government intervention in executive compensation of state-owned enterprises-an empirical study based on the state-owned listed enterprises. *Advances in Intelligent Systems and Computing*, 1002, 105–118.
- Martin, S. (2021). Demographic Characteristics, Motivation and Perception of Change as Determinants of Memory Compensation Self-Reports After Acquired Brain Injury. *Frontiers in Psychology*, 12.
- Nguyen, H. V. (2022). Intrinsic motivation for reducing single-use plastics: The compensation effects of basic psychological needs. *Resources, Conservation and Recycling*, 185.
- Oetomo, H. W. (2020). Work motivation and compensation towards work stress and employee performance. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(1), 730–740.
- Omar, M. S. (2021). The Moderating Effects of Compensation on Motivation and Performance: A Case Study of Fast-food Employees in Malaysia. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 10(3), 1–18.
- Prasetyo, J. E., Sabihaini, Bintarto, B., Susanto, A. A., Rahmanda, G. A., Rusdiyanto, ... Kalbuana, N. (2021). Corporate Social Responsibility Community Development And Empowerment Program In Indonesia. *Journal of Management Information and Decision Sciences*, 24(S1), 1–10.
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Nartasari, D. R., Nugroho, S., Rahmawati, Y., ... Rochman, A. S. (2021). Impact Financial Performance To Stock Prices: Evidence From Indonesia. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(Special Issue 1), 1–11.
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Suprpti, S., Kartika, C., Winarko, R., ... Al-asqolaini, M. Z. (2021). Performance Is Affected By Leadership And Work Culture: A Case Study From Indonesia. *Academy of Strategic Management Journal*, 20(Special Issue 2), 1–15.
- Prasetyo, I., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Utari, W., Suprpti, S., Kartika, C., ... Kalbuana, N. (2021). Effects of organizational communication climate and employee retention toward employee performance. *Journal of Legal, Ethical and Regulatory Issues*, 24(Special Issue 1), 1–11
- Rajiah, P. (2021). Leadership Lessons From Equity Theory: The Interplay Between Radiologist

- Compensation and Motivation. *Journal of the American College of Radiology*, 18(1), 211–213.
- Roman, M. (2021). Essence of the compensation plan in the process of motivation in multi-level marketing (Mlm). a case study. *Sustainability (Switzerland)*, 13(16).
- Setiorini, K. R., Fidayanti, F., Kalbuana, N., & Cakranegara, P. A. (2022). Pengaruh Leverage sebagai Pemoderasi Hubungan GCG , CSR dan Agresivitas Pajak terhadap Financial Distress pada Perusahaan Perbankan Syariah di Indonesia. *Journal of Business and Economics Research (JBE)*, 3(2), 194–202.
- Sultan. (2021). The influence of knowledge, compensation for documentation upbringing treatment through motivation nurse in Mamuju regional general hospital. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3074–3082.
- Suryanti. (2021). Increasing work motivation with state defense education and compensation through employee discipline at the xi/hasanuddin military regional parent regiment educational institution. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3284–3293.
- Susanto, H., Prasetyo, I., Indrawati, T., Aliyyah, N., Rusdiyanto, Tjaraka, H., ... Zainurrafiqi. (2021). The impacts of earnings volatility, net income and comprehensive income on share price: evidence from Indonesia stock exchange. *Accounting*, 7(5), 1009–1016.
- Suyanto, U. Y. (2020). The effect of compensation and transformational leadership on job satisfaction mediated with job motivation. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 59, 1055–1061.
- Syahrudin, M. (2022). The Effect of Transactional Leadership, Compensation, Motivation and Work Experience Through Job in Security on The Performance of Employees. *Quality - Access to Success*, 23(188), 256–262.