

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA
SURABAYA**

JURNAL

Oleh :

NUR LAILAH

NBI : 1211600022

Email : nurlailahjr@gmail.com

PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS 17 AGUSTUS 1945 SURABAYA

2020

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KOTA SURABAYA

Dinas Pendidikan Kota Surabaya merupakan senjata utama dalam peningkatan kualitas sumber daya manusia di kota pahlawan. Kinerja dari dinas ini akan menentukan masa depan generasi muda, oleh karena itu faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja pegawainya menjadi hal yang harus diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Dinas Pendidikan Kota Surabaya baik secara parsial maupun secara simultan. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan metode penelitian analisis linier berganda dan memakai kuesioner sebagai alat pengumpulan datanya. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang berjumlah 155 orang. Pengujian yang dilakukan dalam penelitian ini diantaranya adalah uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik, uji korelasi ganda, uji T, dan uji F.

Hasil uji korelasi ganda menunjukkan bahwa model regresi ini memiliki korelasi yang kuat antar variabel X (motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi) terhadap variabel Y (kinerja) pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hasil dari uji T (parsial) menunjukkan semua variabel X (motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi) masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y (kinerja) pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Hasil dari uji F (simultan) menunjukkan semua variabel X (motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi) secara simultan berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja) pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Kata Kunci : Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pencapaian kinerja setiap pegawai tentu tidak sama, mengingat banyak hal yang mempengaruhi kinerja mereka selama bekerja. Dalam hal ini keberadaan motivasi selalu berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai, hal ini berdasarkan Malayu S. P. Hasibuan (2005:143) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Semakin tinggi atau kuat motivasi seorang pegawai tentu akan membuat semakin tinggi kinerja yang diberikan kepada organisasi, begitu pula sebaliknya. Selain itu lingkungan kerja juga berperan penting dalam kinerja, ini dikarenakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pegawai dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Selain kedua faktor diatas, tidak bisa dipungkiri bahwa kompensasi juga menjadi pertimbangan pegawai dalam bekerja. Tinggi rendahnya kompensasi yang diterima oleh pegawai sedikit banyak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut di dalam pekerjaannya. Menurut Edwin B. Flippo (dalam R. Supomo, 2018:95) kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa-jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Dapat dibayangkan jika seorang pegawai yang telah bekerja dengan baik dan selalu menghasilkan kinerja yang maksimal tapi tidak menerima kompensasi yang layak atau adil. Pegawai tersebut akan merasa tidak dihargai, tersinggung, bahkan bisa meninggalkan pekerjaannya sekarang untuk mencari pekerjaan lain yang dapat memberinya kompensasi yang lebih baik.

Dinas Pendidikan Kota Surabaya merupakan salah satu kedinasan terbesar di Kota Surabaya. Instansi yang membawahi lebih dari 680 sekolah dasar, 345 sekolah menengah pertama, dan puluhan ribu lembaga pendidikan non formal ini. Dengan besarnya tanggung jawab yang diembannya, setiap pegawai dari instansi ini dituntut untuk memberikan kinerja yang maksimal. Untuk memberikan kinerja yang maksimal, diduga motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi ini merupakan faktor yang berpengaruh.

Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang diatas, secara spesifik rumusan masalah yang akan dibahas pada penelitian ini antara lain:

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
4. Apakah motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?

Tujuan

Sehubungan dengan uraian tersebut diatas, secara spesifik tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Apakah ada pengaruh dari motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
2. Apakah ada pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
3. Apakah ada pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
4. Apakah ada pengaruh yang simultan dari motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

TINJAUAN PUSTAKA

Sumber Daya Manusia

Secara garis besar sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang bekerja pada suatu organisasi sebagai aset yang harus dijaga, dilatih, dan dikembangkan karena mereka adalah penggerak organisasi.

Manajemen

Dari sekian banyak definisi yang ada, secara garis besar kita dapat mengartikan manajemen sebagai ilmu dan seni mengelola sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi dengan efektif dan efisien.

Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM secara umum bisa diartikan sebagai ilmu dan seni pengelolaan fungsi-fungsi manajemen menggunakan unsur 6M dan 1I dalam setiap aktivitas operasional SDM agar setiap tenaga kerja dapat membantu mewujudkan tujuan perusahaan dengan efektif dan efisien.

Motivasi

Motivasi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu dorongan atau alasan yang menjadi dasar semangat seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Lingkungan Kerja

Sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (nitisemito).

Kompensasi

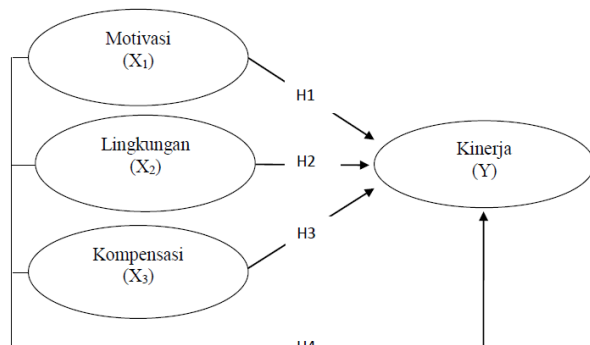
Segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Hani Handoko).

Kinerja

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara).

Kerangka Konseptual Dan Hipotesis

Berikut merupakan ilustrasi kerangka konseptual dari penelitian ini:



Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini:

- H1 : Motivasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
- H2 : Lingkungan kerja(X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
- H3 : Kompensasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
- H4 : Motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi(X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan Metode Analisis Linier Berganda. Dalam proses pengumpulan data, penelitian ini menggunakan Kuesioner sebagai pengumpulan data primer dan Studi Kepustakaan sebagai pengumpulan data Sekunder.

Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas Pendidikan Kota Surabaya dengan jumlah responden sebanyak 155 orang. Jumlah ini merupakan total populasi dari pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya kecuali Kepala Bidang, Sekretaris Dinas, dan Kepala Dinas dengan rincian sebagai berikut:

1. Sub Bagian Keuangan sejumlah 16 pegawai
2. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian sejumlah 29 pegawai
3. Sub Bagian Penyusunan Program dan Pelaporan sejumlah 14 pegawai
4. Bidang Sekolah Menengah sejumlah 20 pegawai
5. Bidang Sekolah Dasar sejumlah 25 pegawai
6. Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan sejumlah 23 pegawai
7. Bidang Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Masyarakat, Kesenian, dan Olahraga Pendidikan sejumlah 28 pegawai

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Variabel		r Hitung		r Tabel	Keterangan
		Pearson Correlation	Sig.(2-tailed)		
Motivasi (X1)	X1_1	.439**	0	0,1326	Valid
	X1_2	.355**	0		Valid
	X1_3	.408**	0		Valid
	X1_4	.361**	0		Valid
	X1_5	.302**	0		Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2_1	.209**	0.009	0,1326	Valid
	X2_2	.248**	0.002		Valid
	X2_3	.295**	0		Valid
	X2_4	.346**	0		Valid
	X2_5	.400**	0		Valid
Kompensasi (X3)	X3_1	.421**	0	0,1326	Valid
	X3_2	.427**	0		Valid
	X3_3	.455**	0		Valid
	X3_4	.414**	0		Valid
	X3_5	.262**	0.001		Valid
Kinerja (Y)	Y_1	.489**	0	0,1326	Valid
	Y_2	.541**	0		Valid
	Y_3	.569**	0		Valid
	Y_4	.504**	0		Valid
	Y_5	.471**	0		Valid

Pengambilan keputusan :

- Jika Sig. < 0,05 maka item valid, namun jika Sig > 0,05 maka item tidak valid.
- Jika r hitung > r tabel maka item valid namun jika r hitung < r tabel maka item tidak valid.

Hasil :

- ✓ Sig. semua item < 0,05, maka semua item tersebut dinyatakan valid.
- ✓ Nilai r tabel ini didapatkan dari perhitungan : $df = N - 2 = 155 - 2 = 153$.
Dalam r tabel, df 153 pada signifikansi alpha 0,05 adalah 0,1326.
r Hitung semua item > r Tabel (0,1326) , maka semua item tersebut dinyatakan valid.
- ❖ Jadi dapat dinyatakan bahwa semua item pada penelitian ini valid.

Uji Reabilitas

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	155	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	155	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.688	20

Pengambilan keputusan :

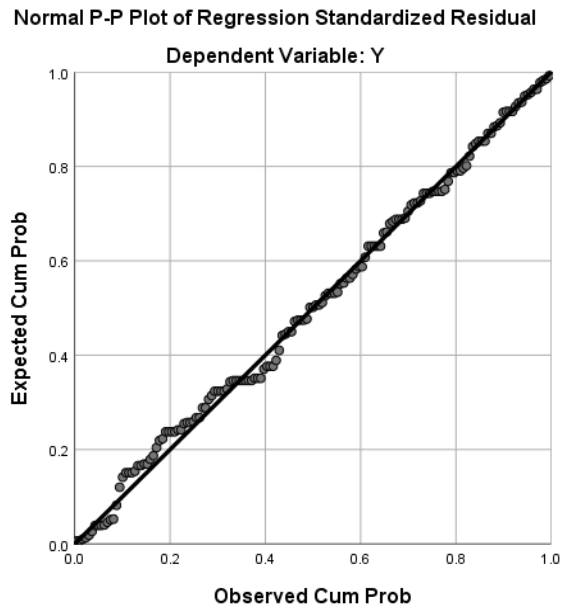
- Menggunakan Tabel Keandalan *Cronbach's Alpha* sebagai berikut:

Nilai Croanbach Alpha	Tingkat Keandalan
0.0 - 0.20	Kurang Andal
>0.20 - 0.40	Agak Andal
>0.40 - 0.60	Cukup Andal
>0.60 - 0.80	Andal
>0.80 - 1.00	Sangat Andal

Hasil :

- ✓ Nilai *Croanbach Alpha* yang ditunjukkan oleh hasil SPSS adalah 0,688.
- ❖ Jika dilihat dari tabel keandalan *cronbach's alpha*, nilai ini termasuk dalam kategori andal atau realibel.

Uji Normalitas



Pengambilan keputusan :

- Jika titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal maka nilai residual tersebut telah normal.

Hasil :

- ✓ Titik-titik menyebar disekitar garis dan mengikuti garis diagonal.
- ❖ Jadi dapat disimpulkan bahwa nilai residual tersebut telah normal.

Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.637	1.655		-3.406	.001		
	X1	.560	.091	.377	6.190	.000	.657	1.521
	X2	.304	.068	.269	4.463	.000	.673	1.485
	X3	.452	.092	.317	4.916	.000	.585	1.708

a. Dependent Variable: Y

Pengambilan keputusan :

- Jika nilai VIF < 10 dan tolerance > 0,1 maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

Hasil :

- ✓ nilai *tolerance* : X1 = 0,657; X2 = 0,673; X3 = 0,585, berarti semua lebih besar dari 0,1.
- ✓ Nilai VIF : X1 = 1,521; X2 = 1,485; X3 = 1,708, berarti semua kurang dari 10.
- ❖ Dari nilai *tolerance* dan VIF itu maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel bebas.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.795 ^a	.632	.625	.954	1.021

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

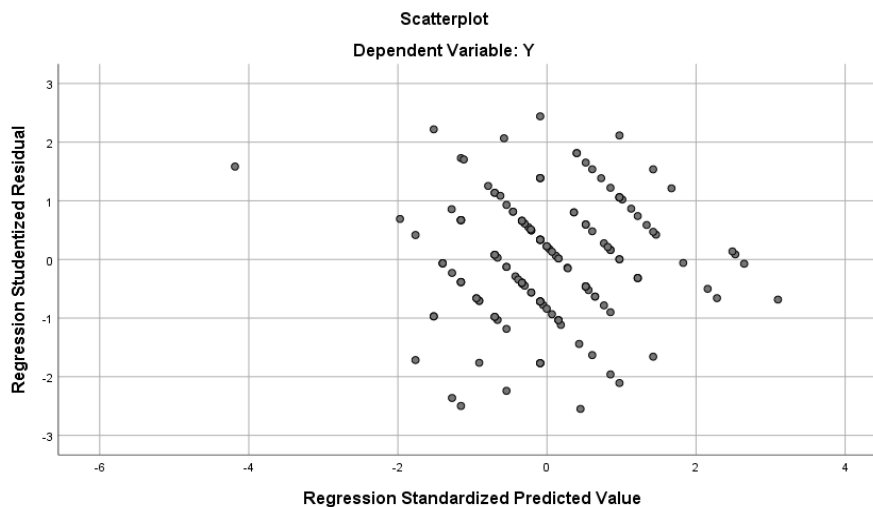
Pengambilan keputusan :

- Jika nilai DW di bawah -2, berarti autokorelasi positif.
- Jika nilai DW di atas +2, berarti autokorelasi negative.
- Jika nilai DW di antara -2 sampai dengan +2, maka tidak ada autokorelasi.

Hasil :

- ✓ Nilai *DW test* adalah 1,021.
- ❖ Nilai ini berada di antara -2 sampai dengan +2, dengan kata lain hasil ini menunjukkan tidak ada autokorelasi.

Uji Heteroskedastisitas



Pengambilan keputusan :

- Jika ada pola tertentu maka terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada pola yang jelas maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil :

- ✓ Titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y dan X.
- ❖ Dari penjabaran tersebut dapat dikatakan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda (Uji T)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-5.637	1.655		-3.406	.001		
	X1	.560	.091	.377	6.190	.000	.657	1.521
	X2	.304	.068	.269	4.463	.000	.673	1.485
	X3	.452	.092	.317	4.916	.000	.585	1.708

a. Dependent Variable: Y

- Ho : X (1,2,3) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Pengambilan keputusan :

- Jika Sig. > 0,05 maka Ho diterima, namun jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak.
- Jika T hitung > T tabel maka Ho ditolak, namun jika T hitung < T tabel maka Ho diterima.

Hasil :

- ✓ Sig : X1 = 0; X2 = 0; X3 = 0, berarti X (1,2,3) < 0,05, maka Ho ditolak
- ✓ $df = n - k - 1 = 155 - 3 - 1 = 151$. T tabel $df = 151 = 1,97580$ (sig. 0,05).
T hitung : X1 = 6,190; X2 = 4,463; X3 = 4,916.
X (1,2,3) > 1,97580, maka Ho ditolak
- ❖ X (1,2,3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Analisis Regresi Linier Berganda (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	235.986	3	78.662	86.443	.000 ^b
	Residual	137.408	151	.910		
	Total	373.394	154			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

- Ho : X (1,2,3) secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Pengambilan keputusan :

- Jika Sig. > 0,05 maka Ho diterima, namun jika Sig. < 0,05 maka Ho ditolak.
- Jika F hitung > F tabel maka Ho ditolak, namun jika F hitung < F tabel maka Ho diterima.

Hasil :

- ✓ Sig. < 0,05 (0,00 < 0,05), maka Ho ditolak.
- ✓ $df_1 (n - 1 = 4 - 1) = 3$; $df_2 (n - k - 1 = 155 - 3 - 1) = 151$. F tabel = 2,660.
F hitung > F tabel (86,443 > 2,660)

- ❖ X (1,2,3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) terhadap kinerja (Y) pegawai di Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang telah dilakukan, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan *t test*, didapati bahwa semua variabel *independen* yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) masing-masing memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti semua variabel *independen* yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) masing-masing berpengaruh secara parsial terhadap variabel *dependen* yaitu Kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
2. Berdasarkan hasil perhitungan *f test*, diperoleh hasil hitung ANOVA adalah $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($86,443 > 2,660$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Hal ini berarti semua variabel *independen* yaitu motivasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompensasi (X3) berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen* yaitu kinerja (Y) Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
3. Berdasarkan hasil penelitian, semua variabel *independen* (motivasi, lingkungan kerja, dan kompensasi) berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap variabel *dependen* (kinerja) pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

Saran

Sehubungan dengan penelitian tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Surabaya, penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Melihat hasil kesimpulan yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh baik secara parsial maupun simultan, akan lebih baik jika semua variabel tersebut tetap dijaga dan diperhatikan dengan baik agar tidak menurunkan kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
2. Dengan banyaknya variabel yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, ada kemungkinan masih ada variabel atau faktor lain lagi yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, untuk itu diharap Dinas Pendidikan Kota Surabaya lebih memperhatikan tentang faktor-faktor lain tersebut.

3. Sehubungan dengan hasil penelitian ini, diharapkan agar pihak yang berhubungan dengan bagian kepegawaian internal di Dinas Pendidikan dapat melakukan evaluasi dan peningkatan kualitas agar tercipta suasana dan kondisi yang mendukung meningkatnya kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
4. Diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi acuan dan dikembangkan secara lebih luas oleh pihak lain untuk mengetahui, mengevaluasi, dan memperbaiki kualitas kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata, Arlan.* 2011. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor. Bogor : Institut Pertanian Bogor.
- Akter, Nuray, Md. Moazzam Husain.* 2016. *Effect Of Compensation On Job Performance: An Empirical Study. International Journal Of Engineering Technolog. Management And Applied Science Volume 4, Issue 8, ISSN 2349-4476.* Bangladesh : University Of Chittagong.
- Amalia, Nurul Mutiara Risqi.* 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Tenaga Kerja Dan Sosial Kabupaten Sleman. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta.
- Amelya, Laura.* 2017. Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Manajerial Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Pekanbaru. JOM Fekon Vol. 4 No. 1. Riau : Universitas Riau.
- Analia.* 2016. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pemeriksa Keuangan Republik Indonesia Perwakilan Provinsi Kalimantan Timur. E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 4 No. 2 371-385 ISSN 2355-5408. Paser, Kaltim : Universitas Mulawarman.

- Analisa, Lucky Wulan.* 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Arikunto, Suharsimi.* 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson.* 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Erlangga.
- Bugis, Burhan.* 2011. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta : Kencana.
- Busro, Muhammad.* 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Christabella P. Bushiri.* 2014. *The Impact Of Working Environment On Employees Performance: The Case Of Institute Of Finance Management In Dar Es Salaam Region.* Tanzania : Open University Of Tanzania.
- Edy, Sutrisno.* 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Gaol, Chr. Jimmy L.* 2014. *Human Capital (Manajemen Sumber Daya Manusia) Konsep, Teori, Dan Pengembangan Dalam Konteks Organisasi Publik Dan Bisnis.* Jakarta : Gramedia Widiasarana.
- Ghazali, Imam.* 2001. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam.* 2011. Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program IBM SPSS 19. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam.* 2012. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 20. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghazali, Imam.* 2013. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hair, J. F., et al.* 2007. *Multivariate Data Analysis 6 th Edition.* New Jersey : Pearson Education Inc.
- Hameed, Abdul M.* 2014. *Impact Of Compensation On Employee Performance (Empirical Evidence From Banking Sector Of Pakistan).* *International Journal Of Business And Social Science Vol. 5 No. 2.* Bahawalpur : Islamia University Of Bahawalpur.
- Handoko, T. Tani.* 2003. Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Hariandja, Marihot T.E.,* 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hasibuan, P.S. Melayu.* 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, P.S Melayu.* 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.

- Kasiram, Moh.* 2008. Metodologi Penelitian. Malang : UIN Malang Pers.
- Kuncoro, Mudrajat.* 2007. Metode Kuantitatif, Teori, Dan Aplikasi Untuk Bisnis Dan Ekonomi. Yogyakarta : UPP STIM YKPN.
- Larasati, Sri.* 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Budi Utama.
- Mahmudi.* 2010. Manajemen Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta : BPFPE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.* 2001. Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama
- Mangkunegara, Anwar Prabu.* 2001. Manajemen Sumber Daya Perusahaan. Bandung : Remadja Rosdakarya Offset.
- Mangkunegara, Anwar Prabu.* 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Remadja Rosdakarya Offset.
- Mujanah, Siti.* 2019. Manajemen Kompensasi. Surabaya : Putra Media Nusantara.
- Narimawati, Umi, Sri Dewi Anggadini, dan Lina Ismawati.* 2011. Penulisan Karya Ilmiah. Bekasi : Genesis.
- Nawawi.* 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex Sumaji.* 1992. Manajemen Personalialia. Jakarta : Sasmita Bros.
- Nitisemito, Alex Sumaji.* 2011. Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia) Edisi Kelima. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nuraini.* 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Pekanbaru : Yayasan Aini Syam.
- Pratama, Mersa Candra.* 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Lampung. Bandar Lampung : Universitas Lampung.
- Peraturan Daerah Kota Surabaya Nomor 14 Tahun 2016.* Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surabaya.
- Peraturan Walikota Surabaya Nomor 47 Tahun 2016.* Kedudukan, Susunan Organisasi, Uraian Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Pendidikan Kota Surabaya.
- Priyatno, Duwi.* 2017. Panduan Praktis Olah Data Menggunakan SPSS. Yogyakarta : Andi Offset.
- Purnaya, I Gusti Ketut.* 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Andi Offset.
- Samsudin, Sadili.* 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.
- Santoso, Singgih.* 2012. Panduan Lengkap SPSS Versi 20. Jakarta : Elex Media Komputindo.
- Santoso, Singgih.* 2016. Panduan Lengkap SPSS Versi 23. Jakarta : Elex Media Komputindo.

- Sari, Tiya Intan Permata.* 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pusat Pendidikan Dan Pelatihan Pegawai Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan. Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah.
- Schermerhorn, J.R.* 1996. *Management*. New York : John Willer & Sons, Inc.
- Sedarmayanti.* 2001. Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Mandar Maju.
- Sedarmayanti.* 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Liberty.
- Sedarmayanti.* 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri. Bandung : Refika Aditama.
- Sekaran, Uma.* 2011. *Research Methods For Business* (Metode Penelitian Untuk Bisnis). Jakarta : Salemba Empat.
- Setiawan, Ferry, Kartika Dewi.* 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Berkas Anugrah. Denpasar : Universitas Udayana.
- Siagian, Sondang P.* 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Siagian, Sondang P.* 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simanjuntak, P.J.* 2011. Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta : Lembaga Penerbit FEUI.
- Siswanto, Victorious Aries.* 2015. Belajar Sendiri SPSS 22. Yogyakarta : Andi Offset.
- Soetrisno, Edy.* 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Kencana.
- Sofyandi, Herman,* 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Subana, M., Sudrajat.* 2011. Dasar-Dasar Penelitian Ilmiah. Bandung : Pustaka Setia.
- Sugiyono.* 2005. Memahami Penelitian Kualitatif. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.* 2011. Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D). Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono.* 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitaitaif dan Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung : Alfabeta.
- Supomo, R., Eti Nurhayati.* 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Yrama Widya.
- Surat Edaran Direktur Jenderal Pajak Nomor Se-39/PJ.23/1984.* Tenaga Ahli Atau Persekutuan Tenaga Ahli Dalam Pengenaan PPH Pasal 21 (Seri PPH Pasal 21-12).
- Wirawan.* 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.

Yulius, Saka. 2014. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bengkulu. Bengkulu : Universitas Bengkulu.

Yumaltin, Nefa. 2014. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Bengkulu Tengah. Bengkulu : Universitas Bengkulu.

Referensi dari Media Online:

<https://www.cnnindonesia.com/nasional/20191020165951-32-441231/pidato-lengkap-jokowi-usai-dilantik-di-mpr>

<https://surabaya.go.id/id/page/0/8078/dinas-pendidikan>

<https://dispendik.surabaya.go.id/>

https://jdih.surabaya.go.id/t_detail.php?prokum=2977

https://jdih.surabaya.go.id/t_detail.php?prokum=2879

https://www.pajakku.com/tax-guide/131/SE_DIRJEN_PJK/SE-39/PJ.23/1984

<https://kbbi.kemdikbud.go.id/>