



## Analisis Dampak Kompensasi Tenaga Pendidik Terhadap Kinerja Akademik di SMAN 1 Percut Sei Tuan

Rini Rahma Safitri<sup>1</sup>, Rangga Hasibuan<sup>2</sup>, Rheina Sayla<sup>3</sup>, Tengku Darmansah<sup>4</sup>

<sup>1-4</sup>Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Alamat: Jl. William Iskandar Ps. V, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kab. Deli Serdang

Korespondensi penulis: [rinirahma133@gmail.com](mailto:riniarahma133@gmail.com)

**Abstract.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi terhadap kinerja akademik di SMAN 1 Percut Sei Tuan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan naratif, di mana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian memberikan 3 temuan yaitu : 1) meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, 2) kualitas pengajaran yang lebih baik, 3) stabilitas dan loyalitas tenaga pendidik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih adil dan berkelanjutan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Untuk itu, kinerja akademik peserta didik dapat meningkat, menciptakan generasi yang kompeten dan berdaya saing global.

**Keywords:** Compensation, Educators, Performance

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak kompensasi terhadap kinerja akademik di SMAN 1 Percut Sei Tuan. Metode yang digunakan adalah penelitian kualitatif dengan pendekatan naratif, di mana peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengumpulkan data melalui wawancara dan observasi. Hasil penelitian memberikan 3 temuan yaitu : 1) meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja, 2) kualitas pengajaran yang lebih baik, 3) stabilitas dan loyalitas tenaga pendidik. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi pemangku kepentingan dalam merancang kebijakan kompensasi yang lebih adil dan berkelanjutan, serta meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Untuk itu, kinerja akademik peserta didik dapat meningkat, menciptakan generasi yang kompeten dan berdaya saing global.

**Kata kunci:** Kompensasi, Pendidik, Kinerja

### 1. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan pilar penting dalam pembangunan suatu bangsa. Tenaga pendidik sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran memegang peran strategis dalam memastikan tercapainya tujuan pendidikan, yaitu menciptakan generasi yang berkualitas, kompeten, dan memiliki daya saing global. Namun, untuk mencapai tujuan tersebut, tenaga pendidik membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk dalam hal pemberian kompensasi yang layak. Kompensasi adalah salah satu faktor krusial yang tidak hanya memengaruhi kesejahteraan tenaga pendidik, tetapi juga berdampak langsung pada kinerja mereka, yang pada akhirnya akan tercermin dalam hasil kinerja akademik peserta didik.

Sastrohadiwiryono dalam Arifin mengatakan, masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berkontribusi terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Pendapat ini memberikan rambu-rambu bagi manajemen sumber daya

manusia bahwa kinerja dosen dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja.

Mr Carrol, dkk dalam Riduwan menjelaskan, kompensi adalah penghargaan ekstrinsik maupun instrinsik. Sedangkan efektivitas sitem kompensasi tergantung ada tiga karakteristik, yaitu transparan, keadilan dan dapat dikontrol.

Tujuan kompensasi menurut Hasibuan adalah sebagai ikatan kerja sama, dengan kompensasi terjalin ikatan kerja sama antara guru dengan pimpinan, dimana guru menjalankan tugasnya dengan baik dan pimpinan memperhatikan kesejahteraan guru. Tetapi terkadang guru tidak menjalankan tugasnya dengan baik dan pemimpin tetap memberikan tunjangan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Kompensasi mencakup berbagai bentuk penghargaan yang diberikan oleh lembaga pendidikan kepada tenaga pendidik sebagai balasan atas kontribusi mereka. Bentuk kompensasi ini dapat berupa gaji, tunjangan, insentif, atau bentuk lain yang bersifat material maupun non-material. Pemberian kompensasi yang layak diyakini mampu meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja tenaga pendidik, sehingga mereka dapat lebih fokus dan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja atau ekspektasi tenaga pendidik, hal ini dapat menimbulkan ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan kualitas kinerja mereka.

Kinerja akademik peserta didik sangat dipengaruhi oleh kinerja tenaga pendidik. Dalam hal ini, kinerja akademik merujuk pada capaian belajar peserta didik yang mencakup prestasi, keterampilan, dan penguasaan materi sesuai dengan standar kurikulum yang berlaku. Hubungan antara kompensasi tenaga pendidik dan kinerja akademik tidak dapat dipisahkan. Ketika tenaga pendidik merasa dihargai melalui pemberian kompensasi yang memadai, mereka cenderung menunjukkan dedikasi yang lebih tinggi dalam mengajar, berinovasi dalam metode pembelajaran, serta memberikan perhatian yang lebih baik kepada peserta didik.

Fenomena yang terjadi di berbagai institusi pendidikan menunjukkan adanya disparitas dalam pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik, baik antara sekolah negeri maupun swasta, maupun antara daerah perkotaan dan pedesaan. Disparitas ini sering kali menjadi salah satu penyebab utama ketimpangan kualitas pendidikan di berbagai wilayah. Di sekolah-sekolah tertentu, tenaga pendidik menerima kompensasi yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup layak, sementara di sekolah lain, banyak tenaga pendidik yang masih menerima kompensasi di bawah standar. Ketimpangan ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan tenaga pendidik,

tetapi juga berimplikasi pada rendahnya motivasi kerja dan kualitas pembelajaran yang diberikan.

Selain itu, isu mengenai kompensasi tenaga pendidik juga menjadi perhatian dalam kebijakan pendidikan di Indonesia. Pemerintah melalui berbagai program seperti sertifikasi guru dan tunjangan profesi telah berupaya meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Namun, implementasi program-program tersebut masih menghadapi berbagai tantangan, termasuk keterbatasan anggaran, birokrasi yang kompleks, serta kurangnya pengawasan dan evaluasi yang komprehensif. Akibatnya, banyak tenaga pendidik yang masih merasa bahwa kompensasi yang mereka terima belum sebanding dengan tanggung jawab yang diemban.

Penelitian ini juga diharapkan dapat memberikan manfaat praktis bagi para pemangku kepentingan di bidang pendidikan, termasuk pemerintah, pengelola sekolah, dan tenaga pendidik itu sendiri. Bagi pemerintah, hasil penelitian ini dapat menjadi masukan untuk menyusun kebijakan yang lebih adil dan berkelanjutan dalam hal pemberian kompensasi. Bagi pengelola sekolah, penelitian ini dapat membantu mereka dalam merancang sistem kompensasi yang mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas tenaga pendidik. Sementara itu, bagi tenaga pendidik, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya peran kompensasi dalam menunjang kinerja mereka.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Diskursus tentang Kompensasi bagi Pendidik**

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan pengeluaran dan biaya kompensasi ini memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan supaya perusahaan tersebut mendapatkan laba yang terjamin. Kompensasi menjadi salah satu faktor pendorong utama keterikatan karyawan di perusahaan. Kompensasi juga diartikan sebagai sejumlah uang atau penghargaan yang diberikan oleh suatu organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, sebagai imbalan atas jasanya dalam melaksanakan tugas, kewajiban dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

Ada beberapa pendapat ahli tentang pengertian kompensasi yang dapat diberikan. Menurut Dessler dalam Nunung Ristiana kompensasi adalah: semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka, dan mempunyai dua komponen. Ada pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus, dan

ada pembayaran yang tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti uang asuransi dan uang liburan yang dibayarkan oleh majikan

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima guru sebagai balas jasa atas kerja mereka yang diberikan oleh organisasi atau sekolah yang dapat bersifat finansial maupun nonfinansial, pada periode yang tetap. Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh guru sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain. Kompensasi merupakan hasil timbal balik atas kinerja karyawan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima guru sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada sekolah. Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada guru.

Kompensasi adalah apa yang seorang terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji peroidik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi menurut penulis adalah pemberian balas jasa kepada guru atas kerjanya di sekolah. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi guru yang memungkinkan sekolah memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan gurunya. Bagi sekolah, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan gurunya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menunjukkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja guru, bahkan dapat menyebabkan guru yang potensial keluar dari sekolah.

### **Kinerja Akademik Pendidik**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance/actual* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang), yang selanjutnya diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Menurut Sedarmayanti kinerja adalah hasil kerja seorang pekerja pada sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Pendapat lain dikemukakan Ilyas bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personal baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi atau lembaga, kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Kinerja guru berkaitan dengan kompetensi guru, artinya untuk memiliki kinerja yang baik guru harus didukung dengan kompetensi yang baik. Tanpa memiliki kompetensi yang baik, seorang guru tidak akan mungkin dapat memiliki kinerja yang baik. Sebaliknya, seorang guru yang memiliki kompetensi yang baik belum tentu memiliki kinerja yang baik.

### **3. METODE PENELITIAN**

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis pendekatan naratif. Peneliti menggunakan pendekatan penelitian ini karena peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan dan mengetahui data-data secara valid dan dapat dipertanggungjawabkan. Berdasarkan pendapat Dedy Mulyana pada penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan naratif agar peneliti dapat fokus pada pengalaman dan kronologi individu secara lebih rinci.

Faktor lainnya peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan pendekatan naratif karena penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Penelitian naratif merekam pengalaman melalui penyusunan kembali kejadian sehari-hari. Oleh karena itu, metode penelitian kualitatif dengan pendekatan naratif ini sesuai dengan peneliti untuk mengungkapkan Analisis dampak kompensasi tenaga pendidik terhadap kinerja akademik di SMAN 1 Percut Sei Tuan.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan hasil dari data penelitian yang telah dilakukan, adapun dampak kompensasi tenaga pendidik terhadap kinerja akademik yakni:

#### **1. Meningkatkan Motivasi dan Produktivitas Kerja**

Kompensasi yang layak berperan penting dalam meningkatkan motivasi tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang merasa dihargai secara finansial cenderung memiliki semangat lebih tinggi untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Kompensasi yang mencakup gaji pokok,

tunjangan, bonus, dan insentif lainnya memberikan rasa aman secara finansial, sehingga mereka dapat fokus pada pekerjaan tanpa gangguan dari masalah ekonomi. Hal ini berimbas pada peningkatan produktivitas kerja, seperti persiapan materi pengajaran yang lebih matang, keterlibatan yang aktif dalam kegiatan sekolah, dan pelaksanaan pengajaran yang lebih efektif.

Ketika tenaga pendidik memiliki motivasi tinggi, mereka cenderung memberikan perhatian lebih besar kepada siswa, baik secara akademik maupun non-akademik. Mereka juga lebih proaktif dalam mendukung siswa yang kesulitan belajar, menciptakan strategi pembelajaran yang inovatif, dan memperbaiki kualitas pengajaran secara keseluruhan. Dengan demikian, dampaknya terlihat langsung pada peningkatan kinerja akademik siswa.

Menurut Herzberg dalam teori dua faktor, kompensasi termasuk dalam faktor motivasi ekstrinsik yang memengaruhi kepuasan kerja. Gaji yang layak dapat meningkatkan semangat kerja karyawan, termasuk tenaga pendidik, karena memenuhi kebutuhan dasar mereka. Ini memungkinkan tenaga pendidik untuk lebih fokus pada tugas-tugas profesional mereka tanpa kekhawatiran finansial.

Sebaliknya, jika kompensasi tidak memadai, tenaga pendidik mungkin kehilangan motivasi, merasa kurang dihargai, dan cenderung bekerja sekadar memenuhi kewajiban tanpa inisiatif tambahan. Ini dapat memengaruhi kinerja mereka dan, pada akhirnya, hasil belajar siswa. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang adil tidak hanya merupakan bentuk penghargaan terhadap tenaga pendidik, tetapi juga investasi dalam kualitas pendidikan secara keseluruhan.

## 2. Kualitas Pengajaran yang Lebih Baik

Kompensasi yang memadai berhubungan erat dengan peningkatan kualitas pengajaran. Ketika tenaga pendidik mendapatkan penghargaan finansial yang sesuai, mereka memiliki peluang untuk terus meningkatkan diri melalui pelatihan, kursus, atau pendidikan lanjutan. Dengan peningkatan keterampilan dan pengetahuan, tenaga pendidik mampu mengembangkan metode pengajaran yang lebih relevan, menarik, dan efektif.

Kualitas pengajaran yang lebih baik dapat terlihat dari cara guru menyampaikan materi secara kreatif, memberikan penjelasan yang mendalam, dan memanfaatkan teknologi atau sumber daya pendidikan terbaru. Guru yang mendapatkan kompensasi yang baik juga cenderung lebih fokus pada pengembangan kurikulum yang sesuai dengan kebutuhan siswa. Mereka lebih bersemangat untuk melakukan evaluasi terhadap proses pembelajaran dan mencari solusi untuk meningkatkan hasil belajar siswa.

Menurut Maslow dalam Hierarchy of Needs Theory, kebutuhan penghargaan (esteem needs), termasuk penghargaan finansial, memotivasi individu untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi. Dalam konteks pendidikan, kompensasi yang memadai memberikan motivasi bagi tenaga pendidik untuk terus meningkatkan kualitas pengajaran mereka. Selain itu, kompensasi yang layak menciptakan rasa bangga dan tanggung jawab lebih besar pada profesi mereka. Guru yang merasa dihargai cenderung memiliki dedikasi tinggi, yang tercermin dalam interaksi mereka dengan siswa, kesabaran dalam mengajar, dan upaya memberikan pengalaman belajar yang bermakna.

Sebaliknya, jika kompensasi tidak mencukupi, guru mungkin mengalami kelelahan atau bahkan merasa frustrasi. Hal ini bisa mengurangi kualitas pengajaran mereka, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kinerja akademik siswa. Oleh karena itu, kompensasi yang memadai adalah salah satu faktor utama dalam menciptakan pengajaran berkualitas tinggi.

### 3. Stabilitas dan Loyalitas Tenaga Pendidik

Kompensasi yang kompetitif berkontribusi langsung pada stabilitas dan loyalitas tenaga pendidik. Ketika seorang pendidik menerima imbalan finansial yang sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawabnya, ia cenderung lebih betah bekerja di lembaga tersebut dalam jangka panjang. Stabilitas ini penting karena pergantian guru yang sering dapat mengganggu kontinuitas proses pembelajaran.

Guru yang loyal memiliki hubungan yang lebih baik dengan siswa karena mereka sudah memahami kebutuhan dan karakteristik masing-masing. Hubungan ini menciptakan lingkungan belajar yang nyaman, sehingga mendukung perkembangan akademik siswa. Stabilitas tenaga pendidik juga memungkinkan terciptanya program pembelajaran jangka panjang yang konsisten, sehingga hasil belajar siswa lebih terukur.

Menurut Porter et al dalam Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians, pemberian kompensasi yang kompetitif merupakan salah satu faktor utama dalam meningkatkan loyalitas dan mengurangi turnover tenaga kerja. Dalam dunia pendidikan, ini penting untuk menjaga stabilitas proses pembelajaran. Selain itu, guru yang merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai biasanya lebih berkomitmen pada visi dan misi lembaga pendidikan. Mereka cenderung lebih proaktif dalam berkontribusi terhadap pengembangan institusi, seperti menginisiasi program-program inovatif atau berpartisipasi dalam kegiatan di luar kelas yang memperkaya pengalaman siswa.

Di sisi lain, kurangnya kompensasi dapat menyebabkan turnover yang tinggi, di mana guru mencari peluang kerja yang lebih baik di tempat lain. Hal ini tidak hanya menciptakan kesenjangan dalam pengajaran tetapi juga meningkatkan beban administrasi untuk merekrut dan melatih tenaga pendidik baru. Oleh karena itu, memberikan kompensasi yang layak adalah langkah penting untuk mempertahankan guru berkualitas dan menjaga stabilitas proses pembelajaran.

## **5. KESIMPULAN**

Kompensasi yang layak bagi tenaga pendidik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja akademik peserta didik di SMAN 1 Percut Sei Tuan. Kompensasi tidak hanya berfungsi sebagai penghargaan atas kerja keras tenaga pendidik, tetapi juga sebagai motivator yang signifikan dalam meningkatkan kualitas pengajaran. Ketika tenaga pendidik merasa dihargai melalui kompensasi yang memadai, dedikasi yang lebih tinggi dalam mengajar, inovasi dalam metode pembelajaran, dan perhatian yang lebih baik kepada siswa dapat terlihat. Hal ini berimplikasi langsung pada kinerja akademik siswa, yang mencakup prestasi, keterampilan, dan penguasaan materi sesuai dengan standar kurikulum yang berlaku.

Ketidakpuasan terhadap kompensasi dapat menyebabkan penurunan motivasi dan kinerja tenaga pendidik. Banyak tenaga pendidik merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban, yang pada gilirannya dapat mengakibatkan rendahnya kualitas pengajaran. Oleh karena itu, penting bagi pihak manajemen pendidikan untuk merancang kebijakan kompensasi yang adil dan berkelanjutan, yang tidak hanya mempertimbangkan aspek finansial, tetapi juga aspek non-finansial yang dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidik. Dengan langkah-langkah tersebut, peningkatan kualitas pendidikan dapat tercapai, dan generasi yang dihasilkan akan lebih kompeten dan siap bersaing di tingkat global.

## **DAFTAR REFERENSI**

- Arifudin, O. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. GLOBAL MEDIA. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 3(2), 184-190. <https://doi.org/10.31955/mea.v3i2.243>
- Gustina, L. ., Rahmi Aswin, U. ., & Sari, F. . (2022). Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Dinas Pasar Kota Padang. *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis* , 2 (2), 582–593. <https://doi.org/10.47233/jebbs.v2i3.230>



- Iffah Syahna Khalishah, Indri Septia Wahyuni, Wahyuni, M. R. A.-F., Tri Umari, Kiki maria, & Munawir. (2024). PERAN SUPERVISI AKADEMIK KEPALA SEKOLAH DALAM UPAYA PENINGKATAN KINERJA GURU BIMBINGAN DAN KONSELING DI SEKOLAH. *JURNAL ILMIAH PENELITIAN MAHASISWA*, 2(3), 408–415. <https://doi.org/10.61722/jipm.v2i3.141>
- Mangkunegara, & AP (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Melanie Surya, IA., & Moramowati, NLA . (2023). Efektivitas Penggunaan Teknologi dalam Pendidikan Terhadap Kinerja Akademik. *Metta : Jurnal Ilmu Multidisiplin* , 3 (4), 531–545. <https://doi.org/10.37329/metta.v3i4.2740>
- Mondy, R.Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mutiara Sibarani Panggabean. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*. Cetakan Kedua. Bogor Selatan : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, AS (2008). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nur Alis Azizah, P., & Kustiwa, A. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. *Manajemen: Jurnal Ekonomi* , 6 (1), 198-205. <https://doi.org/10.36985/arsff116>
- Oktaviani, R., Putri Yulianingsih, Muhammad Fikriawan, Tia Saputri, & Abdul Kholik. (2023). SISTEM KOMPENSASI DALAM PENINGKATAN KINERJA GURU DI PESANTREN . *AL-KAFF: JURNAL SOSIAL HUMANIORA* , 1 (3). Diambil dari <https://ojs.unida.ac.id/al-kaff/article/view/8625>
- Pitriyani, A., Sanda, Y., Remi, SN, Yesepa, Y., & Mulawarman, WG (2022). Sistem Kompensasi dalam Menjamin Kesejahteraan Guru Honorer di Sekolah Menengah Pertama Negeri. *Jurnal Basicedu* , 6 (3), 4004–4015. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v6i3.2779>.
- Santoso, A. B., & Fauzi, Z. A. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Guru Di SMA YWKA Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(2), 1206–1216. <https://doi.org/10.37385/msej.v4i2.1638>
- Siswanto.(2013).*Etika Profesi Guru Pendidikan Agama Islam*. Surabaya : Pena Salsabila.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : PT Alfabet.
- Suindari, N. M., & Purnama Sari, A. P. A. M. (2018). Kinerja Akademik, Pertimbangan Pasar Kerja, Minat Berkarir Akuntan Publik. *Jurnal Aplikasi Akuntansi*, 3(1), 022–047. <https://doi.org/10.29303/jaa.v3i1.31>
- Wahyuni, SE, Gani, A., Bedi, F., Ayu, SM, & Junaidah, J. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Faktor Gaji terhadap Kinerja Guru di SMP Plus Sunan Kalijogo Tulang Bawang Provinsi Lampung. *Jurnal Penelitian Pendidikan Indonesia* , 4 (3), 1395–1399. <https://doi.org/10.31004/irje.v4i3.857>
- Wina, Sanjaya. (2015). *Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Grup Media Prenada.