TSAQOFAH
Jurnal Penelitian Guru Indonesia

p-ISSN: 2810-0395
e-ISSN: 2810-0042

Terindeks : Dimensions, Scilit, Lens, Semantic, Garuda, Google Scholar, Base, etc

https://doi.org/10.58578/tsaqofah.v5i1.4638

IMPLIKASI KOMPENSASI DALAM MENINGKATKAN MOTIVASI DAN PRESTASI KERJA TENAGA PENDIDIK DI LEMBAGA PENDIDIKAN

The Implications of Compensation in Enhancing Motivation and Work Performance of Educators in Educational Institutions

Muhammad Doni Prasetyo & Ida Rindaningsih
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo
doninadia215@gmail.com; rindaningsih1@umsida.ac.id

Article Info:

Submitted:	Revised:	Accepted:	Published:
Dec 10, 2024	Dec 25, 2024	Jan 6, 2025	Jan 11, 2025

Abstract

The decline in motivation and achievement of educators in an educational institution due to the nominal amount of salary is not in accordance with the work that has been done. therefore, compensation is present to increase the motivation and achievement of educators. both in material and non-material forms. in addition, an approach is also taken to provide a sense of satisfaction to educators regardless of the nominal compensation that has been given. using the Systematic Literature Review method, where researchers analyze several research journals that have a relationship with the theme that has been determined. then present it in the form of data and draw conclusions with the appropriate data that has been presented. compensation has a high role in increasing the motivation of educators. in addition, compensation has a significant influence on work performance. Compensation and rewards have a significant influence on increasing motivation and work performance of educators and education personnel. Compensation and rewards have a significant influence on increasing the motivation and work performance of educators and education personnel.

Tsaqofah journal is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License

When the nominal amount of compensation is deemed not quite appropriate, the Foundation or the head of the Educational Institution can increase it with incentives outside the amount of monthly compensation.

Keywords: SLR (Systematic Literature Review), Compensation, Performance, Teacher

Abstrak: menurunnya motivasi dan prestasi tenaga pendidik di sebuah lembaga pendidikan karena besaran nominal gaji tidak sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan. oleh karena itu, kompensasi hadir untuk meningkatkan motivasi dan prestasi tenaga pendidik. baik dalam bentuk materi maupun non materi. disamping itu juga dilakukan pendekatan untuk memberikan rasa puas kepada tenaga pendidik berapapun nominal kompensasi yang sudah diberikan.menggunakan metode Systematic Literature Review, dimana peneliti menganalisa beberapa jurnal penelitian yang mempunyai keterkaitan dengan tema yang sudah ditentukan. kemudian menyajikannya dalam bentuk data dan menarik kesimpulan dengan tepat data yang sudah disajikan.kompensasi memiliki peran yang tinggi dalam meningkatkan motivasi tenaga pendidik. selain itu, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang menerima kompensasi sesuai dengan harapan mereka, maka akan muncul dalam dirinya dorongan untuk semakin meningkatkan prestasi kerjanyaKompensasi dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan bagi peningkatan motivasi dan prestasi kerja tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan. Pada saat nominal dari kompensasi tersebut dianggap belum begitu sesuai, maka dari pihak Yayasan atau pimpinan Lembaga Pendidikan bisa menambahnya dengan insentif di luar besaran kompensasi bulanan

Kata Kunci : SLR (Systematic Literature Review), Kompensasi, Kinerja, Guru

PENDAHULUAN

Pembelajaran pada hakikatnya merupakan salah satu bagian dari proses yang mempengaruhi kualitas sumber daya manusia yang bertujuan untuk mempersiapkan kematangan individu secara intelektual serta berakh;ak mulia, yang mana untuk kedepannya akan terwujud generasi yang memiliki keterampilan hidup *(life skill),* berkemajuan dan mempunyai daya saing yang tinggi. Pendidikan yang berkualitas sangat diperlukan untuk medukung terwujudnya manusia yang cerdas dan mampu bersaing di masa yang akan dating. Pendidikan yang mampu untuk mendukung pembangunan negara di masa yang akan dating ialah Pendidikan yang memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi dari peserta didik, hingga pada akhirnya peserta didik mampu untuk menghadapi setiap masalah kehidupan yang dihadapi(Hamsal et al., 2023). Konsep Pendidikan yang seperti ini akan semakin dibutuhkan saat seseorang masuk ke dalam kehidupan bermasyarakat dan lingkungan kerja. Hal ini dikarenakan mereka dituntut untuk mampu menerapkan apa yang telah mereka pelajari di sekolah untuk

menghadapi setiap masalah yang mereka alami dalam kehidupan sehari-hari, baik untuk saat ini maupun untuk masa yang akan dating.

Keberhasilan sebuah Lembaga Pendidikan di dalam melaksanakan usahanya tidak bias dilepaskan dari factor sumber daya manusia. Terlebih lagi bagi suatu Lembaga Pendidikan yang pada dasarnya menawarkan jasa yang mana sumber daya manusia memegang peranan yang utama. Dalam hal ini adalah guru atau tenaga pendidik. Guru adalah sosok yang mengemban tanggung jawab demi terwujudnya tujuan Pendidikan Nasional sebagaimana yang telah tertuang dalam UU No. 20 Tahun 2003 tentang SIDIKNAS yang menyatakan bahwa Pendidikan Nasional berfungsi untuk mengembangkan kemampuan peserta didik dalam membentuk watak dan peradaban bangsa yang bermartabat dalam rangka untuk mencerdaskan kehidupan bangsa, serta bertujuan untuk mengembangkan potensi peserta didik supaya mereka menjadi manusia yang beriman, bertaqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, mempunyai akhlaq yang mulia, memiliki jiwa yang sehat, berilmu, kreatif, mandiri, serta menjadi warga negara Indonesia yang demojratis dan bertanggung jawab(Dan et al., 2024).

Dalam jurnal yang membahas tentang kepemimpinan kepada sekolah dan disiplin guru terhadap kinerja guru (Juniarti, Ahyani, dan Ardiansyah : 2020) menjelaskan bahwasannya hakikat seorang guru adalah salah satu komponen manusiawi yang memiliki profesionalitas dalam mendidik, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, serta mengevaluasi proses belajar mengajar sebagai usaha untuk membentuk sumber daya manusia yang berkompeten sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang, terlebih lagi saat ini yang masuk ke dalam zaman digitalisasi.

Kedudukan guru sebagai tenaga pendidik yang handal tidak dapat digantikan oleh berbagai media pembelajaran lain walaupun dalam kenyataannya pada zaman sekarang, teknologi computer berkembang degan sangat pesat dan mampu menggantikan sebagaian besar pekerjaan manusia. Maka dari itu, bias kita fahami Bersama bahwasannya guru atau tenaga pendidik merupakan factor yang menentukan tingkat keberhasilan dari sebuah proses pembelajaran yang berkualitas. Berkaitan dengan hal itu, bias dipastikan kalua seorang guru akan menjadi sosok yang harus diperhatikan dengan baik. Tentunya, hal ini terkait dengan kinerja totalitas, dedikasi, dan loyalitas pengabdiannya. Keberhasilan suatu proses pembelajaran akan senantiasa dihubungkan dengan kinerja para guru. Maka kesimpulannya, usaha yang harus dilakukan oleh sebuah Lembaga Pendidikan untuk meningkatkan mutu pendidikanharus dimulai dari usaha peningkatan kualitas kinerja guru(Hamsal et al., 2023).

Guru yang bermutu akan membentuk gnerasi penerus bangsa yang berkualitas. Guru adalah sosok yang sangat penting dalam merancang sebuah scenario terbaik dan mampu untuk melaksanakannya di dalam proses pembelajaran, sehingga hasil yang keluar akan terlihat dari tingkat kualitas dari peserta didik yang telah dididiknya. Namun, seorang guru hanyalah manusia biasa yang tidak bias menampik akan mengharapkan imbalan yang setara dengan kerja yang telah dilakukannya. Jika sebuah Lembaga Pendidikan memberikan imbalan yang sesuai dengan tugas pokok dan bertanggung jawab sebagai seorang guru, maka guru tersebut akan terdorong untuk menumbuhkan semangat dalam mengajar. Guru yang memiliki beban kerja yang berat namun mendapatkan imbalan yang lebih kecil jika dibandingkan dengan guru yang memiliki beban kerja lebih ringan, maka hal itu dapat menurunkan motivasi kerjanya. Oleh sebab itu, segala upaya harus dilakukan oleh sebuah Lembaga Pendidikan untuk meminimalisir dampak buruk yang akan ditimbulkan.

Dalam upaya yang bisa dilakukan oleh sebuah Lembaga Pendidikan supaya para tenaga pendidik termotivasi dalam melaksanakan tugasnya dengan professional adalah dengan memberikan sebuah kompensasi atau bentuk imbalan jasa yang sesuai. Hal ini dikarenakan banyaknya tugas pendidik yang memiliki kualifikasi Pendidikan yang mumpuni dan linier di bidangnya merasa tidak puas dengan pekerjaan dan gaji yang mereka terima, sehingga sebuah Lembaga Pendidikan yang bersangkutan wajib untuk memberikan kompensasi yang sesuai dan layak. Kompensasi mampu menumbuhkan kinerja tenaga pendidik menjadi lebih baik. Oleh karena itu, dengan kompensasi yang layak akan meningkatkan motivasi kerja yang nantinya akan memberikan dampak yang positif terhadap prestasi kerja.

Selain dapat meningkatkan motivasi kerja bagi tenaga pendidik, kompensasi juga mampu meningkatkan prestasi kerja pendidik. Prestasi kerja pada hakikatnya adalah sebuah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai setelah mereka melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan kepada dirinya atas dasar kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya serta waktu yang telah dia curahkan dalam Lembaga tersebut(Dan et al., 2024).

Berkaitan dengan system kompensasi ini, system kompensasi yang diterima oleh seorang tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan swasta berdasarkan system kompensasi waktu, dimana besaran dari kompensasi yang diberikasn berdasarkan standar waktu jam mengajar. Meskipun tidak semua Yayasan menetapkan struktur gaji yang sama. Berdasarkan UU No. 14 tahun 2005 pasal 15 ayat 3 menerangkan bahwa guru honorer atau swasta akan menerima gaji pokok, tunjangan jabatan jika mendapatkan tugas di luar jam mengajar, Serta tunjangan

transportasi. Terkait tunjangan transportasi, besaran tunjangan transportasi tiap tenaga pendidik akan memperoleh secara berbeda, menyesuaikan seberapa jauh jarak yang ditempuh tiap tenaga pendidik antara sekolah tempat mereka mengajar dengan rumah masing-masing. Yang mana perhitungan tunjangan transportasi juga disesuaikan dengan jjumlah kedatangan tenaga pendidik ke sekolah dalam kurun waktu satu bulan.

Namun, semuanya akan kembali pada kesepakatan awal yang menyatakan bahwasannya Yayasan yang menaungi sebuah Lembaga Pendidikan akan memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik sesuai dengan kemampuan mereka. Disinilah letak kurangnya daya tawar tenaga pendidik dalam memperjuangkan nasib kesejahteraan mereka. Pada saat sebuah Lembaga atau organisasi Pendidikan dalam hal ini adalah sekolah belum mampu memberikan apresiasi dalam bentuk kompensasi yang sesuai dengan aturan UMR yang telah ditetapkan oleh pemerintah, maka alternative lain yang bisa dijadikan pilihan untuk meningkatkan kinerja dan disiplin dari tenaga pendidik dan tenaga kependidikan adalah dengan diberlakukannya pemberian penghargaan. Baik diberikan dalam bentuk materi maupun non materi(Rohman et al., 2023).

Berdasarkan uraian diatas, peneliti ingin memahami secara mendalam untuk menganalisis system kompensasi yang mampu meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja tenaga pendidik. Dengan focus penelitian menggunakan metode SLR (Systematic Literature Review). Oleh karena itu, peneliti ingin melaksanakan penelitian dengan judul "Implikasi kompensasi dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja tenaga pendidik di Lembaga Pendidikan".

METODE

Penelitian yang digunakan pada jurnal ilmiah ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR). Tujuan dari penggunaan metode ini yaitu untuk menelaah berbagai jurnal atau artikel dalam menjawab suatu pertanyaan yang telah ditetapkan dengan cara mengenali. Melakukan tinjauan, serta memberikan evaluasi terhadap semua penelitian yang relevan(Triandini et al., 2019). Metode SLR merupakan suatu metode penelitian dengan beberapa tahapan, seperti merumuskan masalah penelitian, mengumpulkan informasi, mengevaluasi kelayakan data, melakukan seleksi literatur, menyajikan data penelitian data, serta membandingkan data dengan isu yang terjadi dalam suatu Lembaga (Suhartono, 2017).

Langkah pertama yang dilakukan adalah merumuskan masalah penelitian. Pertanyaan dalam penelitian ini adalah. 1) apakah kompensasi mampu memberikan pengaruh yang positif dalam motivasi kerja dan prestasi kerja ?, 2) apakah kompensasi efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja di Lembaga Pendidikan ?.

Langkah kedua adalah mengumpulkan informasi. Penelitian ini mengambil beberapa literatur yang terdapat di Google Scholar dengan menggunakan kata kunci kompensasi dengan membatasi artikel yang diterbitkan lima tahun kebelakang, yaitu mulai dari tahun 2020 sampai 2024. Hasil yang diperoleh sebanyak 97.800 artikel.

Langkah yang ketiga adalah mengevaluasi kelayakan data. Dengan membatasi kata kunci yaitu tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja dan prestasi kerja. Hasil yang diperoleh peneliti dengan menggunakan kata kunci pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja sebanyak 20.300 artikel. Sedangkan untuk hasil pencarian dengan kata kunci pengaruh kompensasi terhadap prestasi kerja muncul sebanyak 18.700 artikel.

Langkah yang keempat adalah melakukan kegiatan seleksi literatur yang sudah di dapatkan. Dari artikel yang sudah ditemukan terkait dengan pengaruh kompensasi terhadap motivasi dan prestasi kerja, akan dilakukan seleksi kembali untuk menentukan artikel yang sesuai dengan objek penelitian yang akan dilakukan, yaitu Lembaga Pendidikan. Hasil yang diperoleh sebanyak 16.100 artikel, setelah itu melakukan seleksi berdasarkan kata kunci ekskusi dan insklusi. Maka diperolehlah 10 artikel yang akan dianalisis dalam penelitian ini.

Langkah yang kelima adalah menyajikan penelitian data, yaitu dengan mengumpulkan artikel yang sudah dipilih ke dalam tabel, kemudian dilakukan analisis yang mendalam dari artikel tersebut terutama pada bagian hasil penelitian. Selanjutnya pada akhir kegiatan penelitian, yaitu melakukan perbandingan yang nantinya temuan dari hasil penelitian dari beberapa artikel terebut akan ditarik kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1: Hasil pengumpulan beberapa artikel yang membahas tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja di Lembaga Pendidikan.

Peneliti dan Tahun	Jurnal	Hasil Penelitian
(Raden Soebiartika, Ida Rindaningsih, 2023)	MAMEN (Jurnal Manajemen)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penghargaan, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, dapat menjadi alternatif untuk meningkatkan motivasi kerja dan disiplin guru, terutama di lembaga yang tidak mampu memberikan kompensasi sesuai dengan standar UMR(Raden Soebiartika & Ida Rindaningsih, 2023).
(Hamsal, Nurman, Abdul Razak, 2023)	Management Studies and Enterpreneurship Journal	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara motivasi kerja guru terhadap kinerja mereka, menunjukkan bahwa peningkatan motivasi dapat meningkatkan kinerja(Hamsal et al., 2023).
(Wulandari Ningsih, Ida Rindaningsih, 2024)	Perisai, Jurnal Pendidikan dan Riset Ilmu Sains	Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas kompensasi dapat meningkatkan motivasi dan prestasi kerja tenaga pendidik(Dan et al., 2024).
(Abdul Rohman, Ida Rindaningsih, Taufik Churrahman, 2023)	ACJOURE : Academic Journal Research	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada bentuk lain dalam kompensasi yang mampu untuk meningkatkan kinerja guru, seperti motivasi, Pendidikan formal, dan pengalaman kerja(Rohman et al., 2023).
(Muhlis Hakim, Jeni Kamase, Serlin Serang, Aryati Arfah, 2021)	SEIKO, Journal of Management and Business	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru SMK Swasta di wilayah kepengawasan timur Kabupaten Pemalang(Hakim et al., 2021).

Tabel 2: Hasil Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja di Lembaga Pendidikan

Peneliti dan Tahun	Jurnal	Hasil Penelitian
(Siti Zuliani, Tri Suharti, 2023)	Irsyaduna, Jurnal Studi Kemahasiswaan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara komensasi terhadap prestasi kerja guru. Meskipun demikian, hubungan tersebut tergolong lemah, hal ini dibuktikan dengan adanya factor lain yang mempunyai kontribusi besar terhadap prestasi guru(Zuliani & Suharti, 2023).
(Muhammad Shabibur Rahmat, 2022)	Taklimuna	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan antara kompensasi terhadap prestasi guru di Yayasan Pondok Pesantren Manbaul Ulum(Rahmat, 2022).
(Herlina, Happy fitria, Yenni Puspita, 2020)	Journal of Education research	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan kepala sekolah dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi guru. Peningkatan dalam kedua aspek ini berkontribusi pada peningkatan mutu pendidikan di SMA Negeri 1 Lais(Fitria & Puspita, 2020).
(Almeyda, Gulo, 2022)	E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berkontribusi lebih besar terhadap prestasi guru, menekankan pentingnya faktor-faktor tersebut dalam konteks Pendidikan(Almeyda & Gulo, 2022).
(Nurjaya, Anis Syamsu Rizal, 2023)	Jurnal Educatio	Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik kompensasi maupun kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja guru di Yayasan Masjid Al-Ikhlas. Temuan ini mendukung pentingnya perhatian terhadap kedua faktor tersebut dalam upaya meningkatkan motivasi dan prestasi guru(Nurjaya & Rizal, 2023).

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebagaimana yang terdapat pada tabel pertama dapat kita Tarik penjelasan bahwasannya kompensasi memiliki peran yang tinggi dalam meningkatkan motovasi kerja tenaga pendidik. Hal ini sejalan dengan suatu pernyataan ilmiah bahwa salah satu cara untuk meningkatkan semangat atau motivasi kerja karyawan adalah dengan memberikan sebuah kompensasi atau yang biasa dikenal di kalangan masyarakat luas dengan nama imbalan jasa, hal ini dikarenakan setiap orang tentu menginginkan timbal balik yang sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dia lakukan. Dengan demikian, dapat kita lihat tentang pentingnya kompensasi ini dalam meningkatkan motivasi tengara kerjanya sehingga mereka mampu untuk bekerja dengan lebih maksimal.

Selanjutnya, berdasarkan hasil dari beberapa penelitian sebagaimana yang terdapat pada tabel yang kedua tentang pengaruh kompensasi bagi peningkatan prestasi kerja tenaga pendidik, ditemukan hasil bahwasannya kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan yang menerima kompensasi sesuai dengan harapan mereka, maka akan muncul dalam dirinya dorongan untuk semakin meningkatkan prestasi kerjanya. Hal ini dikuatkan dengan pernyataan para ahli yang mengatakan bahwa tingkatan prestasi kerja setiap pegawai di Lembaga Pendidikan berbeda-beda. Oleh sebab itu, sangatlah penting bagi pimpinan Lembaga Pendidikan untuk memberikan penghargaan atau kompensasi terhadap para tenaga pendidik sesuai dengan sifat dan juga keadaannya.

Guru hanyalah seorang manusia biasa yang mempunyai perasaan, fikiran, dan kemauan. Semua guru akan lebih berprestasi dalam kinerjanya apabila dia diberikan suatu penghargaan atas jerih payah yang dia lakukan. Penghargaan atau kompensasi yang dimaksukan disini ialah pemberian sebuah kompensasi, baik yang berupa materi maupun non materi, dan juga kesempatan jenjang karir.

Berdasarkan hasil dari analisis diatas, mampu untuk menjawab pertanyaan pertama yang menanyakan apakah kompensasi mampu memberikan pengaruh yang positif terhadap motivasi dan prestasi kerja tenaga pendidik. Jawabannya, kompensasi mampu memberikan pengaruh baik / positif dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja, karena tenaga pendidik akan semakin terlecut jiwanya jika ada suatu hal yang ingin dicapai. Walaupun secara nominal besaran kompensasi tidak sesuai dengan Upah minimum yang telah ditetapkan oleh pemerintah daerah, namun para tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan bisa menerimanya dengan lapang dada dan rasa syukur.

Sedangkan untuk pertanyaan yang kedua apakah kompensasi itu efektif dalam meningkatkan motivasi kerja dan prestasi kerja di Lembaga Pendidikan, maka jawabannya adalah iya, kompensasi sangat efektif dalam meningkatkan motivasi dan prestasi kerja tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan di sebuah Lembaga Pendidikan.

Jika sesuatu yang menunjukkan sebuah pengaruh dapat dikatakan sebegaia efektifitas, sebagaimana yang disebutkan dalam kamus besar Bahasa Indonesia bahwa efektifitas adalah keadaan dimana suatu hal dapat memberikan sebuah pengaruh, kemanjuran, keberhasilan dan hal mulai berlaku. Maka, maka kedua pertanyaan diatas sangat berkaitan karena membahas tentang pengaruh dan efektifitas. Oleh karena itu, secara umum bisa kita simpulkan bahwa kompensasi berpengaruh dan sangat efektif dalam meningkatkan intensitas motivasi kerja dan prestasi kerja tenaga pendidik serta tenaga kependidikan di sebuah Lembaga Pendidikan.

KESIMPULAN

Kompensasi dan penghargaan memiliki pengaruh yang signifikan bagi peningkatan motivasi dan prestasi kerja tenaga pendidik dan juga tenaga kependidikan. Pada saat nominal dari kompensasi tersebut dianggap belum begitu sesuai, maka dari pihak Yayasan atau pimpinan Lembaga Pendidikan bisa menambahnya dengan insentif di luar besaran kompensasi bulanan. Bisa ditambahkan lagi dengan pemberian kompensasi yang bersifat non materi. Dengan demikian, diharapkan motivasi tenaga pendidik dan tenaga kependidikan akan semakin meningkat.

Saran dari penelitian ini, langkah lain untuk meningkatkan motivasi dan prestasi kerja di lingkungan Lembaga Pendidikan yang tidak kalah penting adalah dengan memberikan keteladanan dari pimpinan Lembaga Pendidikan kepada mereka. Ditambah dengan pembinaan dan pendekatan secara keagamaan agar senantiasa istiqomah dalam menjalankan dakwah dalam dunia Pendidikan ini.

Penulis mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada dosen pengampu mata kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia Dr. Ida Rindaningsih, M.Pd yang telah membersamai dalam proses awal pembuatan penelitian ini dari awal sampai akhir. Semoga Tulisan ini bermanfaat, baik untuk negara, agama, dan masyarakat. Terima kasih.

DAFTAR PUSTAKA

Almeyda, M., & Gulo, Y. (2022). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Trisakti School of Management (TSM)*, *2*(4), 151–160. https://doi.org/10.34208/ejmtsm.v2i4.1773

Dan, K., Kerja, P., & Lembaga, D. I. (2024). *Systematic Literature Review (Slr): Efektivitas*. 110–117.

Fitria, H., & Puspita, Y. (2020). *admin,+14+Herlina+276-282*. *1*(3), 276–282.

Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, *4*(1), 98. https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970

Hamsal, Nurman, & Razak, A. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru PAUD Se-Kecamatan Tambang Kabupaten Kampar. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, *4*(1), 21–34. http://journal.yrpipku.com/index.php/msej

Nurjaya, N., & Rizal, A. S. (2023). Kompensasi dan Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Guru. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, *9*(2), 523–533. https://doi.org/10.31949/educatio.v9i2.4616

Raden Soebiartika, & Ida Rindaningsih. (2023). Systematic Literature Review (SLR): Implementasi Sistim Kompensasi dan Penghargaan Terhadap Kinerja Guru SD Muhammadiyah Sidoarjo. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, *2*(1), 171–185. https://doi.org/10.55123/mamen.v2i1.1630

Rahmat, M. S. (2022). Pengaruh Konpensasi Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus Di Yayasan Manbaul Ulum Banyuwangi). *Journal of Education and Teaching*, *1*(1), 42–55.

Rohman, A., Rindanigsih, I., & Churrahman, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru : Systematic Literature Review (SLR). *Academic Journal Research*, *1*(1), 27–34. https://doi.org/10.61796/acjoure.v1i1.14

Triandini, E., Jayanatha, S., Indrawan, A., Werla Putra, G., & Iswara, B. (2019). Metode Systematic Literature Review untuk Identifikasi Platform dan Metode Pengembangan Sistem Informasi di Indonesia. *Indonesian Journal of Information Systems*, *1*, 63. https://doi.org/10.24002/ijis.v1i2.1916

Zuliani, S., & Suharti, T. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri 1 Jombang. *Irsyaduna: Jurnal Studi Kemahasiswaaan*, *3*(3), 300–309. https://doi.org/10.54437/irsyaduna.v3i3.1339