



PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU

Mila Nuronyah¹, Aan Anengsih², Siti Patimah³, Rifyal Ahmad Lugowi⁴
^{1,2,3,4} UIN Sultan Maulana Hasanudin Banten, Indonesia

Email: milanuronyah45@gmail.com



DOI: <https://doi.org/10.34125/jmp.v10i4.1019>

Sections Info

Article history:

Submitted: 8 October 2025
Final Revised: 11 October 2025
Accepted: 16 November 2025
Published: 17 December 2025

Keywords:

Compensation
Performance
Teacher



ABSTRACT

The teacher plays an important role in the world of education, among his duties is to educate and educate the nation's children to become a superior generation in facing life's challenges in the future. In carrying out their duties as teachers, it is appropriate for teachers to get rewards for the services they have provided to the world of education. Rewards for these teachers are usually contained in the compensation system that has been regulated by educational institutions, both material compensation such as salaries, allowances, incentives, and so on, and non-material ones such as health insurance, a conducive work environment, supporting work facilities, etc. This is done with the intention that these teachers get proper compensation and can fulfill their daily needs. Providing appropriate compensation is expected to be able to support the performance of teachers in the educational institutions where they take shelter. This research was conducted to examine the effect of compensation on teacher performance which was carried out using the SLR (Systematic Literature Review) method, namely by identifying, reviewing, evaluating, and interpreting all previous studies that were closely related to teacher compensation and performance.

ABSTRAK

Guru memegang peranan penting dalam dunia pendidikan, di antara tugastugasnya yaitu mendidik dan mencerdaskan anak bangsa untuk menjadi generasi yang unggul dalam menghadapi tantangan hidup di masa depannya nanti. Dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai guru tersebut, sudah selayaknya para guru mendapatkan imbalan atas jasa-jasa yang telah mereka berikan bagi dunia pendidikan. Imbalan bagi para guru ini biasanya tertuang dalam sistem kompensasi yang telah diatur oleh lembaga pendidikan baik itu kompensasi yang sifatnya material seperti gaji, tunjangan, insentif, dan sebagainya maupun yang bersifat non material seperti asuransi kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang menunjang, dan sebagainya. Hal ini dilakukan dengan maksud agar para guru tersebut mendapatkan imbalan yang layak dan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi yang sesuai ini diharapkan mampu menunjang kinerja guru pada lembaga pendidikan tempat mereka bernaung. Adapun penelitian ini dilakukan untuk mengkaji pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yang dilakukan dengan metode SLR (Systematic Literature Review) yaitu dengan mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, serta menafsirkan semua penelitian terdahulu yang berkaitan erat dengan kompensasi dan kinerja guru.

Kata Kunci: *Kompensasi, Kinerja, Guru.*

PENDAHULUAN

Pendidikan memegang peranan penting dalam kemajuan peradaban suatu bangsa, sebab bangsa yang beradab adalah bangsa yang memiliki kualitas pendidikan yang maju dan mampu mengimbangi perkembangan zaman yang semakin berkembang serta mampu bersaing dengan bangsa lain. Sekolah sebagai salah satu lembaga pendidikan memiliki peran yang sangat penting untuk mewujudkan program-program pemerintah dalam bidang pendidikan. Peran utama di lingkungan sekolah dipegang oleh guru selaku pendidik yang langsung berhubungan dengan peserta didik dan bertugas mendidik dan mencerdaskan anak bangsa untuk menjadi generasi yang unggul dalam menghadapi tantangan hidup di masa depannya nanti. Dalam menjalankan tugas-tugasnya sebagai guru tersebut, sudah selayaknya para guru mendapatkan imbalan atas jasa-jasa yang telah mereka berikan bagi dunia pendidikan. Imbalan bagi para guru ini biasanya tertuang dalam sistem kompensasi yang telah diatur oleh lembaga pendidikan baik itu kompensasi yang sifatnya material seperti gaji, tunjangan, insentif, dan sebagainya maupun yang bersifat non material seperti asuransi kesehatan, lingkungan kerja yang kondusif, fasilitas kerja yang menunjang, dan sebagainya. Hal ini dilakukan dengan maksud agar para guru tersebut mendapatkan imbalan yang layak dan dapat mencukupi kebutuhan hidupnya. Pemberian kompensasi yang sesuai ini diharapkan mampu menunjang kinerja guru pada lembaga pendidikan tempat mereka bernaung. Maka untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di suatu lembaga pendidikan, peneliti melakukan penelitian terhadap fenomena tersebut dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR).

METODE PENELITIAN

Artikel ilmiah ini disusun dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) atau yang dalam bahasa Indonesia disebut tinjauan pustaka sistematis yaitu metode literature review yang mengidentifikasi, mengkaji, mengevaluasi, serta menafsirkan semua penelitian yang tersedia. Dengan metode ini peneliti melakukan review dan mengidentifikasi jurnal-jurnal secara terstruktur yang pada setiap prosesnya mengikuti langkah-langkah yang telah ditetapkan (Triandini, Jayanatha, Indrawan, Werla Putra, & Iswara, 2019). Untuk menyelesaikan penelitian ini, peneliti mengumpulkan artikel jurnal dari Google Scholar, lens.org, SINTA, dan Scopus. Kata kuncinya adalah Kompensasi dan Kinerja Guru. Artikel yang dikumpulkan hanya artikel yang dipublikasikan dalam rentang waktu 2015 hingga 2022. Dari berbagai artikel, peneliti memilih 10 artikel yang terkait erat dengan kata kunci yang digunakan. Langkah selanjutnya, peneliti mengelompokkan artikel-artikel yang berkaitan dengan pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data hasil penelitian yang dimasukkan dalam artikel ini adalah analisis dan rangkuman dari artikel yang didokumentasi terkait dengan Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru.

Tabel 1. Hasil Penelitian terkait Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Peneliti & Tahun	Jurnal	Judul	Hasil Penelitian
Wajar Setiyani, Neng Yanti, 2022	Jurnal Inovasi Masyarakat	Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan atau simultan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer di SMPN 2 Arjasari.
NOVITA, 2022	Jurnal Bisnis Kompetitif	Model Pemberian Kompensasi Pada Bisnis Pendidikan	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan Universitas Swasta di Kota Pekanbaru, sedangkan kompetensi karyawan memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompensasi,
Muhammad Arifin, 2017	Jurnal EduTech	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menyimpulkan, Kepuasan Kerja lebih berpengaruh terhadap Kinerja Dosen dibandingkan dengan Kompensasi.
Ningsih, Nurhasanah Nasution, 2022	Jurnal Edumasputil	Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik	Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya kompensasi dapat mendorong kinerja pendidik menjadi lebih baik.
Kus Daru Widayati, 2019	Jurnal Sekretari dan	Pengaruh Kompensasi Terhadap	Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh yang signifikan

	Manajeme	Kinerja Guru	antara kompensasi terhadap kinerja guru.
--	----------	--------------	--

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebagaimana tercantum pada tabel di atas, menunjukkan bahwa dengan adanya kompensasi dapat mendorong kinerja pendidik menjadi lebih baik (Situmorang et al., 2022), ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja guru (Widayati, 2019), kompensasi cukup mempengaruhi kinerja guru sebesar 17,1 % dan 82,9 % pengaruh dari faktor lain (Pitri, 2017), terdapat pengaruh positif dan signifikan dari sistem kompensasi terhadap kepuasan kerja GTT. Sistem kompensasi memiliki dampak terhadap kepuasan kerja sebesar 40.22%. Sisanya sebesar 59.78% dipengaruhi oleh faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja GTT (Siahaan & Meilani, 2019), kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan tingkat pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (Onibala et al., 2017), pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap motivasi kerja adalah 0,137. Sementara pengaruh kompensasi kerja terhadap Prestasi kerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,274. Pengaruh langsung variabel fasilitas kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,870. Sementara pengaruh fasilitas kerja terhadap prestasi kerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,672. Pengaruh langsung variabel disiplin kerja terhadap motivasi kerja adalah 0,217. Sementara pengaruh disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai bila melalui variabel motivasi kerja adalah 0,556 (Aminah et al., 2015).

Sementara itu di sisi lain hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan atau simultan terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer (Setiyani & Yanti, 2022), budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kompensasi yang diberikan kepada karyawan Universitas Swasta di Kota Pekanbaru, sedangkan kompetensi karyawan memberikan pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kompensasi (NOVITA, 2022), kepuasan kerja lebih berpengaruh terhadap kinerja dibandingkan dengan kompensasi (Muhammad Arifin, 2017), tingkat pendidikan formal memengaruhi secara positif pada pengalaman kerja pegawai. Tingkat pendidikan formal memengaruhi secara positif pada kompensasi pegawai. Pengalaman kerja memengaruhi secara positif pada Kompensasi pegawai. Pengalaman kerja memediasi pengaruh tingkat pendidikan formal terhadap kompensasi pegawai (Pebrianti & Trianasari, 2021).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian ini, maka dapat disimpulkan beberapa hasil dari keseluruhan dalam penelitian yaitu Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja guru, berdasarkan hasil dari 10 penelitian yang penulis dapatkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru yang dapat berasal dari faktor motivasi, tingkat pendidikan formal, pengalaman kerja, dan disiplin kerja. Masing masing dari hasil penelitian memiliki perbedaan dan persamaan dalam hal pemberian kompensasi. Karena setiap lembaga pendidikan pasti mengadakan program kompensasi agar guru dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginannya. Lembaga pendidikan memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atau balas jasa atas apa yang telah diberikan oleh guru kepada lembaga pendidikan tempatnya bekerja.

Setiap adanya kompensasi di suatu lembaga pendidikan pasti ada pengaruh yang signifikan

atau tidak signifikan. Sebagaimana data yang diperoleh dari hasil penelitian tersebut. Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang telah dilakukan dan kesimpulan yang telah dipaparkan, Lembaga pendidikan diharapkan memiliki kemampuan untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Dalam rangka meningkatkan kinerja guru maka lembaga pendidikan harus memperhatikan besaran gaji yang sesuai, besaran insentif bisa disesuaikan dengan keterampilan dan keahlian yang dimiliki oleh guru serta mempertimbangkan kebijakan-kebijakan kompensasi yang ada agar dirasakan adil bagi seluruh guru. Lembaga pendidikan hendaknya mengadakan pendidikan dan pelatihan secara rutin untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan guru dalam menjalankan tugas-tugasnya.

REFERENSI

- Aminah, S., AR, M., & Usman, N. (2015). IMPLEMENTASI MANAJEMEN BERBASIS SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN MUTU PENDIDIKAN PADA MTsN KOTA LHOKSEUMAWE. *Jurnal Administrasi Pendidikan Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(2), 1–11.
- Amrulloh, N. M. A. G. (2024). Educator Recruitment Management in Improving Student Quality at Dwiwarna Parung High School. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 80–90. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.9>
- Amir, A., Afnita, A., Zuve, F. O., & Erlianti, G. (2024). Education and Application of Digital Media in Creation and Documentation Artery Based Service Letter. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 36–42. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.5>
- Adeoye, M. A., & Otemuyiwa, B. I. (2024). Navigating the Future: Strategies of EdTech Companies in Driving Educational Transformation. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(1), 43–50. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i1.10>
- Arifianto, A., & Purnomo, M. S. (2024). The Role of Marketing Management in The Development of Islamic Education Services. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 112–122. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.14>
- Adeoye, M. A., Obi, S. N., Sulaimon, J. T., & Yusuf, J. (2025). Navigating the Digital Era: AI's Influence on Educational Quality Management. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 14–27. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.18>
- Anwar, C., Septiani, D., & Riva'i, F. A. (2024). Implementation Of Curriculum Management Of Tahfidz Al-Qur'an at Al-Qur'an Islamiyah Bandung Elementary School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 91–96. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.11>
- Ayuba, J. O., Abdulkadir, S., & Mohammed, A. A. (2025). Integration of Digital Tools for Teaching and Learning of Islamic Studies Among Senior Secondary Schools in Ilorin Metropolis, Nigeria. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i1.16>
- Ayuba, J. O., Abdullateef, L. A., & Mutathahirin, M. (2025). Assessing the Utilization of Information and Communication Technology (ICT) Tools for Teaching Secondary Schools Islamic Studies in Ilorin, Nigeria. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(1), 28–37. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i1.22>
- Arifin, M., Sholeha, F. W., & Ahmad, A. B. (2025). Islamic Parenting Model in Character Building of Santri at Nurul Jadid Islamic Boarding School. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(2), 70–80. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i2.28>
- Ayo-Ogunlusi, V. A., & Obi, S. N. (2025). Influence of Emerging Technologies on Digital Innovation and Change Management Among Private Universities Administrative Staff in

- Ekiti State, Nigeria. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 2(2), 94–108. <https://doi.org/10.34125/jerit.v2i2.36>
- Arifin, M., Jazilurrahman, J., Nordin, N., & Rahman, I. (2025). Visionary Kyai Leadership: An Integrative Solution for Islamic Tradition and Modernity. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 2(2), 81–92. <https://doi.org/10.34125/injies.v2i2.32>
- Alwaan, A. Z., & T, N. A. (2024). Dakwah Strategy in The Modern Era. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 28–34. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.4>
- Aziz, M., 'Arif, M., Alwi, M. F., & Nugraha, M. N. (2024). Improving The Quality of Education Through Optimizing the Educational Administration System at The An-Nur Islamic Education Foundation. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(1), 5–15. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i1.2>
- Abiyusuf, I., Hafizi, M., Pakhrurrozi, P., Saputra, W., & Hermanto, E. (2024). Critical Analysis of The Rejection of Richard Bell's Thoughts on The Translation of The Qur'an in The Context of Orientalism. *INJIES: Journal of Islamic Education Studies*, 1(2), 48–60. <https://doi.org/10.34125/injies.v1i2.6>
- Baroud, N., Alouzi, K., Elfzzani, Z., Ayad, N., & Albshkar, H. (2024). Educators' Perspectives on Using (AI) As A Content Creation Tool in Libyan Higher Education: A Case Study of The University of Zawia. *JERIT: Journal of Educational Research and Innovation Technology*, 1(2), 61–70. <https://doi.org/10.34125/jerit.v1i2.12>
- Muhammad Arifin. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA (Studi. *Jurnal EduTech*, 3(September 2017), 87–98.
- NOVITA. (2022). Model Pemberian Kompensasi Pada Bisnis Pendidikan. *Jurnal Bisnis Kompetitif*, 1(Maret 2022), 9–15.
- Onibala, R., Kojo, C., & Uhing, Y. (2017). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan KOMPENSASI Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2), 1929–1934. <https://doi.org/10.5794/emba.v5i2.16466>
- Pebrianti, N. K. P., & Trianasari, T. (2021). Pengaruh Tingkat Pendidikan Formal dan Pengalaman Kerja Terhadap Kompensasi Pegawai Pada kantor Camat Mendoyo. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(1), 81–87. <https://doi.org/10.23887/bjm.v7i1.29443>
- Pitri, A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA GURU DI SMP NEGERI 3 BATUSANGKAR. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, Dan Supervisi Pendidikan)*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.31851/jmksp.v2i1.1147>
- Setiyani, W., & Yanti, N. (2022). Kompensasi Dalam Kinerja Tenaga Kependidikan Honorer Di Sekolah Menengah Pertama Negeri (SMPN) 2 Arjasari Kabupaten Bandung. *Jurnal Inovasi Masyarakat*, 2(Mei-Agustus 2022), 155–171. <http://journal.widyatama.ac.id/index.php/JIM/article/view/891%0Ahttps://journal.widyatama.ac.id/index.php/JIM/article/download/891/690>
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141–149. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Situmorang, K., Batubara, R., Ningsih, W., & Nasution, N. (2022). Sistem Kompensasi dalam Meningkatkan Kinerja Pendidik : Studi Kasus SDN 014687 Rawang Pasar IV. *Edumaspul: Jurnal Pendidikan*, 6(1), 703–709. <https://doi.org/10.33487/edumaspul.v6i1.2288>

Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17-24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>

Copyright holder:

© Author

First publication right:

Jurnal Manajemen Pendidikan

This article is licensed under:

CC-BY-SA