



KOMPENSASI DAN BENEFIT DALAM MENINGKATKAN KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA DI LEMBAGA SEKOLAH

Ni'matus Shofiah ^{1*}, Cindy Octavia ², Muhammad Jazilul Lubab ³, Syunu Trihantoyo ⁴, Muhammad Sholeh ⁵
^{1,2,3,4,5} Universitas Negeri Surabaya, Surabaya, Jawa Timur, Indonesia

*Email penulis koresponden: 24010845016@mhs.unesa.ac.id

Riwayat Artikel

Submitted:
28 April 2025
Accepted:
06 Mei 2025
Published:
06 Mei 2025

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dampak kompensasi dan benefit terhadap kinerja SDM di sekolah, jenis kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kinerja SDM, strategi penerapan kompensasi dan benefit, hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja, peran pemimpin sekolah dalam mengelola kompensasi dan benefit, tantangan serta solusi dalam implementasi sistem kompensasi dan benefit di sekolah. Metode Penelitian ini menggunakan analisis bibliometrik dengan pedoman *Preferred Reporting Items for Systematic Review and Meta-Analyses* (PRISMA). Teknik pengumpulan data dengan menganalisis sekitar 60 publikasi yang terindeks Google Scholar 5 tahun terakhir. Hasil pada penelitian ini mengidentifikasi sistem kompensasi dan benefit yang baik dapat meningkatkan kinerja guru, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pendidikan. Kompensasi dan benefit yang efektif terdiri dari kompensasi finansial dan benefit non-finansial. Strategi yang efektif mencakup pemberian kompensasi yang adil sesuai kontribusi. Solusinya meliputi pengorganisasian tugas yang efisien, peninjauan kompensasi yang tepat, serta memberikan pilihan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan SDM, seperti pelatihan karir.

Kata kunci: kompensasi; benefit; kinerja sumber daya manusia.

Jurnal **MADINASIKA** diterbitkan oleh Fakultas Pascasarjana, Program Studi Magister Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Majalengka

Abstract

This study aims to determine the impact of compensation and benefits on HR performance in schools, types of compensation and benefits in improving HR performance, strategies for implementing compensation and benefits, the relationship between job satisfaction and performance, the role of school leaders in managing compensation and benefits, challenges and solutions in implementing compensation and benefits systems in schools. This research method uses bibliometric analysis with Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) guidelines. Data collection techniques by analyzing about 60 publications indexed by Google Scholar in the last 5 years. The results of this study identified that a good compensation and benefits system can improve teacher performance, which in turn improves the quality of education. Effective compensation and benefits consist of financial compensation and non-financial benefits. Effective strategies include providing fair compensation based on contribution. Solutions include organizing tasks efficiently, reviewing compensation appropriately and providing compensation options that meet HR needs, such as career training.

Keywords: compensation; benefits; human resource performance

PENDAHULUAN

Berbagai bentuk penghargaan telah diberikan oleh sebuah instansi atau lembaga pada karyawannya sudah sejak lama. Hubungan antara karyawan dan instansi bersifat saling menguntungkan. Di satu sisi, karyawan berkontribusi dengan tenaga dan pemikiran untuk memajukan dan mengembangkan instansi. Di sisi lain, instansi memiliki kewajiban untuk

memberikan imbalan yang sesuai kepada karyawannya, agar dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja (Khairunnisa Khairunnisa, 2021). Sumber daya manusia merupakan komponen krusial dalam organisasi dan berperan penting dalam mencapai tujuan. Mereka menggunakan sumber daya lainnya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Mesin-mesin berteknologi tinggi pun tidak akan berguna tanpa adanya tenaga kerja yang terampil untuk mengoperasikannya. Begitu juga dengan sumber daya informasi, seberapa mutakhir dan lengkap informasi yang tersedia, semua itu menjadi tidak berarti jika kualitas sumber daya manusia tidak memadai dalam mengolahnya menjadi informasi yang bermanfaat untuk kemajuan organisasi (Fausia & Kuswinarno, 2024).

Manajemen sumber daya manusia adalah hal yang sangat vital dalam memastikan keterlibatan dan kepuasan kerja para karyawan (Simamora & Sambas, 2023). Sebab, sumber daya manusia merupakan aset berharga dalam sebuah lembaga atau organisasi. manusia dianggap vital untuk memastikan keterlibatan dan kepuasan kerja para karyawan. SDM yang terlibat menyadari bagaimana mereka berkontribusi terhadap tujuan organisasi dan mendorong rekan kerja mereka untuk melakukan hal yang sama. Hal ini juga berlaku untuk kepuasan kerja karena pekerja yang puas biasanya memberikan hasil yang lebih unggul dan lebih efisien (Abrori, 2024). Tentu saja, faktor-faktor di luar kepuasan dan keterlibatan kerja juga dapat memengaruhi kinerja SDM. Organisasi dapat berkonsentrasi pada beberapa faktor penting yang memengaruhi kinerja SDM, seperti tunjangan kompensasi dan pelatihan serta pengembangan, untuk meningkatkan kinerja SDM. Sebab sikap dan perilaku SDM secara signifikan dan langsung memengaruhi keberhasilan organisasi, hal ini juga terkait dengan motivasi SDM (Fernando & Zuraida, 2023).

Salah satu hal yang dapat menjadi penunjang dalam kinerja sumber daya manusia adalah kompensasi. Kompensasi SDM dianggap sebagai salah satu hal penting yang dapat menghasilkan segala bentuk perilaku SDM bagi organisasi. Menurut Nigusie dan Getachew (2019), kompensasi dibagi menjadi intrinsik dan ekstrinsik. Kompensasi ekstrinsik hadir dalam bentuk gaji atau upah, bonus, promosi, dan tunjangan. Banyak organisasi gagal mencapai target karena gaya kepemimpinan tim manajemen organisasi atau lembaga yang tidak efektif. SDM perlu diatur lebih baik. Tidak terkendali atau tidak terkoordinasi, efek dari sikap ini muncul karena pengaruh gaya kepemimpinan yang tidak efektif. Jadi, produktivitas SDM menjadi rendah. Dengan demikian, penelitian ini berhipotesis bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Salim et al., 2024).

Dijelaskan juga dalam (Sari & Maharani, 2024) bahwa dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi dan benefit. Kompensasi dan benefit menjadi bagian dari motivasi karyawan untuk melaksanakan pekerjaan untuk dapat menghasilkan hasil yang baik. Apabila karyawan tidak mendapatkan kompensasi dan benefit yang baik maka akan mengganggu kinerjanya, begitu pula sebaliknya. Apabila dalam lembaga pendidikan hal ini berhubungan dengan bagaimana kinerja guru atas kompensasi dan benefit yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Widayati (2019), Marsita dan Imaniyati (2018), dan Mutakin (2017) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap variabel kinerja guru. Namun, penelitian Purwanto et al. (2019) menyatakan bahwa kompensasi yang diterima guru tidak mempengaruhi kinerjanya. Terdapat perbedaan hasil penelitian (research gap) dari para peneliti. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang kompensasi guru (Muazza, 2021).

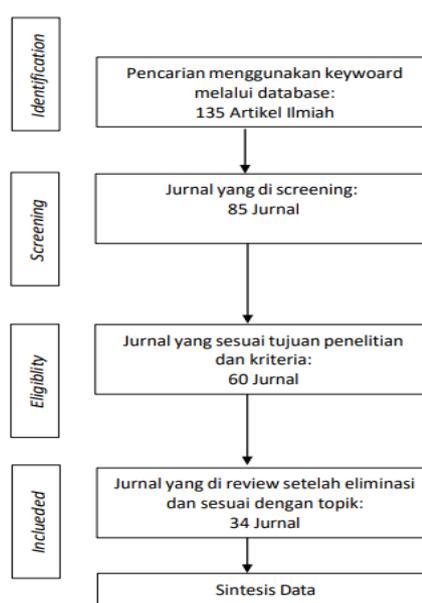
Namun, dalam kenyataannya seringkali pemberian kompensasi dan benefit ini tidak ada keterbukaan antara lembaga atau organisasi yang juga terkadang bersifat diskriminatif (Diastuti, 2021). Jika kompensasi tidak diberikan dengan adil dan transparan, karyawan akan merasa tidak dihargai, yang dapat menurunkan kinerja dan loyalitas mereka terhadap perusahaan. Secara umum permasalahan dalam pemberian kompensasi dan benefit mencakup isu ketidakadilan dalam penentuan jumlah dan jenis kompensasi serta benefit yang diterima oleh sumber daya manusia yang ada di suatu lembaga. Idealnya, antara kompensasi dan benefit yang diberikan harus dapat mencerminkan kontribusi dan prestasi yang didapatkan oleh karyawan atau SDM sehingga dapat saling menguntungkan (Salim et al., 2024). Oleh karena itu dalam penelitian akan membahas dan menganalisis bagaimana dampak kompensasi dan benefit terhadap kinerja SDM di lembaga sekolah, jenis kompensasi dan benefit yang efektif diterapkan, bagaimana strategi

dalam penerapannya, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja, bagaimana peran pemimpin dalam pengelolaan kompensasi dan benefit, serta tantangan dan solusi dalam implementasinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana sistem kompensasi dan benefit yang diterapkan di lembaga sekolah dapat memengaruhi peningkatan kinerja sumber daya manusia (SDM) secara signifikan, baik dari segi produktivitas maupun loyalitas kerja. Fokus utama dari penelitian ini adalah mengidentifikasi jenis kompensasi dan benefit yang paling efektif dalam meningkatkan motivasi kerja tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, serta mengeksplorasi hubungan erat antara tingkat kepuasan kerja dengan capaian kinerja yang optimal. Penelitian ini juga berusaha menggambarkan secara sistematis peran strategis yang dimainkan oleh pemimpin sekolah dalam merancang, mengimplementasikan, serta mengevaluasi kebijakan kompensasi dan benefit agar sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi pegawai. Selain itu, penelitian ini mengungkap tantangan-tantangan yang kerap dihadapi dalam implementasi sistem tersebut, seperti keterbatasan anggaran, resistensi perubahan, dan kurangnya pemahaman manajerial, serta menawarkan solusi berbasis pendekatan praktis dan kontekstual. Secara teoretis, penelitian ini dapat memperkaya khazanah literatur manajemen sumber daya manusia di sektor pendidikan dengan memberikan pemetaan hubungan antara kompensasi, kepuasan kerja, dan kinerja dalam satu kerangka analisis yang terpadu. Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan oleh pihak sekolah, dinas pendidikan, dan pembuat kebijakan untuk merumuskan strategi pemberian kompensasi dan benefit yang lebih adil, transparan, dan berorientasi pada peningkatan mutu pendidikan.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini menggunakan analisis bibliometrik untuk mengkaji statistik literatur, mengevaluasi, dan menganalisis temuan penelitian terkait kompensasi dan benefit sebagai strategi peningkatan kinerja SDM di lembaga pendidikan (Fajar, 2024). Analisis dilakukan terhadap sekitar 60 publikasi dari Google Scholar dalam rentang 2020–2025. Teknik ini mengidentifikasi keterkaitan antar artikel berdasarkan kemunculan kata kunci yang sama. *Google Scholar* dipilih karena konsistensinya dalam seleksi data, didukung oleh aplikasi *Publish or Perish* (PoP) untuk mengumpulkan metadata publikasi (Fajar, 2024).



Gambar 1. Hasil Penyaringan Metode PRISMA

Proses dimulai dengan pengumpulan data melalui PoP, diikuti penyaringan berdasarkan pedoman PRISMA. Istilah pencarian utama adalah "kompensasi dan benefit sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja SDM." Dari 135 artikel yang ditemukan, 50 dihapus karena tidak memenuhi kriteria: (1) artikel ilmiah, (2) berbahasa Indonesia, (3) bidang studi relevan, dan (4) terbit tahun 2020–2025. Sebanyak 85 artikel lolos ke tahap kelayakan (Fajar, 2024). Pada tahap kelayakan, peneliti meninjau judul, abstrak, dan isi artikel secara menyeluruh. Cross-check dilakukan untuk memastikan kesesuaian topik, menghasilkan 65 artikel akhir yang disimpan di Mendeley untuk analisis lanjutan. Tahapan ini bertujuan menjamin validitas data dan relevansi terhadap fokus penelitian (Fajar, 2024). Tahap penyaringan tambahan mengeliminasi 5 artikel yang tidak sesuai kriteria, menyisakan 60 artikel untuk dianalisis. Pemeriksaan kelayakan lebih lanjut menyingkirkan 26 artikel yang topiknya kurang relevan, menghasilkan 34 artikel akhir yang menjadi dasar analisis bibliometrik mengenai penerapan manajemen konflik dalam pendidikan. Langkah ini penting untuk menjaga kualitas dan akurasi hasil penelitian (Fajar, 2024).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak Kompensasi dan Benefit terhadap Kinerja SDM di Sekolah

Sumber daya manusia merupakan salah satu elemen paling penting dalam sebuah organisasi. Tanpa adanya sumber daya, organisasi akan menghadapi kesulitan untuk mencapai tujuannya, dan merekalah yang menentukan apakah sebuah organisasi akan berkembang atau tidak. Memiliki sumber daya yang terampil berarti organisasi memiliki aset yang sangat bernilai. Setiap organisasi diharuskan untuk meningkatkan kinerjanya guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, keberadaan sumber daya manusia menjadi faktor utama yang harus mendapat perhatian serius dari sebuah organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas, ditambah dengan adanya kemampuan modal yang besar, dapat membawa organisasi menuju kesuksesan dalam mencapai tujuan. Menyadari akan pentingnya nilai sumber daya manusia, organisasi perlu memberikan perhatian pada kompensasi dan benefit sebagai bentuk penghargaan yang pantas atas kontribusi yang diberikan pada sumber daya manusia yang ada. Kompensasi dan benefit yang diterima oleh SDM sering kali memengaruhi standar hidup dan posisi sosial mereka dalam masyarakat (Lidya et al., 2019).

Salah satu faktor yang memiliki dampak besar terhadap motivasi sumber daya manusia adalah sistem kompensasi dan benefit yang diberikan oleh organisasi atau suatu lembaga. Kompensasi mencakup gaji dan insentif finansial lainnya yang diterima sumber daya manusia sebagai penghargaan atas kontribusi mereka kepada organisasi, sedangkan benefit mencakup aspek nonfinansial seperti asuransi kesehatan, tunjangan pensiun, dan fasilitas lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan serta kepuasan kerja dari SDM (Isnaini Fausia Fitri & Kuswinarno, 2024).

Kompensasi dan benefit memiliki peranan penting bagi SDM, karena sangat memengaruhi perilaku dan kinerjanya. Semakin besar kompensasi dan benefit yang diterima oleh SDM dari organisasi, maka semakin meningkat pula kesejahteraannya. Hal ini mendorong SDM untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya dengan lebih baik. Sebaliknya, jika kompensasi dan benefit yang diberikan rendah, kesejahteraan SDM akan menurun, yang berujung pada turunnya semangat kerja. Kondisi ini dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi dan menghambat pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Seperti yang dikemukakan pada penelitian (Hamidah & Mulya, 2024) bahwa eksistensi kompensasi dan benefit di organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja SDM karena merupakan bagian dari kewajiban organisasi dan hak yang harus diterima oleh SDM. Ketika organisasi memberikan kompensasi dan benefit kepada SDM, organisasi akan menerima feedback positif yang dapat mendukung stabilitas serta pencapaian tujuan organisasi. Jika kompensasi dan benefit yang diberikan sebanding dengan apa yang telah dikorbankan oleh SDM, hal tersebut akan berdampak positif pada peningkatan kinerja SDM.

Benefit yang diberikan juga memiliki peranan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja para tenaga pendidik. Fasilitas seperti asuransi kesehatan, tunjangan pendidikan, atau program pensiun yang menguntungkan memberi rasa aman bagi guru dan staf dalam jangka panjang. Ketika SDM merasa dihargai dan kesejahteraannya terjamin, mereka akan lebih fokus dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka. Sebaliknya, jika kompensasi dan benefit yang diterima tidak memadai, dapat menurunkan motivasi, kepuasan kerja, dan pada akhirnya mempengaruhi kualitas pengajaran yang diberikan kepada siswa. Hal tersebut sejalan dengan temuan (Pepra-Mensah et al, 2017) bahwa guru di sekolah dasar di zona utara Ghana memiliki pandangan negatif terhadap praktik kompensasi yang diterima. Mereka merasa bahwa kompensasi yang diberikan tidak adil, menurunkan motivasi, dan prosedur implementasinya tidak disampaikan dengan jelas. Maka dari itu desain dan implementasi sistem kompensasi dan benefit tidak hanya berpengaruh pada motivasi guru, tetapi juga dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan keselamatan, kualitas, kreativitas, inovasi, dan berbagai hasil penting lainnya dalam menciptakan kualitas pendidikan yang baik. Hal ini juga relevan bagi guru dalam membangun fondasi pendidikan yang kuat bagi anak-anak. Guru yang menerima manfaat dari sistem kompensasi dan benefit yang dirancang dengan baik cenderung berusaha memberikan yang terbaik untuk memastikan kinerja yang sukses dan efektif.

Jenis Kompensasi dan Benefit yang Efektif untuk Meningkatkan Kinerja SDM

Jenis kompensasi dan manfaat yang efektif untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia mencakup kompensasi finansial dan manfaat non-finansial. Kompensasi finansial dapat dibedakan menjadi dua kategori: kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merujuk pada penghargaan yang diberikan dalam bentuk gaji atau upah yang dibayarkan secara teratur dalam jangka waktu tertentu. Gaji atau upah ini bisa berupa pembayaran tunai atau natura, yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas pekerjaan mereka, termasuk bonus, insentif, dan komisi. Sementara itu, kompensasi finansial tidak langsung mencakup manfaat tambahan di luar gaji tetap, seperti tunjangan, asuransi, pesangon, tunjangan pendidikan anak, cuti sakit, dan sebagainya. Dengan demikian, kompensasi tidak langsung merupakan berbagai program penghargaan yang diberikan sebagai bagian dari manfaat organisasi untuk sumber daya manusia (Lidya et al., 2019).

Kompensasi finansial seperti gaji, bonus berdasarkan kinerja, dan insentif yang sesuai dapat memberikan motivasi langsung bagi SDM untuk bekerja lebih baik. Tunjangan kesehatan, asuransi jiwa, dan pensiun juga sangat penting untuk memberikan rasa aman dan kesejahteraan jangka panjang bagi SDM, yang pada gilirannya mendorong mereka untuk memberikan kontribusi terbaik. Program insentif yang menghargai pencapaian SDM juga dapat meningkatkan semangat mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal tersebut relevan dengan penelitian (Pepra-Mensah et al, 2017) bahwa kompensasi langsung terdiri dari gaji pokok dan gaji variabel. Gaji pokok merujuk pada kompensasi dasar yang diterima SDM, biasanya berupa upah atau gaji. Gaji pokok dapat berupa gaji per jam atau gaji tetap, yang ditentukan berdasarkan cara pembayaran dan jenis pekerjaan. Gaji per jam adalah metode pembayaran yang umumnya dihitung berdasarkan waktu, sementara SDM dengan gaji tetap menerima pembayaran yang konsisten setiap periode, terlepas dari jumlah jam kerja yang dilakukan. Sementara itu, gaji variabel merupakan jenis kompensasi langsung yang terkait dengan kinerja individu, tim, atau organisasi. Bentuk gaji variabel yang paling umum adalah bonus dan pembayaran program insentif.

Sedangkan, kompensasi tidak langsung mencakup pembayaran finansial dan non-finansial yang diterima oleh SDM sebagai imbalan atas kelanjutan pekerjaan mereka di organisasi, dan ini merupakan bagian penting dari total kompensasi yang diterima setiap SDM. Istilah lain yang digunakan untuk menggambarkan kompensasi ini termasuk tunjangan tambahan, layanan SDM, kompensasi ekstra, dan gaji tambahan. Kompensasi tidak langsung atau tunjangan SDM adalah elemen remunerasi yang diberikan sebagai tambahan terhadap berbagai bentuk pembayaran tunai. Kompensasi tidak langsung juga mencakup hal-hal yang bukan merupakan bentuk pembayaran langsung, seperti hari libur tahunan.

Benefit non-finansial juga memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja SDM. Menyediakan peluang pengembangan karier seperti pelatihan, workshop, atau kesempatan

promosi dapat memperkuat keterampilan dan motivasi SDM. Lingkungan kerja yang positif, dengan budaya yang mendukung, keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, serta fleksibilitas dalam waktu kerja, akan membuat SDM merasa dihargai dan lebih produktif. Penghargaan terhadap pencapaian SDM, baik secara formal maupun informal, juga dapat memperkuat loyalitas dan semangat mereka. Dengan keseimbangan kompensasi yang adil dan benefit yang tepat, organisasi dapat memaksimalkan kinerja SDM dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif (Pepra-Mensah et al, 2017).

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Kadir et al., 2019) bahwa jenis dari benefit adalah promosi dan insentif. Promosi merupakan perpindahan SDM ke posisi yang lebih tinggi dalam organisasi. Promosi ini berfungsi sebagai bentuk pengakuan atas usaha dan kontribusi SDM dalam organisasi. Pengakuan tersebut sangat penting dalam lingkungan sosial dan organisasi karena berperan sebagai alat motivasi yang dapat mendorong tercapainya hasil yang lebih baik. Kenaikan pangkat dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja SDM, karena hal tersebut menambah motivasi dan rasa tanggung jawab mereka. SDM yang menduduki posisi tinggi sering kali merasakan tekanan lebih besar untuk terus meningkatkan kinerja organisasi. Selain itu, pengayaan tugas dan promosi yang konsisten di suatu institusi menjadi tujuan utama bagi setiap SDM. Insentif adalah penghargaan tambahan yang diberikan di luar gaji atau upah pokok, yang secara langsung berkaitan dengan kinerja SDM. Selain itu, insentif merupakan bagian dari sistem kompensasi berbasis kinerja yang menghubungkan penghasilan SDM dengan hasil kerja yang dicapai di tempat kerja. Insentif non-moneter mencakup pemberian hadiah yang tidak berupa uang, seperti kartu hadiah, piala, perjalanan liburan, makanan ringan, dan lain-lain. Efek positif dari insentif ini berfungsi sebagai petunjuk bagi SDM tentang apa yang ingin dicapai oleh organisasi, serta apa yang dihargai dan diprioritaskan dalam pekerjaan mereka.

Strategi Penerapan Kompensasi dan Benefit untuk Meningkatkan Kinerja SDM

Kompensasi menjadi faktor penting bagi SDM, karena selain sebagai sumber pendapatan yang didapat dari keterampilan dan kontribusi mereka, kompensasi juga berhubungan langsung dengan kepuasan kerja. Strategi kompensasi pun menjadi salah satu aspek vital dalam manajemen sumber daya manusia, karena dapat memengaruhi produktivitas dan perkembangan organisasi. Strategi kompensasi yang diterapkan oleh setiap organisasi mungkin berbeda, namun tujuannya tetap sama, yakni memberikan penghargaan kepada SDM. Strategi kompensasi yang baik dan unik dapat membuat organisasi lebih menarik bagi SDM maupun calon pelamar, sehingga SDM merasa nyaman dan termotivasi untuk bekerja dengan organisasi tersebut. Salah satu elemen krusial dalam manajemen sumber daya manusia adalah kompensasi. Pemberian kompensasi yang tepat akan membantu organisasi dalam menarik, mempertahankan, dan memotivasi SDM. Strategi kompensasi yang efektif sangat penting bagi organisasi karena dapat memberikan dampak positif yang signifikan dalam meningkatkan kinerja SDM (Simanjuntak et al., 2024).

Strategi kompensasi melibatkan pendekatan strategis dalam manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan perubahan signifikan dalam organisasi melalui pemberian kompensasi kepada SDM (Puspita & Shamita, 2022). Beberapa strategi yang dapat diterapkan oleh organisasi atau organisasi termasuk perencanaan keuangan yang matang, di mana organisasi harus menyusun anggaran untuk menghitung biaya kompensasi dan menentukan siapa yang berhak menerima imbalan. Selain itu, organisasi perlu melakukan survei kompensasi untuk memahami kebutuhan dan harapan SDM agar benefit dan kompensasi yang diberikan dapat lebih tepat sasaran. Audit gaji secara rutin juga penting untuk memastikan bahwa tunjangan diberikan sesuai dengan kinerja, sehingga SDM merasa dihargai.

Strategi yang diterapkan pada temuan (Ghibrani et al., 2020) melibatkan pemberian kompensasi tambahan bagi sumber daya manusia, seperti kompensasi fringe benefits atau kompensasi pelengkap. PDAM Tirta Mukti Cianjur adalah salah satu organisasi yang menerapkan strategi ini untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Organisasi ini memberikan kompensasi yang memadai, termasuk gaji dan upah yang cukup untuk memastikan kesejahteraan sumber daya manusia selama mereka bertugas. Gaji yang diterima oleh sumber daya manusia di PDAM Tirta Mukti Cianjur sudah cukup untuk memberikan penghargaan, yang berfungsi untuk meningkatkan kinerja mereka serta mengurangi tingkat pergantian sumber daya manusia yang

tinggi. Pemberian kompensasi pelengkap yang tepat berdampak positif terhadap peningkatan kinerja sumber daya manusia di PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur.

Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Putri & Atep, 2024) strategi yang dilakukan adalah kompensasi berupa bonus uang makan bagi SDM operasional CV. Barokah Bandung yang terbukti memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja SDM. Sistem ini berhasil mendorong kedisiplinan, karena hanya SDM yang datang tepat waktu yang berhak menerima bonus tersebut. Secara tidak langsung, sistem ini meningkatkan efisiensi kerja, karena SDM yang hadir tepat waktu dapat memulai tugas lapangan pada waktu yang optimal, menghindari pekerjaan lembur. Hal ini meningkatkan kinerja, karena SDM dapat menyelesaikan lebih banyak pekerjaan dalam waktu yang lebih efisien. Selain itu, bonus uang makan juga berkontribusi pada kesejahteraan SDM operasional yang bekerja di lapangan.

Hubungan antara Kepuasan Kerja dan Kinerja

Kemajuan dan keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kualitas sumber daya manusia atau SDM yang ada di dalamnya. Jika organisasi memiliki SDM yang berkualitas, maka kesuksesan organisasi akan semakin meningkat. Sebaliknya, organisasi yang memiliki SDM yang kurang berkualitas akan kesulitan meraih kesuksesan. Oleh karena itu, organisasi hanya dapat mencapai kesuksesan jika kinerja SDM berjalan dengan baik dan optimal. Dengan demikian, kinerja SDM menjadi faktor penting yang harus diperhatikan oleh organisasi (Fitria, 2016).

Kinerja merupakan hasil dari pekerjaan sumber daya manusia yang dapat diukur melalui berbagai aspek, seperti kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kolaborasi. Semua aspek tersebut bertujuan untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Salah satu langkah yang dapat diambil oleh sebuah organisasi untuk mempertahankan pandangan positif SDM adalah dengan memenuhi hak-hak mereka. Hal ini akan membuat SDM merasa dihargai dan menumbuhkan perasaan positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Individu yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi umumnya akan merasakan positif terhadap organisasi, sedangkan mereka yang memiliki tingkat kepuasan kerja rendah cenderung merasakan negatif terhadap organisasi. Mereka yang puas dengan pekerjaan mereka umumnya menunjukkan kinerja yang baik, tingkat keaktifan yang tinggi, semangat yang besar, dan dapat meraih prestasi dalam pekerjaan mereka (Surya & Hermien, 2014).

Temuan yang dilakukan oleh (Yee, 2018) yang menunjukkan bahwa terdapat korelasi positif antara kepuasan kerja dan kinerja kerja. Staf akademik di Universitas Swasta Malaysia yang merasa puas cenderung berusaha lebih keras dalam pekerjaan mereka dan memiliki kinerja yang lebih baik. Ketika staf akademik meningkatkan kinerjanya, hal ini berdampak pada kinerja universitas, yang tercermin dari lulusan yang berkualitas tinggi dan siap untuk dipekerjakan. Reputasi universitas pun akan meningkat karena menghasilkan lebih banyak lulusan yang unggul. Dalam Bidang pendidikan, kepuasan kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja guru. Ketika guru merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti kompensasi, pengakuan, lingkungan kerja, dan kesempatan untuk berkembang, mereka cenderung memberikan kinerja yang lebih baik. Kepuasan yang tinggi dapat meningkatkan motivasi guru untuk mengajar dengan penuh semangat, memberikan perhatian lebih kepada siswa, dan berperan aktif dalam mencapai tujuan pendidikan. Sebaliknya, ketidakpuasan terhadap pekerjaan dapat mengurangi semangat dan produktivitas, serta memengaruhi hubungan guru dengan siswa, yang akhirnya berdampak pada kualitas pengajaran dan hasil belajar siswa.

Menjadi seorang profesional tidak hanya melibatkan peningkatan keterampilan, tetapi juga memerlukan perhatian terhadap aspek lain dari diri seorang guru, seperti motivasi yang diberikan melalui supervisi, insentif, dan gaji yang sesuai dengan tingkat keprofesionalan mereka. Hal ini sangat penting agar guru merasa puas dalam menjalankan peran mereka sebagai pendidik, karena kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap individu terhadap pekerjaan mereka. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin positif sikap yang ditunjukkan di tempat kerja. Di sisi lain, motivasi, baik yang berasal dari dalam diri guru maupun faktor eksternal, memainkan peran krusial dalam membentuk seorang guru yang profesional. Motivasi dan kepuasan kerja merupakan faktor pendorong bagi individu untuk melaksanakan tugasnya, di mana motivasi yang muncul dari kepuasan kerja berfungsi sebagai pemicu untuk mencapai hasil yang optimal dan kinerja yang tinggi (Darmana & Rosita, 2022).

Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syamsuddin, 2022) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 44,6% terhadap kinerja guru. Ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja berkontribusi pada kinerja guru. Kepuasan kerja mencerminkan bagaimana seseorang merasa tentang pekerjaannya, yang bisa saja menyenangkan atau tidak, tergantung pada sejauh mana harapan sesuai dengan realitas yang diterima dari pekerjaan tersebut. Dengan kata lain, kepuasan kerja adalah perasaan puas atau tidak puas serta pencapaian yang dirasakan setelah menyelesaikan tugas. Hasil penelitian tersebut juga mengungkapkan bahwa kepuasan kerja memengaruhi kinerja guru, dengan rincian kontribusi dari kepuasan gaji sebesar 27,3%, kesenangan terhadap pekerjaan 21,2%, moral kerja 21,2%, supervisi 18,2%, dan kondisi sekolah 21,1%.

Peran Pemimpin Sekolah dalam Pengelolaan Kompensasi dan Benefit

Kepala sekolah memiliki peran yang sangat krusial untuk dapat menciptakan lingkungan yang dan mendukung pengembangan kualitas pendidikan di sekolah. Salah satunya dengan meningkatkan kesejahteraan guru, hal tersebut didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Brotosedjati, 2021) yaitu adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara kinerja guru di SD Sukoharjo, menunjukkan bahwa apabila kompensasi ditingkatkan maka kinerja guru juga meningkat. Seorang kepala sekolah yang cerdas pastinya akan berusaha keras untuk meningkatkan kinerja guru yang menjadi Sumber Daya Manusia di lembaga sekolah melalui peningkatan kompensasi, baik yang bersifat material atau nonmaterial. Sehingga, tindakan tersebut dapat secara lahir dan batin meningkatkan kesejahteraan guru. Sama halnya dengan penelitian mengenai kompensasi yang menjadi salah satu strategi dalam meningkatkan SDM yang ada di sekolah menengah kejuruan Al-Ghafur Sumenep (Munawwarah et al., 2024). Strategi tersebut diwujudkan dengan kepala sekolah terlibat dalam penyusunan kebijakan kompensasi secara adil dan transparan, yang mana mencakup penentuan gaji, tunjangan, dan insentif yang sesuai dengan kinerja guru. Selain itu, adanya adanya monitoring dan evaluasi sangat ditekankan dalam menilai efektivitas sistem kompensasi. Mengenai kompensasi yang menjadi strategi dalam meningkatkan kinerja SDM juga didukung penelitian yang dilakukan oleh (Bahar Nurdin, 2022) yaitu adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru dalam mengajar SDN di Kecamatan Ngamprah. Kompensasi yang diterima guru juga dalam kategori yang tinggi, hal ini menunjukkan dengan adanya kompensasi menjadi sebuah strategi yang baik dalam menjamin kehidupan yang layak dan bisa memenuhi kebutuhan guru. Hasil penelitian serupa dengan penelitian (Basse, 2022) yaitu kompensasi memiliki hubungan langsung dengan kinerja SDM dalam suatu lembaga pendidikan. Artinya dengan memberikan kompensasi menjadi sebuah strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja SDM yang salah satunya adalah guru. Kompensasi tersebut dapat berupa kompensasi langsung (direct compensation) seperti gaji, upah, dan insentif upah, serta kompensasi tidak langsung (indirect compensation) seperti memberikan tunjangan hari raya, pakaian seragam, kunjungan lapangan, dll.

Selain kompensasi, benefit juga menjadi salah satu hal yang penting dalam meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan. Penelitian yang dilakukan oleh (Ngalimun & Latifah, 2025) yang mana SDM pada lembaga pendidikan agar mencapai kinerjanya dengan baik perlu diberikan benefit berupa asuransi kesehatan atau akses program kesejahteraan lainnya yang dapat membantu mengurangi stress dan masalah kesehatan yang dihadapi oleh guru sebagai salah satu dari SDM sekolah. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian (Rezliyadi et al., 2021) yang mana seorang kepala sekolah yang memberikan benefit yang komprehensif ini dapat mendukung kesejahteraan guru, meningkatkan kinerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif. Salah satu benefit yang diberikan yaitu dengan memberikan tunjangan transportasi bagi guru yang memiliki rumah yang cukup jauh dari sekolah. Kemudian, membrikan acara sosial atau rekreasi yang tujuannya untuk mempererat hubungan antara guru dan staf sekolah.

Tantangan dan Solusi dalam Implementasi Sistem Kompensasi dan Benefit di Sekolah

Pada implementasi sistem kompensasi dan benefit seperti penelitian yang dilakukan oleh (Lumapow et al., 2024) yaitu Human Resource dibidang pendidikan mencakup berbagai kemampuan dan pengetahuan yang diperlukan untuk mengelola sumber daya manusia secara efektif. Salah satunya dengan menyusun paket kompensasi yang kompetitif serta merancang sistem benefit bagi guru agar tetap termotivasi. Namun, tantangan yang dihadapi oleh kepala

sekolah yang juga menjadi salah satu dari Human Resource yaitu harus membangun kapasitas tenaga pendidik atau guru yang mampu dengan cepat beradaptasi dengan teknologi dalam kebutuhan pembelajaran di era society 5.0. Suatu lembaga pendidikan dituntut untuk memberikan pendidikan yang relevan dengan kebutuhan dunia kerja yang semakin dinamis. Tantangan dalam implementasi sistem kompensasi dan benefit juga dijelaskan oleh (Siahaan & Meilani, 2022) pada penelitiannya mengenai sistem kompensasi dan benefit pada guru honorer di salah satu SMK yang berada di Indonesia. Dijelaskan bahwa tantangan tersebut berasal dari permintaan tenaga kerja, produktivitas, berbagai kebijakan dan penggajian, serta kendala-kendala pemerintah. Pada sisi lain kompensasi dan benefit bertindak sebagai bentuk motivasi bagi SDM dalam sebuah lembaga untuk bisa memenuhi kepuasan kerja.

Adanya tantangan tersebut harus ditemukan solusi agar kinerja SDM dalam sebuah lembaga pendidikan tidak sampai mengalami penurunan, Dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Hoque & Atheef, 2022) yaitu harus diatasi dengan pengorganisasian tugas akademis dan administratif yang efisien, peninjauan yang tepat agar pemberian kompensasi dan benefit bisa sesuai dengan kebutuhan SDM. Merujuk pada era society 5.0 terkait dengan tantangan pada implementasi kompensasi dan benefit pada penelitian (Siahaan & Meilani, 2022), sehingga diberikan sebuah fleksibilitas dalam bentuk pilihan kompensasi yang bisa disesuaikan dengan kebutuhan masing-masing SDM. Seperti halnya dengan memberikan pilihan antara gaji yang lebih atau benefit lain seperti pelatihan pengembangan karir.

Kompensasi dan benefit menjadi suatu strategi yang krusial dalam meningkatkan kinerja SDM dalam suatu lembaga pendidikan. Sebab, dijelaskan oleh (Notty, 2021) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa SDM sekolah yang dalam hal ini adalah staff dan guru merupakan ujung tombak dari keberhasilan dan kemajuan sekolah itu sendiri. Apabila kinerjanya baik maka sekolah akan maju dan sebaliknya, jika kinerjanya buruk maka akan berdampak pada kemunduran secara perlahan. Pada sisi lain juga dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh (Saif et al., 2022) yang mana pada sekolah yang ada di Pakistan, adanya kompensasi dan benefit juga menjadi suatu hal diperhatikan, karena masih banyak lembaga pendidikan sekolah yang mengesampingkan hal tersebut. Sehingga, dalam implementasinya pihak kepala sekolah melakukan survei kepuasan secara rutin pada staff dan guru untuk mengetahui apakah kebijakan kompensasi dan benefit yang diterapkan sudah sesuai dengan harapan dan kebutuhan mereka.

KESIMPULAN

Kompensasi dan benefit memegang peranan penting sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja SDM di lembaga pendidikan. Sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan kinerja guru dan kualitas pendidikan. Kompensasi dan benefit yang efektif mencakup kompensasi finansial dan non-finansial. Strategi kompensasi yang efektif melibatkan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi SDM. Kepuasan kerja guru dapat meningkatkan semangat mengajar, kualitas pengajaran, dan hasil belajar siswa. Kepala sekolah memegang peran penting dalam mengelola kompensasi dan benefit secara efektif. Implementasi sistem kompensasi dan benefit di sekolah menghadapi tantangan seperti adaptasi teknologi dan kebijakan penggajian yang berbeda, yang dapat diatasi dengan pengorganisasian tugas yang efisien, peninjauan kompensasi yang tepat, dan pemberian pilihan kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan SDM. Penelitian ini merekomendasikan agar manajemen sekolah merancang sistem kompensasi dan benefit yang seimbang antara aspek finansial dan non-finansial untuk meningkatkan motivasi dan kinerja SDM. Kepala sekolah perlu mengelola kebijakan ini secara strategis dengan menjamin keadilan, transparansi, dan kesesuaian imbalan dengan kontribusi. Kepuasan kerja harus diutamakan karena berdampak langsung pada semangat mengajar dan hasil belajar siswa. Keputusan terkait kompensasi perlu disesuaikan dengan kondisi sekolah dan memanfaatkan teknologi untuk mengatasi tantangan implementasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abrori, M. (2024). Kompensasi dan Keuntungan SDM Sebagai Bentuk Motivasi Kerja Karyawan Bidang Pendidikan. *Relevancia: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*.
- Bahar Nurdin, I. (2022). Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru Sd Negeri.

- Jurnal Administrasi Pendidikan, 1, 60–69.
- Bassey, D. M. O. (2022). Just What Carter G. Woodson Ordered: Culturally Responsive Education and Teaching. *Journal of Education and Human Development*, 6(4), 1–10. <https://doi.org/10.15640/jehd.v6n4a1>
- Brotosedjati, S. (2021). an Effect of Compensation and Classroom Visit Supervision By Principals Toward Teacher'S Performance of Elementary Schools in Sukoharjo Subdistrict. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 18(3), 229–243.
- Darmana, A., & Rosita, T. (2022). Pengaruh Motivasi Kepuasan Kerja Pendidikan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Rantau Selatan di Labuhanbatu The Influence of Educational Job Satisfaction Motivation and Work Experience on Teacher Performance at Rantau Selatan Elementary School. 4(3), 1913–1920. <https://doi.org/10.34007/jehss.v4i3.975>
- Diastuti, M. (2021). Pemberian kompensasi dan benefit sebagai tolak ukur semangat kerja karyawan. *Journal FEB UNMUL*, 18(2), 248–252. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Fajar, M. A. (2024). Meta-Analisis Menggunakan Metode PRISMA: Penerapan Teknologi Pendidikan Pada Usaha Digital Printing . Meta-Analysis Using the PRISMA Method: Application of Educational Technology in Digital Printing Businesses. 4, 141–150.
- Fausia, F. I., & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank Bri. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6), 3031–5220.
- Fernando, N., & Zuraida, U. (2023). The Impact of Employee Engagement, Job Satisfaction, and Compensation and Benefits towards Gen Z's Employee Performance in PT. XYZ. *Journal Integration of Management Studies*, 1(1), 75–82. <https://doi.org/10.58229/jims.v1i1.21>
- Fitria, H. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. X Di Pasuruan. 5(1), 1–12.
- Ghibrani, N., Acep, S., & Nor, N. (2020). Efektivitas Kompensasi Pelengkap Untuk Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi Pada PDAM Tirta Mukti Kabupaten Cianjur). 3(2), 35–41.
- Hamidah, S. N., & Mulya, N. A. N. (2024). Pengaruh Kompensasi dan Benefit Syariah dalam Suatu Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan. *Karimah Tauhid*, 3(3), 2703–2715. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i3.12335>
- Hoque, K. E., & Atheef, M. (2022). A review of waste management practices and their impact on human health. *Waste Management*, 29(8), 2227–2239. <https://doi.org/10.1016/j.wasman.2009.03.028>
- Isnaini Fausia Fitri, & Kuswinarno, M. (2024). Analisis Dampak Kompensasi Dan Benefit Terhadap Motivasi Karyawan Bank Bri. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(6), 3031–5220.
- Kadir, A., Humaid AlHosani, A., Ismail, F., & Sehan, N. (2019). The Effect of Compensation and Benefits Towards Employee Performance. <https://doi.org/10.4108/eai.30-7-2019.2287551>
- Khairunnisa Khairunnisa. (2021). Peran Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Sosial Kota Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi STIEP*, 6(1), 32–36. <https://doi.org/10.54526/jes.v6i1.46>
- Lidya, O. R., Riane, J. P., & Johny, R. E. T. (2019). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BANK TABUNGAN NEGARA (PERSERO), TBK. KANTOR CABANG MANADO. *Sustainability (Switzerland)*, 11(1), 1–14.
- Lumapow, H., Tombokan, S. S. ., Sondakh, E. R., Hayun, S., & Kolibu, M. T. (2024). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompetensi Human Resouces (HR) Bidang Pendidikan di Era 5.0. *Paradigma*, 5(2), 873–879. <https://doi.org/10.53682/jpjsre.v5i2.10496>
- Muazza, M. (2021). In Search of Quality Human Resources in Education: Professional Competency, Compensation, Working Climate, and Motivation toward Vocational Teachers' Performance. *Indonesian Research Journal in Education |IRJE|*, 5(1), 175–191. <https://doi.org/10.22437/irje.v5i1.12497>
- Munawwarah, F., Jannah, F., & Nurhadi, A. (2024). Peran Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Sumber Daya Manusia. *Thawalib: Jurnal Kependidikan Islam*, 5(1), 147–158. <https://doi.org/10.54150/thawalib.v5i1.335>

- Ngalimun, & Latifah. (2025). Pendidikan Sebagai Sebuah Investasi. *SURPLUS : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 3, 369–378.
- Notty, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dan Staf Sekolah Advent Dki Jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen Dan Bisnis (JTIMB)*, 4(1), 65–82.
<https://jurnal.unai.edu/index.php/jtimb/article/view/2495%0Ahttps://jurnal.unai.edu/index.php/jtimb/article/download/2495/1874>
- Pepra-Mensah et al. (2017). Effect of Compensation on Basic School Teachers’s Job Satisfaction in the Northern. *Journal of Management and Business*, 17(3).
- Putri, N. A. A., & Atep, K. (2024). Penerapan Kompensasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di CV. Barokah Bandung. 6(1), 198–205.
- Rezliyadi, Efrina, L., & Arrosyid, A. (2021). Analisis Pemberian Kompensasi dan Benefit dalam Meningkatkan Kinerja Guru Menurut Perspektif Ekonomi Islam. *Jurnal Muftadiin*, 11(1), 1–14.
http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI
- Saif, A., Amir, M., & Hussain, F. (2022). Does Compensation & Benefits Matters to Working Women to Perform Well? A Case of Public School Teachers. *Journal of Education and Vocational Research*, 9(2), 31–41.
- Salim, A., Kustiani, L., & Supanto, F. (2024). Creating Job Satisfaction through Transformational Leadership and Compensation Factors in the Banking Sector. *East African Scholars Journal of Economics, Business and Management*, 7(07), 296–304.
<https://doi.org/10.36349/easjebm.2024.v07i07.003>
- Sari, M. P., & Maharani, S. (2024). Analisis kompensasi dan benefit dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT Star Omega Abadi Group. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 7(2), 1–8.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2022). Sistem Kompensasi, Benefit, dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap di Sebuah SMK Swasta di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>
- Simamora, K. N., & Sambas, I. G. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(6), 3869–3876.
<https://doi.org/10.54371/jiip.v6i6.2106>
- Simanjuntak, M., Studi, P., Rekayasa, M., Industri, F. T., & Del, I. T. (2024). Analisis Strategi Kompensasi yang Efektif untuk Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT Hutahaean. 3.
- Surya, T. A. N., & Hermien, L. (2014). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan Correlation Between Job Satisfaction And Employee Performance. 11(01), 212–224.
- Syamsuddin, N. (2022). Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sd negeri di banda aceh. 11(2), 39–53.
- Yee, L. C. (2018). An Analysis on the Relationship between Job Satisfaction and Work Performance among Academic Staff in Malaysian Private Universities. 1(2), 64–73.