

**PENGARUH GAJI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN
KOMPETENSI GURU PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
DI KOTA PEKALONGAN**



TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar
Magister Pendidikan (M.Pd.)

Oleh:

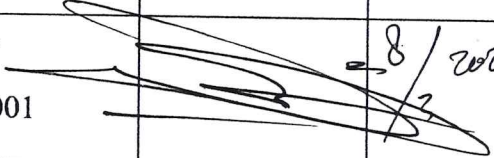
ALAIKA AKMAL ZIDAN
50224001

**PASCASARJANA PROGRAM STUDI
MAGISTER PENDIDIKAN AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
2026**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Alaika Akmal Zidan
NIM : 50224001
Program Studi : Magister Pendidikan Agama Islam
Judul Tesis : Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja dan Kompetensi
Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan

Tesis ini telah disetujui oleh pembimbing untuk diajukan ke sidang panitia ujian Tesis program Magister

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Pembimbing I	Dr. Slamet Untung, M.Ag. NIP. 19670421 199603 1 001		8 / 3 / 2026
Pembimbing II	Dr. Muhamad Rifa'i Subhi, M.Pd.I. NIP. 19890724 202012 1 010		9 / 3 / 2026

Pekalongan, 04 Maret 2026

Mengetahui:

a.n. Direktur

Ketua Program Studi

Magister Pendidikan Agama Islam



Prof. Dr. H. Abdul Khobir, M.Ag.

NIP. 19720105200003 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
PASCASARJANA**

Jl. Kusuma Bangsa Nomor 9 Pekalongan Kode Pos 51141 Telp (0285) 412575
Email : pps.uingusdur.ac.id email : pps@uinpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Tesis dengan Judul “**Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan**” yang disusun oleh:

Nama : **Alaika Akmal Zidan**
NIM : **50224001**
Program Studi : **Magister Pendidikan Agama Islam**

Telah dipertahankan dalam Sidang Ujian Tesis Pascasarjana Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan pada tanggal 13 Maret 2026.

Jabatan	Nama	Tanda Tangan	Tanggal
Ketua Sidang	Prof. Dr. H. Moh. Sugeng Solehudin, M.Ag. NIP. 197107072000032001		6/4.2026
Sekretaris Sidang	Dr. Rahmi Anekasari, M.Pd.I NIP. 198002132009122003		6/4.2026
Penguji Utama	Dr. H.Ahmad Ta'rifin, M.A. NIP. 197510202005011002		6/4.2026
Penguji Anggota	Dr. Nurlaila Ana, M.Pd. NIP. 197402041998022004		2/4 2026



Mengetahui:

Direktur

Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag.
NIP. 197101151998031005

PERNYATAAN KEASLIAN

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Karya tulis saya, tesis ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister), baik di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan maupun di perguruan tinggi lain.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Tim Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Pekalongan, 09 Maret 2026

Penulis,



Alaika Akmal Zidan

MOTTO

“...مَعَنَا اللَّهُ إِنَّ تَحْزَنُ لَا...”

“Jangan engkau bersedih, sesungguhnya Allah bersama kita”

(Qs. At Taubah:40)

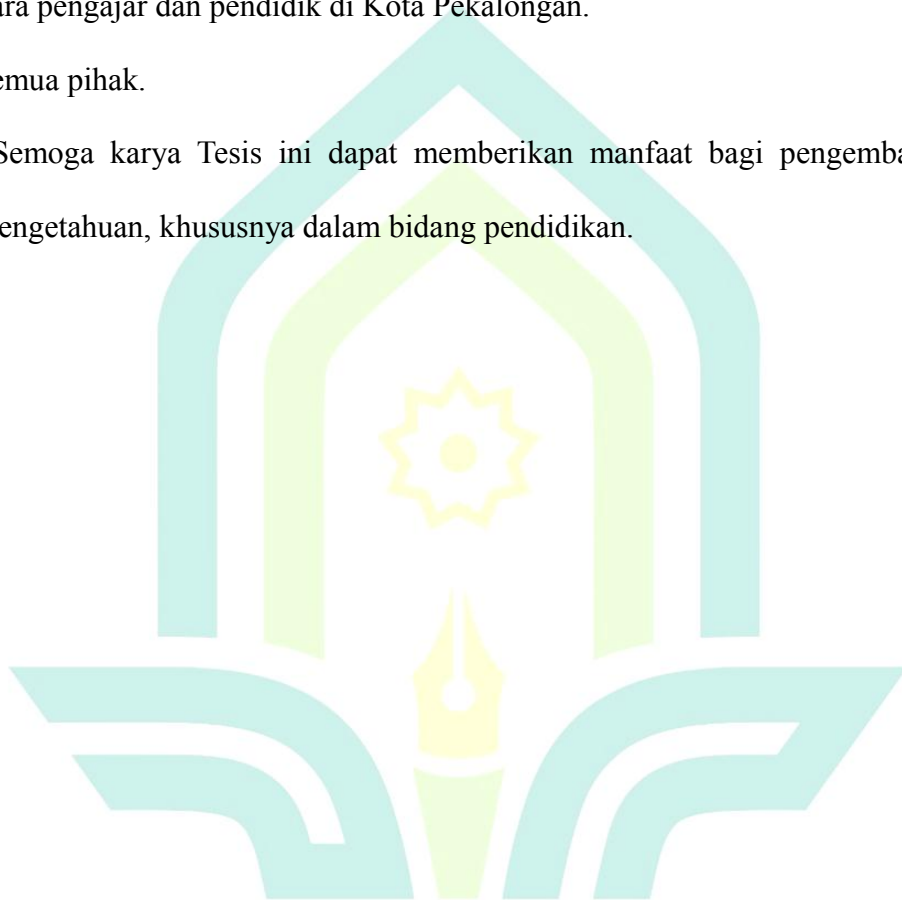


PERSEMBAHAN

Dengan rasa syukur yang mendalam, dengan telah diselesaikanya Tesis ini,
Penulis persembahkan kepada:

1. Para dosen UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Kedua orang tua dan keluarga penulis.
3. Para pengajar dan pendidik di Kota Pekalongan.
4. Semua pihak.

Semoga karya Tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang pendidikan.



ABSTRAK

Zidan, Alaika Akmal. 2026. Pengaruh Gaji Terhadap Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan. Tesis Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam, Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Pembimbing: Dr. Slamet Untung, M.Ag. dan Dr. Muhamad Rifai Subhi, M.Pd.I.

Kata Kunci: Gaji, Motivasi Kerja, Kompetensi Guru, Pendidikan Agama Islam

Pendidikan merupakan pilar penting dalam pembangunan bangsa yang keberhasilannya sangat ditentukan oleh peran guru sebagai eksekutor utama dalam proses pembelajaran. Dalam konteks pendidikan agama, guru memiliki tanggung jawab yang lebih kompleks karena tidak hanya menyampaikan materi pelajaran, tetapi juga membina karakter, akhlak, dan spiritualitas peserta didik. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut tingkat motivasi kerja dan kompetensi guru agar proses pembelajaran dapat berjalan secara efektif. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru adalah kesejahteraan finansial, termasuk gaji sebagai bentuk penghargaan atas kinerja profesional. Oleh karena itu, penting untuk menelaah secara empiris apakah gaji memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam, khususnya di Kota Pekalongan.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: Apakah ada pengaruh gaji terhadap motivasi kerja guru PAI di Kota Pekalongan?; Apakah ada pengaruh gaji terhadap kompetensi guru PAI di Kota Pekalongan?; Apakah ada pengaruh gaji terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru PAI di Kota Pekalongan?. Tujuan penelitian adalah: Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap motivasi kerja guru PAI di Kota Pekalongan; Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kompetensi guru PAI di Kota Pekalongan; Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru PAI di Kota Pekalongan.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan dengan cara menyebar angket sejumlah kepada Guru PAI di Kota Pekalongan. Metode analisis yang digunakan menggunakan *software* SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan. Secara parsial, gaji berpengaruh terhadap motivasi kerja dengan persamaan regresi $Y = 8,038 + 0,734X$, nilai t hitung sebesar 5,821 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,390 yang menunjukkan bahwa 39,0% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh gaji. Selain itu, gaji juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru dengan persamaan regresi $Y = 12,838 + 0,611X$, nilai t hitung sebesar 5,860 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta nilai R^2 sebesar 0,393 yang berarti 39,3% variasi kompetensi guru dipengaruhi oleh gaji. Secara simultan, berdasarkan uji MANOVA, gaji juga terbukti berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru secara bersama-sama dengan nilai signifikansi 0,004 ($< 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa gaji memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi guru.

ABSTRACT

Zidan, Alaika Akmal. 2026. *The Influence of Salary on Work Motivation and the Competence of Islamic Religious Education Teachers in Pekalongan City*. Master's Thesis, Master Program in Islamic Religious Education, Graduate School of UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Supervisors: Dr. Slamet Untung, M.Ag. and Dr. Muhamad Rifai Subhi, M.Pd.I.

Keywords: Salary, Work Motivation, Teacher Competence, Islamic Religious Education

Education is an important pillar in national development, whose success is highly determined by the role of teachers as the main executors in the learning process. In the context of religious education, teachers have more complex responsibilities because they not only deliver learning materials but also foster students' character, morality, and spirituality. The implementation of these responsibilities requires a high level of work motivation and teacher competence so that the learning process can run effectively. One factor that is presumed to influence teachers' work motivation and competence is financial welfare, including salary as a form of appreciation for professional performance. Therefore, it is important to examine empirically whether salary has an influence on the work motivation and competence of Islamic Religious Education teachers, particularly in Pekalongan City.

The research problems in this study are: Is there an influence of salary on the work motivation of Islamic Religious Education teachers in Pekalongan City?; Is there an influence of salary on the competence of Islamic Religious Education teachers in Pekalongan City?; Is there an influence of salary on both the work motivation and competence of Islamic Religious Education teachers in Pekalongan City? The objectives of this study are: to analyze the influence of salary on the work motivation of Islamic Religious Education teachers in Pekalongan City; to analyze the influence of salary on the competence of Islamic Religious Education teachers in Pekalongan City; and to analyze the influence of salary on both the work motivation and competence of Islamic Religious Education teachers in Pekalongan City.

This research is a field study employing a quantitative research approach. The study was conducted by distributing questionnaires to Islamic Religious Education teachers in Pekalongan City. The data analysis method was carried out using SPSS software.

The results of the study indicate that salary has a positive and significant effect on work motivation and the competence of Islamic Religious Education teachers in Pekalongan City. Partially, salary affects work motivation with the regression equation $Y_1 = 8.038 + 0.734X$, a t-value of 5.821 with a significance level of 0.000 (< 0.05), and a coefficient of determination (R^2) of 0.390, indicating that 39.0% of the variation in work motivation can be explained by salary. Furthermore, salary also has a positive and significant effect on teacher competence with the regression equation $Y_2 = 12.838 + 0.611X$, a t-value of 5.860 with a significance level of 0.000 (< 0.05), and an R^2 value of 0.393, meaning that 39.3% of the variation in teacher competence is influenced by salary. Simultaneously, based on the MANOVA test, salary is also proven to have a significant effect on both work motivation and teacher competence, with a significance value of 0.004 (< 0.05). Therefore, it can be concluded that salary plays an important role in improving both work motivation and teacher competence.

KATA PENGANTAR

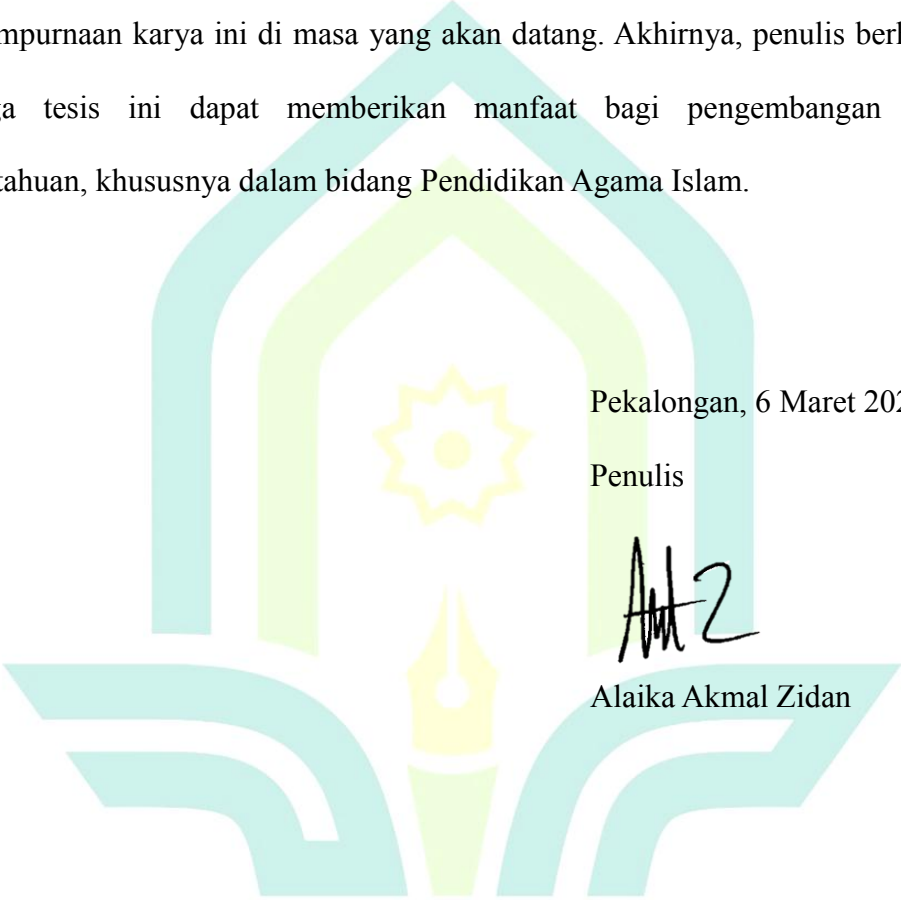
Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT. yang telah melimpahkan rahmat, taufik, dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja dan Kompetensi Guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan” dengan baik. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurah kepada Nabi Muhammad SAW., beserta keluarga, sahabat, dan seluruh umatnya hingga akhir zaman.

Penyusunan tesis ini dilakukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada program studi Magister Pendidikan Agama Islam. Dalam proses penyusunan tesis ini, penulis menyadari bahwa tanpa adanya bantuan, bimbingan, dukungan, serta doa dari berbagai pihak, tesis ini tidak akan dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, M. Ag. selaku Rektor UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Prof. Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M. Ag. selaku Direktur Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Prof. Dr. H. Abdul Khobir, M. Ag. selaku Ketua Program Studi Magister Pendidikan Agama Islam Pascasarjana UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Dr. Slamet Untung, M.Ag. selaku dosen Pembimbing I.
5. Dr. Muhamad Rifai Subhi, M.Pd.I. selaku dosen Pembimbing II.
6. Sivitas Akademika UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

7. Seluruh Kepala Sekolah dan Guru PAI di Kota Pekalongan yang menjadi responden pada penelitian.
8. Kedua orang tua, keluarga, serta sahabat yang selalu memberikan doa, dukungan, dan motivasi kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ini di masa yang akan datang. Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dalam bidang Pendidikan Agama Islam.



Pekalongan, 6 Maret 2026

Penulis



Alaika Akmal Zidan

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN	iv
MOTTO	v
PERSEMBAHAN	vi
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	8
1.3 Pembatasan Masalah	9
1.4 Rumusan Masalah	10
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	13
3.1 Deskripsi Teoritik	13
2.2 Kajian Penelitian yang Relevan	30
2.3 Kerangka Berpikir	41
2.4 Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	45
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	45
3.2 Populasi dan Sampel	45
3.3 Variabel Penelitian	49
3.4 Indikator Variabel Penelitian	50
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian	51
3.6 Teknik dan Alat Pengumpulan Data	59
3.7 Teknik Analisis Data	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	78
4.1 Hasil	78
4.2 Pembahasan	96
BAB V SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN	110
5.1 Simpulan	110
5.2 Implikasi	111
5.3 Saran	112

DAFTAR PUSTAKA.....	113
LAMPIRAN.....	119
BIODATA PENULIS.....	156

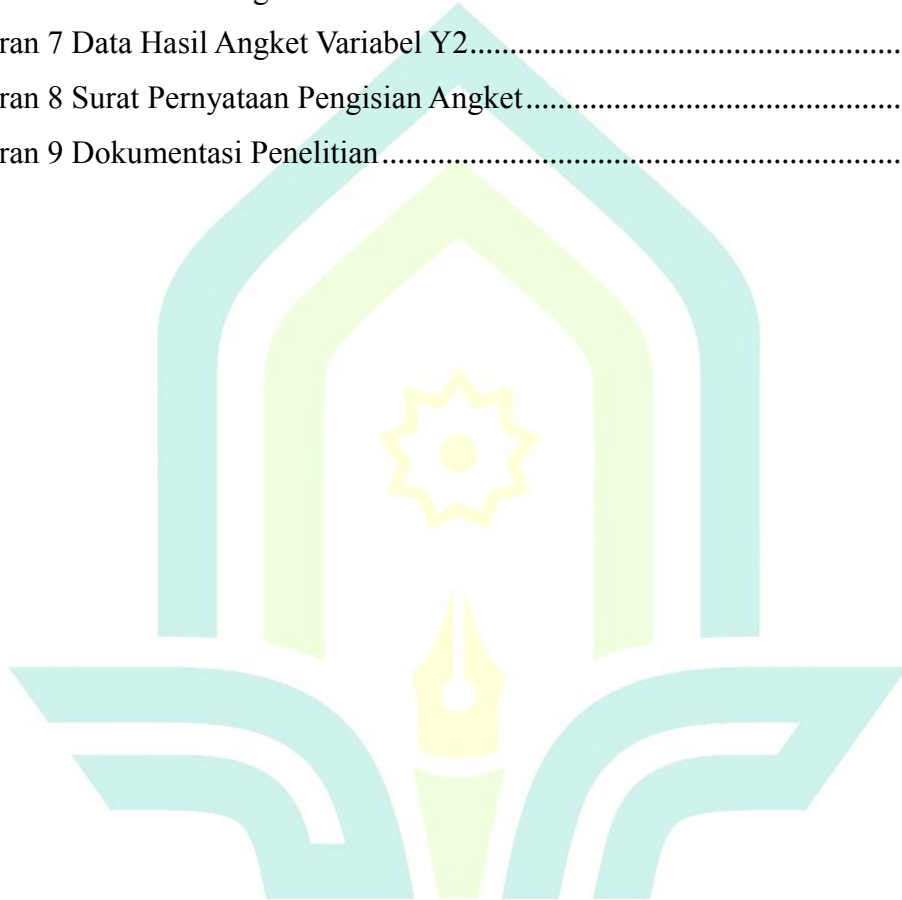


DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Orisinalitas Penelitian	30
Tabel 2.2 Kerangka Berpikir	36
Tabel 3.1 Persebaran SD Negeri di Kota Pekalongan	40
Tabel 3.2 Persebaran SMP Negeri di Kota Pekalongan	40
Tabel 3.3 Persebaran SMA/MA/SMK Negeri di Kota Pekalongan	41
Tabel 3.4 Definisi Operasional Variabel X	49
Tabel 3.5 Definisi Teori dan Definisi Operasional Variabel Y1	51
Tabel 3.6 Definisi Operasional Variabel Y2	55
Tabel 3.7 Kisi-kisi Instrumen Angket Variabel X	58
Tabel 3.8 Kisi-kisi Instrumen Angket Variabel Y1	58
Tabel 3.9 Kisi-kisi Instrumen Angket Variabel Y2	59
Tabel 3.10 Hasil Uji Validitas Variabel X	63
Tabel 3.11 Hasil Uji Validitas Variabel Y1	64
Tabel 3.12 Hasil Uji Validitas Variabel Y2	66
Tabel 3.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel X	68
Tabel 3.14 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y1	69
Tabel 3.15 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Y2	70
Tabel 4.1 Persebaran Responden	75
Tabel 4.2 Hasil Uji Statistik Deskriptif	76
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas	77
Tabel 4.4 Hasil Uji Linearitas	79
Tabel 4.5 Hasil Uji Homogenitas	79
Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X terhadap Y1	80
Tabel 4.7 Hasil Uji Hipotesis Variabel X terhadap Y1	82
Tabel 4.8 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X terhadap Y1	83
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana Variabel X terhadap Y2	84
Tabel 4.10 Uji Hipotesis Variabel X terhadap Y2	85
Tabel 4.11 Hasil Uji Koefisien Determinasi Variabel X terhadap Y2	87
Tabel 4.12 Tests of Between-Subjects Effects	88
Tabel 4.13 Multivariate Test	90

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	124
Lampiran 2 Validasi Angket	127
Lampiran 3 Kisi-kisi Instrumen Penelitian	137
Lampiran 4 Angket Penelitian.....	141
Lampiran 5 Data Hasil Angket Variabel X	147
Lampiran 6 Data Hasil Angket Variabel Y1.....	150
Lampiran 7 Data Hasil Angket Variabel Y2.....	153
Lampiran 8 Surat Pernyataan Pengisian Angket.....	156
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....	157



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan merupakan pilar utama dalam pembangunan bangsa yang berfungsi mencerdaskan kehidupan masyarakat serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Keberhasilan penyelenggaraan pendidikan sangat ditentukan oleh peran guru sebagai aktor utama dalam proses pembelajaran. Guru tidak hanya bertugas mentransfer pengetahuan, tetapi juga memiliki tanggung jawab strategis dalam menanamkan nilai, membentuk karakter, serta membimbing peserta didik baik secara intelektual, spiritual, dan sosial. Oleh karena itu, kualitas pendidikan di Indonesia sangat bergantung pada guru dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Yulita et al., 2025:37).

Dalam konteks pendidikan agama, guru PAI memiliki peran kompleks dan strategis. Selain menyampaikan materi, guru PAI dituntut untuk menjadi teladan dalam sikap, perilaku, dan nilai moral, serta berperan aktif dalam membina akhlak dan spiritualitas peserta didik. Tuntutan tersebut menuntut tingkat motivasi kerja dan kompetensi guru yang tinggi agar proses pembelajaran PAI dapat berjalan secara efektif. Namun, dalam praktiknya, kondisi ideal tersebut belum sepenuhnya terwujud di berbagai daerah di Indonesia, termasuk di Kota Pekalongan.

Motivasi kerja guru PAI merupakan faktor fundamental yang menentukan efektivitas proses pembelajaran dan kualitas pendidikan agama di

Kota Pekalongan. Guru yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bertanggung jawab, inovatif, serta berdedikasi dalam menyusun dan melaksanakan pembelajaran, bahkan dalam kondisi tantangan pekerjaan yang kompleks. Beberapa penelitian yang dilakukan di wilayah Pekalongan dan sekitarnya menunjukkan bahwa motivasi kerja guru berperan terhadap kinerja dan kualitas kerja pendidik di berbagai jenjang pendidikan. Misalnya, penelitian yang dilakukan di SMP Negeri di Kecamatan Pekalongan Timur menunjukkan bahwa motivasi kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja guru, dengan kontribusi motivasi kerja mencapai 61,4 % dari variasi kinerja guru. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki seorang guru, semakin tinggi pula kinerja profesional yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas pembelajaran di sekolah tersebut (Arbiyanti et al., 2025). Selanjutnya, penelitian lain di SMK Negeri se-Kabupaten Pekalongan juga menunjukkan keterkaitan antara motivasi kerja dan kinerja guru. Hasil studi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja guru, meskipun kontribusinya lebih rendah dibanding disiplin kerja, yakni sekitar 8,9%. Temuan ini memperlihatkan bahwa variasi motivasi kerja di antara guru-guru SMK di wilayah ini turut menentukan perbedaan dalam hasil kinerja (Hidayat et al., 2022). Dengan demikian, motivasi kerja guru PAI di Kota Pekalongan merupakan isu penting dan nyata yang berpengaruh langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas guru.

Sejalan dengan permasalahan motivasi kerja guru, persoalan lain yang tidak dapat dipisahkan dalam upaya peningkatan mutu pendidikan adalah kompetensi guru. Kompetensi guru berkaitan dengan kemampuan guru dalam merencanakan, melaksanakan, serta mengevaluasi pembelajaran secara efektif. Secara empiris, hasil Asesmen Kompetensi Guru dan Tenaga Kependidikan (AKGTK) Madrasah Tahun 2024 yang diselenggarakan oleh Kementerian Agama menunjukkan bahwa rata-rata skor kompetensi pedagogik guru madrasah hanya mencapai 47 dari 100, sementara kompetensi profesional berada pada angka 45 dari 100, yang menandakan masih rendahnya kemampuan guru dalam perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pembelajaran (Alfaruqi & Nurwahidah, 2025). Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi guru PAI masih menjadi persoalan aktual yang memerlukan perhatian dan penguatan. Dengan demikian, kondisi ini menunjukkan bahwa faktor-faktor pendukung, termasuk gaji guru, berpotensi berpengaruh terhadap kemampuan guru dalam mengembangkan dan mengimplementasikan kompetensi secara optimal.

Pemerintah Indonesia telah memberikan perhatian terhadap peningkatan mutu guru melalui berbagai kebijakan strategis. Salah satu kebijakan utama tersebut tertuang dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, yang menegaskan kedudukan guru sebagai tenaga profesional yang memiliki tanggung jawab besar dalam mencerdaskan kehidupan bangsa. Kompetensi guru di Indonesia secara normatif diatur dalam Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen yang menegaskan bahwa guru

wajib menguasai empat kompetensi dasar, yaitu kompetensi pedagogik, kepribadian, sosial, dan profesional. Kompetensi pedagogik berkaitan dengan kemampuan mengelola pembelajaran secara efektif, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi. Kompetensi kepribadian mencerminkan integritas moral, kemandirian, kedewasaan, dan keteladanan yang harus dimiliki seorang guru. Kompetensi sosial menekankan kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan beradaptasi dalam lingkungan kerja serta dengan pemangku kepentingan pendidikan. Sementara itu, kompetensi profesional berhubungan dengan penguasaan materi ajar, keterampilan metodologis, serta kemampuan mengembangkan diri melalui pelatihan atau penelitian (UU RI Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen; Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru). Keempat kompetensi tersebut menjadi ukuran esensial untuk menilai tingkat kompetensi guru, termasuk guru PAI yang memiliki tanggung jawab lebih kompleks karena selain mengajar, mereka juga dibebani tugas membimbing akhlak dan spiritualitas peserta didik. Dalam konteks ini, kesejahteraan, khususnya gaji yang memadai, dapat menjadi faktor penentu kemampuan guru untuk mengembangkan kompetensinya secara optimal.

Gaji guru di Indonesia hingga kini masih menjadi isu dalam pendidikan nasional (Rahmawati et al., 2025:649). Meskipun pemerintah telah berupaya meningkatkan taraf hidup guru melalui berbagai kebijakan, seperti pemberian tunjangan profesi bagi guru bersertifikasi, kenyataan di lapangan

menunjukkan bahwa kesejahteraan guru belum merata dan masih jauh dari ideal. Banyak guru, terutama yang berstatus non-PNS, masih menghadapi kesenjangan pendapatan yang cukup signifikan dibandingkan dengan guru PNS. Perbedaan ini tidak hanya mencakup jumlah gaji pokok, tetapi juga akses terhadap tunjangan, jaminan sosial, dan kesempatan pengembangan karier . Akibatnya, ketimpangan kesejahteraan tersebut dapat berpotensi berpengaruh terhadap motivasi kerja dan etos professional guru dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di sekolah (Bismo et al., 2024; Doni & Janata, 2024:52).

Kondisi guru khususnya guru PAI di Kota Pekalongan sebagai salah satu bentuk nyata pendidikan di tingkat daerah. Kota Pekalongan, yang sebagai salah satu kota di Jawa Tengah, memiliki guru PAI yang tersebar di berbagai jenjang pendidikan, mulai dari Sekolah Dasar (SD) dan Madrasah Ibtidaiyah (MI) atau sederajat, Sekolah Menengah Pertama (SMP) dan Madrasah Tsanawiyah (MTs) atau sederajat, hingga Sekolah Menengah Atas (SMA), Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) dan Madrasah Aliyah (MA) atau sederajat. Guru PAI memegang peran strategis dalam membentuk karakter peserta didik agar memiliki akhlak dan spiritual yang baik, terutama di tengah pengaruh globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat. Dengan tanggung jawab yang besar dalam membina keagamaan dan moral peserta didik, perhatian terhadap kesejahteraan guru PAI di Kota Pekalongan menjadi hal penting untuk diteliti lebih mendalam, agar peran guru PAI dalam dunia pendidikan dapat berjalan optimal dan berkelanjutan.

Namun, kenyataan di lapangan memperlihatkan adanya ketimpangan pada guru PAI di Kota Pekalongan. Meskipun guru PAI memiliki peran penting dalam pendidikan di Indonesia, tidak semua guru PAI memperoleh kesejahteraan yang layak sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diemban. Data menunjukkan bahwa sebagian besar guru PAI yang berstatus non-PNS atau honorer masih menerima gaji yang relatif rendah, bahkan berada jauh di bawah Upah Minimum Kota (UMK). Kondisi ini kontras dengan guru PAI berstatus PNS yang memperoleh penghasilan lebih ideal dan tunjangan profesi secara rutin. Ketimpangan tersebut tidak hanya menimbulkan kesenjangan ekonomi, tetapi juga berpotensi memunculkan rasa ketidakadilan di lingkungan kerja. Dalam konteks ini, guru PAI dengan pendapatan terbatas sering kali menghadapi tantangan dalam memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, yang membuat sebagian dari guru PAI harus mencari pekerjaan tambahan di luar profesinya sebagai pendidik. Situasi tersebut berpotensi dapat memengaruhi tingkat fokus, kreativitas, dan komitmen profesional mereka dalam melaksanakan tugas pembelajaran. Oleh karena itu, penting untuk menelaah lebih dalam apakah rendahnya tingkat kesejahteraan benar-benar berdampak terhadap motivasi dan kompetensi guru PAI di Kota Pekalongan, sehingga dapat ditemukan solusi yang relevan bagi peningkatan mutu pendidikan agama di daerah tersebut.

Permasalahan tersebut diperkuat oleh berbagai data nasional. Berdasarkan laporan Kemendikbudristek tahun 2023, tercatat lebih dari tiga juta guru di seluruh Indonesia, dengan sekitar 37% di antaranya masih

berstatus non-Pegawai Negeri Sipil (non-PNS). Guru-guru non-PNS ini umumnya menghadapi persoalan kesejahteraan, karena besaran gaji yang diterima masih jauh di bawah standar Upah Minimum Regional (UMR) di berbagai daerah. Beberapa laporan menunjukkan bahwa rata-rata guru honorer hanya memperoleh honor antara Rp300.000 hingga Rp1.000.000 per bulan, jumlah ini tidak sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab profesional sebagai pendidik. Kondisi ini tidak hanya terjadi di satu wilayah, melainkan tersebar di banyak provinsi di Indonesia, baik di tingkat sekolah dasar, menengah, maupun madrasah. Fakta tersebut mencerminkan masih adanya kesenjangan kesejahteraan yang signifikan antara guru berstatus PNS dan non-PNS, serta menunjukkan perlunya kebijakan yang lebih komprehensif untuk meningkatkan taraf hidup para pendidik di Indonesia (Hutasuhut et al., 2025).

Meskipun kajian mengenai gaji guru telah banyak dilakukan, mayoritas penelitian masih berfokus pada hubungan antara gaji dan motivasi kerja, atau antara motivasi dan kinerja, tanpa secara komprehensif menganalisis keterkaitan antara gaji, motivasi, dan kompetensi guru secara simultan, khususnya pada guru Pendidikan Agama Islam. Selain itu, penelitian dengan locus di Kota Pekalongan masih relatif terbatas, sehingga menghasilkan kesenjangan empiris dalam literatur yang tersedia. Padahal, guru PAI memiliki kedudukan strategis dalam membina karakter religius peserta didik, sehingga tuntutan terhadap motivasi kerja dan tingkat kompetensi guru cenderung lebih tinggi. Kondisi ini menunjukkan perlunya penelitian yang

lebih mendalam dan kontekstual untuk memahami bagaimana aspek kesejahteraan, khususnya gaji, berpotensi memengaruhi motivasi kerja sekaligus kompetensi guru PAI di wilayah Kota Pekalongan.

Dengan demikian, penelitian ini menjadi penting untuk dilakukan, sehingga peneliti merasa tertarik untuk melakukan penelitian yang diberi judul “Pengaruh Gaji terhadap Motivasi Kerja dan Kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan.”

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan, dapat diidentifikasi beberapa permasalahan yang menjadi dasar penelitian mengenai pengaruh gaji guru terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru PAI di Kota Pekalongan, sebagai berikut:

1. Permasalahan gaji guru PAI di Kota Pekalongan masih menunjukkan adanya ketimpangan, terutama terkait besaran gaji yang diterima. Sebagian guru, khususnya yang berstatus non-PNS atau honorer, memperoleh gaji yang relatif rendah dan belum sebanding dengan beban kerja yang diemban. Selain itu, adanya perbedaan status kepegawaian (PNS, PPPK, dan honorer) menyebabkan disparitas dalam penerimaan gaji dan tunjangan, sehingga menimbulkan ketidakmerataan kesejahteraan di kalangan guru PAI.
2. Permasalahan motivasi kerja guru PAI di Kota Pekalongan menunjukkan variasi yang cukup beragam. Terdapat guru yang memiliki motivasi kerja tinggi dalam melaksanakan tugasnya, namun terdapat pula guru yang

mengalami penurunan motivasi kerja. Kondisi ini diduga berkaitan dengan tingkat kesejahteraan yang diterima, khususnya gaji, yang dapat memengaruhi semangat kerja, dedikasi, dan komitmen profesional guru dalam melaksanakan proses pembelajaran.

3. Permasalahan kompetensi guru PAI dalam melaksanakan tugas profesional masih memerlukan peningkatan secara menyeluruh, meliputi kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian. Guru dituntut tidak hanya mampu mengelola pembelajaran secara efektif, tetapi juga memiliki kepribadian baik, kemampuan berinteraksi sosial yang baik, serta penguasaan materi ajar. Namun, upaya pengembangan kompetensi tersebut seringkali menghadapi kendala, terutama dalam hal keterbatasan akses terhadap pelatihan, workshop, maupun studi lanjut. Keterbatasan gaji yang diterima oleh sebagian guru PAI berpotensi menjadi faktor penghambat dalam pengembangan kompetensi secara berkelanjutan, sehingga dapat berdampak pada kualitas pembelajaran dan profesionalitas guru secara keseluruhan.
4. Belum terdapat kajian yang empiris yang meneliti sejauh mana gaji guru PAI di Kota Pekalongan berpengaruh terhadap motivasi mengajar dan kompetensi guru. Kajian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai keterkaitan antara kesejahteraan guru dengan motivasi kerja dan kompetensi guru. Kekosongan penelitian ini menjadikan urgensi bagi peneliti untuk mengkaji secara lebih komprehensif agar hasil penelitian dapat menjadi bahan pertimbangan

bagi pemerintah daerah maupun instansi pendidikan dalam merumuskan kebijakan peningkatan kesejahteraan dan kualitas guru PAI di Kota Pekalongan.

1.3 Pembatasan Masalah

Pembatasan masalah dalam penelitian ini difokuskan pada pengaruh gaji guru PAI terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru di Kota Pekalongan. Variabel terikat dibatasi pada motivasi dan kompetensi guru sesuai indikator teoritis yang relevan. Penelitian tidak menelaah faktor lain di luar gaji yang dapat memengaruhi kedua variabel tersebut. Selain itu, objek penelitian hanya mencakup guru PAI pada jenjang SD/MI, SMP/MTs, dan SMA/SMK/MA sederajat di Kota Pekalongan

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh gaji terhadap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan?
2. Apakah ada pengaruh gaji terhadap kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan?
3. Apakah ada pengaruh gaji terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap motivasi kerja guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan.
2. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan.
3. Untuk menganalisis pengaruh gaji terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru Pendidikan Agama Islam di Kota Pekalongan.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pendidikan agama Islam, khususnya terkait keterkaitan antara gaji, motivasi kerja, dan kompetensi guru. Temuan penelitian dapat menjadi dasar teoritis untuk memahami pengaruh kesejahteraan finansial terhadap kinerja guru, serta menjadi rujukan bagi penelitian selanjutnya yang menelaah faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dan kompetensi guru. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya menyajikan data empiris, tetapi juga memperkuat atau mengkritisi teori yang menjelaskan pengaruh gaji terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru PAI.

1.6.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Guru PAI

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan refleksi bagi guru PAI untuk meningkatkan motivasi kerja dan kompetensi keguruan. Dengan memahami hubungan antara gaji, motivasi, dan

kompetensi, guru dapat mengelola pengembangan diri secara lebih efektif, sehingga kualitas pembelajaran PAI di Kota Pekalongan maupun di tingkat nasional dapat meningkat.

2. Bagi Kepala Sekolah

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan bagi kepala sekolah dan lembaga pendidikan dalam merumuskan kebijakan dan pengembangan kompetensi guru PAI. Kebijakan yang tepat dapat mendorong peningkatan motivasi kerja dan kompetensi guru, sehingga tercipta lingkungan pembelajaran yang lebih baik.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi referensi dan dasar bagi penelitian selanjutnya yang mengkaji hubungan antara gaji, motivasi kerja, dan kompetensi guru PAI. Temuan ini dapat membantu peneliti lain memperluas penelitian, baik dengan variabel tambahan maupun pada konteks geografis atau jenjang pendidikan yang berbeda.

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah peneliti uraikan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 5.1.1 Secara parsial, gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dibuktikan melalui persamaan regresi $Y_1 = 8,038 + 0,734X$, nilai t hitung sebesar 5,821 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,390. Artinya, sebesar 39,0% variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh gaji. Dengan demikian, semakin tinggi gaji yang diterima guru, maka semakin tinggi motivasi kerja mereka. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis alternatif (H_{a1}) diterima dan hipotesis nol (H_{01}) ditolak.
- 5.1.2 Secara parsial, gaji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi guru. Hal ini ditunjukkan melalui persamaan regresi $Y_2 = 12,838 + 0,611X$, nilai t hitung sebesar 5,860 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$), serta nilai R^2 sebesar 0,393. Hal ini berarti sebesar 39,3% variasi kompetensi guru dapat dijelaskan oleh gaji. Dengan demikian, peningkatan gaji turut berkontribusi terhadap peningkatan kompetensi guru. Berdasarkan temuan tersebut, hipotesis alternatif (H_{a2}) diterima dan hipotesis nol (H_{02}) ditolak.
- 5.1.3 Secara simultan, berdasarkan uji MANOVA, gaji berpengaruh secara simultan terhadap motivasi kerja dan kompetensi guru. Hal ini ditunjukkan

oleh hasil uji multivariat (Pillai's Trace) dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 ($< 0,05$). Selain itu, pada uji parsial MANOVA diperoleh nilai F sebesar 2,743 untuk motivasi kerja dengan signifikansi 0,005 dan nilai F sebesar 2,203 untuk kompetensi guru dengan signifikansi 0,021. Hal ini menunjukkan bahwa gaji tidak hanya memengaruhi salah satu variabel, tetapi secara bersama-sama berpengaruh terhadap keduanya. Dengan demikian, hipotesis alternatif (H_{a3}) diterima dan hipotesis nol (H_{03}) ditolak.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini didapatkan implikasi sebagai berikut:

- 5.2.1 Penelitian ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kompensasi atau gaji merupakan faktor penting dalam membentuk motivasi kerja dan mendukung peningkatan kompetensi guru. Temuan ini menunjukkan bahwa kesejahteraan finansial tidak hanya berdampak pada aspek ekonomi individu, tetapi juga berkontribusi terhadap kualitas pendidik.
- 5.2.2 Temuan penelitian ini mengisyaratkan bahwa pemerintah sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam sistem penggajian perlu memastikan kebijakan kompensasi dilaksanakan secara adil, proporsional, dan tepat waktu, baik dalam bentuk kompensasi finansial langsung maupun tidak langsung. Pengelolaan gaji yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, tanggung jawab, serta mendorong guru untuk terus mengembangkan kompetensi pedagogik, profesional, sosial, dan kepribadian.

- 5.2.3 Temuan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pemangku kebijakan pendidikan, khususnya di Kota Pekalongan, dalam merumuskan kebijakan peningkatan kesejahteraan guru. Kebijakan penggajian yang berkeadilan dan berbasis kinerja diharapkan mampu mendorong peningkatan mutu pendidikan secara berkelanjutan.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan sebagai berikut:

- 5.3.1 Bagi Guru PAI: Guru diharapkan tetap menjaga dan meningkatkan motivasi kerja serta kompetensi profesionalnya, baik melalui pengembangan diri, partisipasi dalam pelatihan, maupun peningkatan kualitas pembelajaran, sehingga kesejahteraan yang diterima dapat diimbangi dengan kinerja yang optimal.
- 5.3.2 Bagi Kepala Sekolah: Kepala Sekolah diharapkan dapat merancang dan menerapkan kebijakan internal yang mendukung kesejahteraan guru PAI. Selain itu, kepala sekolah dapat mengintegrasikan program pengembangan motivasi kerja serta kompetensi guru. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan kualitas pembelajaran PAI di sekolah dapat meningkat.
- 5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya: Penelitian ini masih terbatas pada variabel gaji, motivasi kerja, dan kompetensi guru. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain atau memperluas cakupan wilayah penelitian agar diperoleh hasil yang lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahim, A. (2021). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru IPS di SMP. *PANDAWA*, 3(2), 290–302.
- Abubakar, R. (2021). *Pengantar Metodologi Penelitian*. SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Al Qosam, A. H. (2023). Imbalan Mengajar dalam Perspektif Islam: Studi Hadis Nabi Muhammad SAW dan Pandangan Ulama. *Ngaji: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(1), 3–12. <https://doi.org/10.24260/ngaji.v3i1.48>
- Alamsyah, D., Setyawati, D., Nurwijayanto, P. R., Santi, F., & Aman, Y. Z. (2024). Salary, Incentives, And Employee Productivity (Case Study of USPPS BMT Al-Hijrah KAN Jabung). *Airlangga International Journal of Islamic Economics & Finance*, 7(2).
- Alfaruqi, A. Z., & Nurwahidah, N. (2025). Reflection on indonesia's pisa scores and the 2024 madrasah teacher competency assessment results: Challenges in enhancing teacher competence. *Jurnal Pendidikan IPS*, 15(1), 11–19.
- Ananda, R., Mayura, V., Putri, R. A., Rahmadhansyah, A., & Cahyati, L. (2025). Studi Literatur Kompetensi Sosial Dan Kepribadian Guru Sekolah Dasar Dalam Meningkatkan Mutu Pembelajaran. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(02), 391–402.
- Arbiyanti, D., Abdullah, G., & Soedjono, S. (2025). The Influence of Work Motivation and Work Discipline on Teacher Performance: A Quantitative Study in Junior High Schools in East Pekalongan District Pekalongan City. *Journal of Educational Sciences*, 9(5), 4034–4046.
- Arikunto, S. (1998). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta.
- Asmawati, A. (2022). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja guru sekolah menengah atas negeri di kabupaten sumbawa barat. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(4b), 2772–2782.
- Bismo, P. A., Chozin, M. N., Adem, A. M. G., & Muljawan, H. R. (2024). Is Double Salary Enough?: Examining Civil Servant Teachers'welfare As The Effect Of Teacher Certification Policy In Indonesia. *Natapraja*, 12(2), 139–153.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications. <https://books.google.co.id/books?id=Pr2VEAAAQBAJ>
- Dahlan R, M., Samsuri, Malihatun, E., Morisson, B., Abdurrohman, A., Basyit, A., & Madali. (2025). *Teachers' motivation in developing quality learning in rural schools in Indonesia*. 10, 1597989.
- Doni, A., & Janata, A. D. P. (2024). *Systematic Literature Review: Dampak Sertifikasi Guru terhadap Kesejahteraan dan Pengembangan Profesional*. 3(1).
- Dwicahyo, M. N. (2025). *Pengaruh Kompensasi terhadap Turnover Intention Guru pada Madrasah Aliyah Negeri se-Kota Banjarmasin*.
- Fahzira, Q., & Wibowo, M. R. (2023). Analisis Sistem Informasi Akuntansi Penggajian Dan Pengupahan Pegawai Sebagai Upaya Mendukung Pengendalian Intern Pada Ptpn Ivadolina. *Jurnal Mirai Management*, 8(3).
- Fajrin, F. N. R., Pratama, R. I. S., Dinilah, S., & Irma, A. (2025). Peran Kompetensi Sosial Guru Dalam Membangun Hubungan Edukatif Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 3(6).
- Ginanjari, A. (2022). *Pengaruh Gaji Dan Kompetensi Guru PJOK Non PNS SMP Terhadap Kinerja Di Kabupaten Cilacap*.
- Gulo, M. J. (2025). Pengaruh Gaji & Motivasi Terhadap Guru Honorer Di MA Raudhatul Jannah. *Journal of Innovative and Creativity*, 5(3).
- Halimatussadiyah, H., Adriani, Z., & Aira, D. M. F. (2025). Faktor Intrinsik yang Berperan pada Motivasi Kerja dari Perspektif Teori Dua Faktor pada CO BTPNS. *Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen Dan E-Commerce*, 4(1), 394–402.
- Hariyadi, A. (2023). Peningkatan Kompetensi Kepribadian Guru Di Sekolah Menengah Pertama (SMP) Insan Cendeki Boarding School (ICMBS) Sidoarjo. *EDUSIANA Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 10(1), 43–57.
- Herwanis, D., Alianur, M., & Nasir, K. (2025). Quantitative research: Data collection and data analysis for beginner researcher in discussion. *Educompassion: Jurnal Integrasi Pendidikan Islam Dan Global Yapedumenu: Yayasan Cendekia Gagayunan Indonesia*, 1(3), 54–71.

- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (2011). *The Motivation to Work*. Transaction Publishers.
<https://books.google.co.id/books?id=5ohNXIUWeXcC>
- Hidayat, A., Murniati, N. A. N., & Abdullah, G. (2022). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru smk negeri se-kabupaten pekalongan. *Jurnal Manajemen Pendidikan: Jurnal Ilmiah Administrasi, Manajemen Dan Kepemimpinan Pendidikan*, 4(1), 79–96.
- Hutasuhut, S., Siagian, I., Silaban, H., Sitio, F., Silalahi, H. H., Naibaho, H. S. D., & Lahagu, P. H. (2025). Kesejahteraan Guru di Indonesia. *Future Academia : The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 3(1), 227–235. <https://doi.org/10.61579/future.v3i1.277>
- Inestuaini, S. Y. (2022). *Pengaruh Gaji dan Keterampilan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Guru Selama Pandemi Covid 19 (Studi pada SD Islam dan MI Swasta di Kecamatan Nganjuk Kabupaten Nganjuk)*.
- Lentini, V., Gimenez, G., & Valbuena, J. (2024). Teachers' preferences for incentives to work in disadvantaged districts: A discrete choice experiment in Costa Rica. *Economic Analysis and Policy*, 82, 831–845.
- Lestari, P. D. J. P., Bahrozi, I., & Yuliana, I. (2023). Kompetensi pedagogik guru dalam pelaksanaan kurikulum merdeka. *Jurnal Review Pendidikan Dasar: Jurnal Kajian Pendidikan Dan Hasil Penelitian*, 9(3), 153–160.
- Mansir, F. (2020). Kesejahteraan dan kualitas guru sebagai ujung tombak pendidikan nasional era digital. *Jurnal IKA PGSD (Ikatan Alumni PGSD) Unars*, 8(2), 293–303.
- Maslow, A. H. (1943). A theory of human motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396. <https://doi.org/10.1037/h0054346>
- Mazhar, S. A., Anjum, R., Anwar, A. I., & Khan, A. A. (2021). Methods of data collection: A fundamental tool of research. *Journal of Integrated Community Health*, 10(1), 6–10.
- Mei, W., Nurcahyani, S. T., Ariawan, Y. A., Saputra, N. R., & Masithah, S. D. (2024). Pengaruh Gaji Terhadap Minat Menjadi Guru Pada Lulusan Pendidikan Ekonomi Fkip Uns Tahun Angkatan 2018-2019. *EDUNOMIA: Jurnal Ilmiah Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 125–136.
- Muhtasib, A., Fatimah, S., & Husman, A. (2025). Neglected Inequality: Legal-Political Dynamics of Honorary Teacher Salaries in Indonesia's Periphery

through a Rawlsian Justice Lens. *Perkara: Jurnal Ilmu Hukum Dan Politik*, 3(2), 978–991.

Nainggolan, A. C., Ardani, D. N., & Faridah, F. (2023). Penguasaan Kompetensi Kepribadian Oleh Tenaga Pendidik Sebagai Metode Dalam Meraih Prestasi Belajar Di Kelas. *Dharma Acariya Nusantara: Jurnal Pendidikan, Bahasa Dan Budaya*, 1(1), 114–124.

Nurdin, R., & Winny, W. (2025). UPAH GURU Dalam Perspektif Filsafat Pendidikan Islam (Mengulas Perbedaan Pandangan Antara Dayah dan Madrasah). *Jurnal Mudarrisuna: Media Kajian Pendidikan Agama Islam*, 15(1), 143–154.

Ofita, C., & Sururi, S. (2023). Kompetensi pedagogik guru abad 21: Tinjauan peran guru menghadapi generasi Alpha. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 5(2), 101–110.

Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2025 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Profesi Guru Bukan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Kementerian Agama.

Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2022 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Tunjangan Profesi, Tunjangan Khusus, Dan Tambahan Penghasilan Guru Aparatur Sipil Negara Di Daerah Provinsi, Kabupaten/Kota.

Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2007 Tentang Standar Kualifikasi Akademik Dan Kompetensi Guru.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 15 Tahun 2019 Tentang Perubahan Kedelapan Belas Atas Peraturan Pemerintah Nomor 7 Tahun 1977 Tentang Peraturan Gaji Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2021 Tentang Pengupahan.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 98 Tahun 2020 Tentang Gaji Dan Tunjangan Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja.

Prihutami, R. B., & Rahmiati, A. (2024). Pengaruh gaji honorer terhadap motivasi dan produktivitas guru sekolah dasar negeri Kecamatan Blimbing Malang. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(1), 7050–7061.

- Qusyairi, A. (2024). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Di Madrasah Tsanawiyah Unggulan Mukhtar Syafa'at Blokagung Tegalsari Banyuwangi Tahun 2024*.
- Rahmah, S., & Kadi, T. (2022). The Development of Teacher's Professional Competence: A Theoretical Review. *Idarah (Jurnal Pendidikan Dan Kependidikan)*, 6(1), 103–116. <https://doi.org/10.47766/idadah.v6i1.110>
- Rahmawati, R., Afgani, M. W., & Afriantoni, A. (2025). Evaluasi Program Peningkatan Kompensasi Guru Pendidikan Agama Islam untuk Meningkatkan Mutu Guru PAI di Kota Palembang. *Indonesian Research Journal on Education*, 5(3), 649–657.
- Ramadhani, M., Kurniawan, D., & Puspitorini, F. (2025). Pengaruh Kompetensi Profesional dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SDN Mustikajaya 3 Kota Bekasi. *Jurnal Rumpun Manajemen Dan Ekonomi*, 2(2), 31–43.
- Santosa, H., & Rahmawati, D. (2022). Certified Teacher's Pedagogic Competence in 21st Century Skills. *Journal of Education Research and Evaluation*, 6(3), 475–483.
- Sari, D. P., Thoibah, B., Ayenti, E., & Sofi, M. (2024). Studi Literatur: Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 7(7), 2605–2609.
- Sari, M. Z., Simbolon, M. E., Hendayani, S., Gunawan, A., & Acesta, A. (2025). Karakter guru dalam Aspek Kompetensi Kepribadian pada Proses Pembelajaran di Sekolah Dasar. *Jurnal Moral Kemasyarakatan*, 10(2), 757–767.
- Shyreen, N., Fauzi, A., Oktarina, L., & Febrianti, B. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Gaji, Upah dan Tunjangan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 469.
- Simangunsong, A. S., & Amelia. (2023). Pengaruh Motivasi dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan dan Konseling*, 5(1).
- Sismono, H. (2020). Evaluasi Alokasi Anggaran Dana Bantuan Oprasional Sekolah (Bos) Untuk Gaji Guru Dan Tenaga Kependidikan Honorer Sd Negeri 4 Metro Timur Kota Metro. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian LPPM UM METRO*, 5(1), 47–61.
- Sodikin, D. (2024). *Efektivitas Kesejahteraan Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di SMP Informatika Dan Tahfidz Adzikra Sawangan, Depok, Jawa Barat*.

- Sugiyono, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suryanto. (2021). *Pengaruh Pendapatan (Income) dan Motivasi Guru Terhadap Kinerja Guru Pada Madrasah Aliyah Swasta Se-Kabupaten Tanggamus*.
- Susianti, O. M., & Srifariyati. (2024). Perumusan variabel dan indikator dalam penelitian kuantitatif kependidikan. *Jurnal Pendidikan Rokania*, 9(1), 18–30.
- Sutrisna, G., & Artajaya, G. (2022). *Problematika kompetensi kepribadian guru yang memengaruhi karakter peserta didik*. *Stilistika*, 11 (1), 1–14.
- Taleba, R. D., Mas, S. R., & Lamatenggo, N. (2023). Implementasi Kompetensi Kepribadian Guru Dalam Penguatan Karakter Siswa di SD Negeri 1 Minanga Kecamatan Bintauna Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. *AKSARA: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 9(1), 261–268.
- Taylor, F. W. (1911). *The Principles of Scientific Management*. Harper. <https://books.google.co.id/books?id=5ek4cYPdndYC>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Tentang Guru dan Dosen.
- Untung, Moh. S. (2022). *Metodologi Penelitian* (2nd ed.). Litera.
- Wajdi, F., & Perkasa, D. H. (2022). Pengaruh Gaji Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SDIT Al-Muddatsiriyah. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis Dan Teknologi*, 8(4), 3950–3963.
- Widana, I. W. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Klik Media.
- Yudiarto, M. S., & Karo, D. K. (2021). Dampak gaji terhadap motivasi kerja guru agama Kristen dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Inculco Journal of Christian Education*, 1(1), 33–44.
- Yulita, F., Fitri, D., & Yahya, M. (2025). Strategies to Strengthen Teacher Professionalism Through Competency Development. *Al Bahri: Journal of Islamic Education*, 2(1), 37–45.