

SISTEM KOMPENSASI NON-FINANSIAL BERBASIS NILAI SPIRITUAL DAN PENGARUHNYA TERHADAP RETENSI DAN MOTIVASI GURU HONORER DI LEMBAGA PENDIDIKAN NAUGAN PESANTREN

Arju Sarira Rahmawati

Universitas KH.Mukhtar Syafa'at Banyuwangi, Indonesia

arjusarira@gmail.com

Abstract

This study aims to explore and qualitatively analyze the practices of non-financial compensation systems aligned with spiritual values within educational institutions under the auspices of the Islamic boarding school Darussalam Blokagung, Banyuwangi. This instrumental single case study is driven by the paradox of high loyalty among honorary teachers despite minimal financial compensation. The research focuses on elements of spiritual-based non-financial compensation, such as the recognition of barakah, opportunities for khidmat (devoted service), support for spiritual career development, and a sense of belonging to the pesantren community. Data collection was conducted through in-depth observation and interviews to achieve depth and data validity through triangulation. The results indicate that spiritual compensation significantly and positively influences the intrinsic work motivation and retention intentions of honorary teachers. This implementation transforms extrinsic motivation into strong intrinsic motivation and sincere devotion. In conclusion, spiritual compensation is a unique and effective human resource management strategy for addressing financial constraints in pesantren-based educational institutions, explaining the high teacher retention despite limited salaries.

Keywords: Non-financial compensation, spiritual values, retention of honorary teachers.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggali dan menganalisis secara kualitatif praktik sistem kompensasi non-finansial yang diselaraskan dengan nilai spiritual di lembaga pendidikan di bawah naungan Pondok Pesantren. Menggunakan studi kasus tunggal instrumental ini didorong oleh paradoks tingginya loyalitas guru honorer dengan kompensasi finansial yang minim. Melalui riset & observasi, penelitian ini berfokus pada elemen kompensasi non finansial berbasis spiritual seperti pengakuan *barakah*, kesempatan pengabdian (*khidmat*), dukungan pengembangan karir spiritual, dan *sense of belonging* pada komunitas pesantren. Pengumpulan data dilakukan melalui riset dan observasi untuk mencapai kedalaman dan validitas data triangulasi. Hasilnya menunjukkan kompensasi spiritual secara signifikan dan positif memengaruhi motivasi kerja intrinsik dan niat retensi guru honorer. Implementasi ini mengubah motivasi ekstrinsik menjadi motivasi intrinsik yang kuat dan pengabdian tulus. Kesimpulannya, kompensasi spiritual adalah strategi manajemen sumber daya manusia yang khas dan efektif untuk mengatasi keterbatasan finansial pada lembaga pendidikan berbasis pesantren, menjelaskan tingginya retensi guru meskipun gaji terbatas.

Kata Kunci: Kompensasi non finansial, nilai spiritual, retensi guru honorer.

Pendahuluan

Pondok Pesantren Darussalam Blokagung merupakan salah satu institusi pendidikan Islam terkemuka di Banyuwangi yang menyelenggarakan sistem pendidikan komprehensif dan berkelanjutan. Pesantren ini mengelola berbagai unit pendidikan formal yang sangat luas, mulai dari jenjang pendidikan anak usia dini (TK), pendidikan dasar (MI/SD), pendidikan menengah (MTs/SMP dan MA/SMA/SMK), hingga jenjang perguruan tinggi (UIMSYA). Dalam menjalankan roda pendidikannya, Pondok Pesantren Darussalam didukung oleh sumber daya manusia yang besar, terutama para guru honorer yang menjadi tulang punggung kegiatan belajar mengajar. Menariknya, meskipun berstatus honorer, para pendidik ini menunjukkan loyalitas yang

luar biasa dengan tingkat retensi yang sangat tinggi. Mereka memiliki semangat pengabdian yang tulus dalam mendidik dan mencerdaskan anak bangsa, di mana motivasi mengajar mereka tidak semata-mata diukur dari aspek finansial, melainkan didorong oleh nilai-nilai spiritual dan dedikasi penuh terhadap visi besar pesantren (Al Asyari, 2016).

Isu kompensasi yang minim bagi guru honorer di Indonesia secara teoritis harusnya memicu tingginya *turnover* dan rendahnya motivasi, sejalan dengan Teori Pertukaran Sosial (Yosiana & Suci, 2022). Realitas ini merupakan dilema kronis SDM, terutama di sektor pendidikan. Namun, fenomena kontradiktif teramati di lembaga pendidikan berbasis keagamaan. Meskipun menerima gaji yang sangat terbatas, guru honorer disini menunjukkan loyalitas dan dedikasi yang luar biasa tinggi. Paradoks ini mengindikasikan adanya sistem imbalan non-finansial yang efektif, menggantikan dominasi kompensasi moneter. Guru-guru ini tampaknya mendapatkan motivasi dari nilai-nilai yang dianggap setara atau lebih tinggi dari uang, yaitu kompensasi yang bersumber dari spiritualitas, pengabdian (*khidmat*), dan harapan akan keberkahan (*barakah*). Realitas sosial ini menantang asumsi tradisional manajemen SDM dan memerlukan eksplorasi mendalam untuk mengidentifikasi elemen kompensasi tak berwujud yang menumbuhkan komitmen intrinsik jangka panjang.

Studi-studi sebelumnya telah mengidentifikasi kompensasi non-finansial (pengakuan, pengembangan karier, lingkungan kerja) sebagai pendorong motivasi dan retensi (Zarnazi et al., 2025). Namun, terdapat kesenjangan signifikan dalam literatur yang secara eksplisit membahas dan menganalisis Kompensasi Spiritual sebagai strategi manajemen SDM yang terinstitusionalisasi, terutama pada lembaga berbasis keagamaan di Indonesia. Sebagian besar literatur hanya berfokus pada *workplace spirituality* atau *spiritual leadership* yang lebih umum (Fahmy et al., 2025). Penelitian ini menawarkan novelty kuat dengan merumuskan elemen spesifik kompensasi spiritual melalui studi kualitatif-interpretatif. Elemen tersebut mencakup pengakuan *khidmat* dan *barakah*, dukungan pengembangan diri spiritual, dan *sense of belonging* pada komunitas pesantren. Melalui desain studi kasus tunggal instrumental di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam, penelitian ini memberikan deskripsi tebal tentang makna subjektif kompensasi. Temuan mengenai komponen kunci pengabdian tulus sebagai motivasi intrinsik, menjadi kontribusi teoritis berharga untuk memperkaya teori motivasi dan manajemen SDM berbasis nilai dilembaga pendidikan (Masrurroh, 2025).

Urgensi pelaksanaan penelitian ini tidak hanya terletak pada pemecahan paradoks sosial yang ada, tetapi juga pada kontribusi praktis dan teoritisnya yang relevan. Di tengah terus meningkatnya tuntutan akan kualitas pendidikan dan keterbatasan anggaran operasional, banyak lembaga pendidikan berbasis keagamaan menghadapi kesulitan finansial yang kronis dalam menyediakan kompensasi moneter yang kompetitif bagi staf pengajarnya. Jika dibiarkan, keterbatasan ini dapat mengancam kualitas pendidikan akibat *burnout* dan tingginya *turnover* guru berkualitas (Ahsan & Aimah, 2025). Oleh karena itu, penelitian ini sangat mendesak karena menyediakan model alternatif manajemen SDM yang efektif dan berkelanjutan. Temuan bahwa kompensasi non-finansial berbasis nilai spiritual secara signifikan dan positif memengaruhi motivasi kerja intrinsik dan niat retensi memberikan bukti empiris yang kuat (Rosyidah, 2025). Model Kompensasi Spiritual terbukti berhasil mentransformasi motivasi ekstrinsik (gaji) menjadi motivasi intrinsik (pengabdian), yang secara langsung menjelaskan tingginya loyalitas meskipun gaji terbatas (Wahyudin & Faris, 2025). Implikasi praktisnya sangat besar, yaitu memberikan *blueprint* manajerial yang dapat direplikasi oleh lembaga pendidikan keagamaan lainnya yang memiliki kendala finansial. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Kompensasi Spiritual bukanlah sekadar

pengganti gaji, melainkan strategi manajemen yang khas, efektif, dan berbasis kearifan lokal dalam mengatasi keterbatasan finansial dan sekaligus memperkuat komitmen etis dan spiritual guru, sehingga menjamin kesinambungan operasional lembaga (Saputra et al., 2025).

Metode Penelitian

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kualitatif interpretatif dengan desain studi kasus tunggal instrumental (*instrumental single case study*). Pemilihan pendekatan kualitatif interpretatif sangat relevan karena tujuan utama studi adalah untuk menggali dan memahami secara mendalam makna-makna subjektif (fenomena) yang diberikan oleh para guru honorer terhadap sistem kompensasi non finansial berbasis spiritual yang mereka terima. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk menafsirkan bagaimana realitas sosial kompensasi tersebut dikonstruksi dan dialami oleh partisipan di konteks spesifik mereka. Lokasi penelitian ditetapkan secara purposif di lembaga pendidikan naungan Pondok Pesantren Darussalam Blokagung, Banyuwangi. Pemilihan lokasi ini bersifat instrumental, artinya dipilih bukan sebagai subjek akhir, tetapi sebagai konteks unik untuk memahami fenomena yang lebih luas, yaitu praktik kompensasi spiritual dalam lembaga berbasis keagamaan. Lokasi ini dianggap sebagai kasus yang kaya informasi karena beroperasi di dalam lingkungan Pondok Pesantren yang memiliki budaya pengabdian (*khidmat*) dan spiritualitas yang kuat. Konteks ini menyediakan lingkungan yang ideal untuk mengamati dan menganalisis paradoks antara gaji minim dan retensi tinggi, yang menjadi fokus sentral studi ini. Selain itu, pemilihan lokasi tunggal dan desain studi kasus ini memberikan peluang untuk melakukan *thick description* (deskripsi tebal) yang sangat diperlukan untuk analisis interpretatif.

Untuk menjamin keabsahan (validitas) dan kredibilitas temuan penelitian, digunakan teknik triangulasi. Triangulasi adalah strategi kunci dalam penelitian kualitatif untuk memeriksa konsistensi dan akurasi data dengan membandingkannya dari berbagai sumber atau metode. Dalam studi ini, dua jenis triangulasi utama diterapkan, yaitu Triangulasi Metode dan Triangulasi Sumber. Triangulasi Metode dilakukan dengan membandingkan temuan yang diperoleh dari wawancara semi-terstruktur dengan hasil observasi lingkungan sekolah dan data dari analisis dokumen kebijakan kompensasi. Jika temuan dari ketiga metode ini konvergen dan konsisten, maka keabsahan data mengenai elemen kompensasi spiritual dan dampaknya terhadap retensi dianggap kuat.

Hasil dan Pembahasan

Konstruksi Kompensasi Spiritual sebagai Pendorong Loyalitas dan Motivasi Kerja Guru Honorer

Penelitian ini membuktikan adanya proses internalisasi nilai, Keterbatasan anggaran operasional diatasi dengan menyentuh sisi emosional dan spiritual karyawan. Kompensasi spiritual bertindak sebagai penyangga (*buffer*) terhadap potensi burnout. Ketika tekanan ekonomi muncul, nilai-nilai spiritual memberikan narasi penguat bahwa kesulitan tersebut adalah bagian dari ujian ketaatan. Strategi ini terbukti lebih efektif dibandingkan kompensasi non-finansial standar seperti sekadar pujian atau sertifikat, karena memiliki akar budaya dan teologis yang kuat di lingkungan pondok pesantren.

Paradoks loyalitas di pondok pesantren menantang asumsi tradisional manajemen SDM yang seringkali terlalu fokus pada *Reward & Punishment* material (Rifa'i, n.d.). Implikasi teoritis penelitian ini memperluas literatur manajemen dengan memposisikan sistem kompensasi spiritual sebagai variabel moderasi yang kuat antara kompensasi minim dan retensi karyawan. Ini bukan

sekadar "pelarian" dari gaji rendah, melainkan pilihan sadar individu yang memiliki orientasi tujuan jangka panjang (*transendental*). Sedangkan dari sisi implikasi praktis Blueprint ini dapat direplikasi oleh lembaga pendidikan swasta/keagamaan lainnya. Kuncinya bukan pada meniadakan gaji layak, melainkan pada pembangunan budaya organisasi yang bermakna. Lembaga harus mampu merumuskan "Visi Bersama" yang membuat guru merasa bahwa apa yang mereka lakukan memiliki nilai yang jauh lebih besar daripada angka di slip gaji (Tanuwijaya et al., 2025).

Empat Elemen Kompensasi Spiritual Sebagai sistem Imbalan Non-finansial di Lembaga Pendidikan Naungan Pondok Pesantren

Analisis tematik yang mendalam dan induktif berhasil mengidentifikasi secara eksplisit empat elemen kunci yang membentuk konstruksi Kompensasi Spiritual (KS) sebagai sistem imbalan non-finansial di lembaga pendidikan naungan Pondok Pesantren, yang berfungsi secara efektif menanggulangi dampak negatif upah minim terhadap stabilitas SDM. Empat elemen tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:



Gambar 1. Diagram elemen kompensasi spiritual

Dokumen ini menyajikan analisis tematik mendalam dan induktif yang mengidentifikasi empat elemen kunci yang membentuk konstruksi Kompensasi Spiritual sebagai sistem imbalan non-finansial di lembaga pendidikan naungan Pondok Pesantren Darussalam. Sistem ini terbukti efektif dalam menanggulangi dampak negatif upah minim terhadap stabilitas Sumber Daya Manusia (SDM). Keempat elemen tersebut akan diuraikan secara rinci, menyoroti bagaimana mereka berkontribusi pada kesejahteraan dan retensi guru di lingkungan pendidikan yang unik ini.

1. Pengakuan *Khidmat* (Pengabdian)

Elemen pertama dan fundamental dari Kompensasi Spiritual adalah Pengakuan *Khidmat* (Pengabdian). Ini merujuk pada persepsi guru bahwa pekerjaan mereka diakui dan dihargai bukan sekadar sebagai profesi, melainkan sebagai sebuah ibadah dan pengorbanan tulus. Dalam konteks yayasan Pondok Pesantren Darussalam, mengajar dipandang sebagai panggilan jiwa yang memiliki nilai spiritual yang mendalam. Guru tidak hanya dilihat sebagai penyampai ilmu, tetapi juga sebagai pembimbing moral dan teladan bagi siswa (Illahi, 2020). Pengakuan ini tidak hanya bersifat verbal, tetapi juga diwujudkan dalam berbagai bentuk apresiasi. Misalnya, guru yang berdedikasi tinggi

seringkali diberikan penghargaan khusus dalam acara-acara sekolah. Selain itu, kontribusi mereka dalam kegiatan keagamaan dan sosial di lingkungan sekolah juga diakui dan dihargai. Pengakuan ini memberikan rasa bangga dan kepuasan batin bagi guru, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap sekolah. Supriyanto (2017) menekankan pentingnya pengakuan dalam konteks pekerjaan yang bermakna. Ketika individu merasa bahwa pekerjaan mereka diakui dan dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi dan berkomitmen terhadap organisasi (Febrianty & Muhammad, 2023). Dalam kasus ini, pengakuan *kehidmat* menjadi faktor penting dalam mempertahankan guru yang berdedikasi meskipun dengan tingkat upah yang relatif rendah.

2. Harapan Barakah

Harapan Barakah adalah keyakinan esensial dan intrinsik bahwa loyalitas, pengorbanan waktu, dan dedikasi di lembaga pendidikan keagamaan akan mendatangkan berkah, yang melampaui imbalan moneter, menjamin kesejahteraan holistik di masa kini dan masa depan (Hasanah et al., 2018). Barakah, dalam konteks ini merujuk pada keberkahan dan keberuntungan yang tidak hanya bersifat materi, tetapi juga spiritual, emosional, dan sosial. Guru di Yayasan Pondok Pesantren Darussalam meyakini bahwa dengan mengabdikan diri untuk mendidik generasi muda, mereka akan mendapatkan keberkahan dalam hidup mereka dan keluarga mereka. Keyakinan ini menjadi sumber kekuatan dan motivasi bagi mereka untuk terus memberikan yang terbaik, meskipun menghadapi tantangan ekonomi. Harapan barakah juga memberikan rasa optimisme dan harapan akan masa depan yang lebih baik. Peran penting keyakinan agama dalam memotivasi individu untuk bekerja keras dan berdedikasi (Dewi et al., 2025). Dalam konteks ini, harapan barakah menjadi faktor kunci dalam mempertahankan guru yang memiliki komitmen tinggi terhadap pendidikan dan nilai-nilai agama. Keyakinan ini memberikan makna dan tujuan yang lebih dalam bagi pekerjaan mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas terhadap sekolah.

3. Dukungan Pengembangan Diri Spiritual dan Profesional

Yayasan Pondok Pesantren Darussalam menyediakan kesempatan terstruktur bagi guru untuk berpartisipasi dalam praktik keagamaan komunal. Seperti, pembacaan istighosah sebelum kegiatan belajar mengajar dan pengajian rutin setiap satu bulan sekali. Ini menunjukkan komitmen yayasan untuk tidak hanya meningkatkan kemampuan profesional guru, tetapi juga memperkuat dimensi spiritual mereka. Kegiatan pembacaan istighosah dan pengajian memberikan kesempatan bagi guru untuk memperdalam pemahaman agama mereka, memperkuat ikatan spiritual dengan Tuhan, dan mendapatkan ketenangan batin. Selain itu, yayasan juga menyelenggarakan pelatihan-pelatihan pedagogik yang relevan dengan kebutuhan guru. Integrasi antara pengembangan spiritual dan profesional ini membantu guru untuk menjadi pendidik yang lebih baik dan lebih efektif (Frans & Wahani, 2024). Dukungan pengembangan diri ini juga memberikan rasa dihargai dan diperhatikan oleh yayasan. Guru merasa bahwa yayasan peduli terhadap kesejahteraan mereka secara holistik, tidak hanya sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai individu yang memiliki kebutuhan spiritual dan profesional. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas guru terhadap sekolah tempat ia mengajar.

4. *Sense of Belonging* pada Komunitas Pesantren

Sense of Belonging pada Komunitas Pesantren merujuk pada perasaan menjadi bagian tak terpisahkan dari keluarga besar dan lingkungan yang kohesif, menawarkan jaminan keamanan psikologis dan dukungan sosial (Amaliya, 2024). Setiap lembaga pendidikan dibawah naungan Pondok Pesantren Darussalam, memiliki ikatan sosial yang kuat dan saling mendukung antar

anggotanya. Guru di yayasan Pondok Pesantren Darussalam merasa bahwa mereka adalah bagian dari keluarga besar pesantren. Mereka saling mendukung, membantu, dan berbagi dalam suka dan duka. Lingkungan yang kohesif ini memberikan rasa aman dan nyaman bagi guru, yang pada gilirannya meningkatkan kesejahteraan psikologis mereka. Dukungan sosial dari rekan kerja dan pimpinan sekolah juga membantu guru untuk mengatasi tantangan dan kesulitan dalam pekerjaan mereka. *Sense of belonging* ini juga memberikan rasa identitas dan kebanggaan bagi guru, mereka merasa bangga menjadi bagian dari komunitas pesantren yang memiliki sejarah panjang dan reputasi baik (HABIBURROHMAN, 2025). Hal ini meningkatkan motivasi dan komitmen mereka untuk terus berkontribusi pada kemajuan sekolah dan pesantren.

Kredibilitas temuan mengenai efektivitas Kompensasi Spiritual didukung kuat oleh penerapan teknik triangulasi metode dan sumber. Triangulasi metode menunjukkan konvergensi data yang solid, temuan dari wawancara semi-terstruktur dengan guru honorer mengenai nilai *barakah* dan *khidmat* secara konsisten didukung oleh hasil observasi di lapangan, yang memperlihatkan budaya kerja penuh dedikasi dan partisipasi aktif dalam kegiatan spiritual kolektif. Misalnya, guru secara sukarela menambah jam mengajar atau terlibat dalam kegiatan pengabdian tanpa mengharapkan imbalan finansial tambahan, sebuah indikasi kuat adanya motivasi intrinsik. Lebih lanjut, pimpinan yayasan memandang *khidmat* sebagai bagian dari etos lembaga, sementara guru memandangnya sebagai imbalan spiritual yang substansial. Konsistensi pandangan ini membuktikan bahwa Kompensasi Spiritual bukan sekadar *self-justification* guru, melainkan sebuah sistem imbalan terinstitusionalisasi yang secara nyata memengaruhi niat retensi dan komitmen etis, memvalidasi bahwa modal spiritual dapat menggantikan modal ekonomi dalam konteks organisasi berbasis nilai.

Kesimpulan

Eksistensi Pondok Pesantren Darussalam Blokagung sebagai institusi pendidikan yang komprehensif dari jenjang TK hingga Perguruan Tinggi (UIMSYA) menciptakan sebuah fenomena manajemen SDM yang unik. Terdapat paradoks signifikan di mana guru honorer menunjukkan loyalitas dan retensi yang tinggi meskipun dihadapkan pada keterbatasan kompensasi finansial. Fenomena ini menantang teori manajemen tradisional dan mengindikasikan bahwa sistem imbalan di pesantren telah bergeser dari dominasi moneter ke arah kompensasi spiritual. Nilai-nilai seperti *khidmat* (pengabdian) dan pencarian *barakah* (keberkahan) terbukti menjadi faktor penggerak utama yang mentransformasi keterbatasan materi menjadi komitmen intrinsik jangka panjang, sekaligus menjadi strategi efektif dalam menjaga keberlangsungan pendidikan di lingkungan pesantren.

Sistem Kompensasi Spiritual di lembaga pendidikan naungan Pondok Pesantren Darussalam merupakan sebuah konstruksi imbalan non-finansial yang holistik dan efektif dalam menjaga retensi serta loyalitas guru di tengah keterbatasan upah. Sistem ini bekerja melalui sinergi empat elemen utama Pengakuan khidmat, harapan barakah, pengembangan diri, sense of belonging. Secara keseluruhan, keempat elemen ini berhasil mentransformasi lingkungan kerja menjadi sebuah ruang pengabdian yang memberikan kepuasan batin dan makna hidup mendalam bagi para guru. Implementasi strategi manajemen SDM berbasis nilai-nilai lokal dan religius ini terbukti mampu menetralkan dampak negatif rendahnya kompensasi finansial, sekaligus menciptakan komitmen intrinsik yang kuat untuk terus berkontribusi dalam mendidik anak bangsa di bawah naungan pesantren.

Daftar Pustaka

- Ahsan, M. N., & Aimah, S. (2025). Penerapan Manajemen Mutu Terpadu di Lembaga Pendidikan Swasta Islam: Resiliensi Terhadap Keterbatasan Anggaran. *Southeast Asian Journal of Islamic Education Management*, 6(1), 21–36.
- Al Asyari, I. S. (2016). Pendidikan Karakter dan Kewirausahaan Berbasis Pesantren. *Penyunting: M. Faisol Fatawi Abdur Rahim*.
- Amaliya, R. N. (2024). *Flourishing Pada Santri Putri Di Pondok Pesantren Ngunut Tulungagung*. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim.
- Dewi, A. P., Lestari, A. C., Hariyanto, I. D., Berliana, W. F., & Sari, Z. P. (2025). PSIKOEDUKASI: MENGHIDUPKAN HARAPAN (HOPE) DAN OPTIMISME DALAM MENETAPKAN TUJUAN HIDUP BAGI SISWA MAN 4 BEKASI. *NETIZEN: JOURNAL OF SOCIETY AND BUSSINESS*, 2(6), 196–207.
- Fahmy, O. M., Wening, N., & Gunarsih, T. (2025). PERAN SPIRITUAL LEADERSHIP PADA KINERJA KARYAWAN: SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan*, 14(01), 313–334.
- Febrianty, S. E., & Muhammad, S. (2023). *Kekuatan apresiasi membuka potensi sumber daya manusia di organisasi*. Universitas malahayati.
- Frans, N., & Wahani, V. (2024). Guru Profesional. *SUMIKOLAH: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 2(1), 39–47.
- HABIBURROHMAN, M. (2025). *RELEVANSI LIVING DAKWAH DALAM PENGUATAN PENDIDIKAN WAWASAN KEBANGSAAN DI PESANTREN ORA AJI YOGYAKARTA*. Universitas Islam Sultan Agung.
- Hasanah, A., Bisri, C. H., Sadiyah, D., Hidayat, A., Rahman, M. T., Kafrawi, S., Sulastri, L., Meiza, A., Mansyur, A. S., & Suhendar, D. (2018). *Pendidikan Islam: Antara harapan dan kenyataan*. Prodi S2 Studi Agama-Agama UIN Sunan Gunung Djati Bandung.
- Illahi, N. (2020). Peranan guru profesional dalam peningkatan prestasi siswa dan mutu pendidikan di era milenial. *Jurnal Ayy-Syukriyyah*, 21(1), 1–20.
- Masruroh, L. (2025). Peran Nilai-Nilai Islam dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan. *CERDAS-Jurnal Pendidikan*, 4(1), 1–14.
- Rifa'i, M. (n.d.). *HaKI Mendongkrak Kinerja Pegawai*.
- Rosyidah, E. (2025). *Pengaruh Pelatihan, Budaya Organisasi Islam Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Daya Surya Sejahtera Ponorogo*. IAIN Ponorogo.
- Saputra, T., Bahri, S., & Azwar, B. (2025). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia di Yayasan Generasi Rabbani Muara Enim*. Institut Agama Islam Negeri Curup.
- Tanuwijaya, H., KOM, S., & MT, M. (2025). MANAJEMEN PERUBAHAN DALAM SDM. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Buku Ajar) 2025*, 239.
- Wahyudin, D., & Faris, R. M. (2025). Pengorbanan Atau Pilihan? Pendekatan Kualitatif Terhadap Karyawan yang Mengabdikan Tanpa Kompensasi Finansial. *Prosiding Seminar Nasional Manajemen Dan Bisnis*, 5, 135–173.
- Yosiana, S., & Suci, M. (2022). Pengaruh kompensasi, beban kerja dan burnout serta dampaknya terhadap turnover intention guru honorer sekolah dasar di kabupaten jembrana. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(1), 186–195.
- Zarnazi, R. A., Tente, Q. N., Begum, S. S., Anjani, A. D., Suciari, A. D., & Alqindi, A. N. (2025). STUDI LITERATUR: FAKTOR YANG MEMPENGARUHI LOYALITAS TERHADAP RETENSI TENAGA PENDIDIK. *Jurnal Intelek Insan Cendikia*, 2(10), 16881–16887.