

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA GURU DI DAYAH SIRAJUNNISA LHOKSEUMAWE

Buket Tursina¹, Yafitzam Yusuf²

Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen, Aceh, Indonesia^{1,2}

Email: bukettursina430m@gmail.com¹, Yafitzamyusuf30@gmail.com²

Keywords

compensation, work environment, job satisfaction, teacher performance, dayah

kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja guru, dayah

Abstract

This study aims to analyze the partial and simultaneous effects of compensation, work environment, and job satisfaction on teacher performance at Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe. A quantitative causal-associative approach with a cross-sectional survey design was used. The population consisted of 60 teachers (ustaz and ustazah), all of whom were included as respondents through saturated sampling. Data were collected using a five-point Likert questionnaire, converted into interval data with the Method of Successive Interval (MSI), and analyzed using multiple linear regression in SPSS. The t-tests show that compensation ($t = 3.357$; Sig. 0.002), work environment ($t = 3.960$; Sig. 0.001), and job satisfaction ($t = 3.066$; Sig. 0.001) each have a positive and significant effect on teacher performance. The F-test (46.854; Sig. 0.001) confirms a significant simultaneous effect. The coefficient of determination (R^2) of 0.716 indicates that 71.6% of the variance in teacher performance is explained by the three variables, while the remaining 28.4% is attributable to factors outside the model. Dayah management is advised to improve payment scheduling and incentive schemes, upgrade teachers' workspaces, and widen access to professional training.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja, baik secara parsial maupun simultan, terhadap kinerja guru di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif kausal dengan desain survei potong-lintang. Populasi berjumlah 60 tenaga pendidik (ustaz dan ustazah) dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik sampling jenuh. Data dikumpulkan dengan kuesioner skala Likert 1–5 yang diubah menjadi data interval dengan Method of Successive Interval (MSI), kemudian dianalisis dengan regresi linear berganda menggunakan SPSS. Hasil uji t menunjukkan bahwa kompensasi ($t = 3,357$; Sig. 0,002), lingkungan kerja ($t = 3,960$; Sig. 0,001), dan kepuasan kerja ($t = 3,066$; Sig. 0,001) masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Uji F (46,854; Sig. 0,001) membuktikan ketiga variabel berpengaruh signifikan secara simultan. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,716 menunjukkan bahwa 71,6% variasi kinerja guru dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan 28,4% dijelaskan faktor lain di luar model. Pengelola dayah disarankan menata jadwal pencairan dan skema insentif, memperbaiki ruang kerja guru, serta memperluas kesempatan pelatihan.

1. PENDAHULUAN

Pendidikan merupakan pilar utama pembangunan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkarakter. Di tengah perubahan sosial dan teknologi, lembaga pendidikan dituntut terus meningkatkan mutu tata kelola dan efektivitas pembelajaran. Dayah (pesantren) memegang peran strategis dan historis, tidak hanya sebagai pusat transformasi ilmu keislaman (*tafaqquh fiddin*), tetapi juga sebagai wadah pembinaan moral, akhlak, dan karakter generasi muda. Keberhasilan dayah mencetak santri yang berdaya saing dan berakhlak mulia sangat bergantung pada kualitas dan kinerja para tenaga pendidiknya, yaitu ustaz dan ustazah.

Hasibuan (2019) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Dalam konteks guru, Mulyasa (2018) memandang kinerja sebagai akumulasi hasil kerja, kompetensi, dedikasi, dan efektivitas pendidik dalam menjalankan perencanaan pembelajaran, proses mengajar, evaluasi hasil belajar, serta pembinaan santri secara berkelanjutan. Guru dengan kinerja tinggi mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif dan menjadi teladan, sedangkan menurunnya efektivitas kinerja mengajar berpotensi menurunkan mutu lulusan dan daya saing lembaga.

Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe merupakan lembaga pendidikan Islam swasta di Kota Lhokseumawe yang membina para santriwati. Lembaga berbasis keagamaan ini menuntut komitmen dan pengabdian tinggi dari ustaz dan ustazah, termasuk beban kerja yang melampaui jam mengajar konvensional karena mencakup pengasuhan santri hingga malam hari. Keberhasilan guru menjalankan peran pedagogik dan kepengasuhan dipengaruhi oleh berbagai faktor manajerial dan psikologis, di antaranya kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

Kompensasi mencakup seluruh bentuk imbalan finansial maupun non-finansial yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya (Dessler, 2020; Handoko, 2018). Di lembaga pendidikan swasta, kesesuaian dan ketepatan waktu pembayaran menjadi isu mendasar. Imbalan yang dirasakan belum sepadan dengan beban kerja, atau jadwal pencairan yang tidak pasti, dapat melemahkan dorongan moral dan fokus guru. Lingkungan kerja, yang menurut Sedarmayanti (2017) meliputi seluruh alat, bahan, lingkungan sekitar, metode, dan pengaturan kerja, juga memengaruhi kenyamanan guru, baik pada aspek fisik (ruang, media, pencahayaan, sirkulasi udara) maupun non-fisik (hubungan antarrekan dan komunikasi dengan pimpinan). Adapun kepuasan kerja, yaitu

perasaan positif terhasil dari evaluasi karakteristik pekerjaan (Rivai & Sagala, 2019; Luthans, 2015), diyakini mendorong dedikasi dan tanggung jawab guru.

Studi pendahuluan dan observasi di Dayah Sirajunnisa menemukan sejumlah gejala yang berkaitan dengan ketiga variabel tersebut, sebagaimana dirangkum pada Tabel 1.

Tabel 1. Temuan Studi Pendahuluan di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe

Aspek	Kondisi di lapangan	Dampak bagi organisasi
Pencairan honorarium dan tunjangan	Tertunda rata-rata 1–2 minggu dari jadwal rutin pada 4 bulan dalam setahun	Keluhan finansial; fokus persiapan mengajar menurun
Insentif prestasi	Belum ada skema insentif bagi ustaz/ustazah yang membimbing jam tambahan atau kegiatan ekstra santri	Motivasi mengambil peran tambahan rendah
Fasilitas dan ruang kerja guru	Ruang majelis guru terbatas dan menyatu dengan area penyimpanan; media pembelajaran digital terbatas	Istirahat dan pembuatan media ajar terhambat
Sirkulasi udara dan kebisingan	Pencahayaan dan ventilasi beberapa kelas kurang optimal; ada kebisingan antar-asrama	Konsentrasi mengajar dan kenyamanan santri menurun
Pelatihan dan pengembangan profesi	Hanya 25% dari 60 guru mengikuti pelatihan pedagogik formal dalam dua tahun terakhir	Kejenuhan; pembaruan metode mengajar terbatas
Beban administrasi	Absensi dan jurnal santri masih manual	Kelelahan yang menurunkan kepuasan kerja

Sumber: Studi pendahuluan dan observasi di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe (diolah, 2026).

Gejala-gejala tersebut menunjukkan bahwa persoalan yang dihadapi guru tidak terletak pada rendahnya dedikasi moral, melainkan pada tata kelola kompensasi, kondisi fisik kerja, dan ruang pengembangan profesi yang belum optimal. Bila dibiarkan tanpa evaluasi manajerial, kinerja guru dalam jangka panjang berpotensi menurun.

Secara teoretis, Teori Dua Faktor Herzberg menempatkan kompensasi dan kondisi kerja sebagai faktor higiene yang bila tidak terpenuhi menimbulkan ketidakpuasan, sedangkan pengakuan dan pencapaian bertindak sebagai motivator yang mendorong prestasi (Herzberg et al., 1959). Secara empiris, Rahmadani et al. (2021) menemukan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dan Pratama dan Supriyanto (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja serta kepuasan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja pendidik di lembaga pendidikan Islam. Meskipun kajian kinerja guru sudah banyak dilakukan pada sekolah umum, penelitian yang mengintegrasikan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sekaligus pada institusi dayah di Kota Lhokseumawe masih terbatas.

Kebaruan penelitian ini terletak pada tiga hal. Pertama, objeknya adalah dayah terpadu di Kota Lhokseumawe, konteks yang masih jarang diteliti dalam kajian kinerja guru. Kedua, ketiga variabel diuji bersama dalam satu model sehingga kontribusi relatifnya dapat dibandingkan. Ketiga, kinerja guru diukur dengan indikator operasional berbasis PermenPAN-RB Nomor 1 Tahun 2023 yang menekankan hasil kerja nyata, bukan sekadar kelengkapan administrasi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab empat pertanyaan: (1) apakah kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (2) apakah lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; (3) apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru; dan (4) apakah ketiganya berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe. Secara teoretis, hasilnya diharapkan memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia (MSDM) pada lembaga pendidikan Islam dan menguji keberlakuan Teori Dua Faktor pada organisasi nirlaba keagamaan. Secara praktis, hasilnya menjadi bahan pertimbangan pimpinan dayah dalam merumuskan kebijakan kompensasi, fasilitas, dan pengembangan guru.

2. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

2.1 Kinerja Guru

Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya. Pada konteks guru, penilaian kinerja kini bergeser dari pemenuhan berkas administratif menuju hasil kerja nyata dan perilaku profesional yang berdampak pada kualitas pembelajaran, sebagaimana diatur dalam PermenPAN-RB Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional dan sistem pengelolaan kinerja pada Platform Merdeka Mengajar. Penelitian ini mengukur kinerja guru melalui sebelas indikator, yaitu keteraturan suasana kelas, penerapan disiplin positif, umpan balik konstruktif, perhatian dan kepedulian, instruksi yang adaptif, partisipasi pelatihan mandiri, kontribusi komunitas praktisi, penyusunan karya digital, nilai utama BerAKHLAK, efektivitas manajerial, dan administrasi non-mengajar.

Supardi (2016) membedakan faktor yang memengaruhi kinerja guru menjadi faktor internal (kompetensi, motivasi, latar belakang pendidikan, komitmen profesi) dan eksternal (kepemimpinan kepala sekolah, iklim kerja, sarana prasarana, serta kesejahteraan atau kompensasi). Uno dan Lamatenggo (2016) menambahkan peran

kesempatan pelatihan, kejelasan pembagian tugas, dan supervisi akademik yang objektif. Kerangka ini menjadi dasar dipilihnya kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebagai prediktor.

2.2 Kompensasi

Kasmir (2023) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja atau kontribusinya kepada organisasi. Simamora (2015) memilahnya menjadi kompensasi finansial langsung (gaji, upah, insentif), finansial tidak langsung (tunjangan), dan non-finansial. Kompensasi berfungsi menarik tenaga kerja potensial, memotivasi pegawai agar bekerja optimal, dan mempertahankan pegawai berkualitas dari risiko perputaran kerja. Mengacu pada Kasmir (2023), variabel ini diukur melalui empat indikator: gaji pokok, insentif atau bonus, tunjangan tambahan, dan fasilitas kerja.

Hasibuan (2019) menggolongkan kompensasi menjadi kompensasi langsung berupa upah, gaji, dan insentif, serta kompensasi tidak langsung atau kesejahteraan karyawan. Dessler (2020) menyebut dua kelompok serupa, yaitu pembayaran finansial langsung dan pembayaran finansial tidak langsung seperti tunjangan, asuransi, dan cuti berbayar. Dengan demikian, kompensasi secara garis besar terdiri atas kompensasi finansial langsung (gaji pokok dan bonus), finansial tidak langsung (tunjangan atau asuransi kesehatan), dan non-finansial (kepuasan psikologis dari lingkungan kerja). Pengelolaan kompensasi yang adil dan transparan menumbuhkan hubungan kerja yang harmonis dan, pada akhirnya, produktivitas.

2.3 Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017) membagi lingkungan kerja menjadi lingkungan fisik dan non-fisik. Lingkungan fisik mencakup semua keadaan berbentuk fisik di sekitar tempat kerja, sedangkan lingkungan non-fisik mencakup hubungan kerja dengan atasan, rekan sejawat, maupun bawahan. Kasmir (2023) menyebut dimensi fisik meliputi pencahayaan, suhu udara, kebisingan, dan tata ruang. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti Sedarmayanti (2017), yakni penerangan, suhu udara dan sirkulasi, tingkat kebisingan, tata ruang dan dekorasi, serta hubungan kerja non-fisik.

2.4 Kepuasan Kerja

Hasibuan (2019) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, yang tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Robbins dan Judge (2018) menyebut faktor penentunya

meliputi sifat pekerjaan yang menantang, sistem penghargaan yang adil, lingkungan kerja yang mendukung, serta rekan kerja dan atasan yang suportif. Variabel ini diukur dengan lima indikator menurut Hasibuan (2019): pekerjaan yang sesuai dan menantang, isi pekerjaan dan beban kerja, balas jasa yang adil, sikap pemimpin atau supervisi, serta rekan kerja dan lingkungan sosial.

Handoko (2018) menambahkan faktor kebijakan kompensasi, mutu supervisi, kesempatan promosi, serta jaminan keamanan kerja, sedangkan Kasmir (2023) menekankan kecocokan kepribadian dengan tugas, kejelasan komunikasi organisasi, dan pengakuan atas prestasi. Secara garis besar, kepuasan kerja bersumber dari dimensi finansial (keadilan kompensasi), dimensi operasional (karakteristik tugas dan kondisi fisik), dan dimensi sosial (hubungan dengan rekan dan gaya kepemimpinan atasan).

2.5 Teori Dua Faktor Herzberg

Herzberg et al. (1959) mengemukakan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya dibentuk oleh dua kelompok faktor yang berbeda. Kelompok pertama adalah faktor higiene, seperti kebijakan organisasi, supervisi, gaji, hubungan antarpribadi, dan kondisi kerja. Faktor ini mencegah timbulnya ketidakpuasan, tetapi pemenuhannya belum tentu menimbulkan motivasi. Kelompok kedua adalah faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, dan kemajuan, yang menumbuhkan kepuasan dan mendorong prestasi.

Penelitian ini memetakan kompensasi dan lingkungan kerja sebagai faktor higiene, karena keduanya berkaitan dengan imbalan dan kondisi tempat bekerja, serta memetakan kepuasan kerja sebagai faktor yang mendekati fungsi motivator, karena bersumber dari kesesuaian tugas, penghargaan, dan hubungan yang bermakna. Pemetaan ini bersifat konseptual untuk menuntun perumusan hipotesis, bukan sebagai pengujian formal terhadap struktur dua faktor itu sendiri.

2.6 Penelitian Terdahulu

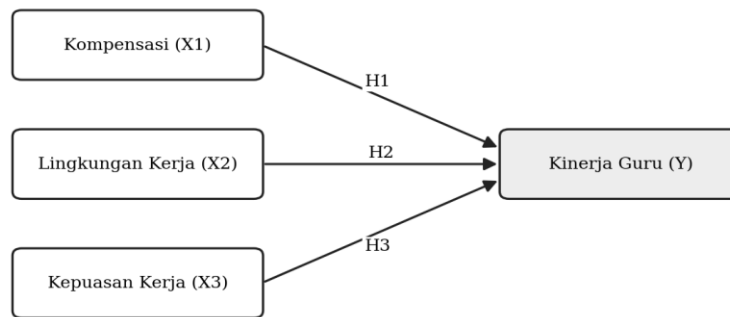
Beberapa penelitian terdahulu yang relevan dirangkum pada Tabel 2. Secara umum, penelitian-penelitian tersebut mendukung hubungan positif antara kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dengan kinerja pendidik.

Tabel 2. Ringkasan Penelitian Terdahulu

Sumber: Diolah dari kajian pustaka penulis (2026).

2.7 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

Berdasarkan Teori Dua Faktor Herzberg, kompensasi dan lingkungan kerja berperan sebagai faktor higiene yang mencegah ketidakpuasan, sedangkan kepuasan kerja berperan sebagai faktor motivator yang mendorong kinerja. Kerangka pemikiran penelitian digambarkan pada Gambar 1, dengan tiga variabel bebas yang masing-masing diduga berpengaruh langsung terhadap kinerja guru, dan secara bersama-sama membentuk pengaruh simultan.



H4: X1, X2, dan X3 secara simultan berpengaruh terhadap Y

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Pengembangan hipotesis dilakukan sebagai berikut. Imbalan yang adil dan tepat waktu membuat guru merasa dihargai dan terbebas dari kekhawatiran finansial sehingga dapat memusatkan energi pada pembelajaran; arah hubungan ini didukung oleh Rahmadani et al. (2021) dan Fitriani dan Hidayat (2023). Maka H1 menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Ruang kerja yang nyaman dan hubungan kerja yang harmonis mengurangi gangguan konsentrasi dan kelelahan, sebagaimana ditunjukkan oleh Pratama dan Supriyanto (2022) serta Ahmad dan Nurjanah (2024) pada lembaga pendidikan Islam. Maka H2 menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Guru yang puas terhadap pekerjaannya cenderung menunjukkan dedikasi, loyalitas, dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Hasibuan, 2019), dan Suryani et al. (2023) melaporkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam hubungan kompensasi dengan kinerja tenaga pendidik. Maka H3 menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru.

Karena ketiga faktor bekerja bersamaan dalam keseharian guru, pengaruhnya diduga lebih kuat bila dilihat secara kolektif; Hidayatullah dan Saputra (2025) misalnya melaporkan daya jelas simultan sebesar 68,5% untuk kompensasi, fasilitas

pembelajaran, dan kepuasan kerja. Maka H4 menyatakan bahwa ketiga variabel berpengaruh signifikan secara simultan.

Dengan demikian, hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut.

- H1: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe.
- H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe.
- H4: Kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe.

2. METODE PENELITIAN

3.1 Desain, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kausal untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel bebas (kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja) dan variabel terikat (kinerja guru) (Sugiyono, 2019). Desain yang digunakan adalah survei potong-lintang (*cross-sectional*), yakni data dikumpulkan dari responden pada satu titik waktu melalui kuesioner terstruktur. Penelitian dilaksanakan di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe, Provinsi Aceh, selama enam bulan, dari Januari hingga Juni 2026, meliputi penyusunan proposal, pengumpulan data, analisis, dan penyusunan laporan.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh guru yang aktif mengajar di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe, yaitu 60 orang (23 laki-laki dan 37 perempuan). Karena populasi relatif kecil dan terjangkau, seluruh anggota populasi dijadikan sampel dengan teknik *non-probability sampling* berupa sampling jenuh (*sensus*), sehingga jumlah sampel adalah 60 responden (Sugiyono, 2019).

3.3 Variabel, Instrumen, dan Pengumpulan Data

Penelitian ini melibatkan tiga variabel bebas, yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kepuasan kerja (X3), serta satu variabel terikat, yaitu kinerja guru (Y). Operasionalisasi variabel disajikan pada Tabel 3. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner tertutup berskala Likert 1–5 (1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju)

yang dilengkapi observasi langsung atas kondisi fisik kerja dan fasilitas mengajar. Data sekunder diperoleh dari dokumen resmi dayah, seperti profil lembaga, data guru, dan struktur organisasi.

Tabel 3. Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Butir	Sumber Indikator
Kompensasi (X1)	Gaji pokok; insentif atau bonus; tunjangan tambahan; fasilitas kerja	8	Kasmir (2023)
Lingkungan Kerja (X2)	Penerangan; suhu udara dan sirkulasi; kebisingan; tata ruang dan dekorasi; hubungan kerja non-fisik	10	Sedarmayanti (2017)
Kepuasan Kerja (X3)	Pekerjaan sesuai dan menantang; isi pekerjaan dan beban kerja; balas jasa yang adil; sikap pemimpin; rekan kerja dan lingkungan sosial	10	Hasibuan (2019)
Kinerja Guru (Y)	Keteraturan suasana kelas; disiplin positif; umpan balik konstruktif; perhatian dan kepedulian; instruksi adaptif; pelatihan mandiri; komunitas praktisi; karya digital; BerAKHLAK; efektivitas manajerial; administrasi non-mengajar	11	PermenPAN-RB No. 1 Tahun 2023

Sumber: Diolah penulis (2026).

3.4 Teknik Analisis Data

Data ordinal dari skala Likert dikonversi menjadi data interval dengan *Method of Successive Interval* (MSI) agar memenuhi prasyarat analisis parametrik. Analisis dilakukan dengan SPSS melalui tahapan berikut.

- Uji validitas dengan korelasi *Pearson Product Moment*; butir dinyatakan valid bila r -hitung lebih besar daripada r -tabel (0,254 untuk $df = 58$ pada $\alpha = 0,05$).
- Uji reliabilitas dengan *Cronbach's Alpha*; instrumen dinyatakan reliabel bila nilainya lebih dari 0,60 (Ghozali, 2018).
- Uji asumsi klasik, yaitu normalitas residual (normal probability plot dan Kolmogorov-Smirnov), multikolinearitas (tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 ; Ghozali, 2011), serta heteroskedastisitas (scatter plot ZPRED–SRESID dan uji Glejser; Ghozali, 2017).
- Analisis regresi linear berganda dengan persamaan $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$.
- Uji hipotesis melalui uji t (parsial) dan uji F (simultan) pada taraf signifikansi 5%, serta koefisien determinasi (R^2) untuk menilai kelayakan model.

3.5 Prosedur dan Kriteria Keputusan

Prosedur penelitian mengikuti alur berikut: studi pendahuluan dan kajian penelitian terdahulu; identifikasi dan perumusan masalah; perumusan hipotesis dan kerangka pemikiran; penyusunan instrumen dan operasionalisasi variabel; pengujian validitas dan reliabilitas; penentuan populasi dan sampel; pengumpulan data; pengodean, penyuntingan, dan pengolahan data; analisis data; serta penarikan kesimpulan dan rekomendasi. Kuesioner disebarakan kepada seluruh guru dan diisi secara mandiri dengan jaminan kerahasiaan identitas responden.

Pada uji t dan uji F, hipotesis nol ditolak dan hipotesis alternatif diterima apabila nilai hitung lebih besar daripada nilai tabel atau nilai signifikansi lebih kecil daripada 0,05. Nilai t-tabel ditentukan dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 60 - 3 - 1 = 56$, sedangkan F-tabel dengan $df_1 = 3$ dan $df_2 = 56$.

3.6 Etika Penelitian

Partisipasi responden bersifat sukarela. Kuesioner dilengkapi surat pengantar yang menjelaskan bahwa data digunakan murni untuk kepentingan ilmiah dan dijamin kerahasiaannya, serta kolom nama responden boleh dikosongkan. Hasil analisis dilaporkan secara agregat sehingga tidak ada jawaban individu yang dapat ditelusuri.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe berlokasi di Kota Lhokseumawe, Provinsi Aceh, dan mengusung pola pendidikan terpadu yang menyelaraskan sistem dayah salafi, yang berfokus pada penguasaan kitab *turats*, dengan kurikulum pendidikan formal nasional. Sejak awal berdiri, dayah bertekad mencetak kader ulama, intelektual muslim, dan calon pemimpin yang berilmu, berakhlak mulia, dan berdaya saing. Visinya adalah terwujudnya lembaga pendidikan Islam terkemuka yang melahirkan generasi bertakwa, berakhlak mulia, cerdas, unggul, dan mandiri. Salah satu misinya adalah meningkatkan mutu kompetensi, profesionalisme, serta kesejahteraan tenaga pendidik dan kependidikan secara berkelanjutan, yang beririsan langsung dengan variabel kompensasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini.

Kompleks dayah menata secara terpisah area pembelajaran formal, asrama santri, ruang guru, perpustakaan, sarana ibadah, dan sarana olahraga. Tata kelola dipimpin oleh seorang *mudir* yang dibantu sekretaris, bendahara, dan kepala bidang, yaitu bidang akademik atau kurikulum (yang menyusun jadwal pengajaran dan mengevaluasi kinerja

guru), bidang pengasuhan dan kesiantrian, bidang sarana dan prasarana, serta bidang hubungan masyarakat dan dakwah. Dewan guru menjadi ujung tombak pelaksana pengajaran. Tenaga pendidik berjumlah 60 orang dengan latar belakang lulusan perguruan tinggi (sarjana dan magister) maupun alumni dayah di Aceh. Guru berlatar pendidikan formal berperan pada penguasaan kurikulum nasional, pemanfaatan media teknologi, dan ketertiban administrasi, sedangkan guru lulusan dayah berfokus pada pendalaman kitab *turats* dan penanaman adab.

4.2 Karakteristik Responden

Seluruh 60 guru menjadi responden. Profil responden pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa guru perempuan mendominasi (61,7%), sebagian besar berusia 30–50 tahun (71,7%), berpendidikan sarjana (80,0%), berstatus guru tetap yayasan (65,0%), dan telah mengajar lebih dari lima tahun (83,3%). Komposisi ini menunjukkan tenaga pendidik yang relatif matang dan berpengalaman, dengan sebagian kecil guru muda yang berpotensi mendorong penguatan kinerja berbasis digital.

Tabel 4. Karakteristik Responden (N = 60)

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persen (%)
Jenis kelamin	Laki-laki	23	38,3
	Perempuan	37	61,7
Usia	< 30 tahun	14	23,3
	30–40 tahun	21	35,0
	41–50 tahun	22	36,7
	> 50 tahun	3	5,0
Pendidikan terakhir	Sarjana	48	80,0
	Magister	9	15,0
	Doktoral	3	5,0
Status kepegawaian	PNS	8	13,3
	Guru tetap yayasan	39	65,0
	Guru honorer	13	21,7
Masa kerja	< 5 tahun	10	16,7
	5–10 tahun	23	38,3
	11–20 tahun	21	35,0
	> 20 tahun	6	10,0

Sumber: Data primer diolah (2026).

Profil tersebut memiliki beberapa implikasi bagi pengelolaan guru. Dominasi guru perempuan menunjukkan pentingnya hubungan kerja yang harmonis dan beban kerja yang seimbang. Kelompok usia 30–50 tahun berada pada fase karier ketika kebutuhan

finansial keluarga dan kepastian karier relatif besar, sehingga kompensasi cenderung berkaitan erat dengan kepuasan mereka. Sebanyak 21,7% responden berstatus honorer, kelompok yang paling bergantung pada kepastian pencairan imbalan dari lembaga. Uraian ini bersifat interpretatif karena penelitian tidak menguji perbedaan antarkelompok responden.

4.3 Statistik Deskriptif

Ringkasan statistik total skor setiap variabel disajikan pada Tabel 5. Rata-rata per butir berada pada kisaran 4,01–4,05, yang termasuk kategori setuju atau baik. Standar deviasi yang lebih kecil daripada rata-rata pada seluruh variabel menunjukkan persepsi responden yang relatif homogen.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian (N = 60)

Variabel	Butir	Min.	Maks.	Rata-rata total	Std. deviasi	Rata-rata per butir
Kompensasi (X1)	8	22,00	40,00	32,0833	3,54770	4,01
Lingkungan kerja (X2)	10	23,00	47,00	40,0833	4,11402	4,01
Kepuasan kerja (X3)	10	29,00	47,00	40,5000	3,72577	4,05
Kinerja guru (Y)	11	29,00	53,00	44,2167	4,16235	4,02

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026).

Rincian distribusi jawaban per butir disajikan pada Tabel 6 sampai Tabel 9 (STS = sangat tidak setuju, TS = tidak setuju, N = netral, S = setuju, SS = sangat setuju; angka pada kolom STS sampai SS adalah jumlah responden).

Tabel 6. Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi (X1)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1	Gaji pokok yang saya terima dari sekolah rutin dibayarkan tepat waktu setiap bulannya.	3	4	6	21	26	4,05
2	Besaran gaji pokok yang saya terima sudah sesuai dengan masa kerja dan golongan keahlian saya.	0	4	8	26	22	4,10
3	Sekolah memberikan bonus atau insentif tambahan ketika saya berhasil mencapai prestasi atau target kerja tertentu.	4	4	5	21	26	4,02
4	Pemberian insentif di sekolah ini memacu motivasi saya untuk mengajar dengan lebih optimal.	3	7	10	19	21	3,80
5	Tunjangan operasional (uang makan/transportasi/kesejahteraan) disediakan dengan memadai oleh sekolah.	0	4	10	26	20	4,03
6	Keberadaan program tunjangan di sekolah ini mampu memberikan rasa aman finansial bagi keluarga saya.	1	5	8	24	22	4,02
7	Fasilitas penunjang pembelajaran (laptop, LCD proyektor, internet) mempermudah saya merampungkan tugas mengajar.	2	2	12	21	23	4,02
8	Ruang kerja guru yang disediakan sekolah sangat memadai dan meminimalisir hambatan kerja operasional.	0	2	10	31	17	4,05
Rata-rata variabel							4,01

Sumber: Data primer diolah (2026).

Tabel 7. Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1	Ruang kelas dan ruang guru memiliki sistem pencahayaan yang cukup terang untuk mendukung aktivitas kerja.	1	7	13	16	23	3,88
2	Penerangan yang ideal di sekolah membuat mata saya tidak mudah lelah ketika membaca atau mengoreksi tugas.	2	6	5	21	26	4,05
3	Tingkat temperatur udara di lingkungan sekolah diatur dengan baik sehingga mendukung kenyamanan fisik.	1	1	12	27	19	4,03
4	Sirkulasi udara melalui ventilasi ataupun pendingin ruangan (AC) di kelas berfungsi secara optimal.	0	5	8	25	22	4,07
5	Lingkungan sekitar area ruang kelas bebas dari suara bising luar yang dapat memecah fokus mengajar.	0	6	9	27	18	3,95
6	Ketenangan di lingkungan sekolah menunjang konsentrasi saya dalam merancang perangkat pembelajaran yang rumit.	5	2	4	23	26	4,05
7	Pengaturan tata letak meja kerja dan kebersihan di ruang guru tertata secara rapi dan estetik.	1	9	8	21	21	3,87
8	Kombinasi warna dinding dan dekorasi sekolah memberikan kesan segar dan ketenangan pikiran saat beraktivitas.	0	2	12	28	18	4,03
9	Jalinan komunikasi vertikal antara pimpinan/kepala sekolah dengan para guru bersifat terbuka dan suportif.	2	3	10	16	29	4,12
10	Jalinan sosial horizontal antarsesama rekan kerja sejawat di sekolah ini kompak, ramah, dan minim konflik.	0	8	7	20	25	4,03
Rata-rata variabel							4,01

Sumber: Data primer diolah (2026).

Tabel 8. Distribusi Jawaban Variabel Kepuasan Kerja (X3)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1	Tugas-tugas mengajar yang dibebankan kepada saya sudah sejalan dengan minat, bakat, serta keahlian kependidikan saya.	2	4	7	24	23	4,03
2	Tantangan dalam kurikulum mengajar membuat saya termotivasi untuk terus belajar dan terhindar dari kejenuhan kerja.	1	4	12	18	25	4,03
3	Pembagian volume tugas administrasi guru dan jam mengajar di sekolah ini dinilai rasional dan proporsional.	2	3	5	21	29	4,20
4	Beban kerja kependidikan yang saya tanggung tidak menimbulkan kelelahan fisik atau stres mental yang berlebihan.	1	5	2	26	26	4,18
5	Saya merasa imbalan materiil yang saya terima sudah adil dan setara dengan besarnya energi yang saya dedikasikan.	3	6	5	29	17	3,85
6	Sistem remunerasi dan pengupahan di sekolah ini menerapkan asas keadilan internal yang memuaskan karyawan.	2	3	8	22	25	4,08
7	Kepala sekolah memperlakukan saya secara adil, penuh rasa hormat, dan memberikan arahan instruksi yang jelas.	2	4	13	16	25	3,97
8	Pimpinan bersedia memberikan bimbingan teknis dan solusi ketika saya menemui kendala akademis.	3	2	6	22	27	4,13
9	Hubungan interpersonal antarkaryawan di sekolah ini membuat saya merasa betah dan nyaman secara psikologis.	0	6	8	20	26	4,10
10	Adanya jalinan kerja sama dan saling mendukung di lingkungan sosial sekolah menciptakan iklim emosional yang ramah.	2	7	9	18	24	3,92
Rata-rata variabel							4,05

Sumber: Data primer diolah (2026).

Tabel 9. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Guru (Y)

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	Mean
1	Saya konsisten membangun suasana interaksi kelas yang kondusif agar fokus belajar siswa terjaga optimal.	0	3	7	20	30	4,28
2	Saya melatih regulasi disiplin diri siswa melalui kesepakatan bersama kelas tanpa menggunakan hukuman fisik/psikis.	0	7	8	19	26	4,07
3	Saya memberikan respon/umpan balik secara berkala yang bersifat spesifik dan membangun demi motivasi belajar murid.	0	4	7	24	25	4,17
4	Saya menunjukkan empati serta memberikan dukungan pengajaran yang responsif terhadap kondisi unik anak didik.	0	4	6	25	25	4,18
5	Saya menyesuaikan strategi dan metode mengajar di kelas sesuai dengan dinamika pemahaman murid.	2	5	7	21	25	4,03
6	Saya aktif menuntaskan diklat fungsional atau program pelatihan mandiri guna meningkatkan kompetensi profesional.	2	3	8	26	21	4,02
7	Saya terlibat sebagai penggerak, narasumber, atau penelaah aksi nyata dalam komunitas belajar di sekolah/antarsekolah.	5	4	11	19	21	3,78
8	Saya memproduksi dan membagikan karya digital kependidikan (modul ajar/bukti karya) ke platform pendidikan resmi.	0	1	8	23	28	4,30
9	Saya menerapkan core values ASN BerAKHLAK (pelayanan, akuntabel, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, kolaboratif) dalam tugas harian.	8	1	8	28	15	3,68
10	Saya menuntaskan target pelaporan kinerja instansi secara kualitatif, komprehensif, dan tepat waktu.	3	2	8	28	19	3,97
11	Saya melaksanakan tugas khusus kependidikan di luar kelas (Wali Kelas/Waka/Pembina Ekskul/Tim Kerja) dengan penuh tanggung jawab.	7	3	9	21	20	3,73
Rata-rata variabel							4,02

Sumber: Data primer diolah (2026).

Pada variabel kompensasi, butir tertinggi adalah kesesuaian besaran gaji pokok dengan masa kerja dan keahlian (4,10), sedangkan terendah adalah anggapan bahwa insentif memacu motivasi mengajar (3,80). Pada lingkungan kerja, komunikasi vertikal antara pimpinan dan guru yang terbuka dan suportif memperoleh nilai tertinggi (4,12), sedangkan penataan dan kebersihan ruang guru terendah (3,87). Pada kepuasan kerja, pembagian beban tugas administrasi dan jam mengajar yang proporsional paling tinggi (4,20), sedangkan keadilan imbalan materiil terhadap energi yang dicurahkan paling rendah (3,85). Pada kinerja guru, produksi dan pembagian karya digital kependidikan paling tinggi (4,30), sedangkan penerapan nilai BerAKHLAK paling rendah (3,68), disusul tugas khusus di luar kelas (3,73) dan keterlibatan dalam komunitas praktisi (3,78).

Secara keseluruhan, rata-rata per butir yang berada di sekitar 4,0 pada keempat variabel menunjukkan bahwa guru menilai kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerjanya sendiri pada kategori baik. Pola ini wajar secara logis: ketika dayah mampu menyediakan imbalan yang cukup, lingkungan yang kondusif, dan pekerjaan yang dirasakan bermakna, guru cenderung melaporkan kepuasan dan kinerja yang tinggi. Meskipun demikian, butir-butir berskor terendah memperlihatkan titik lemah yang

konsisten dengan temuan studi pendahuluan, yakni insentif, penataan ruang guru, keadilan imbalan, dan pengembangan profesi.

4.4 Hasil Uji Instrumen

Seluruh 39 butir pernyataan dinyatakan valid karena nilai *r*-hitung (0,304 hingga 0,568) melampaui *r*-tabel 0,254 dengan signifikansi di bawah 0,05. Uji reliabilitas pada Tabel 10 memperlihatkan nilai *Cronbach's Alpha* seluruh variabel di atas 0,70, sehingga instrumen reliabel dan layak digunakan.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Butir	Rentang <i>r</i> -hitung	<i>r</i> -tabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	8	0,342–0,568	0,254	0,792	Valid, reliabel
Lingkungan kerja (X2)	10	0,328–0,483	0,254	0,726	Valid, reliabel
Kepuasan kerja (X3)	10	0,306–0,417	0,254	0,727	Valid, reliabel
Kinerja guru (Y)	11	0,304–0,459	0,254	0,741	Valid, reliabel

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026).

4.5 Hasil Uji Asumsi Klasik

Pada uji normalitas, titik-titik normal probability plot menyebar mengikuti garis diagonal dan uji Kolmogorov-Smirnov menghasilkan Asymp. Sig. (2-tailed) di atas 0,05, sehingga residual berdistribusi normal. Scatter plot ZPRED–SRESID memperlihatkan titik-titik yang menyebar acak di atas dan di bawah angka nol, dan uji Glejser menghasilkan signifikansi seluruh variabel bebas di atas 0,05, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil uji multikolinearitas disajikan pada Tabel 11; seluruh nilai tolerance di atas 0,10 dan VIF di bawah 10, sehingga tidak terdapat gejala multikolinearitas. Terpenuhinya ketiga asumsi ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan dan estimasi koefisiennya dapat diinterpretasikan.

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,568	1,833	Tidak ada multikolinearitas
Lingkungan kerja (X2)	0,433	2,072	Tidak ada multikolinearitas
Kepuasan kerja (X3)	0,440	2,064	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026).

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda disajikan pada Tabel 12. Persamaan regresi yang dihasilkan adalah:

$$Y = 4,744 + 0,314 X1 + 0,257 X2 + 0,382 X3$$

Tabel 12. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji t

Variabel	B	Beta (standar)	t-hitung	t-tabel	Sig.	Keputusan
(Konstanta)	4,744	–	2,789	–	–	–
Kompensasi (X1)	0,314	0,286	3,357	2,003	0,002	H1 diterima
Lingkungan kerja (X2)	0,257	0,290	3,960	2,003	0,001	H2 diterima
Kepuasan kerja (X3)	0,382	0,242	3,066	2,003	0,001	H3 diterima

Variabel terikat: kinerja guru. Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026).

Konstanta sebesar 4,744 menunjukkan tingkat dasar kinerja guru ketika ketiga variabel bebas bernilai nol. Seluruh koefisien regresi bertanda positif, artinya peningkatan kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja sebesar satu satuan masing-masing diikuti kenaikan kinerja guru sebesar 0,314; 0,257; dan 0,382 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

4.7 Pengujian Hipotesis

Uji t (parsial). Dengan $df = n - k - 1 = 56$ pada taraf 5%, diperoleh t-tabel 2,003. Seperti terlihat pada Tabel 12, t-hitung kompensasi (3,357), lingkungan kerja (3,960), dan kepuasan kerja (3,066) seluruhnya melebihi t-tabel dengan signifikansi di bawah 0,05. Dengan demikian H1, H2, dan H3 diterima.

Uji F (simultan). Hasil uji F pada Tabel 13 menunjukkan F-hitung 46,854 yang lebih besar daripada F-tabel 2,77 ($df_1 = 3$; $df_2 = 56$) dengan signifikansi di bawah 0,05, sehingga H4 diterima: ketiga variabel berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja guru.

Tabel 13. Hasil Uji Simultan (ANOVA)

Sumber variasi	Jumlah kuadrat	df	F-hitung	F-tabel	Sig.
Regresi	572,567	3	46,854	2,77	0,001
Residual	228,616	56			
Total	800,183	59			

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026).

Koefisien determinasi. Nilai R^2 sebesar 0,716 berarti kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja bersama-sama menjelaskan 71,6% variasi kinerja guru, sedangkan 28,4% sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian. Dengan koreksi jumlah sampel dan jumlah prediktor, nilai R^2 yang disesuaikan (*adjusted R²*) yang dihitung penulis dari R^2 dan ukuran sampel adalah sekitar 0,701, sehingga daya jelas model tetap tinggi setelah memperhitungkan kompleksitas model.

Tabel 14. Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Pernyataan	Statistik uji	Keputusan
H1	Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja guru	$t = 3,357$; Sig. 0,002	Diterima
H2	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru	$t = 3,960$; Sig. 0,001	Diterima
H3	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja guru	$t = 3,066$; Sig. 0,001	Diterima
H4	Ketiga variabel berpengaruh simultan terhadap kinerja guru	$F = 46,854$; Sig. 0,001; $R^2 = 0,716$	Diterima

Sumber: Data primer diolah dengan SPSS (2026).

4.8 Pembahasan

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru ($B = 0,314$; $t = 3,357$; Sig. 0,002). Temuan ini sejalan dengan pandangan Kasmir (2023) bahwa kompensasi merupakan instrumen strategis untuk memotivasi pegawai, serta mendukung hasil Rahmadani et al. (2021) dan Fitriani dan Hidayat (2023). Dalam kerangka Herzberg, kompensasi yang adil dan tepat waktu berfungsi sebagai faktor higiene yang menenangkan guru sehingga dapat berfokus pada tugas utamanya. Data deskriptif memberi nuansa penting: skor terendah pada variabel ini justru terletak pada peran insentif dalam memacu motivasi (3,80), selaras dengan temuan studi pendahuluan bahwa dayah belum memiliki skema insentif bagi guru yang mengambil peran tambahan. Sebaliknya, persepsi atas ketepatan pembayaran gaji pokok cukup tinggi (4,05). Hal ini mungkin terjadi karena keterlambatan pencairan hanya berlangsung pada sebagian bulan dalam setahun, sehingga tidak menurunkan penilaian umum; dugaan ini perlu diuji lebih lanjut.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,257$; $t = 3,960$; Sig. 0,001), konsisten dengan Sedarmayanti (2017) yang menekankan peran penataan lingkungan fisik dan iklim organisasi terhadap produktivitas, serta dengan Pratama dan Supriyanto (2022) dan Ahmad dan Nurjanah (2024). Suasana kekeluargaan dan komunikasi pimpinan yang terbuka (4,12) tampaknya menjadi kekuatan utama, sedangkan penataan ruang guru (3,87) dan pencahayaan (3,88) merupakan aspek yang paling perlu dibenahi, sejalan dengan temuan observasi mengenai ruang majelis guru yang sempit dan ventilasi kelas yang belum optimal. Menariknya, bila dibandingkan menggunakan koefisien standar (Beta), lingkungan kerja memiliki bobot relatif terbesar (0,290), diikuti kompensasi (0,286) dan kepuasan kerja (0,242). Perbandingan melalui Beta lebih tepat untuk menilai kontribusi relatif karena jumlah butir dan skala setiap variabel berbeda.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($B = 0,382$; $t = 3,066$; Sig. 0,001). Koefisien tidak baku ini merupakan yang terbesar, yang berarti setiap kenaikan satu satuan kepuasan kerja diikuti kenaikan kinerja yang paling besar, meskipun bobot relatif terstandarnya paling kecil di antara ketiga variabel. Hasil ini mendukung Hasibuan (2019) bahwa kepuasan kerja tercermin dalam moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi, serta Teori Dua Faktor yang menempatkan kepuasan yang bersumber dari pengakuan dan pencapaian sebagai pendorong prestasi. Guru yang menilai beban tugas proporsional (4,20) cenderung lebih mampu menuntaskan tugas non-mengajar dan menghasilkan karya digital. Namun skor terendah pada keadilan imbalan materiil (3,85) mengisyaratkan bahwa kepuasan guru tidak sepenuhnya terlepas dari isu kompensasi.

Pengaruh simultan. Uji F dan $R^2 = 0,716$ menunjukkan bahwa ketiga variabel memiliki daya jelas yang kuat atas kinerja guru, sedikit lebih tinggi daripada angka 68,5% pada penelitian Hidayatullah dan Saputra (2025). Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja guru tidak dapat ditempuh secara parsial: kompensasi yang layak memberi kepastian kesejahteraan, lingkungan kerja yang kondusif memberi rasa aman dan nyaman, dan kepuasan kerja menumbuhkan komitmen moral yang akhirnya teraktualisasi dalam dedikasi mengajar. Sisa 28,4% menunjukkan peran faktor lain, misalnya kepemimpinan *mudir*, budaya organisasi Islami, dan motivasi kerja.

Catatan mengenai indikator kinerja. Indikator kinerja guru dalam penelitian ini mengacu pada kerangka PermenPAN-RB Nomor 1 Tahun 2023, yang berorientasi pada

aparatur sipil negara. Skor yang relatif rendah pada nilai BerAKHLAK (3,68) dan tugas di luar kelas (3,73) dapat mencerminkan bahwa indikator tersebut kurang kontekstual bagi guru non-PNS, mengingat hanya 8 dari 60 responden berstatus PNS. Penelitian berikutnya dapat melengkapi indikator dengan dimensi khas dayah, seperti pembinaan akhlak dan kepengasuhan santri.

Perbandingan dengan penelitian terdahulu. Seluruh temuan penelitian ini searah dengan studi-studi yang dirangkum pada Tabel 2. Pengaruh kompensasi sejalan dengan Rahmadani et al. (2021) dan Fitriani dan Hidayat (2023); pengaruh lingkungan kerja dan kepuasan kerja sejalan dengan Pratama dan Supriyanto (2022) serta Ahmad dan Nurjanah (2024); dan pengaruh simultan yang kuat selaras dengan Hidayatullah dan Saputra (2025). Perbedaannya, penelitian ini dilakukan pada dayah terpadu dengan indikator kinerja yang berorientasi pada kerangka aparatur sipil negara, sehingga temuan ini memperkuat generalisasi hubungan tersebut pada konteks kelembagaan yang berbeda, namun tetap perlu diuji ulang pada dayah lain.

4.9 Implikasi Manajerial

Hasil penelitian memberi arah kebijakan yang cukup konkret bagi pimpinan dayah. Karena koefisien standar ketiga variabel berdekatan (0,242 hingga 0,290), tidak ada satu faktor yang dominan sendirian; pembenahan yang terpadu akan lebih efektif daripada intervensi tunggal. Prioritas dapat ditentukan dari butir yang berskor paling rendah pada setiap variabel.

Pada aspek kompensasi, butir terendah adalah peran insentif dalam memacu motivasi (3,80) dan keadilan imbalan (3,85 pada variabel kepuasan kerja). Dayah dapat merancang skema insentif yang transparan bagi ustaz dan ustazah yang membimbing jam tambahan atau kegiatan santri, serta menetapkan kalender pencairan honorarium dan tunjangan yang pasti agar keterlambatan musiman tidak berulang. Pada aspek lingkungan kerja, penataan ruang guru (3,87), pencahayaan (3,88), dan pengendalian kebisingan (3,95) perlu dibenahi bertahap, termasuk memisahkan ruang majelis guru dari area penyimpanan sarana dan menambah media pembelajaran digital.

Pada aspek kepuasan kerja dan kinerja, skor rendah pada komunitas praktisi (3,78), tugas khusus di luar kelas (3,73), dan nilai BerAKHLAK (3,68) menunjukkan perlunya penguatan pengembangan profesi. Dayah dapat memperluas kesempatan pelatihan pedagogik, membentuk komunitas belajar antarguru, memperjelas penugasan tambahan melalui surat keputusan pimpinan, dan mendigitalkan pencatatan absensi serta jurnal

santri agar waktu istirahat dan persiapan mengajar guru tidak tersita. Langkah-langkah ini sejalan dengan misi dayah untuk meningkatkan mutu dan kesejahteraan tenaga pendidik secara berkelanjutan.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan hal-hal berikut. Pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe ($t = 3,357 > 2,003$; Sig. $0,002 < 0,05$). Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,960 > 2,003$; Sig. $0,001 < 0,05$). Ketiga, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan ($t = 3,066 > 2,003$; Sig. $0,001 < 0,05$). Keempat, ketiganya berpengaruh signifikan secara simultan ($F = 46,854 > 2,77$; Sig. $0,001 < 0,05$) dengan kontribusi sebesar 71,6% ($R^2 = 0,716$), sedangkan 28,4% dipengaruhi faktor lain di luar model.

Secara teoretis, hasil ini mendukung kerangka Teori Dua Faktor Herzberg dalam konteks organisasi pendidikan keagamaan nirlaba, yakni bahwa faktor higiene (kompensasi dan lingkungan kerja) dan kepuasan kerja sama-sama berkaitan erat dengan kinerja. Secara praktis, urutan prioritas pembenahan sebaiknya mengikuti butir berskor terendah pada setiap variabel.

5.2 Saran

Bagi pimpinan dayah, disarankan (a) menertibkan jadwal pencairan honorarium dan tunjangan kepengasuhan serta merancang skema insentif bagi ustaz dan ustazah yang membimbing jam tambahan atau kegiatan santri; (b) membenahi ruang majelis guru, ventilasi, pencahayaan, dan pengendalian kebisingan secara bertahap serta menambah media pembelajaran digital; dan (c) memperluas kesempatan pelatihan pedagogik serta mengurangi beban administrasi manual, misalnya melalui pencatatan absensi dan jurnal santri secara digital. Bagi guru, disarankan terus meningkatkan kompetensi profesional dan merawat motivasi pengabdian sebagai bentuk aktualisasi diri.

5.3 Keterbatasan dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Data bersifat persepsi (*self-report*) dan dikumpulkan pada satu waktu, sehingga belum dapat menangkap perubahan antarwaktu; penelitian dilakukan pada satu dayah dengan 60 responden sehingga generalisasi perlu hati-hati; dan hubungan antarvariabel diuji secara langsung tanpa

menguji kemungkinan peran mediasi kepuasan kerja sebagaimana ditemukan Suryani et al. (2023). Penelitian selanjutnya disarankan menambah variabel seperti gaya kepemimpinan transformasional *mudir*, budaya organisasi Islami, motivasi kerja, atau kompetensi digital, menggunakan penilaian kinerja dari pihak lain (misalnya kepala bidang akademik), serta memperluas objek ke beberapa dayah. Selain itu, skor persepsi yang tinggi pada hampir semua butir dapat mencerminkan kecenderungan responden menilai positif lembaganya sendiri (*social desirability*), sehingga triangulasi dengan data objektif, seperti catatan pembayaran honorarium dan hasil supervisi akademik, akan memperkuat validitas temuan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pimpinan dan seluruh ustaz serta ustazah Dayah Sirajunnisa Lhokseumawe yang telah bersedia menjadi responden dan memberikan data, serta kepada dosen pembimbing dan pimpinan Program Studi Manajemen Universitas Islam Kebangsaan Indonesia atas bimbingan dan dukungan selama penelitian ini berlangsung.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, F., & Nurjanah, S. (2024). Pengaruh lingkungan kerja non-fisik dan kepuasan kerja terhadap kinerja ustaz di pesantren modern. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson Education.
- Fitriani, N., & Hidayat, R. (2023). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru swasta. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 24*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia*. BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. John Wiley & Sons.

- Hidayatullah, A., & Saputra, M. (2025). Determinan kinerja guru: Kompensasi, fasilitas pembelajaran, dan kepuasan kerja. *Jurnal Evaluasi Pendidikan*.
- Kasmir. (2023). *Manajemen sumber daya manusia (teori dan praktik)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Luthans, F. (2015). *Perilaku organisasi (Edisi 12)*. Andi.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyasa, E. (2018). *Standar kompetensi dan sertifikasi guru*. PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 1 Tahun 2023 tentang Jabatan Fungsional.
- Pratama, A., & Supriyanto, A. (2022). Analisis lingkungan kerja dan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pendidik pada lembaga pendidikan Islam. *Jurnal Manajemen dan Supervisi Pendidikan*.
- Rahmadani, S., Fitri, A., & Lesmana, E. (2021). Pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2019). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan: Dari teori ke praktik*. PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku organisasi (Edisi 16)*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. PT Refika Aditama.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. STIE YKPN.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D (Edisi kedua)*. Alfabeta.
- Supardi. (2016). *Kinerja guru*. PT RajaGrafindo Persada.
- Suryani, L., Hartati, S., & Kurniawan, D. (2023). Peran kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*.
- Uno, H. B., & Lamatenggo, N. (2016). *Teori kinerja dan pengukurannya*. Bumi Aksara.