

TADRIS

JURNAL MANAJEMEN PENDIDIKAN ISLAM

Journal homepage: <https://openjournal.unpam.ac.id/index.php/Tadris>

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Di MI Assa'adatuddarain 1 Pamulang

Nur Halimah Tusaqdiyah^{1*}, Rafika Ratu Maesa², Yogi Candra Pratama³

Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Pamulang, Tangerang Selatan

Correspondence: *E-mail: nurd47852@gmail.com, adis.rafika49@gmail.com, yogibangko981@gmail.com

Abstrak

This study aims to determine the effect of compensation and work environment on teacher performance at MI Assa'adatuddarain I Pamulang. The research employed a quantitative approach with an associative method. The population consisted of 40 teachers, and the sampling technique used was saturated sampling, meaning the entire population was used as the sample. Data were collected using a closed-ended questionnaire with a Likert scale, which had been previously tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using multiple linear regression, including partial tests (t-tests), simultaneous tests (F-tests), and classical assumption tests. The results showed that partially, compensation did not have a significant effect on teacher performance, with a significance value of 0.860 (> 0.05). Meanwhile, the work environment had a significant effect on teacher performance, with a significance value of 0.003 (< 0.05). Simultaneously, compensation and the work environment together had a significant effect on teacher performance, with a significance value of 0.001 (< 0.05). The implication of this research highlights the importance of creating a supportive work environment as a strategy for improving teacher performance. These findings can serve as a basis for education management policy-making that focuses on the comprehensive development of human resources.

Keywords: compensation, work environment, teacher performance, education management, quantitative research.

1. PENDAHULUAN

Kinerja guru merupakan salah satu elemen kunci dalam pencapaian tujuan pendidikan di tingkat satuan pendidikan. Guru yang memiliki kinerja tinggi tidak hanya menjalankan tugas mengajar secara optimal, tetapi juga berperan aktif dalam pembinaan karakter siswa, pelaporan administratif, serta pengembangan kompetensi secara berkelanjutan. Menurut Rivai (2014), kinerja guru mencakup berbagai aspek, antara lain perencanaan pembelajaran, pelaksanaan proses belajar mengajar, evaluasi hasil belajar, pelaksanaan tugas tambahan, dan pengembangan diri. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas strategis dalam manajemen pendidikan, mengingat peran sentral guru dalam membentuk kualitas pembelajaran dan pencapaian hasil belajar peserta didik.

Dalam konteks pendidikan dasar, khususnya madrasah ibtidaiyah (MI), kualitas kinerja guru memiliki peran yang sangat krusial dalam membentuk fondasi akademik dan karakter siswa. Berdasarkan observasi awal di MI Assa'adatuddarain I Pamulang, diketahui bahwa meskipun tingkat kedisiplinan kehadiran guru tergolong baik, masih terdapat

tantangan dalam aspek kinerja yang lebih kompleks. Beberapa di antaranya meliputi variasi dalam kualitas pembelajaran, rendahnya partisipasi dalam pengembangan profesional, pemanfaatan teknologi yang belum optimal, serta terbatasnya kolaborasi antar guru. Temuan ini mengindikasikan bahwa pengukuran kinerja guru tidak dapat hanya berfokus pada aspek presensi atau ketepatan waktu, melainkan harus mencakup dimensi yang lebih menyeluruh dan mendalam.

Salah satu variabel yang secara teoritis berpotensi memengaruhi kinerja guru adalah kompensasi. Kompensasi yang adil dan proporsional diyakini mampu meningkatkan motivasi kerja dan komitmen profesional guru. Menurut Hasibuan (2016), kompensasi merupakan seluruh bentuk penghargaan yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Ketika guru merasa bahwa upah dan tunjangan yang mereka terima sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja, maka motivasi dan kinerja mereka cenderung meningkat. Penelitian Yuliana (2020) turut memperkuat pandangan ini dengan menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar di Jakarta Selatan.

Selain kompensasi, lingkungan kerja juga memainkan peran penting dalam menentukan kinerja guru. Lingkungan kerja yang kondusif mencakup hubungan interpersonal yang harmonis, dukungan dari pimpinan, kelengkapan sarana dan prasarana, serta iklim kerja yang mendukung kolaborasi dan inovasi. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang sehat dan suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja, loyalitas, serta produktivitas karyawan, termasuk dalam konteks pendidikan. Penelitian oleh Sari dan Nugroho (2019) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang positif berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi dan kinerja guru di sekolah dasar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan Kepala Sekolah MI Assa'adatuddarain I Pamulang, diketahui bahwa meskipun para guru menunjukkan kedisiplinan dalam kehadiran serta menjalankan tanggung jawab administratif, masih terdapat kelemahan dalam aspek pelaporan rutin, pemanfaatan teknologi pembelajaran, dan partisipasi dalam kegiatan pengembangan profesional. Kondisi ini menimbulkan pertanyaan kritis mengenai sejauh mana kompensasi dan lingkungan kerja yang tersedia telah mampu mendukung peningkatan kinerja guru secara komprehensif. Lebih lanjut, perlu ditelaah apakah insentif dan fasilitas yang diberikan telah memadai dalam mendorong terciptanya inovasi pembelajaran serta kolaborasi antar tenaga pendidik di lingkungan madrasah.

Hasil wawancara dengan beberapa guru di sekolah juga mengungkapkan adanya perbedaan dalam semangat kerja dan partisipasi dalam pengembangan profesional. Beberapa guru sangat aktif mengikuti pelatihan dan menerapkan pendekatan baru dalam pembelajaran, namun ada pula yang masih terpaku pada metode konvensional. Ketimpangan ini dapat disebabkan oleh faktor-faktor internal maupun eksternal, salah satunya adalah persepsi terhadap penghargaan yang diberikan oleh sekolah serta kenyamanan lingkungan kerja. Jika kondisi ini tidak segera ditangani, maka berpotensi menimbulkan ketidakcapaian tujuan pembelajaran secara merata di seluruh kelas.

Urgensi permasalahan ini semakin menguat seiring dengan temuan Syahputra dan Azizah (2021), yang menyatakan bahwa meskipun disiplin dan tanggung jawab administratif merupakan indikator kinerja guru, dimensi lain seperti kemampuan berinovasi, kerja sama tim, dan komitmen terhadap pengembangan diri juga sangat menentukan efektivitas proses pembelajaran. Oleh karena itu, pengukuran kinerja guru perlu dilakukan melalui pendekatan yang holistik, serta ditelaah secara mendalam bagaimana peran kompensasi dan lingkungan kerja dalam memengaruhi aspek-aspek tersebut.

Studi lain oleh Ismail dan Rohmah (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan moral dari kepala sekolah menjadi faktor dominan dalam meningkatkan loyalitas dan kinerja guru. Temuan ini memperkuat argumentasi bahwa suasana kerja di madrasah perlu mendapat perhatian

khusus, terutama dalam hal komunikasi internal, keterbukaan informasi, serta pengelolaan sumber daya manusia yang adil dan transparan. Dalam kerangka teori motivasi Herzberg (1959), kompensasi dan kondisi kerja termasuk dalam kategori hygiene factors, yang apabila tidak terpenuhi dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Sebaliknya, jika terpenuhi dengan baik, faktor-faktor tersebut dapat menjadi dasar terciptanya motivasi intrinsik yang kuat, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja guru.

Penelitian sebelumnya oleh Mulyana (2022) di madrasah swasta di Bekasi juga menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan simultan terhadap kinerja guru. Guru yang merasa puas dengan honorarium dan fasilitas kerja menunjukkan semangat mengajar yang lebih tinggi, serta cenderung lebih aktif mengikuti pelatihan dan memanfaatkan teknologi pembelajaran. Temuan ini relevan dan dapat dijadikan acuan untuk membuktikan apakah hubungan yang sama juga berlaku di MI Assa'adatuddarain I Pamulang.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris seberapa besar pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Dengan mengkaji hubungan antara variabel-variabel tersebut, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang bersifat teoritis maupun aplikatif. Secara akademik, hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian dalam bidang manajemen pendidikan, sedangkan secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi dasar bagi kepala madrasah dan pengelola yayasan dalam merumuskan kebijakan peningkatan mutu pendidikan yang berorientasi pada kesejahteraan dan kenyamanan kerja tenaga pendidik.

Meskipun terdapat indikator positif dalam kinerja guru MI Assa'adatuddarain I Pamulang, seperti kedisiplinan dan sikap suportif terhadap siswa, masih ditemukan sejumlah tantangan yang perlu dikaji lebih mendalam, khususnya terkait variasi kualitas pembelajaran, pemanfaatan teknologi, serta partisipasi dalam pengembangan profesional. Oleh karena itu, penting dilakukan penelitian yang menguji pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru secara sistematis dan berbasis data, sehingga hasilnya dapat memberikan rekomendasi strategis bagi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif di lingkungan madrasah.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Penelitian ini memusatkan perhatian pada tiga variabel pokok, yaitu kompensasi yang mencakup aspek gaji, tunjangan, dan insentif; lingkungan kerja yang meliputi kondisi fisik maupun nonfisik; serta kinerja guru yang ditinjau dari pelaksanaan tugas, upaya pengembangan profesional, dan tingkat kolaborasi antar pendidik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Menurut Sugiyono (2019), penelitian asosiatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam konteks penelitian ini, yang menjadi subjek adalah guru-guru di MI Assa'adatuddarain I Pamulang, sementara objek penelitiannya meliputi tiga variabel utama, yaitu kompensasi (X_1), lingkungan kerja (X_2), dan kinerja guru (Y). Karena jumlah guru di madrasah ini relatif kecil dan memungkinkan untuk dijangkau seluruhnya, maka digunakan teknik sampling populasi, di mana seluruh populasi yang berjumlah 30 orang guru dijadikan sampel penelitian.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode angket dan dokumentasi. Pertama, angket tertutup digunakan untuk mengukur persepsi guru terhadap kompensasi dan lingkungan kerja. Angket ini disusun dalam bentuk skala Likert dengan pilihan jawaban yang mengindikasikan tingkat kesetujuan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan indikator masing-masing variabel. Kedua, dokumentasi hasil kerja dan/atau data administratif dari pihak madrasah digunakan untuk mengukur kinerja guru, baik dari segi pelaksanaan tugas, penyelesaian laporan, maupun keterlibatan dalam pengembangan

diri. Sebelum data dianalisis, instrumen angket terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya untuk memastikan kelayakan sebagai alat ukur.

Setelah data terkumpul, dilakukan serangkaian uji statistik dengan bantuan program SPSS. Tahap awal mencakup uji validitas dan reliabilitas instrumen angket. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa data memenuhi syarat analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan dan parsial dari variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja guru. Untuk menguji hipotesis, digunakan uji t (untuk pengaruh parsial), uji F (untuk pengaruh simultan), serta koefisien determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 HASIL PENELITIAN

A. Statistik Deskriptif

Tabel 1. Statistik Deskriptif

Variabel	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std.Deviation
Kompensasi	42	65	118	88.52	11.948
Lingkungan kerja	42	72	126	86.02	9.719
Kinerja guru	42	41	128	95.57	12.766
Valid N (listwise)	42				

Berdasarkan data statistik deskriptif pada Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel yang diteliti kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja guru menunjukkan tingkat konsistensi yang cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai standar deviasi yang relatif kecil dibandingkan dengan nilai rata-rata masing-masing variabel, yang mengindikasikan bahwa persebaran data responden tidak terlalu menyimpang dari nilai tengah. Dengan kata lain, mayoritas guru memiliki persepsi dan pengalaman yang relatif seragam terhadap kompensasi yang diterima, kondisi lingkungan kerja, serta tingkat kinerja yang mereka capai. Temuan ini memberikan indikasi awal bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki karakteristik homogen dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

- Uji Validitas:** Hasil uji validitas untuk semua item pertanyaan pada variabel Kompensasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Guru (Y) menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid.
- Uji Reliabilitas:**
 - Kompensasi (X1): Cronbach's Alpha = 0.907 (Reliabilitas sangat tinggi)
 - Lingkungan Kerja (X2): Cronbach's Alpha = 0.852 (Reliabilitas tinggi)
 - Kinerja Guru (Y): Cronbach's Alpha = 0.950 (Reliabilitas sangat tinggi)

Semua nilai Cronbach's Alpha berada di atas ambang batas 0.60, bahkan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian memiliki konsistensi internal yang sangat baik dan dapat diandalkan untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti.

C. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. Persamaan Regresi

Model	standardized Coefficients B	Standardized Coefficients Std. Error	t Beta	Sig.
1 (constant)	34.198	15.571		2.196
Kompensasi	-0.034	0.194	-0.032	-0.177
Lingkungan kerja	0.749	0.239	0.570	3.135

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

Berdasarkan Tabel 4, persamaan regresi yang diperoleh adalah: $Y = 34.198 - 0.034X_1 + 0.749X_2 + e$ Interpretasi persamaan regresi:

- b. Konstanta (34.198): Menunjukkan bahwa jika Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) bernilai nol, maka Kinerja Guru (Y) adalah 34.198 satuan.
- c. Koefisien Kompensasi (-0.034): Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Kompensasi akan menurunkan Kinerja Guru sebesar 0.034 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda negatif mengindikasikan hubungan yang berlawanan arah.
- d. Koefisien Lingkungan Kerja (0.749): Menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Guru sebesar 0.749 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan. Tanda positif mengindikasikan hubungan searah.

D. Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 5. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.549	0.301	0.265	10.942

1. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

2. Dependent Variable: KINERJA GURU

Nilai R Square sebesar 0.301 mengindikasikan bahwa 30.1% variasi dalam Kinerja Guru dapat dijelaskan oleh variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama. Sisanya, 69.9%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

E. Uji Hipotesis

Uji t (Pengaruh Parsial)

Tabel 6. Uji t

Model	Variabel	t	Sig.
1	Kompensasi	-0.177	0.860
	Lingkungan kerja	3.135	0.003

a. Dependent Variable: KINERJA GURU

- Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru: Nilai signifikansi (Sig.) untuk Kompensasi adalah 0.860. Karena $0.860 > 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Kompensasi secara parsial tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.
- Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru: Nilai signifikansi (Sig.) untuk Lingkungan Kerja adalah 0.003. Karena $0.003 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Guru.

Uji F (Pengaruh Simultan)

Tabel 7. Uji F

Model	Sum of Squares	df Mean Square	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2012.789		1006.395	8.405	0.001
Residual	4669.496		119.731		
Total	6682.286				

1. Dependent Variable: KINERJA GURU

2. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI

Nilai signifikansi (Sig.) untuk Uji F adalah 0.001. Karena $0.001 < 0.05$, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Guru. Hal ini juga didukung oleh nilai F-hitung (8.405) yang lebih besar dari F-tabel (misalnya, sekitar 3.23 untuk $\alpha = 0.05$, $df_1=2$, $df_2=39$).

3.2 PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel kompensasi terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.860. Karena nilai ini lebih besar dari 0.05, maka secara statistik disimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Assa'adatuddarain I Pamulang. Artinya, pemberian kompensasi dalam bentuk finansial atau material yang diterima oleh guru tidak secara langsung memengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja mereka dalam pelaksanaan tugas, pengembangan diri, maupun kolaborasi di lingkungan kerja. Temuan ini cukup menarik karena berbeda dari asumsi umum yang menyatakan bahwa kompensasi menjadi faktor utama dalam mendorong kinerja.

Secara teoritis, hasil ini dapat dijelaskan melalui pendekatan Two-Factor Theory yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Dalam teori ini, kompensasi dikategorikan sebagai faktor hygiene, yang jika tidak terpenuhi memang dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja, tetapi jika terpenuhi, tidak secara otomatis meningkatkan motivasi atau kinerja (Herzberg, 1959 dalam Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks ini, kemungkinan besar para guru di MI

Assa'adatuddarain I Pamulang sudah merasa cukup dengan kompensasi yang mereka terima, sehingga faktor ini tidak lagi menjadi pendorong utama bagi peningkatan kinerja mereka. Justru faktor-faktor motivasional lain, seperti pengakuan, pencapaian, atau peluang berkembang, lebih berperan dalam membentuk kinerja yang optimal.

Penelitian sebelumnya yang mendukung temuan ini antara lain dilakukan oleh Nurhasanah & Wahyuni (2017), yang menyimpulkan bahwa kompensasi tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru jika kebutuhan dasar finansial sudah terpenuhi dan guru memiliki motivasi intrinsik yang tinggi. Demikian pula, studi oleh Kurniawati et al. (2020) di lingkungan sekolah swasta menunjukkan bahwa aspek nonfinansial seperti penghargaan sosial, hubungan antar kolega, dan kepemimpinan kepala sekolah justru lebih dominan dalam memengaruhi kinerja guru dibandingkan aspek kompensasi. Hasil ini menunjukkan bahwa guru sebagai tenaga profesional tidak semata-mata digerakkan oleh imbalan finansial, tetapi juga oleh dorongan moral dan tanggung jawab sosial.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan makna bahwa dalam konteks MI Assa'adatuddarain I Pamulang, guru cenderung memiliki orientasi kerja yang tidak terlalu dipengaruhi oleh imbalan finansial. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh budaya kerja di madrasah yang lebih menekankan pada nilai pengabdian, keikhlasan, dan misi pendidikan berbasis keagamaan. Analogi dari hal ini adalah seperti seorang relawan yang tetap bekerja dengan dedikasi tinggi meskipun tidak mendapatkan insentif besar, karena motivasi utama berasal dari rasa tanggung jawab dan tujuan yang lebih luhur. Oleh karena itu, manajemen sekolah perlu lebih memperhatikan aspek motivasional lainnya, seperti kesempatan pengembangan diri, kejelasan jenjang karier, serta penguatan budaya kerja kolaboratif, daripada semata-mata meningkatkan kompensasi.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel lingkungan kerja terhadap kinerja guru adalah sebesar 0.003. Karena nilai ini lebih kecil dari 0.05, maka secara statistik dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru MI Assa'adatuddarain I Pamulang. Temuan ini mengindikasikan bahwa kondisi lingkungan kerja, baik secara fisik maupun nonfisik, memberikan kontribusi nyata terhadap kualitas pelaksanaan tugas, semangat mengajar, serta komitmen guru dalam melaksanakan kewajibannya di sekolah. Dalam konteks ini, lingkungan kerja yang kondusif mendorong guru merasa nyaman, termotivasi, dan lebih fokus dalam menjalankan peran profesionalnya.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Judge (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi perilaku organisasi dan produktivitas individu. Lingkungan kerja yang positif mencakup ruang kerja yang memadai, hubungan yang harmonis antar guru, komunikasi yang terbuka dengan pimpinan, serta dukungan institusi terhadap kesejahteraan guru. Hal ini diperkuat oleh teori kebutuhan Maslow, di mana rasa aman, kebutuhan akan afiliasi, dan aktualisasi diri hanya dapat berkembang jika lingkungan mendukung. Guru yang merasa diterima dan didukung oleh lingkungannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena kebutuhan psikologis mereka terpenuhi.

Penelitian terdahulu yang mendukung hasil ini dilakukan oleh Sari dan Nugroho (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja yang baik secara signifikan meningkatkan kinerja guru sekolah dasar. Demikian pula, studi oleh Ismail dan Rohmah (2020) di madrasah ibtidaiyah menunjukkan bahwa suasana kerja yang harmonis dan adanya hubungan interpersonal yang sehat antar rekan sejawat serta antara guru dan pimpinan sekolah memiliki dampak langsung terhadap semangat kerja dan produktivitas guru. Penelitian-penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja bukan sekadar aspek fisik, tetapi juga

mencakup iklim psikologis dan sosial yang memengaruhi kenyamanan dan kinerja tenaga pendidik.

Secara analogi, lingkungan kerja yang baik dapat diibaratkan seperti tanah yang subur bagi tumbuhan. Meskipun benih (guru) memiliki potensi untuk tumbuh, namun jika ditanam di tanah yang kering, tandus, atau penuh gangguan, maka pertumbuhannya akan terhambat. Sebaliknya, jika tanahnya subur, cukup air, dan terkena sinar matahari yang cukup (dukungan, kolaborasi, dan suasana kerja positif), maka benih tersebut akan tumbuh menjadi tanaman yang kuat dan produktif. Dalam hal ini, MI Assa'adatuddarain I Pamulang dapat terus mengoptimalkan lingkungan kerja guru melalui kebijakan partisipatif, pembinaan profesional, serta peningkatan komunikasi internal agar kinerja guru tetap berada dalam jalur positif.

Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk uji F sebesar 0.001. Karena nilai ini < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru di MI Assa'adatuddarain I Pamulang. Dengan kata lain, meskipun secara parsial kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan, ketika digabungkan bersama lingkungan kerja, keduanya berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja guru. Ini menandakan bahwa dalam konteks profesionalisme guru, kinerja bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan kombinasi dari beberapa aspek yang saling melengkapi.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan pendekatan Behavioral Science dalam manajemen sumber daya manusia yang memandang bahwa perilaku dan kinerja karyawan, termasuk guru, dipengaruhi oleh kondisi eksternal dan internal secara bersamaan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa kompensasi sebagai bentuk penghargaan eksternal dan lingkungan kerja sebagai kondisi kerja yang dirasakan individu berinteraksi dalam membentuk persepsi, sikap, dan perilaku kerja. Ketika kedua faktor ini berjalan seimbang—kompensasi memberikan rasa dihargai dan lingkungan kerja memberikan rasa nyaman—guru cenderung menunjukkan kinerja optimal, baik dalam aspek mengajar, administrasi, maupun pengembangan diri.

Penelitian sebelumnya yang mendukung hasil ini antara lain dilakukan oleh Kurniawati et al. (2020), yang menemukan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru sekolah dasar swasta. Hal serupa juga ditemukan oleh Rahmawati & Anjani (2018), yang meneliti guru madrasah dan menyimpulkan bahwa kombinasi insentif yang layak dan suasana kerja yang positif meningkatkan produktivitas dan komitmen profesional guru. Kedua penelitian tersebut memperkuat temuan bahwa pendekatan terintegrasi lebih relevan dalam memahami faktor-faktor penentu kinerja guru di lingkungan pendidikan dasar.

Secara konseptual, hal ini dapat dianalogikan seperti sistem pendukung tumbuh kembang anak. Makanan bergizi (kompensasi) penting, tetapi tidak cukup jika anak tinggal di lingkungan yang tidak sehat (lingkungan kerja). Begitu juga sebaliknya, lingkungan sehat tanpa asupan nutrisi yang memadai juga tidak akan mengoptimalkan pertumbuhan. Dalam konteks guru, pengaruh kompensasi yang lemah secara parsial mungkin terjadi karena guru sudah merasa cukup secara finansial, namun ketika dikombinasikan dengan lingkungan kerja yang kondusif, efeknya menjadi signifikan terhadap motivasi dan produktivitas mereka. Maka, penting bagi manajemen sekolah untuk mengelola kedua faktor tersebut secara bersamaan dan tidak hanya fokus pada salah satunya.

Dengan demikian, makna dari hasil uji simultan ini adalah bahwa peningkatan kinerja guru di MI Assa'adatuddarain I Pamulang memerlukan pendekatan manajemen sumber daya manusia yang holistik, yang tidak hanya memperhatikan aspek finansial, tetapi juga aspek lingkungan kerja yang mendukung. Upaya peningkatan kualitas pendidikan di madrasah akan

lebih efektif jika diiringi dengan pemberian kompensasi yang adil serta penciptaan lingkungan kerja yang supotif, kolaboratif, dan profesional. Temuan ini memberikan arah kebijakan yang strategis bagi kepala sekolah dan yayasan dalam merancang program peningkatan mutu SDM secara komprehensif.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi sebesar 0.860 (> 0.05). Artinya, peningkatan atau penurunan kompensasi tidak memberikan dampak langsung terhadap performa kerja guru di MI Assa'adatuddarain I Pamulang. Sebaliknya, variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, dengan nilai signifikansi 0.003 (< 0.05). Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja guru. Secara simultan, hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru (Sig. 0.001 < 0.05). Dengan demikian, meskipun kompensasi tidak berpengaruh secara mandiri, namun dalam kombinasi dengan lingkungan kerja, keduanya memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja guru.

Berdasarkan hasil tersebut, disarankan kepada pihak sekolah untuk terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi kenyamanan fisik, dukungan sosial, maupun hubungan antar individu, sebagai faktor yang terbukti signifikan memengaruhi kinerja guru. Selain itu, meskipun kompensasi tidak memberikan pengaruh signifikan secara langsung, pihak pengelola sebaiknya tetap mempertimbangkan aspek kompensasi sebagai bentuk penghargaan dan pemenuhan kebutuhan dasar guru. Implikasi dari temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia di sekolah dasar harus lebih menekankan pada penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan kolaboratif. Secara strategis, ini dapat menjadi landasan dalam perumusan kebijakan peningkatan mutu guru berbasis pendekatan manajemen lingkungan kerja yang holistik dan berkelanjutan.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Handayani, T. (2015). Pengaruh Kompenasi Terhadap Kinerja Guru. *Utilitas*, 1(1), 24–34.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Ismail, R., & Rohmah, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah. *Jurnal Pendidikan Islam*, 6(1), 45–55. <https://doi.org/10.21093/jpi.v6i1.2417>
- Kurniawati, D., Pratama, R., & Safitri, M. (2020). Analisis Pengaruh Kompenasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 8(1), 34–45. <https://doi.org/10.24235/jdipi.v8i1.5516>
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Mulyana, T. (2022). Pengaruh Kompenasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Swasta Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 10(2), 130–140. <https://doi.org/10.32505/japi.v10i2.4372>
- Mulyani, E., & Hartono, R. (2021). Pengaruh tunjangan masa kerja terhadap loyalitas guru di sekolah swasta. *Jurnal Ilmu Manajemen Pendidikan*, 9(2), 134–145.
- Nurhasanah, S., & Wahyuni, E. (2017). Pengaruh Kompenasi terhadap Kinerja Guru di Sekolah Dasar. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 4(2), 123–132. <https://doi.org/10.21009/jip.v4i2.765>

- Ogbu, E. F. (2017). The Effect Of Compensation On Employee Performance In Nigeria Civil Service: A Study Of Rivers State Board Of Internal Revenue Service. *Journal Of Strategic Human Resource Management*, 6(2), 8–16.
- Priyanto, D. (2020). Transparansi sistem kompensasi dan dampaknya terhadap kepuasan kerja guru. *Jurnal Administrasi Pendidikan Islam*, 6(1), 22–31.
- Rahmawati, D., & Anjani, R. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah. *Jurnal Ilmiah Pendidikan*, 5(2), 67–75. <https://doi.org/10.21009/jip.v5i2.645>
- Rahmawati, T., & Suryana, D. (2020). Ketersediaan sarana literasi dan pengaruhnya terhadap proses pembelajaran di sekolah dasar. *Jurnal Literasi Pendidikan*, 5(1), 34–42.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Edisi Kedua). Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Santosa, R. (2021). Hubungan antara kenyamanan ruang kerja dengan produktivitas guru. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(3), 101–109.
- Sari, D. P., & Nugroho, R. A. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 7(3), 210–218. <https://doi.org/10.17509/jmp.v7i3.15820>
- Sudrajat. (2021). *Kinerja Guru Profesional*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Edisi Terbaru). Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (10 ed.). Jakarta: Kencana.
- Syahputra, R., & Azizah, S. (2021). Indikator Kinerja Guru Sekolah Dasar: Studi Kualitatif pada Guru-Guru SD. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 6(2), 78–88. <https://doi.org/10.29407/jpdn.v6i2.17235>
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.
- Wahyuni, S., & Puspitasari, A. (2022). Pengaruh kompetensi guru terhadap mutu pendidikan di sekolah dasar. *Jurnal Pendidikan Dasar Nusantara*, 7(3), 98–107.
- Wulansari, N. (2020). Sistem kompensasi berbasis jam kerja dan pengaruhnya terhadap motivasi guru honorer. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan*, 5(2), 78–85.
- Yuliana, S. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar di Jakarta Selatan. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran Dasar*, 7(1), 25–33. <https://doi.org/10.33369/jppd.v7i1.10892>
- Yusuf, A., & Amalia, N. (2021). Ketepatan waktu pembayaran gaji dan dampaknya terhadap kinerja guru. *Jurnal Ekonomi dan Pendidikan*, 8(1), 60–68.