

PENGARUH GAJI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS GURU DI PONPES SHUFFAH HIZBULLAH DAN MADRASAH AL-FATAH LAMPUNG

Thoriq Habib Innsan Kamil¹, Febrianty², Rahyono³

thoriqhabib130@gmail.com, febrianty@malahayati.ac.id, rahyono@malahayati.ac.id

Abstrak

Banyak guru menunjukkan komitmen yang tinggi dalam upaya mencapai hasil yang baik dari siswa mereka. Namun, tekanan yang diakibatkan oleh beban kerja yang berat dan gaji yang tidak memadai seringkali menciptakan kondisi kerja yang kurang ideal. Situasi ini dapat menyebabkan rendahnya kepuasan kerja, yang pada gilirannya berdampak negatif pada produktivitas guru. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran mengenai pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru di Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah dan Madrasah Al-Fatah Lampung. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi sebanyak 110 guru. Pengambilan sampel dilakukan secara saturasi (census sampling) dari tiga institusi, yaitu MI (Madrasah Ibtidaiyah), MTS (Madrasah Tsanawiyah), dan MA (Madrasah Aliyah). Data dikumpulkan melalui survei dan wawancara, kemudian dianalisis menggunakan metode regresi linier berganda dengan aplikasi SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pertama, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel gaji guru (X1) dan variabel dependen produktivitas (Y). Kedua, variabel kepuasan kerja (X2) juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Ketiga, secara bersama-sama, variabel independen (gaji guru dan kepuasan kerja) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (produktivitas). Temuan ini menunjukkan pentingnya perhatian terhadap kondisi kerja guru untuk meningkatkan produktivitas, meskipun gaji dan kepuasan kerja tidak berpengaruh langsung secara statistik. Penelitian ini memberikan wawasan berharga bagi pengambil keputusan di bidang pendidikan untuk menciptakan lingkungan yang lebih baik bagi para pendidik.

Kata kunci: Gaji; Kepuasan kerja; Produktivitas; Guru; Pesantren

Abstract

Many teachers exhibit a high degree of dedication to helping their pupils achieve positive outcomes. However, less than ideal working circumstances are frequently produced by the pressure brought on by excessive workloads and low pay. Low job satisfaction might result from this circumstance, which has an adverse effect on teachers' productivity. The purpose of this study is to give a general overview of how teacher productivity at Pondok Pesantren Shuffah Hizbullah and Madrasah Al-Fatah Lampung is impacted by pay and job happiness. 110 teachers make up the population in this study, which employs a descriptive quantitative methodology. Three institutions Madrasah Ibtidaiyah (MI), Madrasah Tsanawiyah (MTS), and Madrasah Aliyah (MA) were sampled using saturation (census sampling). Surveys and interviews were used to gather data, which were then subjected to multiple linear regression analysis using SPSS version 23. First, according to the research findings, there is no discernible relationship between the dependent variable of productivity (Y) and the teacher wage variable (X1). Second, there is no discernible relationship between labor productivity (Y) and the job satisfaction measure (X2). Third, the dependent variable (productivity) is unaffected by the independent factors (teacher pay and work happiness) taken together. Despite the lack of a direct statistical relationship between compensation and job happiness, these findings emphasize the significance of improving working conditions for teachers in order to increase productivity. In order to improve the environment for teachers, this research offers insightful information to those who make decisions in the field of education.

Keywords: Salary; Job satisfaction; Productivity; Teacher; Islamic boarding school

LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan elemen fundamental dalam membangun generasi yang berkualitas dan berkontribusi pada pembangunan suatu bangsa. Pesantren, sebagai salah satu lembaga pendidikan Islam tertua di Indonesia, memainkan peran penting dalam membentuk karakter, moralitas, dan kecerdasan generasi muda (Hidayat et al., 2018).

Pesantren terus berkembang untuk memenuhi tuntutan zaman, namun tetap menjaga nilai-nilai keislaman sebagai ciri khasnya. Dalam hal ini, peran guru atau ustadz menjadi sangat penting sebagai pusat pendidikan di pesantren (Ritonga, 2021). Guru di pesantren tidak hanya bertugas mengajar materi akademik, tetapi juga membangun karakter, kepribadian, dan moralitas santri (Muhammad, 2023). Selain itu, guru juga bertindak sebagai pembimbing spiritual yang membantu santri memahami dan menerapkan ajaran agama dengan benar. Dalam era kontemporer, di mana tantangan moral dan spiritual semakin kompleks, peran ini menjadi semakin signifikan.

Namun, tanggung jawab besar ini sering kali dibarengi dengan berbagai tantangan, terutama di Pesantren Shuffah Hizbullah dan Madrasah Al-Fatah Lampung. Guru menghadapi masalah ketidakpuasan kerja yang dipengaruhi oleh ketidakseimbangan antara beban kerja dan kompensasi yang diterima. Beban kerja yang berat, seperti yang tergambar dalam tabel kegiatan harian santri, menunjukkan bahwa guru harus mendampingi santri dari dini hari hingga malam hari. Di sisi lain, sistem penggajian yang diterapkan sering kali tidak memadai. Berdasarkan SK Gubernur Lampung Nomor G/848/V.08/HK/2024, UMR Kabupaten Lampung Selatan tahun 2025 adalah sebesar Rp 3.076.990, namun gaji guru di pesantren ini masih berada di bawah angka tersebut. Hal ini menciptakan kondisi kerja yang tidak ideal dan dapat memengaruhi motivasi serta produktivitas guru.

Masalah utama yang diangkat dalam penelitian ini adalah rendahnya tingkat kepuasan kerja guru yang disebabkan oleh sistem penggajian yang tidak memadai serta tingginya beban kerja yang harus mereka tanggung. Ketidakpuasan kerja ini dapat berdampak negatif pada kualitas pendidikan, pembinaan santri, dan produktivitas guru secara keseluruhan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara sistem penggajian dengan tingkat kepuasan kerja guru serta dampaknya terhadap produktivitas kerja di Pesantren Al-Fatah Lampung. Secara khusus, penelitian ini ingin memahami bagaimana sistem penggajian yang tidak memadai memengaruhi kepuasan kerja guru dan mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan produktivitas mereka. Dengan memetakan masalah ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi kebijakan yang relevan untuk membangun sistem manajemen sumber daya manusia (SDM) yang lebih ideal di lingkungan pesantren.

Penelitian ini penting karena kualitas pendidikan di pesantren sangat dipengaruhi oleh kesejahteraan dan motivasi guru, yang pada akhirnya berdampak pada suasana belajar-mengajar yang positif bagi santri. Menurut (Herzberg et al., 2020), gaji merupakan salah satu faktor higienis yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja. Selain itu, studi (Bhoki, 2023) menunjukkan bahwa gaji yang memadai berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja guru. Sementara itu, penelitian (Dhana & Alananto, 2024) menemukan adanya korelasi positif antara produktivitas kerja dan kepuasan kerja guru. Guru yang merasa produktif dalam mencapai tujuan pembelajaran cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks Pesantren Al-Fatah, produktivitas guru dapat dilihat melalui beberapa indikator, seperti keberhasilan program tahfidz Al-Qur'an, jumlah santri yang berhasil berprestasi dalam berbagai ajang perlombaan, serta peningkatan keterampilan bahasa Arab dan Inggris di kalangan santri. Namun, ketidakcukupan kompensasi finansial dapat menghambat optimalisasi produktivitas guru. Sebagaimana yang diungkapkan (Adawiyah et al., 2020), rendahnya gaji pokok ditambah dengan tunjangan yang terbatas menciptakan tantangan signifikan bagi guru di pesantren.

Selain gaji, penelitian ini juga mempertimbangkan elemen lain yang memengaruhi kepuasan kerja guru, seperti lingkungan kerja, dukungan pimpinan, dan kesempatan pengembangan diri (Dhana & Alananto, 2024). Guru di pesantren cenderung memiliki motivasi intrinsik yang lebih besar, yang sering dikaitkan dengan nilai-nilai keagamaan dan pengabdian. Namun, hal ini tidak mengurangi pentingnya variabel eksternal seperti gaji dan kondisi kerja dalam memengaruhi tingkat kepuasan kerja mereka.

Dengan demikian, penelitian ini berfokus pada hubungan antara sistem penggajian, kepuasan kerja, dan produktivitas guru di Pesantren Al-Fatah Lampung. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi nyata dalam mengatasi berbagai masalah yang dihadapi oleh guru di pesantren, sekaligus mendukung tercapainya visi pesantren untuk melahirkan generasi Qur'ani yang berprestasi. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat menjadi model dan bahan acuan bagi lembaga pendidikan pesantren lainnya dalam menciptakan sistem manajemen SDM yang lebih efektif dan berkelanjutan. ssari topik penelitian dan memberikan ulasan tentang beberapa penelitian sebelumnya yang relevan dan memberikan acuan serta landasan bagi penelitian ini dilakukan. Jika ada hipotesis, bisa dinyatakan tidak tersurat dan tidak harus dalam kalimat tanya.

Menurut (Lesmana et al., 2020) menyatakan bahwa gaji merupakan bentuk kompensasi, yaitu manfaat jasa yang diberikan secara teratur kepada pegawai sebagai kompensasi atas prestasi kerja mereka. Gaji menentukan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi secara keseluruhan. Sedangkan gaji guru adalah bentuk pembayaran finansial yang diberikan kepada guru sebagai pengganti pekerjaan yang mereka lakukan. Bayaran ini melibatkan gaji dasar, bonus, dan insentif tambahan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh (Thanan et al., 2021) mencatat bahwa tingkat gaji yang lebih tinggi memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja guru. Dalam konteks pendidikan, upah yang memadai bukan hanya sebagai imbalan secara finansial, namun juga sebagai penghargaan terhadap kerja keras dan loyalitas guru. Saat guru merasa dihargai secara materi, mereka lebih termotivasi untuk memberikan pengajaran terbaik. Sedangkan penelitian (Putri, 2022) oleh memiliki pandangan lain atas hasil penelitiannya yaitu dengan menunjukkan bahwa kebutuhan gaji tidak berperan secara signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja guru.

Menurut (Hamsinah, 2018), Kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaan mereka merupakan definisi dari kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Prayudi, 2021) menemukan bahwa tingkat kepuasan dalam pekerjaan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja. Saat guru merasa terlibat dan dihargai, mereka biasanya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka.

Studi yang dilakukan oleh (Hendri & Rismansyah, 2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan semangat kerja adalah faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kerja seseorang. Saat seseorang merasa puas dan semangat dalam bekerja meningkat, produktivitas mereka cenderung lebih tinggi. Selain itu, penelitian (Laswanita et al., 2023) lebih lanjut menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dipengaruhi oleh adanya dukungan sosial dari rekan sejawat dan atasan. Bantuan yang diterima dapat berupa dukungan dalam bentuk intrinsik maupun ekstrinsik yang menunjukkan penghargaan terhadap kontribusi guru.

Menurut (Adiguna et al., 2024), efisiensi pekerjaan atau produktivitas kerja merupakan cara untuk menilai seberapa baik seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan dan mencapai target yang telah ditentukan. Dalam bidang pendidikan, kinerja guru bisa dinilai dari beberapa aspek, seperti durasi mengajar, mutu pengajaran, dan partisipasi dalam kegiatan sekolah. Menurut (Hardani et al., 2020), tingkat produktivitas kerja yang tinggi sangat terkait dengan tingkat kepuasan kerja. Saat guru merasa efektif dalam mengajar, mereka biasanya merasakan kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wijyanthi et al., 2023) menunjukkan bahwa meningkatnya kepuasan dalam bekerja dapat meningkatkan produktivitas kerja. Ini menandakan bahwa ketika guru merasa kompeten dalam memenuhi kewajiban dan mencapai sasaran pengajaran, mereka akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Di samping itu, kinerja kerja juga tergantung pada dukungan dari rekan kerja dan pimpinan, serta kondisi lingkungan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh (Yuni, 2019) menyatakan bahwa hubungan kuat antara dukungan sosial di tempat kerja dan produktivitas kerja memberikan dampak pada kepuasan kerja.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi sebanyak 110 guru dari Madrasah Al-Fatah Lampung dan Ponpes Shuffah Hizbullah, yang mencakup guru pada jenjang Madrasah Aliyah (MA), Madrasah Tsanawiyah (MTS), dan Madrasah Ibtidaiyah (MI). Penelitian ini menggunakan metode sensus, di mana seluruh populasi dijadikan subjek penelitian untuk memastikan data yang dikumpulkan lebih komprehensif, representatif, dan mengurangi bias. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, kuesioner, dan dokumentasi untuk memperoleh informasi yang relevan. Teknik analisis data meliputi uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kelayakan instrumen, uji normalitas untuk menguji distribusi data, serta uji hipotesis

yang mencakup analisis regresi linier berganda, uji t, dan uji F. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas angket pada variabel Gaji guru dinyatakan valid secara keseluruhan, hal ini berdasarkan dari teori seblumnya yang menyatakan bahwa jika nilai r hitung $> r$ tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5% atau 0,05, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid.

Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan menggunakan IBM SPSS 23.0 diperoleh hasil sebagai berikut : (1) Variabel Gaji Guru memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,86 $>$ 0,60. (2) Variabel Kepuasan Kerja memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,66 $>$ 0,60. (3) Variabel Produktivitas memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,71 $>$ 0,60. Dasar pengambilan keputusan uji reabilitas Jika nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel, sehingga dapat disimpulkan data yang diperoleh dari kuesioner yang telah disebarkan bersifat reliabel dan teruji keandalannya.

Uji Normalitas

Berikut adalah hasil yang diperoleh setelah dilakukan uji normalitas dengan menggunakan SPSS 23 dalam penelitian ini:

Tabel 1.1 Hasil One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Kolmogorov-Smirnov z	
N	30
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^{c,d}

Sumber: Data diolah tahun 2025

Hasil uji normalitas dengan *metode One-Sampel Kolmogorov-Smirnov* yang telah dilakukan diperoleh hasil seperti pada tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa tingkat signifikansi 0,200 $>$ 0,05 yang artinya nilai residual berdistribusi normal.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk menguji pengaruh gaji guru dan kepuasan kerja sebagai variabel independen terhadap produktivitas guru sebagai variabel dependen. Berikut hasil pengolahan data analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini:

Tabel 1.2 Hasil Uji Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.212 ^a	.045	.027	2.134
Predictors: (Constant), Gaji(X1), Kepuasan(X2)				

Sumber :SPSS23 Tahun 2025

Berdasarkan Analisis pada Tabel 1 . 2 Hasil *R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,045, artinya kedua variabel independen dapat mempengaruhi variabel dependen sebesar 45%. Sedangkan sisanya (100%-45% =55%) dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti.

Uji T (Uji Parsial)

Berikut ini adalah hasil olah data uji t yang telah dilakukan:

Tabel 1.3 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^b					
Model	Unstandardized B	Coefficients Std. Error	Standardized	t	Sig.
(Constant)	18.581	2.306		8.059	.000
Gaji_guru(X1)	.094	.060	.153	1.581	.117
Kepuasan_kerja(X2)	.112	.093	.116	1.198	.234
Dependent Variabel; Produktivitas(Y)					

Sumber :Hasil SPSS23 Tahun 2025

Jadi nilai t tabel dapat dilihat pada tabel T urutan 107 dan posisi signifikansi 0,05, yaitu dengan nilai 1,984. Berdasarkan tabel 1.3 hasil olah data uji t yang telah dilakukan dapat diinterpretasikan:

Variabel Gaji guru memiliki nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar $1,581 < 1,964$ dengan tingkat signifikansi $0,117 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaji guru (X1) terhadap variabel dependen Produktivitas (Y). Hasil dalam penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri, 2022) yang menyatakan bahwa Gaji guru tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai t hitung < t tabel yaitu sebesar $1,198 < 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,234 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja(X1) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Tanri, 2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Uji F (Uji Simultan)

Uji F ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Gaji guru dan kepuasan kerja) secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Produktivitas). Pada uji ini dilihat dari perbandingan F_{hitung} dengan F_{tabel} . Dengan dasar pengambilan keputusan apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y), begitu juga sebaliknya, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai sig > 0,05 maka tidak terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Berikut ini hasil uji F yang telah dilakukan pada penelitian ini:

Tabel 1.4 Hasil Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	22.963	2	111.482	2.521	.085 ^b
Residual	487.301	107	4.554		
Total	510.264	109			
Dependent Variabel: Produktivitas(Y)					
Predictor: (Constant), Kepuasan_kerja(X1), Gaji_guru(X2)					

Sumber :SPSS23 Tahun 2025

Berdasarkan analisis pada tabel 1.4 hasil uji F menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $2,521 < 3,08$ dan tingkat signifikansi $0,085 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen (gaji guru dan kepuasan kerja) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen (produktivitas).

Pengaruh Gaji Terhadap Produktivitas Guru

Berdasarkan hasil uji parsial (uji T) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel Gaji memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,581 < 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,117 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, yang berarti bahwa tidak terdapat pengaruh antara variabel gaji (X_1) terhadap variabel dependen Produktivitas guru (Y) pada Ponpes Shuffah Hizbullah dan Madrasah Al-Fatah Lampung.

Pada konteks lembaga pendidikan non-formal, terdapat beberapa faktor yang berkontribusi terhadap fenomena ini. Pertama, motivasi intrinsik para guru seringkali lebih kuat daripada motivasi finansial. Banyak guru di pondok pesantren merasa terpanggil untuk mengajar dan mendidik santri sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan agama, sehingga mereka cenderung berkomitmen tinggi terhadap tugas mereka meskipun gaji yang diterima tidak terlalu besar. Kedua, lingkungan belajar yang kondusif juga memainkan peran penting. Di pondok pesantren, suasana kekeluargaan dan dukungan antara guru atau asatidz menciptakan iklim yang positif, yang dapat meningkatkan semangat dan kreativitas dalam mengajar. Ketiga, keterlibatan orang tua santri dalam proses pendidikan juga dapat memberikan dukungan tambahan, yang mendorong asatidz untuk memberikan yang terbaik bagi santri mereka. Dengan demikian dapat mendukung produktivitas dan efektivitas mengajar tanpa tergantung pada besaran gaji. Oleh karena itu, penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Putri, 2022) yang menyatakan bahwa Gaji guru tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Variabel Kepuasan kerja memiliki nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu sebesar $1,198 < 1,984$ dengan tingkat signifikansi $0,234 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X_2) berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y) pada Ponpes Shuffah Hizbullah dan Madrasah Al-Fatah Lampung.

Pada kenyataannya banyak dari guru yang merasa nyaman dengan lingkungan kerja dan hubungan mereka dengan para guru-guru yang lain. Hal ini dapat ditunjukkan dengan angka indeks pada pernyataan kuesioner “kerja sama yang baik antar asatidz/guru” dengan presentase nilai sebesar 70% dalam kategori setuju. Berdasarkan angka indeks pada item pernyataan yang dikategorikan setuju mengindikasikan bahwa kepuasan kerja yang dirasakan oleh guru di Ponpes Shuffah Hizbullah dan Madrasah Al-Fatah tidak berpengaruh terhadap tingkat produktivitas mereka.

Penelitian terdahulu yang sejalan dengan penelitian ini adalah seperti yang dilakukan oleh (Tanri, 2018) juga menemukan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas. Meskipun guru merasa puas dengan dukungan sosial dan lingkungan kerja, faktor-faktor seperti beban kerja yang tidak seimbang dan ketidakcocokan antara tugas dan kompetensi dapat menghambat peningkatan produktivitas.

Pengaruh Gaji dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$ yaitu $2,521 < 3,08$ dan tingkat signifikansi $0,085 > 0,05$. Sehingga disimpulkan bahwa variabel independen (gaji guru dan kepuasan kerja) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen (produktivitas guru) pada Ponpes Shuffah Hizbullah dan Madrasah Al-Fatah Lampung.

Fenomena ini dapat dipahami melalui beberapa fakta menarik di lapangan, dimana para guru di pesantren umumnya memiliki motivasi mengajar yang lebih didasari nilai-nilai pengabdian dan ibadah, serta menganggap mengajar sebagai bentuk amal jariyah sehingga tetap produktif meski dengan gaji minimal. (Dewanti & Hanif, 2022) Sistem kompensasi non-finansial seperti tempat tinggal, makan, dan fasilitas ibadah, serta adanya penghargaan sosial yang tinggi dari masyarakat turut berperan dalam mempertahankan produktivitas guru. Kultur pesantren yang kental dengan nilai-nilai kesederhanaan dan keikhlasan, ditambah sistem kekeluargaan yang kuat membuat aspek finansial bukan menjadi prioritas utama dalam menentukan produktivitas guru. Hal ini didukung oleh beberapa penelitian terdahulu, seperti penelitian (Adawiyah et al., 2020) pada Yayasan Pendidikan Mabdaul Ma'arif Desa Jombang Kabupaten Jember yang menemukan bahwa motivasi spiritual lebih dominan mempengaruhi kinerja guru dibanding faktor gaji. Menurut penelitian (Amadin, 2021) produktivitas seorang guru atau ustadz di pesantren, terdapat beberapa faktor yang mendukung dan berperan aktif. Pertama, kompetensi profesional sangat penting. Guru atau ustadz yang memiliki pemahaman mendalam tentang materi ajar dan metode pengajaran yang efektif cenderung lebih mampu meningkatkan produktivitasnya.

Ketidaksignifikanan pengaruh gaji dan kepuasan kerja terhadap produktivitas guru dapat dijelaskan melalui beberapa faktor, yaitu karakteristik unik lingkungan pesantren yang lebih mengedepankan nilai-nilai spiritual dan pengabdian, sistem *reward* yang tidak semata-mata berbasis materi melainkan juga mencakup aspek sosial dan spiritual, serta budaya pesantren yang menekankan kesederhanaan dan keikhlasan dalam mengajar (Bambang, 2023). Selain itu, terdapat faktor-faktor lain yang lebih dominan seperti

kepemimpinan kyai, komitmen organisasi, dan motivasi spiritual, ditambah dengan sistem kompensasi non-finansial yang dapat mengimbangi keterbatasan gaji (Supandi et al., 2023). Keseluruhan faktor tersebut membentuk suatu ekosistem unik dalam lingkungan pesantren yang membuat produktivitas guru tidak secara langsung dipengaruhi oleh faktor gaji dan kepuasan kerja sebagaimana umumnya terjadi pada institusi pendidikan konvensional.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian di Ponpes Shuffah Hizbullah dan Madrasah Al-Fatah Lampung menunjukkan bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaji guru (X1) terhadap variabel dependen Produktivitas (Y). Variabel kepuasan kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Y). Variabel independen (gaji guru dan kepuasan kerja) secara bersama-sama tidak mempengaruhi variabel dependen (produktivitas). Fenomena ini mencerminkan sifat unik lingkungan pesantren, di mana nilai-nilai kepercayaan dan spiritualitas sering kali lebih penting daripada hal-hal yang berkaitan dengan finansial. Dalam situasi seperti ini, para guru di pesantren cenderung lebih termotivasi untuk mengajar dan mendidik santri sebagai bentuk pengabdian kepada masyarakat dan agama, meskipun kompensasi yang mereka terima tidak terlalu tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat indikator yang mempengaruhi kinerja di pendidikan non-formal, yang tidak selalu terkait langsung dengan kompensasi keuangan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, S., Barlian, N., & Taufik, M. (2020). Pengaruh Religiusitas Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Guru Di Yayasan Pendidikan Mabdaul Ma'Arif Desa Jombang Kabupaten Jember. *Journal of Organization and Business Management*, 3(2), 147–150. http://digilib.itbwigalumajang.ac.id/index.php?p=show_detail&id=11134
- Adiguna, I. M. A., Handoko, Y., & Maskan, M. (2024). Analisa Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kepuasan Karyawan Pada Tonys Villas & Resort, Seminyak-Bali. *KRISNA: Kumpulan Riset Akuntansi*, 15(2), 299–308. <https://doi.org/10.22225/kr.15.2.2024.299-308>
- Amadin, A. (2021). Pola Pendidikan Berbasis Pondok Pesantren Dalam Upaya. *Jurnal MADINASIKA Manajemen Dan Keguruan*, 2(2), 112–121.
- Bambang, T. (2023). Transformasi Nilai-Nilai Islam melalui Pendidikan Pesantren : Implementasi dalam Pembentukan Karakter Santri. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 1(1), 147–158. <https://doi.org/10.62504/jimr403>
- Bhoki, H. (2023). Pengaruh Gaji Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Lewolema. *Jurnal Reinha*, 14(1), 48–59. <https://doi.org/10.56358/ejr.v14i1.225>
- Dewanti, I. R., & Hanif, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Guru SDN Tinap 2 Kecamatan Sukomoro Kabupaten Magetan. *Wewarah: Jurnal Pendidikan Multidisipliner*, 1(1), 55. <https://doi.org/10.25273/wjpm.v1i1.11807>
- Dhana, A., & Alananto, D. (2024). *Pengaruh Gaji dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Guru Sma Della Strada*. 10(3), 341–350.
- Hamsinah, H. (2018). Pengaruh Produktivitas, Efisiensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perputaran Karyawan Bagian Marketing Lempuk Syako Makassar. *Inovasi*, 5(1), 28. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v5i1.y2018.p28-46>
- Hendri, E., & Rismansyah. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Selapan Jaya Ogan Komereng Ilir. *Jurnal Wahana Ekonomika*, 13(1), 1–15. <https://jurnal.univpgri-palembang.ac.id/index.php/Ekonomika/article/view/2730/2541>
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (2020). The Motivation to Work. In *Routledge* (Vol. 7, Issue 2).
- Hidayat, T., Rizal, A. S., & Fahrudin, F. (2018). Peran Pondok Pesantren Sebagai Lembaga Pendidikan Islam di Indonesia. *Ta'dib: Jurnal Pendidikan Islam*, 7(2), 1–10. <https://doi.org/10.29313/tjpi.v7i2.4117>
- Laswanita, L., Napitupulu, R. B., & Sinaga, D. (2023). Pengaruh Gaji, Lingkungan Kerja Dan Dan Program Pelayanan Bagi Karyawan Terhadap Produktivitas Kerja Pada P Pt. Cipta Mandiri Agung Jaya Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 12(1), 96. <https://doi.org/10.46930/global.v12i1.3222>
- Lesmana, D. S., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Gaji dan Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja

- Pegawai. *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 2(4), 168–182.
- Muhammad, M. (2023). Pendampingan Guru Dayah Darutthalibin Al Aziziyah Dalam Menggunakan Stretegi Pembentukan Kepribadian Santri. *KHADEM: JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT*, 2, 79–105.
- Prayudi, A. (2021). Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan. *Jurnal Ilmu ManajemenMETHONOMIX*, 4(2), 75–84. <https://ejurnal.methodist.ac.id/index.php/methonomix/article/view/1109>
- Putri, P. (2022). *Pengaruh Gaji , Insentif , dan Tunjangan Terhadap Produktivitas Karyawan dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi Kasus CV . Abusunar Group Tour & Travel)*. 1(02), 243–247.
- Ritonga, M. (2021). Internet, Pesantren and Management Strategies Educational Building. *SSRN Electronic Journal*, 29(4), 2827–2836. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3754831>
- Supandi, A. F., Nadlif, M., & Hannah, M. (2023). Pengaruh Model Kepemimpinan Kiai Di Pondok Pesantren Dan Sistem Ujrah Terhadap Produktivitas Kinerja Guru Dan Karyawan Di Smk Miftahul Waritsin. *Lan Tabur: Jurnal Ekonomi Syari'Ah* , 4(2), 320–331.
- Tanri, L. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV Tiga Permata. *Agora*, 6(2), 2–7.
- Thanan, R. R., Pio, R. J., & Kalangi, J. A. F. (2021). Pengaruh Gaji, Insentif, dan Bonus terhadap Kepuasan Kerja Mitra Pengemudi Grab Car PT. Solusi Transportasi Indonesia Cabang Kota Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(2), 2021.
- Wijayanthi, N. P. P. A., Widya Goca, I. G. P. A., & Dewi, D. A. P. T. (2023). Pengaruh Kompetensi Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada Smk Negeri 1 Gianyar Kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 9(1), 17–29. https://doi.org/10.47329/jurnal_mbe.v9i1.1065