

**PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP
KINERJA GURU MADRASAH DINIYAH DENGAN
MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Di Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin)**

TESIS

Ditulis Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam
Menempuh Gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh :

Nama : Muhammad Ainur Roji

NPM : 224842027

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TRIDINANTI PALEMBANG
2024**

LEMBAR PENGESAHAN KOMISI PENGUJI TESIS

PENGARUH KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA
GURU MADRASAH DINIYAH DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(STUDI KASUS DI KECAMATAN MAKARTI JAYA
KABUPATEN BANYUASIN)

Dipertahankan didepan Komisi Penguji Tesis
Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Tridianti

Nama : Muhammad Ainur Roji
NPM : 224841027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyetujui :

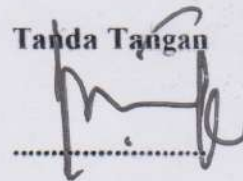
Ketua Penguji :

Tanggal

Tanda Tangan

Dr. Ir. Hj. Manisab, MP
NIDN : 0211066401

.....



Anggota Penguji :

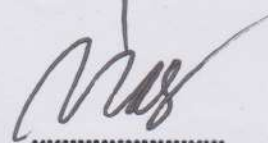
1. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM
NIDN : 0212116401

30/3/24
.....



2. Dr. Nasir S.P., M.Si
NIDN : 0020077301

27/3/2024
.....



Mengetahui :

Palembang,
Dekan FEB

Palembang,
Kaprodik MM



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Dr. Sari Sakarina. SE, M.M
NIDN : 0214038501

LEMBAR PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING TESIS

Tesis Ini Telah Disetujui Untuk Diujikan


Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin)

Nama : Muhammad Ainur Roji
NPM : 224841027
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Proposal : Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin)

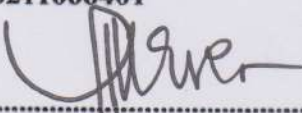
Menyetujui :

Pembimbing Tesis

Tanggal..... Pembimbing I


:
(Dr. Ir. Hj. Manisah MP)
NIDN : 0211066401

Tanggal ^{30/24} / ₃ Pembimbing II


:
(Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM)
NIDN : 0212116401

Mengetahui :



Dr. Msy. Mikial, SE., M.Si., Ak., CA., CSRS
NIDN : 0205026401

Tanggal :

Kaprodi MM


Dr. Sari Sakarina, SE, M.M
NIDN : 0214038501

Tanggal : ^{30/03/24}

ABSTRAK

MUHAMMAD AINUR ROJI, Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus di Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin), dibawah bimbingan Ibu Dr. Ir. Hj. Manisah, MP dan Ibu Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Dengan Motivasi Sebagai Variabel *Intervening* baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi penelitian ini adalah seluruh Guru Madrasah Diniyah yang ada di Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin yang berjumlah 43 Guru Madrasah Diniyah. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan *total sampling* yaitu teknik menentukan sampel dengan menggunakan keseluruhan populasi untuk dijadikan sampel penelitian. Maka dalam penelitian ini jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 43 Guru Madrasah Diniyah sebagai sampel penelitian. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode *analisis Structural Equation Model (SEM)* yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square (PLS)*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ditunjukkan dengan nilai *t- statistik* $1,838 \leq$ nilai *t-tabel* sebesar 1,962 dengan *p-value* $0,816 > 0,05$, Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. hal ini bisa dilihat dari nilai *t- statistik* $3,507 \geq$ nilai *t-tabel* sebesar 1,962 dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi. hal ini bisa dilihat dari nilai *t- statistik* $0,424 \leq$ nilai *t-tabel* sebesar 1,962 dengan nilai *p-value* $0,669 > 0,05$, Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi. hal ini bisa dilihat dari nilai *t- statistik* $3,611 \geq$ nilai *t-tabel* sebesar 1,962 dengan nilai *p-value* $0,000 < 0,05$, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. hal ini bisa dilihat dari nilai *t- statistik* $0,160 \leq$ nilai *t-tabel* sebesar 1,962 dengan nilai *p-value* $0,816 > 0,05$, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. hal ini bisa dilihat dari nilai *t- statistik* $0,160 \leq$ nilai *t-tabel* sebesar 1,962 dengan nilai *p-value* $0,830 > 0,05$, budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. hal ini bisa dilihat dari nilai *t- statistik* $0,063 \leq$ nilai *t-tabel* sebesar 1,962 dengan nilai *p-value* $0,938 > 0,05$, Besarnya R square Motivasi adalah 0,289. hal ini berarti variasi motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (kompensasi dan budaya kerja) sebesar 28,9 % sedangkan sisanya 71,1%. dijelaskan oleh variabel lain. Besarnya R square Kinerja adalah 0,710. hal ini berarti variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variabel laten eksogen (kompensasi, budaya kerja dan motivasi) sebesar 71,0% sedangkan sisanya sebesar 29,0% dijelaskan variabel diluar penelitian.

Dari model yang dibangun dalam penelitian ini, dan dari hasil uji hipotesis menggunakan Smart-PLS, maka dapat di sarankan bagi Yayasan Madrasah Diniyah yang ada di Kecamatan Makarti Jaya agar dapat meningkatkan Kompensasi, Budaya Kerja dan Motivasi Guru Madrasah Diniya secara optimal. Variabel kinerja dengan indikator yang masih rendah yaitu guru madrasah diniyah mendapatkan reward atau hadiah setelah berprestasi dengan nilai loading factor 0,899. Variabel motivasi dengan indikator yang masih rendah yaitu yaitu guru madrasah selalu berkreasi dan berkembang dengan nilai loading faktor 0,908 Variabel kompensasi dengan indikator yang masih rendah yaitu saya memberikan intensif tepat waktu pada tiap bulan dengan nilai loading faktor 0,856, Variabel budaya kerja dengan indikator yang masih rendah yaitu guru madrasah diniyah menerima dan mengikuti semua kebijakan yayasan dengan nilai loading faktor 0,918.

Kata kunci : Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi, Kinerja

ABSTRAK

MUHAMMAD AINUR ROJI, The Effect of Compensation and Work Culture on the Performance of Madrasah Diniyah Teachers with Motivation as an Intervening Variable (Case Study in Makarti Jaya District, Banyuasin Regency), under the guidance of Mrs. Dr. Ir. Hj. Manisah, MP and Mrs. Dr. Ir. Hj. Yusro Hakimah, MM.

This study aims to determine and prove the Effect of Compensation and Work Culture on the Performance of Madrasah Diniyah Teachers with Motivation as an Intervening Variable both directly and indirectly. The population of this study is all Diniyah Madrasah Teachers in Makarti Jaya District, Banyuasin Regency, totaling 43 Diniyah Madrasah Teachers. In this study, researchers used total sampling, which is a technique of determining samples by using the entire population to be used as research samples. So in this study the number of samples used was 43 Madrasah Diniyah Teachers as research samples. The data analysis used in this study is by using the Structural Equation Model (SEM) analysis method operated through the Partial Least Square (PLS) program.

The results of this study show that, Compensation has no significant effect on performance shown by a t-statistic value of $1.838 \leq$ a t-table value of 1.962 with a p-value of $0.816 > 0.05$, Work culture has a significant effect on performance. This can be seen from the statistical t-value of $3.507 \geq$ t-table value of 1.962 with a p-value of $0.000 < 0.05$, Compensation has no significant effect on motivation. This can be seen from the statistical t-value of $0.424 \leq$ t-table value of 1.962 with a p-value of $0.669 > 0.05$, Work culture has a significant effect on motivation. This can be seen from the statistical t-value of $3.611 \geq$ t-table value of 1.962 with a p-value of $0.000 < 0.05$, Motivation does not have a significant effect on performance. This can be seen from the statistical t-value of $0.160 \leq$ the t-table value of 1.962 with a p-value of $0.816 > 0.05$, Compensation had no effect on performance with motivation as the intervening variable. This can be seen from the statistical t-value of $0.160 \leq$ t-table value of 1.962 with a p-value of $0.830 > 0.05$, work culture has no effect on performance with motivation as an intervening variable. This can be seen from the statistical t-value of $0.063 \leq$ the t-table value of 1.962 with a p-value of $0.938 > 0.05$, The magnitude of the R square of Motivation is 0.289. This means that variations in work motivation can be explained by exogenous latent variables (compensation and work culture) of 28.9% while the remaining 71.1% described by another variable. The magnitude of the Performance R square is 0.710. This means that performance variation can be explained by exogenous latent variables (compensation, work culture and motivation) by 71.0% while the remaining 29.0% is explained by variables outside the study.

From the model built in this study, and from the results of hypothesis testing using Smart-PLS, it can be suggested for the Diniyah Madrasah Foundation in Makarti Jaya District to optimally improve compensation, work culture and motivation of Diniya Madrasah teachers. The performance variable with low indicators is that madrasah diniyah teachers get rewards or prizes after achieving with a loading factor value of 0.899. The motivation variable with low indicators is that madrasah teachers are always creative and developing with a loading factor value of 0.908 Compensation variables with low indicators are that I give intensive on time every month with a loading factor value of 0.856, Work culture variables with low indicators are madrasah diniyah teachers accept and follow all foundation policies with a loading factor value of 0.918.

Keywords : Compensation, Work Culture, Motivation, Performance

DAFTAR ISI

Lembar Persetujuan.....	i
Surat Pernyataan	ii
Abstrak	iii
Pengantar	v
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	x
Daftar Gambar.....	xii
Daftar Lampiran	xiii
I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Kegunaan Penelitian.....	12
II. KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS PENELITIAN	13
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Hasil Penelitian Yanag Relevan	38
C. Kerangka Berfikir.....	39
D. Hipotesis Penelitian.....	40
III. METODOLOGI PENELITIAN	41

A. Tempat dan Waktu Penelitian	41
B. Populasi dan Sampel	41
C. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	42
D. Variabel dan Definisi Operasional	45
E. Teknik Analisis Data.....	51
F. Hipotesis Statistika.....	57
IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	60
A. Hasil Penelitian	60
1. Deskriptif Objek penelitian	60
B. Analisis Statistik Deskriptif	64
C. Pengujian Hipotesis Penelitian.....	66
D. Pembahasan	78
V. KESIMPULAN.....	84
A. Kesimpulan	84
B. Implikasi.....	85
C. Saran	86
DAFTAR PUSTAKA	87
LAMPIRAN.....	91
RIWAYAT HIDUP	

DAFTAR TABEL

1. 2.1 Penelitian Yang Relevan	38
2. 3.1 Skor Alternatif Jawaban	45
3. 3.2 Definisi Operasional Kinerja	46
4. 3.3 Definisi Operasional Kompensasi	48
5. 3.4 Definisi Operasional Motivasi	49
6. 3.5 Definisi Operasional Budaya Kerja	51
7. 3.6 Pengambilan Kinerja Dalam Uji t-statistik.....	58
8. 4.1 Data Statistik Berdasarkan Jenis Kelamin	60
9. 4.2 Data Statistik Berdasarkan Usia	61
10. 4.3 Data Statistik Berdasarkan Lama Bekerja.....	61
11. 4.4 Data Statistik Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	62
12. 4.5 Kategori Jawaban	63
13. 4.6 Kategori Jawaban Variabel Kinerja	63
14. 4.7 Kategori Jawaban Variabel Motivasi	64
15. 4.8 Kategori Jawaban Variabel Kompensasi.....	65
16. 4.9 Kategori Jawaban Variabel Budaya Kerja	65
17. 4.10 <i>Outer Loading</i>	67
18. 4.11 <i>Average Variance Extracted (Ave)</i>	68
19. 4.12 Kriteria Fornell-Larcker (Akar Kuadrat AVE)	69
20. 4.13 Hasil Uji Discriminant Validity dengan Cross Loading	69

21. 4.14 <i>Composite Reliability Dan Cronbach's Alpha</i>	71
22. 4.15 Hasil Uji <i>R Square</i>	72
23. 4.16 Hasil Uji <i>F Square</i>	72
24. 4.17 Hasil Uji <i>Path Coefficient</i>	74
25. 4.18 Data <i>Indirect Effect</i>	77

DAFTAR GAMBAR

1. Kerangka Berfikir.....	39
2. Analisis Jalur.....	56
3. Diagram Jalur Loading Faktor.....	66
4. Hasil Uji t-Statistik Antar Variabel.....	75

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening..... 91
2. Hasil Pengolahan Data Smart Pls 3.0..... 95
3. Riwayat Hidup..... 100

RIWAYAT HIDUP

Muhammad Ainur Roji, dilahirkan di Tirta Mulya, 19 bulan Agustus tahun 1999, merupakan anak pertama dari dua bersaudara dari pasangan Hasan Hariri dan Khotimah, belum menikah/baru mau menikah pada tanggal 17 bulan April tahun 2024 ini dan belum mempunyai anak.

Sekolah dasar diselesaikan pada tahun 2010 di SD N 1 Tirta Mulya, MTs N 2 Palembang di selesaikan pada tahun 2014 dan selanjutnya Madrasah Aliyah AL-Fatah Palembang yang diselesaikan pada tahun 2017 selanjutnya selanjutnya pada tahun yang sama melanjutkan ke jenjang S1 masuk kedalam Fakultas Syari'ah di Sekolah Tinggi Agama Islam Ma'had 'Aly Cirebon dan lulus pada tahun 2021 dan pada pertengahan tahun 2022 saya memasuki Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang.

Pada tahun 2011 saya juga masuk kedalam pondok pesantren Jami'atul Qurro' Palembang dan lulus tahun 2017 selanjutnya di tahun yang sama saya masuk ke dalam pondok pesantren Al- Jadid Kebon Melati Cirebon dan lulus tahun 2021 selanjutnya pada tahun 2021 saya bekerja menjadi ustadz/guru di pondok pesantren Jami'atuk Qurro' Palembang dan pada tahun 2023 pulang ke kampung halaman mengurus yayasan pendidikan islam milik sendiri yang bernama Yayasan Pendidikan Al-Aqsa Banyuasin. Di samping itu juga saya menjadi petani melanjutkan aset yang di miliki orang tua.

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam pengembangan sumber daya manusia. Melalui pendidikan, manusia dapat melepaskan diri dari keterbelakangan. Pendidikan juga mampu menanamkan kapasitas baru bagi manusia dalam mempelajari pengetahuan dan keterampilan baru, sehingga dapat diperoleh manusia yang produktif dan kompetitif. Menjadi tugas yang cukup berat bagi lembaga-lembaga pendidikan baik yang berbasis agama islam maupun umum untuk dapat menciptakan sumber daya manusia yang cakap, aktif, kreatif, dan inovatif yang mengarah pada kemajuan.

Persoalan runtuhnya nilai dan norma agama yang seharusnya menjadi pegangan dalam berperilaku saat ini menjadi persoalan yang mengganggu tatanan kehidupan di masyarakat. Norma-norma agama yang dulu kental ditanamkan dalam keluarga dan masyarakat sudah mulai memudar terpengaruh globalisasi. Langkah besar yang harus dilakukan untuk mempertahankannya antara lain dengan memperkuat sistem pendidikan menjadi lebih baik dan inovatif.

Keberhasilan suatu pendidikan baik formal maupun non formal sangat ditentukan oleh kinerja seorang guru, ketika kita melihat dalam

penerapannya, beberapa guru sudah banyak menunjukkan kinerja yang baik,

mengembangkan keahliannya untuk menjalankan tugas dan fungsinya sebagai pendidik. Akan tetapi, tidak sedikit juga guru yang belum memiliki kinerja yang optimal. Ukuran kinerja guru terlihat dari rasa tanggung jawabnya menjalankan amanah, profesi yang diembannya, rasa tanggung jawab moral dipundaknya (Hamid, 2014:2).

Kinerja guru menjadi topik yang sangat penting dalam proses pembelajaran di lembaga pendidikan manapun, baik formal maupun non-formal. Kinerja guru yang baik akan memberikan akibat pada hasil belajar peserta didik dan ikut serta dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pembelajaran. Namun, masih banyak ditemukan masalah dalam kinerja guru di beberapa wilayah Indonesia.

Beberapa masalah yang sering terjadi antara lain kurangnya motivasi, kompetensi yang kurang, kurangnya komunikasi sehingga menyebabkan kesalahpahaman, kompensasi yang belum memadai juga menjadi salah satu pembahasan yang tidak mempunyai ujungnya. Beban kerja yang berat, banyak guru menerima gaji yang relatif rendah dibandingkan pekerjaan lain. serta kurangnya dukungan dari pihak yayasan maupun pemerintah. Hal ini juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Masalah kinerja guru tersebut akan berdampak pada sistem pendidikan secara global, seperti menurunnya kualitas pendidikan, rendahnya minat peserta didik untuk belajar serta rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem pendidikan.

Kinerja merupakan hasil kerja yang di capai oleh setiap karyawan berdasarkan peran dan tugasnya dengan penuh rasa tanggung jawab. Ketika kinerja bisa mencapai target yang telah di tentukan maka kinerja seseorang dapat di katakan baik atau sebaliknya. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik (Kasmir, 2016:182).

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa kepada perusahaan. Artinya perusahaan akan memberikan balas jasa kepada seluruh atas jerih payah karyawan selama bekerja dalam suatu perusahaan (Hasibuan, 2019:118).

Motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai (Sutrisno, 2017:17).

Budaya kerja merupakan perilaku yang dilakukan berulang-ulang oleh setiap individu dalam suatu organisasi dan telah menjadi kebiasaan dalam pelaksanaan pekerjaan (Suwanto, 2018:237).

Kinerja guru menjadi topik yang sangat penting dalam proses pembelajaran di sekolah. kinerja guru yang baik akan memberikan akibat pada hasil belajar peserta didik dan ikut serta dalam menciptakan lingkungan belajar yang mendukung pembelajaran. Namun, masih banyak

ditemukan masalah dalam kinerja guru di beberapa wilayah Indonesia. Beberapa masalah yang sering terjadi antara lain kurangnya motivasi, kompetensi yang kurang, kurangnya komunikasi sehingga menyebabkan kesalahpahaman, kurangnya kesiapan dalam menghadapi tantangan dan tuntutan dunia pendidikan yang semakin kompleks serta kurangnya dukungan dari pihak sekolah maupun pemerintah.

Masalah kompensasi yang belum memadai juga menjadi salah satu pembahasan yang tidak mempunyai ujungnya. Beban kerja yang berat, banyak guru menerima gaji yang relatif rendah dibandingkan pekerjaan lain. Hal ini juga dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja mereka. Masalah kinerja guru tersebut akan berdampak pada sistem pendidikan secara global, seperti menurunnya kualitas pendidikan, rendahnya minat peserta didik untuk belajar serta rendahnya kepercayaan masyarakat terhadap sistem pendidikan. Oleh karena itu, penting untuk menangani masalah kinerja guru dengan sungguh-sungguh dan menyeluruh dari berbagai pihak termasuk pemerintah, institusi pendidikan dan masyarakat. Upaya-upaya yang perlu dilakukan dapat mencakup pelatihan dan pengembangan, menyediakan fasilitas yang memadai, dukungan dari berbagai pihak serta kompensasi yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Secara ideal, guru yang diharapkan adalah guru yang memiliki kinerja yang dapat mewujudkan fungsi dan perannya secara optimal. Oleh karena itu, kinerja guru sangat penting bagi kelangsungan pembelajaran karena dapat mempengaruhi efektivitas pembelajaran. Guru yang memiliki

kinerja yang baik dapat membuat peserta didik bersemangat dan menumbuhkan motivasi belajar yang lebih tinggi, yang kemudian dapat meningkatkan kualitas belajar peserta didik. Tugas guru yang erat kaitannya dengan keahlian dan keterampilan tidak hanya diperlukan pendidikan dan pelatihan, guru juga perlu kesiapan dari guru tersebut ataupun dari luar guru tersebut, misalnya fasilitas yang disediakan dan juga terciptanya budaya kerja guru yang ideal.

Setiap manusia memiliki sifat yang berbeda-beda. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas atau keunikan setiap individu sehingga dapat diketahui bagaimana karakter dari seseorang tersebut. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga memiliki karakteristik yang diketahui melalui sifat-sifat tersebut yang kemudian dikenal sebagai budaya organisasi.

Salah satu aspek penting yang mendukung keberhasilan proses pembelajaran guru adalah budaya kerja. Suatu lembaga atau sekolah dikatakan berkualitas jika memiliki budaya kerja yang dapat memancarkan motivasi kerja seorang pengajar. Sehingga dapat tercapainya tujuan suatu lembaga pendidikan. Budaya kerja adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain. Sistem makna bersama ini bila diamati dengan seksama, merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi tersebut. Budaya kerja yang berkualitas akan membuat perilaku sumber daya manusia yang ada di sekolah tersebut dapat mencapai produktivitas yang berkualitas pula.

Penerapan-penerapan budaya kerja akan mempengaruhi aktifitas dari sebuah sekolah dimana aktifitas-aktifitas tersebut akan memberi kesan dan dapat berpengaruh terhadap kinerja yang dilakukan oleh seorang guru. Oleh karena itu, budaya kerja dapat membantu kinerja seorang guru, karena dapat menciptakan motivasi yang besar bagi guru untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam melakukan pekerjaannya. Semakin kuat budaya kerja, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya kerja yang efektif dan efisien sesuai dengan visi misi yang hendak dicapai.

Saat ini jumlah madrasah di Indonesia telah tersebar ke seluruh pelosok negeri. Menurut data dari (Kemenag RI 2021/2022) jumlah madrasah di Indonesia sudah mencapai lebih dari 84.740 buah. Angka ini memberikan kontribusi besar untuk meningkatkan angka partisipasi sekolah dalam pencapaian wajib belajar. Kiprahnya untuk mencetak generasi penerus bangsa tidak bisa diabaikan lagi. Salah satunya melalui penyelenggaraan pendidikan Islam dalam bentuk pendidikan non formal yang sering kita kenal dengan madrasah. Madrasah tersebut memiliki payung hukum sesuai dengan amanat Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional dan Peraturan Pemerintah Nomor 55 Tahun 2007 tentang Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan dalam bentuk Raudhatul Athfal (RA), Madrasah, dan

Perguruan Tinggi Agama, serta Pendidikan Agama dan Pendidikan Keagamaan.

Madrasah Diniyah menjadi objek kajian penelitian kami karena Madrasah Diniyah merupakan salah satu lembaga pendidikan Islam yang keberadaannya paling lama di Indonesia. Kajian penelitian terhadap madrasah diniyah dapat dilakukan dari berbagai sudut pandang, antara lain; ideologis, filosofis, historis, politik, manajemen, sosiologis dan lain-lain, masing-masing perspektif tersebut saling berkaitan. Dengan kata lain, Madrasah Diniyah dapat dikaji dari berbagai sudut pandang,

Objek penelitian ini dilakukan di Madrasah Diniyah yang ada di Kecamatan Makarti Jaya, Bapak Andi Wasis Seorang pegawai KUA Kecamatan Makarti Jaya mengatakan bahwa jumlah Madrasah Diniyah yang terdata di Kecamatan Makarti Jaya ada sekitar 15 Madrasah Diniyah dan 5 Pondok Pesantren yang tersebar di beberapa tempat di Kecamatan Makarti Jaya. (interview, 23 oktober 2023).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti, peneliti melihat bahwa kinerja guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya ini kurang optimal dan kurang disiplin dalam melakukan tugasnya. Banyak dari guru madrasah telat untuk datang ke madrasah sampai 30 menit bahkan sampai tidak masuk mengajar, menandakan kurangnya motivasi yang disebabkan budaya kerja yang buruk. Motivasi yang kurang inilah yang menyebabkan kinerja guru menjadi tidak kondusif dan kurang

optimal. Bahkan di beberapa Madrasah Diniyah ini, tidak memiliki kantor atau ruangan guru sehingga membuat kurang nyaman dan itu juga yang menyebabkan para guru sering konflik karena kurangnya komunikasi, berarti fasilitas yang tidak menunjang inilah yang menyebabkan motivasi guru ini kurang, karena guru tidak mempunyai ruang privasi di Madrasah Diniyah. Kompensasi yang tidak memadai, bahkan banyak kami temukan beberapa madrasah tidak memberi gaji bagi tenaga pengajarnya, kompensasi yang kurang inilah yang membuat kinerja guru Madrasah Diniyah kurang optimal karena para guru/tenaga pengajar tidak memiliki rasa tanggung jawab dan rasa kepemilikan terhadap Madrasah Diniyah tempat guru itu mengajar, masalah yang selanjutnya adalah tidak kondusifnya pembelajaran karena tidak ada kepastian kurikulum, yang mengakibatkan guru madrasah sendiri tidak ada pengembangan dalam kegiatan proses belajar-mengajar.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis tertarik dengan melakukan sebuah penelitian yang berjudul **“Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin)”**

B. IDENTIFIKASI MASALAH

Dari latar belakang di atas dapat diidentifikasi pokok masalah yaitu sebagai berikut:

1. Kinerja yang kurang optimal
2. Kurangnya fasilitas yang memadai
3. Kurangnya kompensasi bahkan tidak sedikit yang tidak di gaji
4. Kurangnya kerjasama antar tenaga pengajar
5. Kurang disiplin dalam menjalankan tugas
6. Kurangnya motivasi dalam kinerja
7. Tidak adanya kepastian kurikulum
8. Manajemen Yayasan yang kurang baik
9. Kurangnya tenaga pengajar

C. BATASAN MASALAH

Berdasarkan identifikasi masalah di atas agar tidak melebar dan meluas maka peneliti membatasi masalah dalam penelitian ini yaitu Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin)

D. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, rumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya ?
2. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya ?
3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya ?
4. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap motivasi Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya ?
5. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap motivasi Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya ?
6. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru dengan motivasi sebagai variabel intervening ?
7. Apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Guru dengan motivasi sebagai variabel intervening ?

E. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah di sebutkan, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya !
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya !
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya !
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap motivasi Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya !
5. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap motivasi Guru Madrasah Diniyah di Kecamatan Makarti Jaya !
6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja Guru dengan motivasi sebagai variabel intervening !
7. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Guru dengan motivasi sebagai variabel intervening !

F. KEGUNAAN PENELITIAN

Berdasar pada rumusan masalah dan tujuan penelitian, manfaat atau kegunaan yang dapat diperoleh dari penelitian ini antara lain:

1. Secara Teoritis

Manfaat dari penelitian ini secara teoritis adalah untuk menambah referensi dan dapat berkontribusi mengenai kajian tentang kompensasi, motivasi dan budaya kerja terhadap kinerja guru. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dorongan atau motivasi bagi tenaga pengajar Madrasah Diniyah dalam meningkatkan mutu pendidikan di Indonesia.

2. Secara Praktis

Bagi Pendidik, memberi masukan dan sumber informasi guna meningkatkan mutu dan mengoptimalkan keterampilanya dalam memajukan dan mencerdaskan anak bangsa. Bagi Yayasan, memberikan refrensi dan sumber informasi untuk di kaji ulang dan lebih lanjut guna suksesnya mencerdaskan anak bangsa. Bagi Pembaca, menambah wawasan keilmuan dan kepustakaan dalam pendidikan khususnya dalam Pengaruh Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Diniyah Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di Kecamatan Makarti Jaya Kabupaten Banyuasin)

DAFTAR PUSTAKA

- Adiba, F., & Rosita, D. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi. *Akses : Journal of Publik & Business Administration Science*, 5(2), 8–17.
- Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Damayanti, S. dan R. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85.
- Hamid, Abdul. (2014). “Pengaruh Iklim Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Negeri Bandar Lampung,” *Jurnal Al Bayan Raden Intan*, Vol. 6, No. 2(Soesatyo, 2016)(Tarmizi & Hutasuhut, 2021)(wardani Kusuma et al., 2004)
- Kasmir. (2016). Manajemen Kinerja. Edisi Kesebelas. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Lutfi, T.H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Produksi Kripik Tempe disanan Kota Malang.Vol 7 No 2
- Mujanah, S. (2020). Manajemen Kompensasi. In *Manajemen kompensasi / Dr. M. Kadarisman* (Vol. 3).
- Nurnaeni, U. (2018). Gambaran Kinerja Dan Keterikatan Kerja Pada Pegawai Pengelola Barang/Jasa Pemerintah. *Jurnal Muara Ilmu Sosial, Humaniora, Dan Seni*, 1(2), 473. <https://doi.org/10.24912/jmishumsen.v1i2.1474>
- Prihartanta, W. (2015). Teori-Teori Motivasi Prestasi. *Universitas Islam Negeri Ar-Raniry*, 1(83), 1–11.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543.
- Putri Primawanti, E., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Setiawati, I. E., & Andayani, F. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda Dan Olahraga Kota Bandung. *Neo Politea*, 1(2), 35–51.

<https://doi.org/10.53675/neopolitea.v1i2.106>

- Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Soesatyo, G. &. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi Pada Shared Services Departement Head Di Pt. Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(2).
- Suwanto. (2018). Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupten Way Kanan. *Ijtimaiyya: Jurnal Pengembangan Masyarakat Islam*, Vol. 11, No. 2.
- Tarmizi, A., & Hutasuhut, J. (2021). Jurnal Bisnis Mahasiswa Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Camat Perbaungan Kabupaten Serdang Bedagai. *Bisnis Mahasiswa* , 2(1), 24–33.