

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu visi sebuah negara adalah mensejahterakan kehidupan berbangsa dan bernegara, dan untuk mencapai visi itu pembangunan perlu digalakkan. Berbagai sektor perlu melakukan perbaikan-perbaikan, pembaharuan, dan pemeliharaan pada bidang infrastruktur, ekonomi, kesehatan dan pendidikan. Sebagaimana yang disampaikan oleh Presiden Republik Indonesia, bahwa pembangunan sumber daya manusia menjadi salah satu prioritas yang sedang diupayakan. Hal ini karena sumber daya manusia yang berkualitas juga dapat menunjang program pembangunan yang dicanangkan salah satunya melalui pendidikan. Selaras dengan hal tersebut, pada pembukaan UUD 1945 jelas tertulis bahwa salah satu dari tujuan negara adalah mencerdaskan kehidupan bangsa. dimana hal tersebut bermakna bahwa harapan negara adalah memberikan pendidikan yang merata dan berkualitas. Selain itu pada pembangunan nasional, terdapat lima aspek komponen yang menjadi tujuan akhir, yaitu kemakmuran di bidang material, kesejahteraan fisik dan rohaniah, kebahagiaan, masyarakat, bangsa yang berkeadilan sosial dan kesejahteraan mental yaitu kaitannya dengan peningkatan pendidikan melalui penambahan pengetahuan dan keterampilan¹. Pendidikan menentukan arah pembangunan nasional. Jika tingkat pendidikan bangsa Indonesia

¹ Fitri Yuniarti, "Pembangunan dalam Bidang Pendidikan", <http://iism.or.id/2018/05/01/pembangunan-dalam-bidang-pendidikan-di-indonesia/> (diakses pada 3 Maret 2019, pukul 19.00 WIB)

masih rendah, maka hal ini menjadi salah satu faktor penghambat pembangunan nasional. Pendidikan tidak hanya sekedar melahirkan orang cerdas dan keahliannya, tetapi juga melahirkan kepribadian dan tindakannya yang mulia. Idealnya, pendidikan harus melahirkan orang yang terampil keahliannya, cerdas intelektualnya, dan mulia akhlakunya sehingga kelak menjadi sosok insan kamil atau manusia paripurna sesuai dengan derajat kemanusiaannya yang fitri. Pendidikan yang integratif dalam membangun totalitas kemanusiaan yang utuh sebenarnya secara normatif telah melekat dalam pandangan dan sistem pendidikan nasional di negeri ini, Namun ternyata dalam praktiknya masih mengalami kesenjangan atau disorientasi².

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan *Survey Programme For International Student Assessment* (PISA) pada tahun 2015, pendidikan Indonesia menduduki peringkat ke-69 dari 76 negara. Bukan hanya itu saja, menurut data UNESCO tahun 2017, Indonesia menduduki peringkat ke-5 se-ASEAN dalam bidang pendidikan. Disebutkan pula bahwa hanya 44% pelajar Indonesia yang mampu menuntaskan pendidikan menengah³. Masalah pendidikan bukan hanya tanggung jawab pemerintah saja, akan tetapi juga seluruh *stakeholder* yaitu swasta, masyarakat, orang tua dan tenaga pendidik (guru).

Profesi seorang guru akan senantiasa menjadi sorotan utama ketika berbicara masalah pendidikan. Guru memegang peran utama dalam pembangunan pendidikan, khususnya yang diselenggarakan secara formal di sekolah. Guru juga menentukan

² Nashir, Haedar. 2013. Pendidikan Karakter Berbasis Agama dan Kebudayaan. Multi Presindo : Yogyakarta.

³ *Ibid*, Fitria Yuniarti (2018)

keberhasilan peserta didik, terutama berkaitan dengan proses belajar mengajar. Guru merupakan profesi profesional dimana pada Pasal 1 ayat (1) UU Nomor 14 Tahun 2005, bahwa yang dimaksud guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi. Tugas tersebut dilakukan terhadap semua peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Yang dimaksud dengan profesional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi. Guru sebagai seorang profesional memiliki berbagai tugas, yakni guru sebagai pendidik, guru sebagai pengajar, guru sebagai pelatih yang hendaknya dapat berimbas kepada siswanya. Sehingga pembinaan profesionalisme guru secara terarah dan terprogram untuk meningkatkan kemampuan dan gairah mengajarnya harus menjadi prioritas, sehingga penampilan mengajarnya dapat lebih efektif dan efisien.

Guru harus terus berfikir dan membuat berbagai terobosan dalam meningkatkan semangat belajar bagi siswanya dan memperbaiki kualitas mengajarnya. Sikap ini akan diimbangi dengan kompetensinya untuk membuat dan mempersiapkan rencana pembelajaran, pelaksanaan pembelajaran, evaluasi, dan analisis serta tindak lanjut pembelajaran. Guru merupakan pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada setiap jenjang pendidikan. Guru penentu keberhasilan dan kesuksesan anak

bangsa, sehingga diperlukan budaya kerja agar kinerjanya optimal⁴. Revolusi industri 4.0 yang terjadi sekitar tahun 2010 berdampak terhadap berbagai bidang termasuk dalam bidang pendidikan. Proses dalam kegiatan belajar mengajar saat ini memanfaatkan teknologi digital⁵. Hal tersebut menuntut guru untuk meningkatkan kompetensinya agar dapat mengikuti arus perkembangan informasi dan teknologi⁶. Guru sebagai pemimpin dalam pembelajaran dituntut untuk dapat beradaptasi dan siap berubah, agar dapat menyesuaikan diri dengan berbagai penyesuaian di era industri 4.0⁷. Guru diperlukan untuk membentuk karakter siswa, teladan yang menumbuhkan semangat, kreativitas dan empati sosial⁸. Di era industri 4.0 siswa harus dibekali dengan keterampilan antara lain: berpikir kritis, memecahkan masalah, kreatif, inovatif, dan berkomunikasi serta berkolaborasi. Siswa di era Pendidikan 4.0 dituntut memiliki kemampuan yang terampil menggunakan teknologi baik dalam mencari, mengelola, dan maupun menyampaikan informasi⁹. Selaras dengan visi pemerintah untuk meningkatkan mutu sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas ini tentunya akan terlahir dari guru-guru yang juga berkualitas, yang mampu menguasai

⁴ Miyono, N., & Rosidin, R. (2017). Determinan Budaya Kerja Guru Madrasah Tsanawiyah di Kabupaten Demak. *Edukasi*, 15(3), 294487.

⁵ Davis, R., (2015). *Industry 4.0: Digitalisation For Productivity And Growth, Briefing For The European Parliament* (PE568.337). European Parliamentary Research Service.

⁶ Kagermann, H., 2014. Chancen von industrie 4.0 nutzen, In T. Bauernhansl, M. ten Hompel & B. Vogel-Heuser, (Ed.). *Industrie 4.0 in Produktion, Automatisierung und Logistik. Anwendungen Technologien Migration*. Wiesbaden: Springer. pp: 603-614.

⁷ Burritt, R. and K. Christ, (2016). *Industry 4.0 and environmental accounting: A new revolution?*. *Asian Journal of Sustainability and Social Responsibility*, 1(1): 23-38.

⁸ Lubis, Metha. 2019. Peran Guru Pada Era Pendidikan 4.0. *EDUKA : Jurnal Pendidikan, Hukum, dan Bisnis* Vol. 4 No. 2 Tahun 2019 P-ISSN : 2502 – 5406, E-ISSN : 2686 – 2344.

⁹ Hussin, A. A. (2018). Education 4.9 Made Simple: Ideas For Teaching. *International Journal of Education & Literacy Studies*, 6(3), 92-98.

teknologi dengan cepat. Oleh karenanya, guru di pendidikan 4.0 tidak hanya merubah cara mengajar, tetapi harus mampu meningkatkan kualitas dan profesionalitasnya.

Selain berorientasi pada terlahirnya siswa-siswi yang berkualitas, pembekalan untuk menjadi pribadi yang baik dan memiliki pemahaman agama yang baik pula menjadi salah satu fokus para orang tua. Dan orientasi kedua hal tersebut dapat ditemukan di Madrasah. Madrasah memiliki model pembelajaran *dual system*, sistem pembelajarannya dibagi menjadi dua, yaitu sistem pembelajaran formal dan non formal. Madrasah sebagai salah satu bagian sistem pendidikan Nasional tentu masih membutuhkan perhatian dan pengelolaan secara serius. Karena itu, kepala madrasah ke depan dengan perubahan masyarakat yang semakin cepat dan terbuka menuntut kemampuan yang lebih kreatif, inovatif dan dinamis. Kepala madrasah yang sekedar bergaya menunggu dan terlalu berpegang pada aturan-aturan birokratis dan berfikir secara struktural dan tidak berani melakukan inovasi untuk menyesuaikan tuntutan masyarakatnya, akan ditinggalkan oleh peminatnya. Pada masyarakat yang semakin berkembang demikian cepat dan didalamnya terjadi kompetisi secara terbuka selalu dituntut kualitas pelayanan yang berbeda dengan masyarakat sebelumnya¹⁰. Dalam proses pendidikan, guru disebut sebagai ujung tombak pendidikan dan menempati posisi yang strategis, serta menjadi peranan kunci dalam kegiatan proses belajar mengajar, artinya guru harus mampu memberi bantuan kepada siswa untuk memperoleh pengetahuan dan ketrampilan sesuai tujuan pendidikan.

¹⁰ Imam Suprayogo, 2004. *Pendidikan Berparadigma Al-Qur'an*, Malang: Aditya Media Bekerjasama dengan UIN Malang Press, h.212

Pondok Pesantren Lirboyo HM Al-Mahrusiyah dirintis sejak tahun 1987 M. Saat ini Lembaga pendidikan ini adalah penampung siswa, mahasiswa dan mahasiswi yang belajar dibawah naungan Yayasan Al-Mahrusiyah. Pondok pesantren HM Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri merupakan lembaga pendidikan baik formal maupun non formal yang memiliki misi :

1. Mencetak generasi Islam salaf yang intelek, beriman, berakhlak dan bertakwa
2. Menciptakan produk yang mampu mentransformasikan ilmu dalam berbagai kondisi masyarakat
3. Menumbuhkan penghayatan dan pengalaman terhadap ajaran islam dan budaya bangsa sebagai sumber kearifan dan bertindak

Maka dari itu dapat melaksanakan misi ini pondok pesantren sendiri memiliki beberapa lembaga: PP Lirboyo HM Al-Mahrusiyah Putra/Putri, Madrasah Diniyah, LBM, Madrasah Qiro'atil Qur'an , Madrasah Aliyah, SMK, Madrasah Tsanawiyah, , koperasi Pondok Pesantren dan Perpustakaan. Madrasah Aliyah adalah salah satu yang berperan dalam mencetak generasi Islam salaf yang intelek, di masa ini siswa berada pada masa pembentukan karakter, proses pengenalan minat serta bakat yang nantinya akan jadi bekal berharga bagi mereka untuk dapat menentukan arah mana mereka akan memusatkan diri untuk semakin berkembang. Sehingga Madrasah Aliyah khususnya tenaga pendidik memegang peranan penting yaitu memberikan arahan dan bimbingan yang semakin jelas baik muatan ilmu pengetahuan umum dan muatan ilmu agama agar siswa mampu membuat keputusan pribadi yang tepat. Oleh karena itu, produktivitas kinerja tenaga pendidik memegang peranan yang sangat penting dan menentukan. Sumber daya perlu dikelola dengan baik untuk meningkatkan kinerja tenaga pendidik.

Adapun jumlah tenaga pendidik dan siswa MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri dalam tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1.1 Kondisi MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri

Nama Lembaga	Madrasah Aliyah Al Mahrusiyah
Lokasi	Jl. KH. Abd Karim No.9, Lirboyo, Kec. Mojoroto, Kediri, Jawa Timur
Jumlah Siswa	1.217 Siswa
Jumlah Tenaga Pendidik	83 Tenaga Pendidik

Sumber : MA Al Mahrusiyah (2020)

Adapun jumlah tenaga pendidik dan siswa MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri dalam tiga tahun terakhir adalah sebagai berikut :

Tabel 1.2 Jumlah Siswa dan Tenaga Pendidik MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri

Nama Lembaga	Tahun		
	2018	2019	2020
Jumlah Siswa	1.096	1.110	1.217
Jumlah Tenaga Pendidik	72	72	83

Sumber : MA Al Mahrusiyah (2020)

Berdasarkan tabel 1.2 tercatat bahwa jumlah siswa MA Al Mahrusiyah memiliki tren yang terus meningkat dalam 3 (tiga) tahun terakhir. Pada tahun 2019 meningkat 1,3% atau terdapat penambahan 14 siswa. Dan pada tahun 2020 meningkat signifikan menjadi 9,6% atau terdapat penambahan 107 siswa. Hal ini menunjukkan bahwa MA Al Mahrusiyah termasuk sekolah yang sangat diminati di Kota Kediri. *Dual system* yang ditawarkan oleh Madrasah dapat menjadi salah satu ketertarikan orang tua calon siswa.

Jumlah tenaga pengajar atau guru berdasarkan tabel diatas tercatat bahwa dari tahun 2018 hingga 2019 jumlahnya tetap yaitu sebanyak 72 guru meskipun terjadi jumlah siswa mengalami peningkatan. Dan kemudian pada tahun 2020 jumlah guru meningkat signifikan menjadi 83 guru. Penambahan jumlah guru ini menunjukkan bahwa sekolah telah memberi perhatian lebih akan perbandingan jumlah siswa dan guru karena hal tersebut dapat berdampak pada kualitas siswa. Oleh karenanya, salah satu permasalahan penting yang dihadapi oleh para pimpinan adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawannya sehingga dapat mendukung keberhasilan pencapaian tujuan. Menurut Schermerharn bahwa pimpinan atau manajer yang baik adalah yang mampu menciptakan suatu kondisi sehingga orang secara individu atau kelompok dapat bekerja dan mencapai kinerja yang tertinggi¹¹. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan, bagaimana pengawasan dilakukan, dan bagaimana cara mengembangkan budaya kerja yang efektif serta bagaimana menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif, agar karyawan dapat dan mau bekerja optimal dan sehingga dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Peningkatan kinerja ini menjadi penting karena sekolah berbasis pondok pesantren tentunya berbeda dengan sekolah formal di luar baik dari segi suasana, murid maupun budaya yang ada di sana. Kegiatan non-formal santri di pondok dimulai dari sebelum berangkat sekolah dan setelah pulang sekolah. Padatnya kegiatan dan rutinitas santri sehari-hari membuat kegiatan belajar di sekolah formal kurang maksimal. Hal ini dikarenakan alasan mengantuk, lelah dan tugas

¹¹ Schermerharn, J.R (2003) Manajemen (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta : Penerbit Andi/h.7.

Pondok yang sering dikeluhkan. Sehingga hal ini menjadi tantangan bagi tenaga pendidik untuk dapat memaksimalkan kegiatan belajar santri di sekolah formal.

Budaya kerja guru pada dasarnya merupakan nilai-nilai yang menjadi kebiasaan seseorang dan menentukan kualitas seseorang dalam bekerja. Nilai-nilai itu dapat berasal dari adat kebiasaan, ajaran agama, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat. Budaya kerja seorang guru dalam proses pembelajaran sangat menentukan ketercapaian tujuan pendidikan. Budaya kerja guru dapat terlihat dari rasa bertanggungjawabnya dalam menjalankan amanah, profesi yang diembannya, dan rasa tanggungjawab moral.

Budaya kerja juga dapat difungsikan sebagai tuntunan yang mengikat para anggota suatu organisasi, maka individu yang ada pada institusi secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku dengan visi dan misi lembaga. Proses tersebut akan membentuk individu sebagai sumberdaya yang berkualitas, berintegritas tinggi yang nantinya akan menghasilkan sumberdaya manusia yang berkualitas dan kompeten. Selain beberapa makna budaya kerja diatas, budaya kerja guru dalam tugas pokoknya, dapat diartikan bagaimana seorang guru menyiapkan dan melaksanakan pengelolaan pembelajaran agar bermakna. Hal ini dikarenakan guru adalah tenaga utama di sekolah dan menjadi salah satu unsur di bidang kependidikan yang harus berperan secara aktif, serta dapat menempatkan kedudukannya sebagai tenaga professional, sesuai dengan tuntutan masyarakat yang semakin berkembang. Guru tidak semata-mata hanya sebatas pengajar yang memberikan transfer ilmu pengetahuan, tetapi juga sebagai pendidik yang memberikan transfer nilai-nilai

sekaligus pembimbing yang menuntun siswa dalam belajar dan juga memberikan pengarahan.

Mengerucut pada pembahasan budaya kerja di lingkungan madrasah, dimana budaya kerja guru madrasah harus dipegang bersama oleh kepala sekolah, guru, staf administrasi dan siswa sebagai dasar guna memahami dan memecahkan berbagai persoalan yang muncul. Budaya kerja pada dasarnya merupakan suatu sistem nilai yang di ambil dan juga dikembangkan oleh suatu organisasi/institusi sehingga menjadi suatu aturan yang dipakai sebagai pedoman berfikir, bertindak dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Nilai-nilai budaya kerja menunjukkan intensitas budaya kerja yaitu sejauhmana karyawan menerima dan menjadikan budaya kerja sebagai landasan berperilaku dalam bekerja¹² (Miyono, Rosidin : 2017).

MA Al Mahrusiyah Kediri memiliki pembelajaran *dual system* dimana sekolah formal (umum) dan non formal (*diniyah*). Sistem pembelajaran ini sangat diminati oleh para orang tua diluar sana dimana harapan orang tua terhadap anak mereka tidak hanya maju dalam akademik tetapi juga spiritualitas anak. Minat orangtua yang tinggi untuk memasukan anak ke PP.Al Mahrusiyah Kediri terlihat dari jumlah siswa angkatan baru yang masuk terus bertambah ditiap tahunnya. Pada tahun 2018 jumlah siswa kelas X mencapai 13 kelas dengan rata-rata jumlah siswa ditiap kelas 40 siswa. Hal ini membuat pihak pengelola membagi jam sekolah formal karena keterbatasan ruang kelas. Siswa kelas X dan XII masuk di pagi hari pada pukul 07.00 – 12.30 WIB kemudian siswa kelas XI masuk di siang hari pada pukul 13.00 – 17.00 WIB. Pembagian jam tersebut juga

¹² *Ibid*, Miyono, N., & Rosidin, R. (2017).

berimbas pada jam mengajar tenaga pendidik dimana dalam sepekan guru dapat mengajar dari pagi kemudian jeda siang dan lanjut di sore hari. Hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi kinerja guru dalam proses belajar mengajar.

Bekerja memiliki keterkaitan dengan martabat manusia. Seseorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliaannya. Sebaliknya, orang yang tidak bekerja atau menganggur, selain kehilangan martabat dan harga diri dihadapan dirinya sendiri, juga dihadapan orang lain. Jatuhnya harkat dan harga diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina. Tindakan mengemis merupakan kehinaan, baik dari sisi manusia maupun dari sisi Allah SWT. Motivasi seseorang untuk bekerja adalah agar mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Menurut teori hierarki kebutuhan Maslow motivasi untuk mendapatkan rasa aman merupakan motivasi yang dominan pada setiap manusia. Termasuk rasa aman dalam hal pendapatan atau kebutuhan untuk mendapatkan keamanan selama hidupnya. Kesejahteraan pada umumnya apabila tercapainya perasaan aman, damai serta bahagia. Kesejahteraan amat berkaitan dengan pencapaian yang khusus, seperti terpenuhi segala kebutuhan hidup yang berkaitan dengan keadaan yang lebih umum seperti kesenangan hidup maupun dalam kehidupan berumah tangga. Sedangkan kesejahteraan menurut pandangan Islam tidak hanya dinilai dengan ukuran materi saja tetapi juga dinilai dengan ukuran non-material seperti contohnya terpenuhinya kebutuhan spiritual, terpeliharanya nilai-nilai moral dan terwujudnya keharmonisan sosial. Dalam Islam, dikatakan sejahtera apabila terpenuhinya dua kriteria. Pertama, terpenuhinya kebutuhan pokok setiap individu baik sandang, pangan, papan, pendidikan serta kesehatannya. Kedua, terjaga dan terlindunginya agama, jiwa,

akal, keturunan dan harta. manusia harus menjaga dan menerapkan 5 hal tersebut menjadi satu kesatuan agar tercapai tujuan akhir sebagai manusia. Kesejahteraan tidak hanya diukur dari segi ekonomi saja melainkan dari segi maqashid Syariah. Allah SWT telah menjadikan agama sebagai Dinul Kamil, agama yang sempurna. Islam telah mengatur seluruh aspek kehidupan dengan demikian dapat dikatakan bahwa kandungan maqashid syariah adalah kemaslahatan umat bersama.

Pimpinan MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri selalu mengingatkan kepada seluruh guru untuk menata niat bahwa menjadi seorang guru sebaiknya diniatkan untuk berkhidmah mengabdikan kepada pondok pesantren dengan cara menjalankan kewajiban mengajar, menjaga nama baik yayasan dan diniatkan untuk beribadah agar mendapatkan keberkahan rejeki. Kondisi seperti ini yang tidak akan dijumpai di sekolah luar pesantren. Elemen dalam sekolah pondok pesantren sudah sepatutnya mengikuti budaya santri. Pesantren adalah sebuah lembaga yang memainkan peranan penting dalam masyarakat. Hal itu bisa dilihat dari kenyataan bahwa Pesantren selalu dijadikan contoh dan panutan dalam segala hal yang dilakukan atau dianjurkan untuk dilaksanakan oleh masyarakat. Kondisi lingkungan pesantren yang religius ini secara tidak langsung mendorong elemen di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan nilai-nilai spiritual yang dianut termasuk dalam hal motivasi dalam bekerja. Motivasi dalam bekerja tidak selalu terkait dengan gaji yang diterima, tetapi ada yang dinamakan motivasi spiritual yang meliputi motivasi akidah, motivasi ibadah, dan motivasi muamalat yang menjadi dasar motivasi bekerja.

Jika segala sesuatu yang ada dalam kehidupan manusia diukur dengan menggunakan akal rasional, hasilnya tidak pernah akan cukup, kurang, bahkan tidak

mungkin terpenuhi. Terkadang manusia tidak menyadari bahwa ada kekuatan-kekuatan lain di luar rasionalitas manusia, yang mampu menggerakkan apa yang dikehendakinya. Hal tersebut dapat terjadi melalui perantara ataupun langsung terjadi begitu saja. Para guru mengabdikan separuh waktunya dari pagi hingga sore hari untuk berkhidmah dan mengesampingkan penghasilan yang diperoleh. Jika dihitung dalam satuan rupiah penghasilan yang didapat kemungkinan besar tidaklah cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup, akan tetapi yang terjadi adalah sebaliknya. Hal ini juga dibuktikan adanya pernyataan salah satu guru yang menyampaikan bahwa *turnover* guru sangat rendah. Mayoritas guru yang mengajukan resign disebabkan faktor diluar permasalahan besaran gaji/penghasilan, melainkan karena alasan yang lebih personal, misalkan menikah.

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga pekerja memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pekerja¹³. Hal tersebut menjadi tantangan organisasi untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Lingkungan kerja merupakan tempat pekerja bekerja, yang memiliki peran tidak kalah pentingnya di dalam meningkatkan kinerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan fisik meliputi lingkungan yang bersih, tata ruang kantor yang nyaman, dan memiliki ventilasi udara yang baik. Lingkungan non fisik meliputi kesejahteraan pekerja, hubungan sesama pekerja, suasana kerja, hubungan sesama pekerja, hubungan dengan

¹³ Saleha, S. Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 4(3).

atasan/pimpinan, serta tempat ibadah. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi kepada pegawai. Dengan demikian kompensasi yang diberikan organisasi tidak hanya berbentuk finansial namun juga bisa berupa non finansial yang salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja senyaman mungkin. Untuk dapat menciptakan ruangan kerja yang nyaman tentu harus diperhatikan beberapa faktor yang mempengaruhi terciptanya suasana kerja yang dapat menciptakan kinerja yang tinggi, seperti lingkungan kerja fisik yang nyaman, perencanaan sistem kerja yang efektif dan efisien, dan penataan ruangan yang ergonomis. Lingkungan kerja MA Al Mahrusiyah secara fisik memang tidak selengkap seperti sekolah diluar karena keterbatasan lahan bangunan. Akan tetapi sarana dan prasarana tenaga pendidik dalam mengajar dapat dipenuhi pihak sekolah seperti LCD proyektor, laboratorium *science* maupun agama, alat peraga, kamar mandi, ruang sholat dan ruang guru. Dilihat dari lingkungan non fisik hubungan antara atasan yakni dimulai dari Yayasan, Kepala Sekolah, staff tata usaha, dan guru sangat baik dimana semua saling kooperatif dalam menjalankan peran dan tugas masing-masing. Diluar jam kegiatan belajar mengajar pihak Yayasan sering melibatkan tenaga pendidik dalam acara pondok pesantren seperti tahlil, istighosah, ramah tamah maupun ziarah wali.

Kompensasi merupakan tantangan bagi sebuah Lembaga Pendidikan untuk membentuk sumber daya tenaga pendidik yang berkualitas. Kualitas tenaga pendidik dapat dicapai apabila dapat dipenuhinya kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan oleh tenaga pendidik. Kebutuhan mendasar yang diperlukan tenaga pendidik adalah kebutuhan kompensasi dimana masih banyak tenaga pendidik terutama non pns yang masih kekurangan dalam mencukupi kebutuhan hidupnya maka dari itu mereka

memanfaatkan sela waktunya mengajar untuk melakukan aktifitas penunjang ekonominya. Werther and Davis, *“Compensation is what employes receive in exchange of the work, whether hourly wages or periodic salaries the personal department usually designs and administers employee compensation”*. Kompensasi bagi tenaga pendidik merupakan balas jasa atas pekerjaan baik berupa upah per jam atau gaji periodic yang didesain oleh pemerintah dan sekolah. Kompensasi yang diberikan dapat berupa uang maupun dalam bentuk selain uang.¹⁴ Sedang menurut Holt kompensasi diartikan sebagai *compensation is output and the benefit that employee receive in the form of pay wages and also same rewards like monetary exchange for the employee’s to increases the performance*. Kompensasi merupakan keuntungan yang diterima tenaga pendidik dalam bentuk gaji upah dan imbalan dalam bentuk tidak uang untuk meningkatkan kinerja. Kinerja yang baik akan mendapatkan imbalan setimpal sesuai dengan apa yang telah dikerjakan.¹⁵

Menurut Hasibuan kompensasi dibedakan menjadi dua yakni kompensasi langsung dan tidak langsung.¹⁶ Kompensasi langsung adalah kompensasi dengan pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, komisi dan bonus. Kompensasi tidak langsung adalah semua pembayaran keuangan tak langsung yang diterima oleh seorang karyawan untuk melanjutkan pekerjaan dengan perusahaan dalam bentuk tunjangan hari raya, jamsostek dan tunjangan keuangan lainnya. Kompensasi

¹⁴ M. Kadarsiman, 2012. Manajemen Kompensasi, Jakarta; PT. Rajagrafindo Persada, h.1

¹⁵ Ibid, M. Kadarsiman

¹⁶ Hasibuan, SP. Malayu. (1995) Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan, Jakarta: Toko Gunung Agung, h.133

yang didapatkan tenaga pendidik merupakan imbalan atas jasa yang telah diberikan kepada sekolah sebagai penghargaan sekolah terhadap tenaga pendidik dari hasil kerja guru kepada dunia Pendidikan. Undang-undang Republik Indonesia Nomer 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen menjelaskan gaji atau kompensasi adalah hak yang diterima guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara Pendidikan atau satuan Pendidikan dalam bentuk financial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Sistem kompensasi yang diberikan Lembaga Pendidikan MA Al Mahrusiyah Kediri yakni para tenaga pendidik telah mendapatkan hak kompensasinya baik secara langsung maupun tidak langsung. Kompensasi tersebut berupa; gaji yang diberikan setiap bulan sesuai dengan jam mengajar, gaji pokok bagi para tenaga pendidik yang telah mengabdikan lebih dari 2 tahun, uang lembur seperti pembuatan dokumen administrasi sekolah, uang rapat, cuti hamil, cuti menikah, wisata dan acara keruhanian.

Penelitian tentang budaya kerja dengan kinerja sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu. Publikasi jurnal yang ditulis oleh Pradana, R. M., & Riza, G meneliti budaya kerja dengan kinerja yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb)¹⁷. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa budaya kerja yang dicerminkan dengan tingkat kedisiplinan, perilaku tegas, rasa percaya diri memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kareb Bojonegoro. Pada Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2014, Mayangsari, *et.al.* melakukan

¹⁷ Pradana, R. M., & Riza, G. (2012). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb). Naskah Publikasi Jurnal, 1-13.

penelitian yang berjudul, Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan)¹⁸. Pada penelitian ini budaya kerja ditinjau melalui beberapa fokus penelitian (1) Sikap karyawan terhadap pekerjaan dengan indikator semangat yang tinggi, dedikasi yang tinggi, tanggungjawab, tanggap terhadap tugas baru (2) Perilaku karyawan pada waktu bekerja dengan indikator tepat waktu, disiplin (3) Nilai-nilai budaya PT. Cheil Jedang Indonesia dengan indikator menghormati secara individu, kerja tim, kreativitas, kejujuran. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai terbag menjadi tiga fokus penelitian (1) Kualitas pekerjaan dengan indikator prosedural (2) Kuantitas Pekerjaan dengan indikator efektivitas, efisiensi, prestasi, *target oriented* (3) Kemampuan karyawan dengan indikator prioritas, pengambil keputusan, loyalitas, penguasaan teknologi. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa peranan budaya kerja Korea Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cheil Jedang Indonesia berpengaruh positif bagi karyawan Indonesia karena merubah *mindset* para karyawan Indonesia seperti orang Indonesia pada umumnya menjadi siap untuk menerima resiko bila pekerjaan mereka tidak sesuai target perusahaan. Berperan pula dalam sikap saling menghormati antara karyawan Indonesia dengan para ekspatriat menumbuhkan sikap loyalitas yang begitu tinggi bagi perusahaan dari karyawan Indonesia. Penelitian serupa tentang budaya kerja dan kinerja juga dikaji oleh Arsan dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil

¹⁸ Mayangsari, Dita, et.al. 2014. Peranan Budaya Kerja Korea Selatan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi pada Karyawan PT. Cheil Jedang Indonesia, Pasuruan. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 16 No. 1 November 2014.

(PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali¹⁹. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa secara simultan iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja PNS. Secara parsial iklim organisasi, pendidikan dan juga budaya kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau PNS di Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Penelitian berikutnya juga selaras dengan ketiga penelitian diatas adalah penelitian yang berjudul “*The Influence Of Interpersonal Communication And Work Culture On Teacher Performance In Junior High School At Wajo Regency (Indonesia)*” oleh Basir S dan Basir M²⁰. Penelitian ini menguji tentang pengaruh *interpersonal communication* dan budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Wajo, Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *interpersonal communication* berpengaruh positif terhadap kinerja guru, budaya kerja memiliki pengaruh langsung dan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka harus meningkatkan *interpersonal communication* dan budaya kerja. Penelitian lain yang juga menunjukkan hasil serupa tentang hubungan budaya kerja dan kinerja yaitu penelitian Saleha (2016), Wahyuningsih *et.al* (2020), Saputri dan Syaifullah (2020), Virdaningsih *et.al* (2020).

Penelitian yang berjudul “Pengaruh *Satisfaction Factor*, Komitmen dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan UPT Dinas Pendidikan

¹⁹ Arsan, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(8).

²⁰ Basir, S., & Basir, M. (2020). *The Influence of Interpersonal Communication and Work Culture on Teacher Performance in Junior High School at Wajo Regency*. *Revista Espacios*, 41(06).

Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir” oleh Widyawati²¹ menunjukkan hasil yang berbeda dengan beberapa penelitian diatas. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa diantara variabel penelitian yang diteliti, *Satisfaction Factor* dan budaya kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hanya variabel komitmen yang berpengaruh terhadap kinerja guru. Oleh karena hal tersebut, maka peneliti merasa perlu dilakukan penelitian kembali tentang budaya kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian tentang motivasi spiritual juga sebelumnya sudah pernah diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya antara lain Shofwa S. Yoiz (2013), Mujib *et.al* (2016), Suprianto *et.al* (2018), Annisak R (2019). Shofwa S. Yoiz²² meneliti tentang pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius dosen dan karyawan di STAIN Purwokerto. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa motivasi spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja religius dosen dan staf STAIN Purwokerto. Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Mujib, Denok Kurniasih dan Ali Rokhman²³. Penelitian ini meneliti tentang peningkatan kinerja pelayanan publik melalui peningkatan motivasi spiritual dengan objek yang diteliti adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen. Dan hasil penelitiannya juga menyatakan bahwa motivasi spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten

²¹ Widyawati (2018). Pengaruh Satisfaction Factor, Komitmen dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir. Tesis. Universitas Terbuka.

²² Shofwa, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto. *Probisnis*, 6(1).

²³ Mujib, M., Kurniasih, D., & Rokhman, A. (2016). Peningkatan kinerja pelayanan publik melalui peningkatan motivasi spiritual. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 29(4), 204-211.

Kebumen. Penelitian yang disusun oleh Suprianto, Jalaludin Rum, Miswar Rohansyah²⁴ yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara juga menyatakan hasil yang selaras, yang menyatakan bahwa secara parsial faktor motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa apabila motivasi spiritual spritual ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Balai Perlindungan Tanaman Perkebunan (BPTP) Dinas Perkebunan dan Hortikultura. Hasil penelitian yang sama juga disampaikan dalam penelitian Annisak R²⁵. Penelitian yang menguji pengaruh motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian adalah karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang lingkungan kerja diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, antara lain penelitian Saleha²⁶ yang menguji pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana hasil penelitian Sedarmayanti, S & Rahadian,

²⁴ Suprianto, S., Rum, J., & Rohansyah, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 151-163.

²⁵ Annisak, R. (2019). Pengaruh Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation, Blitar).

²⁶ *Ibid*, Saleha (2016)

N²⁷ yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana objek dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Hasil penelitian serupa tentang lingkungan kerja adalah penelitian Syaifullah & Saputri (2020). Berbeda dengan beberapa hasil penelitian diatas, penelitian Arianto²⁸ yang menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar.

Penelitian tentang kompensasi telah diteliti oleh peneliti sebelumnya antara lain; Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, Leli Nurlaila²⁹ yang menguji Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 9,18%, dan secara parsial menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 19,18% sementara secara simultan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 46,36%. Sedangkan hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 47,47%. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Faizal, Makhdalena, Rr. Sri Kartikowati yang meneliti Pengaruh Budaya

²⁷ Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.

²⁸ Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.

²⁹ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru, Oktober (2013). *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Enterprenourship* Vol. 7

Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Pekanbaru.³⁰ Hasil dari penelitian tersebut adalah budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial. Selain itu penelitian pendukung lain juga dilakukan oleh Aprijon yang meneliti Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang.³¹ Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara variable kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di kecamatan bangkinang. Penelitian Kus Daru Widayati³² tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat antara variable kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Wakito yang dilakukan oleh Muhammad Gandung³³ menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan Yayasan Pendidikan waskito dan keinginan para guru dapat tercapai dengan baik.

Alasan peneliti memilih lokasi penelitian di HM MA Al Mahrusiyah karena memiliki model pembelajaran *dual system* dan juga selain sekolah pendidikan formal, sekolah ini juga berada di bawah naungan pondok pesantren yang mana merupakan

³⁰ Faizal, etall. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK negeri seKota Pekanbaru, Desember (2019). Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7 No. 2

³¹ Aprijon, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Menara Riau: Jurnal Kewirausahaan. Juni (2014) Vol.13 No. 1

³² Kus Daru Widayati, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Maret (2019) Vol.3 No.1, Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen

³³ Muhammad Gandung, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Wakito. Jurnal Universitas Pamulang. (2020)

salah satu pondok pesantren tertua dan terbesar di Jawa Timur. Alasan lain adalah telah diduplikasinya akreditasi B dengan nomor NPSN 69881495 hal ini menunjukkan bahwa HM MA Al Mahrusiyah sebagai lembaga pendidikan formal yang profesional. Tidak hanya segi kualitas pendidikannya saja yang baik di bidang kepegawaian pun tingkat *turnover* pegawai baik tenaga pendidik maupun tenaga kependidikan memiliki angka yang rendah. Selain itu peneliti tertarik untuk meneliti kinerja di MA Al Mahrusiyah Kediri karena adanya pembagian jam kegiatan belajar mengajar yang dibagi menjadi dua gelombang pagi dan sore mulai hari senin hingga sabtu begitu seterusnya sehingga menjadikannya budaya kerja. Jumlah gaji yang diperoleh tenaga pendidik dibawah UMK karena sistem gaji berdasarkan jumlah jam mengajar akan tetapi para tenaga pendidik tetap bertahan terlihat dari tingkat *turnover* yang rendah. Hal ini terjadi karena adanya peran pimpinan dalam memberikan input motivasi spiritual kepada tenaga pendidik untuk tetap berkhidmah mencari barokah yakni bekerja tidak semata-mata hanya mencari uang. Lingkungan non fisik memberikan pengaruh yang besar dalam kenyamanan tenaga pendidik bekerja terlihat hubungan yang harmonis antara tenaga pendidik, staff TU, pimpinan dan Yayasan dalam urusan internal maupun eksternal seperti tidak pernah terjadi konflik atau demonstrasi. Selain itu pihak Yayasan juga memberikan kompensasi kepada para tenaga pendidik baik kompensasi secara langsung maupun tidak langsung.

Madrasah sebagai salah satu bagian sistem pendidikan Nasional yang masih membutuhkan perhatian serta pengelolaan secara serius. Peningkatan kinerja ini menjadi penting karena sekolah berbasis pondok pesantren tentunya berbeda dengan sekolah formal di luar baik dari segi suasana, murid maupun budaya yang ada di sana.

Berdasarkan pemaparan diatas maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis pengaruh budaya kerja, motivasi spiritual dan lingkungan kerja terhadap tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Kediri.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan diatas, maka peneliti merumuskan beberapa permasalahan berikut :

1. Bagaimana budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik guru di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri?
2. Bagaimana motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik guru di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri?
3. Bagaimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik guru di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri?
4. Bagaimana budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik guru di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri?
5. Bagaiman pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang akan menjadi fokus penelitian ini antara lain :

1. Mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri
2. Mengetahui pengaruh motivasi spiritual terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri
3. Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri
4. Mengetahui pengaruh budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri
5. Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja tenaga pendidik MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri

D. Manfaat Penelitian

Penelitian “Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik MA Al Mahrusiyah Kediri” ini diharapkan mendatangkan kemanfaatan bagi pengembangan ilmu dan implementasi khususnya pada objek yang diteliti. Penelitian ini merupakan pengembangan dari beberapa penelitian terdahulu dari segi variabel dan objek yang dipilih. Jika sebelumnya didominasi dengan objek penelitian pada perusahaan, perguruan tinggi, atau dinas pemerintahan, dalam penelitian ini justru memilih objek yang berbeda yaitu madrasah aliyah. Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai salah satu input yang dapat dipertimbangan bagi para pemimpin atau kepala madrasah aliyah dalam menentukan kebijakan-kebijakan bagi para tenaga pendidik yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, sehingga nantinya dapat meningkatkan kualitas madrasah aliyah.

E. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini meliputi beberapa hal sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya meneliti tenaga pendidik yang ada di MA Al-Mahrusiyah Kediri sebagai objek penelitian.
2. Penelitian ini hanya meneliti variabel budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi spiritual terhadap kinerja
3. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi, karena objeknya terbatas pada satu Madrasah Aliyah.

F. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian-penelitian terdahulu yang menjadi referensi dalam penelitian tentang “Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Tenaga Pendidik di MA Al Mahrusiyah Kediri” adalah sebagai berikut :

Pertama, penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Karyawan Redrying Bojonegoro (Kareb) oleh Pradana, R. M., & Riza, G³⁴, dimana hasil penelitiannya menyatakan bahwa budaya kerja yang dicerminkan dengan tingkat kedisiplinan, perilaku tegas, rasa percaya diri memiliki pengaruh yang signifikan positif terhadap kinerja karyawan di Koperasi Kareb Bojonegoro.

³⁴ *Ibid*, Pradana, R. M., & Riza, G. (2012).

Penelitian kedua yang berjudul oleh Mayangsari, *et.al*³⁵. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa budaya kerja ditinjau melalui beberapa fokus penelitian (1) Sikap karyawan terhadap pekerjaan dengan indikator semangat yang tinggi, dedikasi yang tinggi, tanggungjawab, tanggap terhadap tugas baru (2) Perilaku karyawan pada waktu bekerja dengan indikator tepat waktu, disiplin (3) Nilai-nilai budaya PT. Cheil Jedang Indonesia dengan indikator menghormati secara individu, kerja tim, kreativitas, kejujuran. Sedangkan untuk variabel kinerja pegawai terbag menjadi tiga fokus penelitian (1) Kualitas pekerjaan dengan indikator prosedural (2) Kuantitas Pekerjaan dengan indikator efektivitas, efisiensi, prestasi, *target oriented* (3) Kemampuan karyawan dengan indikator prioritas, pengambil keputusan, loyalitas, penguasaan teknologi. Hasil penelitiannya menyebutkan bahwa peranan budaya kerja Korea Selatan dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Cheil Jedang Indonesia berpengaruh positif bagi karyawan Indonesia karena merubah *mindset* para karyawan Indonesia seperti orang Indonesia pada umumnya menjadi siap untuk menerima risiko bila pekerjaan mereka tidak sesuai target perusahaan. Berperan pula dalam sikap saling menghormati antara karyawan Indonesia dengan para ekspatriat menumbuhkan sikap loyalitas yang begitu tinggi bagi perusahaan dari karyawan Indonesia.

Penelitian ketiga dengan judul Pengaruh Iklim Organisasi, Pendidikan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali yang dikaji oleh Arsan³⁶ menyatakan bahwa secara

³⁵ *Ibid*, Mayangsari, Dita, *et.al.* (2014).

³⁶ *Ibid*, Arsan (2016).

simultan iklim organisasi, pendidikan dan budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja PNS. Secara parsial iklim organisasi, pendidikan dan juga budaya kerja juga memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan atau PNS di Kantor Kecamatan Bahodopi Kabupaten Morowali. Penelitian berikutnya yang juga selaras dengan kedua penelitian diatas adalah penelitian yang berjudul *The Influence Of Interpersonal Communication And Work Culture On Teacher Performance In Junior High School At Wajo Regency (Indonesia)* oleh Basir S & Basir M³⁷. Penelitian ini menguji tentang pengaruh *interpersonal communication* dan budaya kerja terhadap kinerja guru di Sekolah Menengah Pertama (SMP) di Kabupaten Wajo, Indonesia. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *interpersonal communication* berpengaruh positif terhadap kinerja guru, budaya kerja memiliki pengaruh langsung dan memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja guru. Sehingga kesimpulan dari penelitian ini menyatakan bahwa untuk meningkatkan kinerja guru maka harus meningkatkan *interpersonal communication* dan budaya kerja. Penelitian lain yang juga menunjukkan hasil serupa tentang hubungan budaya kerja dan kinerja yaitu penelitian Arianto (2013), Mayangsari, *et al.* (2014), Saleha (2016), Wahyuningsih *et.al* (2020), Saputri dan Syaifullah (2020), Virdaningsih *et.al* (2020).

Penelitian keempat Shofwa S. Yoiz³⁸ meneliti tentang pengaruh motivasi spiritual dan kepemimpinan spiritual terhadap kinerja religius dosen dan karyawan di STAIN Purwokerto. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa motivasi spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja religius dosen dan staf STAIN

³⁷ *Ibid*, Basir, S., & Basir, M (2020).

³⁸ *Ibid*, Shofwa S. Yoiz (2013)

Purwokerto. Penelitian yang selaras dengan penelitian tersebut adalah penelitian Mujib *et.al*³⁹ yang berjudul “Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik Melalui Peningkatan Motivasi Spiritual”. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa secara parsial dan simultan, motivasi spiritual yang diukur dengan tiga dimensi yaitu motivasi akidah (keyakinan) dengan indikator 1) Yakin adanya Tuhan; 2) Yakin adanya kitab yang diturunkan oleh Tuhan; 3) Yakin akan keberadaan wakil Tuhan di muka bumi. Kedua, motivasi ibadah (ritual) dengan indikator 1) Pengamalan Doa; 2) Pengamalan Sholat; 3) Pengamalan Puasa. Ketiga, motivasi muamalat (eksperiensial) dengan indikator 1) Memenuhi kebutuhan primer; 2) Memenuhi kebutuhan sekunder; 3) Memenuhi kebutuhan bekerja dan berproduksi; berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pelayanan publik. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Suprianto *et.al* (2018), Annisak R (2019).

Penelitian berikutnya adalah penelitian Saleha⁴⁰ yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah”. Penelitian ini bertujuan yang menguji pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja yang secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil yang sama juga dengan penelitian Sedarmayanti, S & Rahadian, N⁴¹ yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja yang diukur dari indikator lingkungan fisik, perancangan sistem kerja, tata ruang kantor ternyata juga berpengaruh terhadap kinerja

³⁹ *Ibid*, Mujib et. al (2016)

⁴⁰ *Ibid*, Saleha (2016)

⁴¹ *Ibid*, Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018).

pegawai dimana objek dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Hasil penelitian serupa tentang lingkungan kerja adalah penelitian Syaifullah & Saputri (2020).

Berbeda dengan penelitian-penelitian diatas, hasil penelitian yang berjudul Pengaruh *Satisfaction Factor*, Komitmen dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru SD Negeri di Lingkungan UPT Dinas Pendidikan Kecamatan Kempas Kabupaten Indragiri Hilir oleh Widyawati⁴² menyatakan bahwa diantara variabel penelitian yang diteliti, *Satisfaction Factor* dan budaya kerja terbukti tidak berpengaruh terhadap kinerja guru. Hanya variabel komitmen saja yang menunjukkan adanya pengaruh terhadap kinerja guru. Sama halnya dengan penelitian Arianto⁴³ yang menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak juga menyatakan hasil yang berbeda dibanding penelitian lain. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak. Oleh karena hal tersebut, maka peneliti merasa masih perlu dilakukan penelitian kembali tentang budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.

Penelitian tentang kompensasi telah diteliti oleh peneliti sebelumnya antara lain; Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, Leli Nurlaila⁴⁴ yang menguji Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap

⁴² *Ibid*, Widyawati (2018).

⁴³ *Ibid*, Arianto, (2013).

⁴⁴ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru, Oktober (2013). Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Enterprenourship Vol. 7

Kinerja Guru menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 9,18%, dan secara parsial menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 19,18% sementara secara simultan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 46,36%. Sedangkan hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 47,47%. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Faizal, Makhdalena, Rr. Sri Kartikowati yang meneliti Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Pekanbaru.⁴⁵ Hasil dari penelitian tersebut adalah budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial. Selain itu penelitian pendukung lain juga dilakukan oleh Aprijon yang meneliti Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang.⁴⁶ Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat antara variable kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di kecamatan bangkinang. Penelitian Kus Daru Widayati⁴⁷ tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat antara variable kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada

⁴⁵ Faizal, etall. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK negeri seKota Pekanbaru, Desember (2019). Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7 No. 2

⁴⁶ Aprijon, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Menara Riau: Jurnal Kewirausahaan. Juni (2014) Vol.13 No. 1

⁴⁷ Kus Daru Widayati, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Maret (2019) Vol.3 No.1, Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen

Yayasan Pendidikan Wakito yang dilakukan oleh Muhammad Gandung⁴⁸ menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan Yayasan Pendidikan waskito dan keinginan para guru dapat tercapai dengan baik.

G. Hipotesis Penelitian

Pradana⁴⁹ mengukur budaya kerja dengan beberapa indikator yaitu perilaku disiplin, perilaku tegas, percaya diri. Dan untuk kinerja menggunakan indikator kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, tanggung jawab. Dita Mayangsari⁵⁰ mengukur budaya kerja dengan dua kategori yaitu sikap karyawan terhadap pekerjaan dengan indikator semangat yang tinggi, dedikasi yang tinggi, tanggung jawab, tanggap terhadap tugas baru. Kategori kedua adalah perilaku dalam waktu bekerja dengan indikator ketepatan waktu dan disiplin. Dan untuk kinerja juga terbagi menjadi tiga kategori, yaitu kualitas pekerjaan (indikator : prosedural), kuantitas pekerjaan (indikator : efektivitas, efisiensi, prestasi, *target oriented*), kemampuan karyawan (indikator : prioritas, pengambilan keputusan, loyalitas, penguasaan teknologi). Arsan⁵¹ mengukur budaya dengan membagi menjadi dua unsur yaitu sikap terhadap pekerjaan dan perilaku pada waktu bekerja. Dan kinerja dalam penelitiannya dijustifikasi berdasarkan dimensi yang dikemukakan Bernardin dan Russel⁵² yaitu kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil

⁴⁸ Muhammad Gandung, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Wakito. Jurnal Universitas Pamulang. (2020)

⁴⁹ *Ibid*, Pradana, R. M., & Riza, G. (2012)

⁵⁰ *Ibid*, Mayangsari, Dita, *et.al.* 2014.

⁵¹ *Ibid*, Arsan, A. (2016).

⁵² Bernardin, H.S dan Russel, J.E.A, 1993. Human Resources Management. Singapore: Mc. Grow Hill, Inc.

kerja, dan ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan. Sedangkan Basir S & Basir M⁵³ mengukur budaya kerja dengan beberapa indikator yaitu *corrects unfavorable conditions, helping spirit, reminding people that forget*. Dan kinerja guru diukur dengan *follow up, learning evaluation, learning implementation, learning planning*.

Berdasarkan beberapa penelitian tersebut maka dirumuskan suatu hipotesis :

H₀ : Diduga variabel budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

H₁ : Diduga variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

Motivasi adalah suatu keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong untuk bertindak atau menjalankan tugas dan pekerjaan dengan baik. Manusia membutuhkan *goal portfolio* tiga dimensi untuk mengukur dirinya sendiri dalam tiga lapisan, yaitu : materi, intelektual, dan spiritual. Spiritualitas dideskripsikan sebagai sebuah praxis kebebasan, sebuah cara untuk hidup dengan fokus pada proses menemukan siapa diri kita dan bagaimana kita ingin berbuat⁵⁴. Motivasi spiritual menyangkut kesadaran seseorang bahwa dirinya mempunyai hubungan dengan Tuhan Pencipta dirinya dan alam semesta. Unsur spiritual dalam diri manusia membuat kita bertanya mengapa kita mengerjakan sesuatu dan membuat kita mencari cara-cara yang secara fundamental

⁵³ *Ibid*, Basir, S., & Basir, M. (2020).

⁵⁴ Pratikto, H. P. H. (2012). Motivasi Spiritual dan Budaya Sekolah Berpengaruh Terhadap Kinerja Profesional dan Perilaku Konsumsi Guru Ekonomi. *Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran (JPP)*, 19(1), 125-137.

lebih baik untuk melakukannya⁵⁵. Beberapa penelitian menyatakan bahwa spiritual seseorang berperan sangat besar terhadap psikis seseorang dalam bekerja dan secara signifikan akan berpengaruh pada kinerjanya. Shofwa S. Yoiz⁵⁶ dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan di STAIN Purwokerto”. Hasil dari penelitiannya menyatakan bahwa motivasi spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja religius dosen dan staf STAIN Purwokerto. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Mujib, Denok Kurniasih dan Ali Rokhman⁵⁷ dengan judul “Peningkatan Kinerja Pelayanan Publik Melalui Peningkatan Motivasi Spiritual”. Penelitian ini meneliti tentang peningkatan kinerja pelayanan publik melalui peningkatan motivasi spiritual dengan objek yang diteliti adalah pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen. Hasil dari penelitian ini juga menyatakan bahwa motivasi spiritual berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Kebumen. Selain kedua penelitian tersebut, penelitian yang disusun oleh Suprianto, Jalaludin Rum, Miswar Rohansyah⁵⁸ yang menguji pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi spiritual terhadap kinerja pegawai di Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi

⁵⁵ Zohar, Danah dan Marshall, Ian. 2005. *Spiritual Capital Memberdayakan SQ di Dunia Bisnis*. Bandung: PT. Mizan Pustaka

⁵⁶ Shofwa, Y. (2013). Pengaruh Motivasi Spiritual dan Kepemimpinan Spiritual Terhadap Kinerja Religius Dosen dan Karyawan STAIN Purwokerto. *Probisnis*, 6(1).

⁵⁷ Mujib, M., Kurniasih, D., & Rokhman, A. (2016). Peningkatan kinerja pelayanan publik melalui peningkatan motivasi spiritual. *Masyarakat, Kebudayaan dan Politik*, 29(4), 204-211.

⁵⁸ Suprianto, S., Rum, J., & Rohansyah, M. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perkebunan dan Hortikultura Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1), 151-163.

Tenggara juga menyatakan hasil yang serupa. Hasil penelitian menyatakan bahwa secara parsial faktor motivasi spiritual berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa apabila motivasi spiritual spritual ditingkatkan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Balai Perlindungan Tanaman Perkebunan (BPTP) Dinas Perkebunan dan Hortikultura. Hasil penelitian yang sama juga disampaikan dalam penelitian Annisak R⁵⁹. Penelitian yang menguji pengaruh motivasi spiritual, lingkungan kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan objek penelitian adalah karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation Blitar. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa motivasi spiritual secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adapun pengukuran dalam motivasi spiritualitas ini dalam beberapa penelitian tersebut diatas menggunakan tiga dimensi yaitu motivasi akidah, motivasi ibadah dan motivasi muamalat. Berdasarkan beberapa penelitian yang disebutkan, maka disusunlah hipotesis berikut :

H₀ : Diduga variabel motivasi spiritual tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

H₂ : Diduga variabel motivasi spiritual berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

Kondisi lingkungan yang sehat dan aman merupakan dambaan setiap orang dan akan lebih baik lagi apabila ditunjang dengan kondisi kantor atau tempat bekerja yang

⁵⁹ Annisak, R. (2019). Pengaruh Motivasi Spiritual, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Radio Mayangkara FM dan Mayangkara Foundation, Blitar).

baik dan peralatan yang memadai. Kondisi lingkungan kerja yang demikian, maka akan mampu mendorong kinerja karyawan menjadi lebih baik atau meningkat. Kondisi lingkungan kerja yang baik berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Hal tersebut kemudian menjadikan lingkungan kerja sebagai aspek yang tak kalah penting untuk diperhatikan. Lingkungan kerja yang memadai dan menyenangkan, seperti kondisi ruangan yang bersih, penerangan yang cukup, ventilasi yang baik, hubungan antar pegawai yang harmonis, kepemimpinan yang baik dan seterusnya, akan menimbulkan perasaan puas pada pegawai, sehingga pegawai akan merasa nyaman dan bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

Penelitian tentang lingkungan kerja diteliti oleh beberapa peneliti sebelumnya, antara lain penelitian Saleha⁶⁰ yang menguji pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sebagaimana hasil penelitian Sedarmayanti, S & Rahadian, N⁶¹ yang juga menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimana objek dalam penelitian ini adalah pegawai di bagian umum Sekolah Tinggi Pariwisata Bandung. Hasil penelitian serupa tentang lingkungan kerja adalah penelitian Syaifullah & Saputri (2020). Berbeda dengan beberapa hasil penelitian diatas,

⁶⁰ *Ibid*, Saleha (2016)

⁶¹ Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.

penelitian Arianto⁶² yang menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar Yaspenlub Demak menyatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja, akan tetapi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga pengajar. Berdasarkan beberapa penelitian yang disebutkan, maka disusunlah hipotesis berikut :

H₀ : Diduga variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

H₃ : Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

H₀ : Diduga variabel budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

H₄ : Diduga variabel budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri

Tenaga pendidik yang berkualitas akan menghasilkan output dan outcomes yang baik dan berguna bagi masyarakat. Tujuan tersebut tentunya harus diimbangi dengan perhatian serta kebijakan yang ditetapkan baik oleh Lembaga penyelenggara Pendidikan maupun pemerintah khususnya dalam hal kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga pendidik merupakan bentuk dari penghargaan Lembaga penyelenggara Pendidikan sekolah atas usaha yang telah dilakukan oleh tenaga pendidik. Undang-undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen menjelaskan

⁶² Arianto, D. A. N. (2013). Pengaruh kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191-200.

gaji atau kompensasi adalah hak yang diterima oleh guru atau dosen atas pekerjaannya dari penyelenggara Pendidikan dalam bentuk financial secara berkala sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Penelitian tentang kompensasi telah diteliti oleh peneliti sebelumnya antara lain; Aan Hardiyana, Sentot Iskandar, Leli Nurlaila⁶³ yang menguji Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru menyatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 9,18%, dan secara parsial menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 19,18% sementara secara simultan budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja guru sebesar 46,36%. Sedangkan hasil regresi sederhana menunjukkan bahwa besarnya pengaruh motivasi kerja guru terhadap kinerja guru sebesar 47,47%. Penelitian serupa juga telah dilakukan oleh Faizal, Makhdalena, Rr. Sri Kartikowati yang meneliti Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri se-Kota Pekanbaru.⁶⁴ Hasil dari penelitian tersebut adalah budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru baik secara simultan maupun secara parsial. Selain itu penelitian pendukung lain juga dilakukan oleh Aprijon yang meneliti Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang.⁶⁵ Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat

⁶³ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Guru, Oktober (2013). Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Enterprenourship Vol. 7

⁶⁴ Faizal, etall. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru di SMK negeri seKota Pekanbaru, Desember (2019). Jurnal Manajemen Pendidikan Vol.7 No. 2

⁶⁵ Aprijon, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru SLTA di Kecamatan Bangkinang. Menara Riau: Jurnal Kewirausahaan. Juni (2014) Vol.13 No. 1

antara variable kompensasi terhadap kinerja guru SLTA di kecamatan bangkinang. Penelitian Kus Daru Widayati⁶⁶ tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi menyatakan bahwa terdapat hubungan kuat antara variable kompensasi terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Penelitian Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Wakito yang dilakukan oleh Muhammad Gandung⁶⁷ menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan Yayasan Pendidikan waskito dan keinginan para guru dapat tercapai dengan baik.

Berdasarkan beberapa penelitian yang disebutkan, maka disusunlah hipotesis berikut :

H₀ : Diduga variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

H₄ : Diduga variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

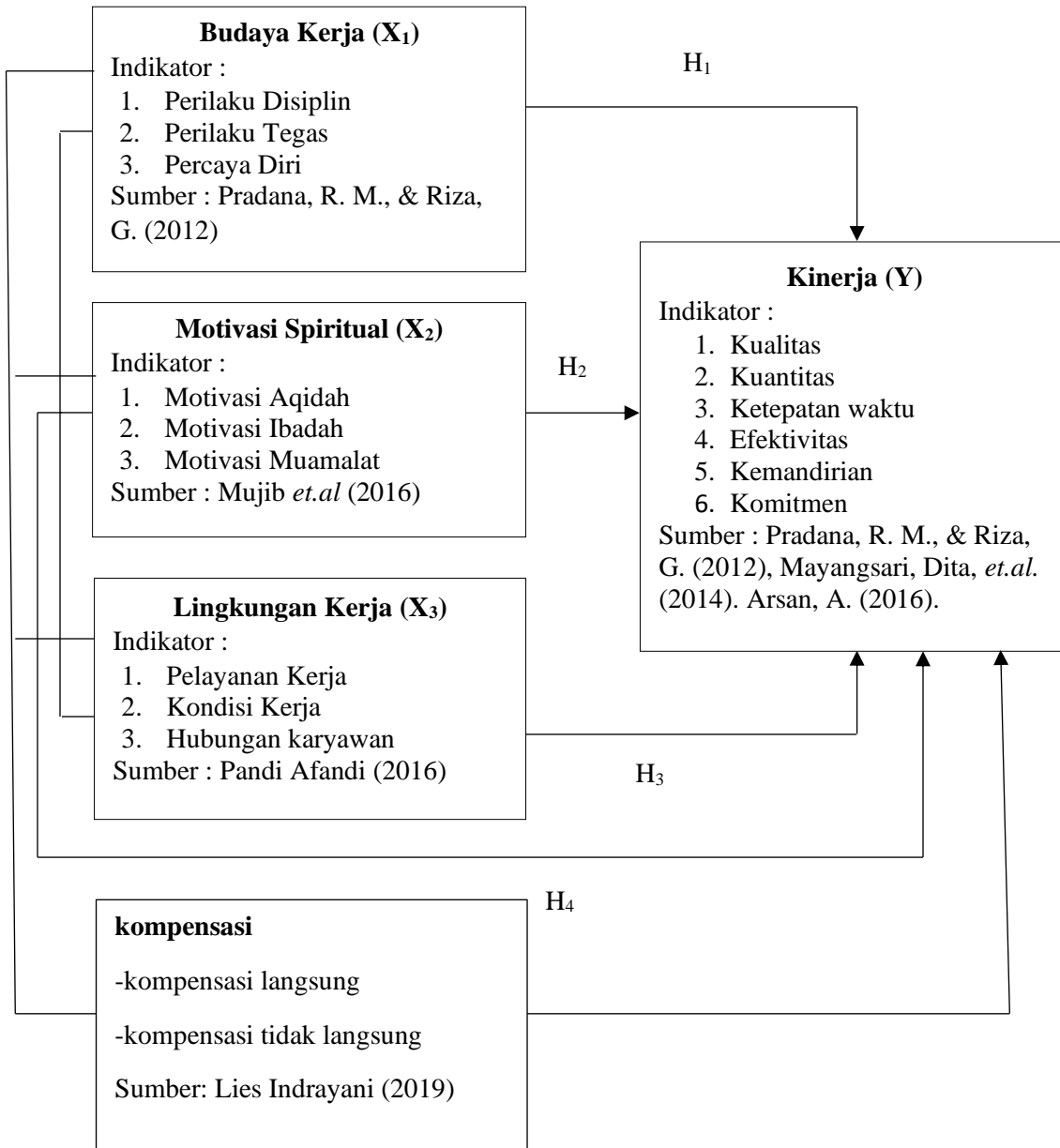
H₀ : Diduga variabel budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri.

H₅ : Diduga variabel budaya kerja, motivasi spiritual, lingkungan kerja, kompensasi berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik di MA Al Mahrusiyah Lirboyo Kediri

⁶⁶ Kus Daru Widayati, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. Maret (2019) Vol.3 No.1, Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen

⁶⁷ Muhammad Gandung, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Yayasan Pendidikan Wakito. Jurnal Universitas Pamulang. (2020)

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 1.1 Kerangka Konseptual