

**Compensation Analysis Through Work Culture on Teacher Performance Case
Study at Yayasan Pendidikan Firdaus Maros**

**Analisis Kompensasi Melalui Budaya Kerja Terhadap Kinerja
Guru Studi Kasus Pada Yayasan Pendidikan Firdaus Maros**

Sitti Nurbaya¹, Andi Mastur², Muhammad Ridwan³

¹Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, Indonesia

^{2,3}Institut Teknologi dan Kesehatan Permata Ilmu Maros, Maros, Indonesia

Article Info

Corresponding Author:

Andi Mastur

✉ andimastur@itkpi.ac.id

History:

Submitted: 01-06-2025

Revised: 15-06-2025

Accepted: 20-06-2025

Published: 30-06-2025

Keywords:

Compensation; Work Culture;
Teacher Performance.

Kata Kunci:

Kompensasi; Budaya Kerja; Kinerja
Guru.

Abstract

The Effect of Compensation Through Work Culture on Teacher Performance at the Firdaus Education Foundation, Maros Regency. This study aims to test and analyze the effect of compensation through work culture on teacher performance. The research design used is quantitative descriptive. The population consisted of 32 individuals, and the sampling technique used was saturated sampling, where all 32 individuals in the population became research samples. Data were collected through online questionnaires using Google Forms and analyzed using statistical software, namely SPSS and SEM PLS 3.0. The results of the study showed that compensation had a significant direct effect on work culture. While in terms of indirect influence, compensation did not have a significant effect on teacher performance through work culture.

Abstrak

Pengaruh Kompensasi Melalui Budaya Kerja terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Firdaus Kabupaten Maros. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi melalui budaya kerja terhadap kinerja guru. Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif. Populasi berjumlah 32 individu, dan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, dimana seluruh 32 individu dalam populasi menjadi sampel penelitian. Data dikumpulkan melalui kuesioner online dengan menggunakan Google Forms dan dianalisis menggunakan software statistik yaitu SPSS dan SEM PLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh langsung signifikan terhadap budaya kerja. Sedangkan dari segi pengaruh tidak langsung, kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru melalui budaya kerja.

PENDAHULUAN

Pendidikan bukan sekadar upaya transmisi pengetahuan, namun merupakan pondasi penting dalam membangun masa depan suatu bangsa. Sistem pendidikan yang tangguh tidak hanya menciptakan individu yang kompeten, tetapi juga mampu berperan aktif dalam kemajuan sosial dan kemajuan negara. Dalam konteks ini, peran seorang guru tidak hanya terbatas sebagai pengajar di dalam ruang kelas, melainkan juga sebagai agen perubahan kunci yang membentuk karakter dan membimbing generasi muda menuju kesuksesan. (Supardi, 2020).

Variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja guru merupakan fenomena yang kompleks dan multidimensional. Hal ini tidak hanya terkait dengan kompetensi mengajar dan pemahaman materi ajar, melainkan juga melibatkan faktor-faktor seperti motivasi, kompensasi, budaya sekolah, dan dukungan

manajemen. Tantangan dalam kinerja guru tidak dapat dipisahkan dari konteks sistem pendidikan di Indonesia, yang sering kali dipengaruhi oleh berbagai masalah struktural dan administratif. Salah satu permasalahan sentral yang dihadapi oleh guru adalah kurangnya motivasi, yang disebabkan oleh beban kerja yang berat, kurangnya penghargaan terhadap kinerja mereka, dan minimnya kesempatan untuk pengembangan profesional. Kondisi ini dapat mengakibatkan penurunan semangat dan komitmen dalam melaksanakan tugas mereka, yang pada akhirnya akan berdampak pada mutu pendidikan yang diberikan.

Yayasan Pendidikan Firdaus di Kabupaten Maros, sebagai salah satu entitas pendidikan swasta, memiliki peranan strategis dalam memperbaiki kualitas sumber daya manusia di wilayah tersebut. Kualitas pendidikan yang dihasilkan oleh Yayasan Pendidikan Firdaus sangat bergantung pada kualitas kinerja guru-guru yang ada di dalamnya. Oleh karena itu, peningkatan kinerja guru menjadi prioritas utama bagi lembaga ini.

Kompensasi juga merupakan faktor yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kinerja guru. Budaya kerja di sekolah juga memainkan peranan penting dalam membentuk kinerja guru. Budaya kerja yang positif, di mana kolaborasi, komunikasi terbuka, dan saling menghargai didorong, dapat menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan dan pengembangan guru.

Melihat kompleksitas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru di Yayasan Pendidikan Firdaus, diperlukan pendekatan yang holistik dan terintegrasi dalam mengatasi permasalahan ini. Penelitian yang mendalam dan komprehensif tentang faktor-faktor tersebut sangatlah penting untuk memahami secara lebih baik dinamika kinerja guru dan mengidentifikasi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pendidikan di Yayasan tersebut. Masih terdapat kelangkaan penelitian yang mengkaji hubungan tersebut dengan mengintegrasikan budaya kerja sebagai mediator, terutama dalam konteks Yayasan Pendidikan di lokasi tertentu seperti Yayasan Pendidikan Firdaus di Kabupaten Maros. Oleh karena itu, penelitian ini menjadi penting untuk dilaksanakan dengan tujuan memberikan wawasan yang lebih mendalam terhadap faktor-faktor yang berperan dalam menentukan kinerja guru.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Metode survey digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), tetapi peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan data, misalnya dengan mengedarkan kuesioner, tes, wawancara terstruktur dan sebagainya (Sugiyono, 2017) dikutip oleh (Gerung, Sepang, and Loindong 2017). Lokasi penelitian dilaksanakan pada Lembaga Pendidikan Yayasan Firdaus Kecamatan Maros dilaksanakan selama dua bulan yang dimulai pada bulan Februari sampai dengan Maret 2025. Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian kita dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang kita tentukan. Jadi, populasi berhubungan dengan data, bukan manusianya, Adapun populasi dalam penelitian ini keseluruhan guru pada Yayasan Pendidikan Firdaus Kabupaten Maros yang berjumlah 32 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh atau menggunakan seluruh populasi yaitu seluruh jumlah guru pada Yayasan Pendidikan Firdaus Kabupaten Maros sebanyak 32 orang. Pengumpulan data adalah prosedur yang sistematis dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Dalam *Structural Equation Modeling Partial Least Squares* (SEM PLS), variabel penelitian terbagi menjadi dua jenis utama: variabel endogen dan variabel eksogen. Ini adalah konsep dasar yang sama seperti dalam SEM konvensional, namun SEM PLS memiliki pendekatan yang lebih fleksibel dalam penanganan variabel-variabel tersebut. Variabel endogen (variabel terikat) adalah variabel yang dianggap sebagai hasil dari model atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain dalam model dan dinyatakan sebagai variabel laten yang diamati atau diukur melalui beberapa indikator. Dalam penelitian ini variabel endogen adalah kinerja guru (Y). Variabel eksogen adalah variabel yang dianggap sebagai penyebab atau pendorong dari variabel endogen dalam sebuah model, variabel ini juga sering kali dikenal sebagai variabel independen atau variabel prediktor, selain itu variabel eksogen dapat dinyatakan sebagai variabel laten atau diukur langsung melalui indikator. Dalam penelitian ini variabel eksogen (independen) adalah lingkungan kerja (X1) dan kompensasi

(X2). Selain itu, dalam SEM PLS juga dikenal variable mediasi dan yang menjadi variable mediasi dalam penelitian ini adalah variable budaya kerja (Z).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari jumlah kuisisioner yang dikirim kepada responden sebanyak 32 kuisisioner yang disebar secara online melalui google form kepada semua guru yang mengajar di Yayasan Firdaus Maros. Jumlah responden yang memberikan jawaban sebanyak 32 responden sehingga semua kuisisioner yang dikirim kepada responden telah diisi sebanyak 32 kuisisioner dan semua item telah dijawab dan tidak item pernyataan identitas responden yang dijawab kosong yang terdiri dari umur, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan dan penghasilan. Untuk melihat sebaran responden dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. Statistik responden

Statistics					
	Umur	Jenis Kelamin	Lama Bekerja	Pendidikan	Penghasilan
Valid N	32	32	32	32	32
Missing	0	0	0	0	0

Berdasarkan kelompok umur responden, kelompok yang mendominasi adalah kelompok umur 35 sd. 50 tahun. Beberapa alasan mengapa karakteristik umum sering diperhatikan dalam penelitian yaitu umur berpengaruh pada perilaku dan kebiasaan, perubahan fisik dan kognitif, pertimbangan sosial dan budaya, klasifikasi dan analisis data. Dengan memahami bahwa distribusi umur reponden, peneliti dapat memastikan bahwa hasil analisis yang diperoleh akurat dan dapat diinterpretasikan dengan baik.

Berdasarkan tabel, jenis kelamin laki-laki jumlah jenis kelamin lakilaki sebanyak 11 orang dan 34,4% dan perempuan sebanyak 21 orang atau 65,6%. Dari ke dua jenis kelamin, dapat disimpulkan bahwa jenis kelamin laki-laki yang dominan.

Dari tabel dapat dilihat bahwa responden yang mengabdikan pada yayasan terdiri dari kelompok umur pengabdian 0 sd 1 tahun sebanyak 3 responden atau 9,4%, 2 sd. 5 tahun sebanyak 34,4%, 6 sd. 10 tahun sebanyak 4 responden atau 12,5%, kelompok 11 sd. 15 tahun sebanyak 2 responden atau 6,3% dan di atas 20 tahun sebanyak 6 responden atau 18,8%. Dari kelompok umur pengabdian didominasi oleh kelompok umur 2 sd. 5 tahun sebanyak 34,4%.

Tabel 1. Statistik responden berdasarkan tingkat pendidikan

Construct	Composite Reliability	Hasil
Budaya Kerja (Z)	0,948	Reliabilitas sangat tinggi
KInerja Guru (Y)	0,888	Reliabilitas tinggi
Kompensasi (X2)	0,877	Reliabilitas tinggi
Lingkungan Kerja (X1)	0,745	Reliabilitas cukup tinggi

Hasil responden berdasarkan tingkat pendidikan yaitu program magister/master sebanyak 2 responden atau 6,3%, Sarjana dan setara sebanyak 28 responden atau 87,5% dan SMA atau sederajat sebanyak 2 orang atau 6,3%. Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan Sarjana atau sederajat merupakan tingkatan pendidikan yang paling dominan.

Berdasarkan tingkat penghasilan responden terdiri dari tingkat sarjana atau setara sebanyak Rp. 100.000 sd. 250.000 sebanyak 10 orang atau 31,3 %, Rp. 1.100.000 sd. 2.000.000 sebanyak 3 orang atau 9,4%, Rp.2.000.000 sd. 5.000.000 sebanyak 12 orang atau 37,5%, Rp. 251.000 d. 500.000 sebanyak 3 orang atau 9,4%, Rp. 600.000 sd. 1.000.000 sebanyak 3 orang atau 9,4% dan di atas Rp. 5.000.000 sebanyak 1 orang atau 3,1%. Berdasarkan tingkat penghasilan responden dapat disimpulkan bahwa jumlah tingkat penghasilan per bulan yang dominan adalah kelompok penghasilan Rp. 2.000.100 sd. 5.000.000 sebanyak 37,5%.

Pembahasan dari data tersebut adalah Pengaruh Kompensasi Terhadap Budaya Kerja Hasil penelitian yang diperoleh yaitu kompensasi berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja. Penelitian tentang pengaruh kompensasi terhadap budaya kerja telah menjadi topik yang penting dalam studi

manajemen dan sumber daya manusia. Hasil penelitian empiris dan teori-teori terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi, baik berupa gaji, insentif, atau manfaat lainnya, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja dalam organisasi. Sejalan dengan Teori Harapan (Expectancy Theory - Vroom, 1964) Menjelaskan bahwa motivasi individu tergantung pada ekspektasi bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik, yang kemudian akan dihargai. Kompensasi yang adil dan jelas dapat memperkuat ekspektasi ini dan menciptakan budaya kerja positif yang menghargai kinerja.

Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian memberikan informasi bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Penelitian yang menunjukkan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru adalah hal yang menarik, terutama karena banyak teori dan hasil penelitian empiris sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Beberapa penjelasan dan dukungan teori serta hasil penelitian empiris yang relevan dengan temuan tersebut. Contingency Theory (Fiedler, 1967) Efektivitas budaya kerja tergantung pada kesesuaian antara karakteristik individu, tugas, dan lingkungan kerja. Dalam konteks guru, budaya kerja mungkin tidak secara langsung memengaruhi kinerja karena faktor seperti beban kerja, sarana prasarana, atau motivasi intrinsik. Sedangkan Job Characteristics Model (Hackman & Oldham, 1976) Kinerja sangat dipengaruhi oleh bagaimana pekerjaan itu sendiri dirancang (autonomi, feedback, variasi tugas), bukan hanya oleh budaya kerja organisasi.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Hasil penelitian menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Temuan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru sesuai dengan teori-teori motivasi dalam psikologi organisasi dan temuan penelitian empiris terdahulu yang mendukung hubungan antara insentif finansial dan kinerja karyawan. Sejalan dengan Teori Motivasi Herzberg (1959) Kompensasi merupakan bagian dari hygiene factors. Jika tidak terpenuhi, bisa menurunkan motivasi kerja. Jika diberikan dengan layak, akan meningkatkan kepuasan dan kinerja. Sedangkan Maslow's Hierarchy of Needs (1943) Kompensasi membantu memenuhi kebutuhan dasar (fisiologis dan keamanan), sehingga individu dapat fokus pada pencapaian prestasi. Selanjutnya Agency Theory (Jensen & Meckling, 1976): Menjelaskan pentingnya insentif dalam menyelaraskan kepentingan guru (agen) dengan kepentingan organisasi (sekolah).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Guru dan Budaya Kerja Sebagai Pemediasi. Dalam kasus ini, hasil yang diperoleh adalah kompensasi secara tidak langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja guru melalui budaya kerja sebagai variable pemediasi. Hal tersebut dapat diterangkan bahwa beberapa faktor yang menyebabkan yaitu kompleksitas hubungan, variabilitas persepsi, keterbatasan pengukuran, faktor kontekstual dan efek waktu. Sejalan dengan teori Model Mediasi Baron & Kenny (1986) Mediasi tidak terjadi jika variabel pemediasi (budaya kerja) tidak mampu menjembatani hubungan antara variabel bebas (kompensasi) dan variabel terikat (kinerja). Sedangkan Teori Sistem Terbuka (Open Systems Theory) Kinerja guru dipengaruhi banyak subsistem, seperti regulasi pemerintah, pengaruh kepala sekolah, motivasi intrinsik, bukan hanya oleh kompensasi dan budaya kerja.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya kerja, menunjukkan bahwa sistem penggajian dan insentif yang diberikan oleh organisasi dapat mempengaruhi cara individu dalam berinteraksi dan bekerja dalam lingkungan tersebut. Budaya kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa meskipun norma, nilai, dan perilaku dalam budaya kerja terbentuk, namun tidak secara langsung berdampak pada kinerja guru dalam konteks penelitian ini. Kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, menunjukkan bahwa tingkat dan jenis penghargaan yang diberikan kepada guru dapat memengaruhi hasil kinerja mereka. Kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru melalui budaya kerja, menunjukkan bahwa meskipun kompensasi dapat memengaruhi budaya kerja, namun tidak secara langsung memengaruhi kinerja guru melalui norma, nilai, dan perilaku yang terbentuk dalam budaya kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Adela Putri, K., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikra-Ith Ekonomika*, 5(2), 116–124.
- Afiat, R. N. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polrestabes Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(1), 357–374.
- Agmasari, M., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Budaya Organisasi terhadap Loyalitas Kerja Karyawan PT Antar Lintas Sumatera di Yogyakarta. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 5(3), 667–677.
- Al-Shaer, H., Albitar, K., & Liu, J. (2023). CEO power and CSR-linked compensation for corporate environmental responsibility: UK evidence. In *Review of Quantitative Finance and Accounting* (Vol. 60, Issue 3). Springer US.
- Anggelina, K. D. N., Meitriana, M. A., & Sujana, I. N. (2019). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Nusamba Kubutambahan. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 9(2), 441.
- Aryani, M., Subiyanto, E. D., & Septyarini, E. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 8(2), 215–229.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 132–141.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Epi Parela, & Woro, E. T. B. (2020). Analisis Pengaruh Budaya Kerja Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Pesawaran Di Masa Pandemi Covid 19. *Bussiness Law Binus*, 7(2), 33–48.
- Fatimah, S., & Frinaldi, A. (2020). Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan SungaiGeringging. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 134–144.
- Sianturi, E. I. P., Halin, H., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Penerapan Budaya Kerja (Corporate Culture) terhadap Kinerja Pegawai pada PT Bank Perkreditan Rakyat Puskopat Palembang. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 2(1), 43–59.
- Sherlie, & Hikmah. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Benwin Indonesia Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 5(1), 757–765.
- Pradana, A. N., & Sutoro, M. (2022). Pengaruh budaya kerja terhadap produktivitas karyawan pada pt bank central asia kantor cabang pondok indah 1. *Jurnal Pemasaran, Keuangan, Dan Sumber Daya Manusia*, 2(21), 268–275.

- Sanjaya, F. A. (2021). Dampak Budaya Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Kaltrabu Indah Tour & Travel Banjarmasin). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Binis*, 7(1), 070–082.
- Simon, J. (2017). Analisis Perbandingan Kinerja Pegawai Tetap Dan Karyawan Outsourcing Padapt. Kereta Api Indonesia (Persero) Divre 1 Sumatera Utara. *Jurnal Publik UNDHAR MEDAN*, III(2), 13-28.