

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Menurut **(Pauji and Nurhasanah 2022)** Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu metode pengelolaan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar mampu mencapai tujuan dari organisasi secara maksimal melalui pengembangan sumber daya manusia itu sendiri. Manajemen sumber daya manusia menurut fungsi manajerial adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, sedangkan menurut fungsi operasional adalah pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja Sehingga manajer harus memastikan bahwa perusahaan maupun sebuah organisasi mempunyai tenaga kerja yang sesuai di tempat yang tepat, dan disaat yang tepat, yang mempunyai keahlian untuk melaksanakan tugas yang ada untuk membantu perusahaan tersebut melalui sarana-sarana secara menyeluruh dengan cara yang efektif serta efisien.

Menurut **(Amelia, Manurung, and Purnomo 2022)** Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain.

Menurut **(Wibowo and Patimah 2023)** Manajemen sumber daya manusia di dalam sebuah lembaga pendidikan merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas

sumber daya manusia. Dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil lembaga, sehingga dapat mewujudkan guru yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari kepala lembaga, dalam hal ini adalah kepala madrasah. Dalam meningkatkan kinerja guru diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para guru, diantaranya adalah diterapkannya kepemimpinan dan motivasi kerja yang sesuai

Menurut (**Ernawati, et.al, 2021**) kinerja adalah hasil suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati. Secara sederhana (**Afandi, 2020**) menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sebagaimana penjelasan diatas mengenai pengertian kinerja dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah proses dari awal hingga mencapai hasil kerja yang baik secara kualitas maupun kuantitas dan dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan dalam penelitian.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi syarat-syarat yang

berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global perusahaan memerlukan kinerja tinggi. **(Hatidah Hatidah and Agung Indriansyah 2022).**

Menurut **(Andriani dkk, 2023)** kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut, maka kinerja adalah hasil kerja yang dicapai atas perilaku kerja yang berstandar. Artinya, seorang karyawan mampu menghasilkan pekerjaan bermutu melalui proses kerja yang benar dalam penelitian. Kinerja adalah sesuatu yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja, tetapi tampilan dari keseluruhan yang dimulai dari kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome* **(Adliryanta Husain, Jantje L. Sepang 2021).**

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang

dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan pengalaman dan kesungguhan waktu. Prestasi kerja sebagai hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. dan prestasi kerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

(Karen, Tewal, and Walangitan 2021)

Insan Cendekia Boarding School (ICBS) Payakumbuh merupakan sekolah berasrama yang memadukan kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual. Insan Cendekia Boarding School (ICBS) menerapkan kurikulum Pendidikan Nasional di padukan dengan kurikulum khusus yang diadopsi dari unggulan di dalam dan luar negeri. Di dirikan tahun 2010 untuk mewujudkan generasi cerdas, Islami, Mandiri, dan berprestasi. Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh memiliki dua jenjang pendidikan SMP dan SMA Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh. Pada tahun 2020/2021, siswa/i Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh sudah berjumlah 3.536 orang yang berasal dari seluruh Indonesia, seperti Sumatera Barat, Riau, Jambi, Bengkulu, Sumatera Selatan, Sumatera Utara, Kalimantan, Sulawesi, Jakarta, Jawa Barat, Jawa Timur, Bali, Nusa Tenggara Timur, Ambon, Aceh, Yogyakarta, maupun dari Luar Negeri Malaysia, Jepang, Australia, Inggris, Qatar, dll.

Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh memiliki empat lokasi yang terpisah, Kampus putra yang beralamat di Padang Kaduduk Kelurahan Tigo Koto Diateh, Kecamatan Payakumbuh Utara, Kota Payakumbuh. Kampus putri

beralamat di Jl. Tan Malaka KM. 4 Parit Muko Aia, Kecamatan Lampasi Tigo Nagari, Kota Payakumbuh. Kampus 3 beralamat di Jorong Lubuak Limpato Nagari Tarantang Kawasan Wisata Harau Kabupaten Lima Puluh Kota dan Kampus 4 beralamat Jl. Lingkar Utara Payobasung, Payakumbuh Timur.

Siswa/i Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh dididik dan dibina tenaga profesional tamatan S1 dan S2 dari dalam dan luar negeri. Seperti Universitas Al-Azhar Mesir, Khartoum University Sudan, Sana'a University Yaman, IIUM Malaysia, LIPIA Jakarta, Universitas Indonesia, Universitas Andalas, UNP, UIN dan sebagainya. Sampai sekarang, Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh telah berhasil menorehkan prestasi bidang keagamaan, sains, olahraga, pramuka, seni dan lainnya mulai di tingkat Kota Payakumbuh hingga tingkat Nasional hingga Internasional.

Kinerja karyawan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya baik berupa fisik maupun material (**Wiyanto & Idruss, 2021**). Maka dari itu untuk mencapai hal tersebut seorang karyawan harus memiliki kemampuan kerja yang optimal. Namun Pesantren ICBS Payakumbuh belum maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan yang maksimal terhadap pelatihan media pembelajaran, untuk pembina asrama pelatihan parenting nabawiyah, dan untuk karyawan pelatihan *service excellent*. Selain itu pembinaan keislaman juga menjadi rutinitas guru dan karyawan sekali dalam seminggu baik dalam pembelajaran Tahsin, tahfidz dan kajian keislaman. Sehingga dengan banyaknya pelatihan dan pembinaan keislaman ini membuat keistiqomahan tersendiri bagi guru dan

karyawan yang membuat kinerja dalam melaksanakan kewajiban sebagai pendidik dan tenaga kependidikan tentunya dalam lingkungan kepesantrenan. . Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah kompensasi, budaya organisasi dan motivasi kerja.

Insan Cendekia *Boarding School* Payakumbuh, ada beberapa budaya organisasi yang wajib dilakukan antara lain menggunakan seragam sesuai dengan standar perusahaan, datang dan pulang tepat waktu, mengikuti upacara setiap hari senin olahraga bersama setiap hari Jumat dan lain-lain. Akan tetapi masih terdapat beberapa karyawan yang acuh tak acuh tentang budaya organisasi, misalnya karyawan yang datang kantor menggunakan seragam tidak sesuai, datang ke kantor tidak tepat waktu, dan sebagainya. Hal ini menunjukkan budaya organisasi yang rendah, dan pada akhirnya menurunkan kinerja karyawan

Kompensasi merupakan komponen penting dalam penciptaan suatu manajemen yang efektif dan kondusif. Kompensasi adalah bagian dari manajemen. Sistem kompensasi yang baik dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap keberhasilan bisnis. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi juga merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan (**Yandi 2022**).

Menurut (**Simangunsong 2023**) kompensasi sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai pemberian atau pengganti jasa atau tenaga mereka pada saat bekerja disuatu perusahaan, pemberian kompensasi sebagai salah satu

pelaksanaan fungsi dari manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan atau berkaitan dengan pemberian penghargaan secara individu sebagai pertukaran serta melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi suatu biaya utama yang dimana diperoleh dari keahlian atau kemampuan pada saat bekerja dan kesetiaan pada perusahaan.

Menurut **(Nata and Perkasa 2023)** menyatakan bahwa Kompensasi adalah Imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang layak akan menentukan bagaimana kualitas SDM dalam bekerja, yang secara langsung akan berkaitan dengan efektivitas tujuan pegawai dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana keberlangsungan hidup organisasi dalam lingkungan persaingan bisnis yang semakin kompetitif.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan balas jasa yang diterima oleh pegawai atas pekerjaan tepat waktu dan kontribusi tenaga dan pikiran yang telah dikembangkan pada organisasi atau imbalan jasa yang diterima pegawai atas yang diberikan kepada organisasi baik berbentuk barang langsung atau tidak langsung seperti gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti.

Menurut **(Mugiani and Ali 2023)** motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok kerja dari luar agar mereka bersedia melaksanakan tugas yang telah ditetapkan. Faktor pendorong dari

seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya sesuai dengan kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Kebutuhan dan keinginan seseorang berbeda dengan kebutuhan dan keinginan orang lain, hal itu terjadi karena proses mental yang terjadi dalam diri orang tersebut. Proses mental merupakan pembentukan persepsi pada diri yang pada hakikatnya merupakan proses belajar terhadap segala sesuatu yang dilihat dan dialaminya dari lingkungan yang ada di sekitarnya. Hal tersebut perlu dilakukan dengan serius dalam jangka panjang dan di ulangi sampai tujuan yang diinginkan tercapai.

Motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang pegawai yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku seseorang dan sebagai keadaan dalam diri pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan **(Yusuf, Hendawati, and Wibowo 2020)**.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dukungan motivasi kerja diharapkan menghasilkan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri sendiri yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan budaya organisasi berguna sebagai ajang pendekatan antar personal individu di organisasi dengan baik.

Kompensasi dan motivasi kerja bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga diperlukan variabel intervening untuk memperjelas sejauh mana kontribusi kompensasi dan motivasi kerja

mampu menjadikan budaya organisasi untuk mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang dan yang akan datang dan mempengaruhi cara anggota organisasi berinteraksi satu sama lain serta dengan pihak eksternal. dan Menjadikan landasan bagi pengambilan keputusan, komunikasi, serta cara kerja di dalamnya.

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Peran budaya organisasi adalah sebagai alat untuk menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, bagaimana mengalokasikan sumber daya organisasional dan juga sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang dari lingkungan organisasi **(Muis, Jufrizen, and Fahmi 2020)**.

Menurut **(FAISAL et al. 2020)** Budaya organisasi berperan penting dalam pencapaian suatu tujuan organisasi karena budaya organisasi merupakan suatu cara kerja yang bermutu dan didasari oleh nilai yang penuh makna, dan memberikan motivasi serta inspirasi untuk bekerja lebih baik. dengan adanya budaya organisasi juga dapat mengubah sikap dan perilaku individu untuk mencapai suatu produktivitas kerja. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai dalam organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh anggota organisasinya sehingga pola tersebut memberikan makna tersendiri bagi organisasi yang bersangkutan dan menjadi dasar aturan

berprilaku. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Perbedaan ini menyebabkan setiap organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda serta respon yang berbeda ketika menghadapi masalah yang sama.

Budaya organisasi mengacu pada hubungan yang unik dari norma-norma, nilai-nilai, kepercayaan, dan cara berperilaku yang menjadi ciri bagaimana kelompok atau individu dalam menyelesaikan sesuatu. Budaya berhubungan dengan bagaimana organisasi membangun komitmen untuk mewujudkan visi, memenangkan hati pelanggan atau stakeholder, memenangkan persaingan dan membangun kekuatan organisasi **(Yoyo Sudaryo 2020)**.

Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat mampu mendukung tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan, karena budaya organisasi yang kuat mampu mempengaruhi pola kerja, perilaku, efektivitas kinerja karyawan, serta persepsi pelanggan terhadap suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat dan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa dengan adanya dukungan budaya organisasi diharapkan menghasilkan hasil kerja yang efisien, baik bagi diri sendiri yang bersangkutan maupun bagi organisasi. Kompensasi dapat dijadikan alat pengawasan, pengukur produktivitas atau kinerja dan metode guna mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan dan budaya organisasi berguna sebagai ajang pendekatan antar personal individu di organisasi dengan baik.

Dari wawancara yang dilakukan, bahwa permasalahan yang dihadapi adalah

para karyawan yang tidak memiliki kebiasaan yang sama yang membuat budaya organisasi sulit terealisasi dengan optimal. Selain itu terdapat indikasi karyawan yang mengalami krisis motivasi kerja pada kinerja karyawan Pada Pesantren ICBS Payakumbuh. Lalu juga didapatkan bahwa bahwa kurangnya kompetensi karyawan sehingga yang dihasilkan untuk pesantren ICBS Payakumbuh tidaklah memuaskan.

Penulis mengamati dan mengemukakan fenomena di Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh memiliki kinerja karyawan yang belum memuaskan karena ada beberapa karyawan yang tidak antusias dalam menjalankan pekerjaan dan kurangnya peran dan sikap sukarela ditempat kerja yang mampu memberikan tuntutan yang lebih terhadap organisasi, diakibatkan karena kurangnya Motivasi kerja dan dengan demikian, kinerja menjadi tolak ukur dalam perusahaan untuk menilai karyawannya dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab dengan baik dan benar. Kinerja akan berjalan dengan efektif apabila didukung budaya organisasi karyawannya dan pemberian kompensasi secara adil dari perusahaan. Di bawah ini terdapat data hasil kinerja karyawan pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh periode tahun 2020-2024 sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Data Kinerja Guru Tahun 2020-2024

No	Indikator kinerja	Target	Realisasi				
			2020	2021	2022	2023	2024
1.	Menguasai teori belajar dan prinsip-prinsip pembelajaran	100%	67%	63%	66%	75%	85%
2.	Melaksanakan penyusunan program pengajaran	100%	60%	65%	68%	73%	84%
3.	Melaksanakan penyajian program pengajaran	100%	60%	65%	69%	72%	86%
4.	Komunikasi dengan sesama guru, tenaga kependidikan, orang tua peserta didik dan masyarakat	100%	60%	60%	73%	78%	80%
5.	Melaksanakan analisis hasil evaluasi belajar	100%	55%	58%	77%	80%	83%
6.	Pengelolaan kelas dimana guru mampu menciptakan suasana belajar yang kondusif, mengelola waktu, serta menjaga disiplin.	100%	59%	60%	66%	75%	79%
7.	Membimbing siswa dalam kegiatan ekstrakurikuler	100%	50%	53%	50%	60%	77%
8.	Menguasai materi, struktur, konsep dan pola pikir keilmuan yang mendukung mata pelajaran yang diampu.	100%	69%	65%	77%	69%	83%
9.	Etos kerja, tanggung jawab yang tinggi dan rasa bangga menjadi guru.	100%	70%	75%	62%	77%	83%

10.	Menyusun dan melaksanakan program hasil perbaiki	100%	70%	72%	80%	82%	83%
-----	--	------	-----	-----	-----	-----	-----

Sumber : Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh

Berdasarkan tabel 1.1 data kinerja guru pada tahun 2020-2024 yaitu, dapat disimpulkan bahwa kinerja guru Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh masih belum optimal, dikarenakan peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh belum mencapai targetnya dengan rata-rata target 100%. Yang Disebabkan kurang terlaksananya komunikasi interpersonal, disiplin kerja, stres kerja yang masih tinggi, dan dukungan organisasi baik pada pimpinan maupun karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan persentase kinerja guru yang mengalami fluktuasi. Kinerja guru yang tidak stabil akan berdampak terhadap organisasi, karena akan mempengaruhi organisasi dalam pencapaian tujuan dengan optimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan oleh **(Yani 2022)** menunjukan variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan CV. Rizki Abadi. Hal ini sejalan dengan temuan **(Rahmat 2022)** yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru di Yayasan Pondok Pesantren Manbaul Wringinputih Munar Banyuwangi. Namun demikian terdapat hasil penelitian yang berbeda oleh **(Rahman, 2021)** menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru di pondok pesantren modern Al-Ihsan Baleendah.

Hasil penelitian yang yang dilakukan oleh **(Soejarminto and Hidayat 2022)** menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. star korea industri Mm200 cikarang. Ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh **(Ponco et al. 2021)** yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut **(Sari, Ekawarna, and Sulistiyo 2022)** menyatakan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh **(Bisma Ayodha Kurniawan Putra, dkk, 2023)** menunjukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan pada RSUD dayu Makassar. Hal ini sejalan dengan temuan **(Indrajaya and Pidie 2021)** yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan menurut **(Ruyani, dkk 2021)** Menemukan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh secara negative terhadap kinerja guru.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA GURU PADA PESANTREN INSAN CENDEKIA BOARDING SCHOOL PAYAKUMBUH DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas dapat diidentifikasi masalah-masalah sebagai berikut:

1. Masih terdapat beberapa guru Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh yang kurang berinisiatif dalam bekerja.
2. Keterlibatan kerja Guru pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh belum sesuai keinginan.

3. Masih terdapat Guru pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh yang kurang memiliki kesadaran akan tanggung jawab dalam pekerjaan.
4. Kurangnya disiplin waktu karena ada beberapa Guru yang datang melebihi jam masuk kantor.
5. Karyawan yang merasa belum puas dengan insentif yang diberikan.
6. Karyawan yang masih merasa belum sesuai dengan bonus yang diberikan.
7. Karyawan kurang memiliki antusias yang tinggi untuk meningkatkan prestasi dalam bekerja
8. Belum tercapainya kinerja karyawan diduga karena tidak terpenuhinya kompetensi dan motivasi kerja.
9. Belum tercapainya kinerja yang baik pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh yang disebabkan oleh kurang Pelatihan.
10. Budaya organisasi yang tidak diterapkan dengan baik mengakibatkan rendahnya kinerja karyawan.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian ini lebih memfokuskan pada permasalahan yang akan diteliti. kemudian penelitian hanya memfokuskan menganalisa variabel dependen kinerja karyawan (Y), dengan variabel independen kompensasi (X1), motivasi kerja (X2), dan variabel intervening budaya organisasi (Z) pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah di atas maka peneliti merumuskan masalah pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh?
4. Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja guru pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh?
5. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Guru pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh?
6. Bagaimana pengaruh kompesasi berpengaruh terhadap kinerja Guru melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh?
7. Bagaimana pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui budaya organisasi sebagai variabel intervening pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh?

1.5 Tujuan Masalah

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh

terhadap budaya organisasi pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.

2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap budaya organisasi pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.
4. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.
5. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Guru pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.
6. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kompensasi berpengaruh terhadap kinerja Guru melalui budaya organisasi sebagai variable intervening pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.
7. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Guru melalui budaya organisasi sebagai variable intervening pada Pesantren Insan Cendekia Boarding School Payakumbuh.

1.6 Manfaat Penelitian

Dari penelitian yang penulis lakukan ini diharapkan mampu memberi manfaat dan kegunaan bagi peneliti dan akademis, peneliti selanjutnya serta

perusahaan, antara lain :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan dalam penerapan ilmu manajemen sumber daya manusia. Khususnya kompensasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja dapat membandingkan teori-teori yang didapat dari perkuliahan dengan praktek yang sesungguhnya di dalam instansi pemerintahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini menjadi kontribusi dan bahan perbandingan serta referensi bagi penelitian lain yang merasa tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang berbagai dimensi dari kinerja karyawan sehingga pengetahuan tentang kinerja karyawan khususnya untuk manajemen SDM menjadi bertambah luas.

3. Bagi Perusahaan atau Instansi Pemerintahan

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan dan penentuan kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai alat untuk mengetahui apakah Kompensasi, Motivasi kerja, mempengaruhi Kinerja Karyawan.