PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DAN KARYAWAN PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) IQRA' 2 KOTA BENGKULU

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
GelarSarjana Ekonomi (S.E)

OLEH:

SEPTO EKIYOSO
NIM: 2123619536

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
JURUSAN EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
TAHUN, 2017 M/1438 H

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171, Fax. (0736) 51171 Bengkulu

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh SEPTO EKIYOSO, NIM 2123619536 dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DAN KARYAWAN PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) IQRA' 2 KOTA BENGKULU", Program Studi Ekonomi Syariah telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini disetujui untuk diujikan dalam sidang munaqasyah skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Bengkulu, 24 Februari 2017 M
27 Jumadil Awal 1438 H

Pembimbing I	Pembimbing II
Drs. Nurul Hak, MA	**Yosy Arisandy, MM**
NIP. 196303192000032003	NIP. 19850801201403200

KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Raden Fatah Pagar Dewa Telp. (0736) 51276, 51171, Fax. (0736) 51171 Bengkulu

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DAN KARYAWAN PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) IQRA' 2 KOTA BENGKULU", oleh SEPTO EKIYOSO, NIM 2123619536, Pogram Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam, telah diuji dan dipertahankan di depan Tim Sidang *Munaqasyah* Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu pada :

Hari : Minggu

Tanggal : 12 Maret 2017 M / 13 Jumadil Akhir 1438 H

Dinyatakan LULUS. Telah diperbaiki, dapat diterima, dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar sarjana dalam bidang Ekonomi Syariah, dan diberi gelar Sarjana Ekonomi (SE).

Bengkulu, 16 Maret 2017 M
17 Jumadil Akhir 1438 H

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua	**Sekretaris**
Drs. Nurul Hak, MA	**Yosy Arisandy, MM**
NIP 196303192000032003	NIP 19850801201403200
Penguji I	**Penguji II**
Drs. Khairuddin Wahid, M.Ag	**Yunida Een Friyanti, M.Si**
NIP 1967111419931002	NIP 198106122015032003

Mengetahui,
Plt. Dekan

Dr. Asnaini, MA
NIP. 19730412 1998032003

MOTTO

Jika Allah menolong kamu, Maka tak adalah orang yang dapat mengalahkan kamu; jika Allah membiarkan kamu (tidak memberi pertolongan), Maka siapakah gerangan yang dapat menolong kamu (selain) dari Allah sesudah itu? karena itu hendaklah kepada Allah saja orang-orang mukmin bertawakkal. (Q.S ALI IMRAN 160)

اَلسَّعَادَةُ كُلَّ السَّعَادَةِ طُولُ الْعُمْرِ فِى طَاعَةِ اللّٰهِ

"Suatu kebahagiaan bahkan seluruh kebahagiaan itu adalah panjangnya umur berada dalam kataatan pada Allah".

(H.R. Qodlo'i)

Faktor yang mempengaruhi kesuksessan atau keberhasilan adalah ikhtiar dan doa.

(Septo Ekiyoso)

PERSEMBAHAN

Segenap ketulusan dan doa, skripsi ini kupersembahkan kepada orang-orang yang sangat aku sayangi dan aku cintai:

1. Ayahku Subagio (ALM) dan Ibundaku Eli Sasmita yang telah memberikan bimbingan, kesabaran, doa, serta kasih sayang yang luar biasa untukku.
2. Adikku Arif Jaksono yang tercinta dan tersayang yang selalu ada untuk memberikan semangat dalam menjalani hari-hariku.
3. Bibi dan Pamanku tersayang yang selalu memberikan motivasi dan nasihat.
4. Andri Nurhalim, Elian Zayadi, Wijie Agnesia, Sahasim, Zazili Mustofa, dan Yogi Trianto sahabatku yang selalu membantu, memberikan motivasi serta doa hingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Pembimbing I Drs. Nurul Hak, MA yang telah membimbingku selama pembuatan skripsi.
6. Pembimbing II Yosy Arisandy, MM yang selalu membimbing dan memotivasi atas kebaikan skripsiku
7. Semua teman-teman Ekis reguler II seangkatan dan seperjuangan.
8. Teman-teman kerja yang selalu membeikan motivasi dan doanya.

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Karya tulis, skripsi dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DAN KARYAWAN PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) IQRA' 2 KOTA BENGKULU" adalah asli dan belum diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis atau skripsi ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan di dalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan antara lain ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah saya peroleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma dan ketentuan hukum yang berlaku.

Bengkulu, 8 Maret 2017 M
9 Jumadil Awal1438 H

Mahasiswa yang menyatakan

Septo Ekiyoso
NIM 2123619536

ABSTRAK

Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Iqra' 2 (SDIT Iqra'2) Kota Bengkulu oleh Septo Ekiyoso NIM 2123619536

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui: 1) Pengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, dan 2) Besarnya pengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu. Penelitian menggunakan jenis penelitian asosiatif dengan pendekatan langsung di lapangan, yang dianalisis dengan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukan terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu yang dapat dilihat dari nilai persentase R^2 yang realiabel sebesar 42,6% dan nilai t-hitung sebesar 7,588 dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil disbanding α = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu.

Kata Kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT, karena berkat limpahan rahmat dan karunia-Nya saya dapat menyelesaikan penulisan Skripsi yang yang berjudul "Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu (SDIT) Iqra' 2. Kota Bengkulu".

Shalawat serta salam untuk kekasih Allah SWT NABI Muhammad SAW, yang telah memperjuangkan Islam dan tersebar ke seluruh penjuru dunia hingga umat Islam mendapatkan petunjuk ke jalan yang di Ridhoi Allah SWT.

Penyusunan skripsi ini bertujuan untuk memenuhi syarat guna untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) pada Program Studi Ekonomi Islam (Ekis) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis mengucapkan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H, berperan selaku Rektor IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, MA, Berperan selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.
3. Eka Sri Wahyuni, SE, MM, berperan selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu.
4. Drs. Nurul Hak, MA, selaku pembimbing I yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran.

5. Yosy Arisandy, MM, selaku pembimbing II yang banyak memberikan saran, arahan dan bimbingan sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini.
6. Kedua orang tuaku yang selalu mendoakan untuk kesuksesanku.
7. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah mengajar dan membimbingku selama ini dengan penuh kesabaran dan keikhlasan.
8. Staf dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan pelayanan dengan baik dalam hal adminitrasi.
9. Teman seperjuangan Ekis yang selalu setia memberi semangat dan motivasi. Terima kasih teman.

Dalam penyusunan skripsi ini penulis menyadari akan banyak kelemahan dan kekurangan dalam berbagai sisi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun demi kesempurnaan skripsi ini ke depan Untuk itu, saran dan kritikan yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan Skripsi ini.

Bengkulu, 16 Maret 2017 M
17 Jumadil Akhir 1438 H

Septo Ekiyoso
NIM 2123619536

DAFTAR ISI

Hal

HALAMAN JUDUL i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING ii
HALAMAN PENGESAHAN iii
HALAMAN MOTTO iv
PERSEMBAHAN v
HALAMAN PERNYATAAN vi
ABSTRAK vii
KATA PENGANTAR viii
DAFTAR ISI x

BAB I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang 1
B. Batasan Masalah 7
C. Rumusan Masalah 8
D. Tujuan Penelitian 8
E. Kegunaan Penelitian 9
F. Penelitian Terdahulu 9

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori 12
   1. Kommpensasi 12
   2. Disiplin Kerja 19
B. Kerangka Berfikir 25
C. Hipotesis Penelitian 25

BAB III. METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian dan Pendekatan Penelitian 27
B. Waktu dan Lokasi Penelitian 27
C. Populasi dan Sampel 28
D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data 28
E. Definisi Operasional Variabel 30
F. Instrumen Penelitian 31
G. Teknik Analisis Data 32

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu 38
B. Hasil Penelitian 45
C. Pembahasan 56

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan 59
B. Saran 59

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Suatu organisasi atau perusahaan tentu memilliki tujuan yaitu untuk mencapai kesuksesan di dalam bidang masing-masing. Untuk mendukung tujuan itu maka organisasi atau perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang baik dan berkompeten agar dapat menjalankan operasional. Organisasi yang berhasil merupakan organisasi yang mengombinasikan sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya secara efektif dan efisien. Hal tersebut yang menjadi pusat bagi setiap strategi untuk setiap penggunaan sumber daya adalah karyawan-karyawan yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Akan tetapi, karyawan yang berkompeten atau ahli sekalipun yang dapat menjalankan sumber daya sesuai dengan strategi, tidak dapat menjamin suatu organisasi atau perusahaan akan menjadi sukses apabila karyawan tersebut tidak memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semuaperaturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.[1]

[1] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, PT Bumi Aksara, 2006), h.193.

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai, semakin baik kinerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor yang utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Hasibuan mengemukakan bahwa disiplin kerja harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja karyawan yang baik sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.[2] Susanto mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.[3]

Berdasarkan pendapat di atas, maka dengan adanya disiplin kerja pada setiap karyawan yang ada di dalam perusahaan, akan memudahkan perusahaan untuk mencapai tujuannya, karena dengan adanya setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan tentunya akan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan tersebut walaupun tidak secara

[2] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen ...,* h.193.
[3] Susanto. *Manajemen Personalia,* (Bandung: Gunung Agung , 2009), h. 278.

keseluruhan menghasilkan pekerjaan yang sempurna. Tetapi dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaannya menjadi lebih baik.

Berdasarkanuraian-uraian di atas, makadapatdiketahuibahwadisiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain, disiplin adalah sikap mentaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih.Dalam ajaran Islam banyak ayat Al Qur'an dan Hadist yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ أَطِيعُواْ ٱللَّهَ وَأَطِيعُواْ ٱلرَّسُولَ وَأُوْلِي ٱلۡأَمۡرِ مِنكُمۡۖ فَإِن تَنَٰزَعۡتُمۡ فِي شَيۡءٖ فَرُدُّوهُ إِلَى ٱللَّهِ وَٱلرَّسُولِ إِن كُنتُمۡ تُؤۡمِنُونَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِۚ ذَٰلِكَ خَيۡرٞ وَأَحۡسَنُ تَأۡوِيلًا ٥٩

Artinya: Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Quran) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.

Surat An Nisa ayat 59menunjukkanbahwamentaati Allah, Rasullullah, danUlilAmrimerupakankeutamaanbagiumatmanusia. Bersikap taat terhadap peraturan merupakansalahsatubentukdisiplin.Tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dari tingkah laku karyawan dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Dimana dalam menjalankan tugas tersebut terdapat peraturan-peraturan yang berlaku. Sebagaimana diungkapkan oleh Nitisemito bahwa

disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis.[4]

Salah satu hal yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah kompensasi. Sebagaimana diungkapkan oleh Hasibuan bahwa salah tujuan dari kompensasi adalah disiplin kerja, dimana dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.[5]

Berdasarkan pendapat di atas, maka dengan memberikankompensasi, maka diharapkan disiplin kerja dari pegawai akan meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasimempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan,dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantuorganisasi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat AnNajm ayat 39-42 berikut:

وَأَن لَّيْسَ لِلْإِنسَٰنِ إِلَّا مَا سَعَىٰ ٣٩ وَأَنَّ سَعْيَهُۥ سَوْفَ يُرَىٰ ٤٠ ثُمَّ يُجْزَىٰهُ ٱلْجَزَآءَ ٱلْأَوْفَىٰ ٤١ وَأَنَّ إِلَىٰ رَبِّكَ ٱلْمُنتَهَىٰ ٤٢

Artinya: 39. dan bahwasanya seorang manusia tiada memperoleh selain apa yang telah diusahakannya 40.dan bahwasanya usaha itu kelak akan diperlihatkan (kepadanya) 41.Kemudian akan diberi balasan kepadanya dengan balasan yang paling sempurna 42 dan bahwasanya kepada Tuhanmulah kesudahan (segalasesuatu)

[4] Nitisemito, Alex, S, *Manajemen Personalia,* (Jakarta: Ghalia, 2006), h. 263.
[5] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen ...,* h.137-138

Surat di atasmenunjukkanbahwasetiap orang memperolehapa yang diperolehnyasesuaidengan yang diperbuatnya.Namundemikianbesar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima konpensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila konpensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar.[6]

Menurut Sastrohardiwiryo kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangantenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[7] Adapun bentuk-bentuk kompensasi atau balas jasa yang dapat diberikan kepada tenaga kerja menurut Hariandja berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.[8]

Berdasarkan pendapat di atas, maka pemberian kompensasi tidak semata memberikan *reward* atas keberhasilansuatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk meningkatkan proseskerja, kompetensi sebagai

---

[6]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h.86.

[7]B.Siswanto Sastrohadiwiryo,*Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* Pendekatan Administratif dan Operasional,(Jakarta*:* Bumi Aksara, 2002), h. 181.

[8]Hariandja, Marihot T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 224.

upaya untuk memberikan penghargaan atas usahapekerjaan yang telah dilakukan seseorang.

Demikian pula pada SDIT Iqra' 2 yang merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan Al-Fidasangat memperhatikan kedisiplinan guru dan karyawannya. Bahkan untuk menegakkan disiplin kerja, lembaga ini memberikan berbagai kompensasi bagi guru dan karyawannya. Kompensasi yang selalu diberikan kepada guru dan karyawan adalah berupa gaji. Selanjutnya untuk memotivasi guru dan karyawan agar memiliki disiplin kerja yang tinggi, yayasan Akl-Fida SDIT Iqra'2 memberikan kompensasi berupa insentif, dimana guru dan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan memperoleh insentif penuh setiap hari, yang akan dibayar setiap bulan bersama gaji.

Berdasarkan pendapat-pendapat yang dipaparkan di atas, maka disiplin kerja dan kompensasi guru dan karyawan SDIT Iqra'2 dapat dilihat dari hasil masing-masing indikator variabel penelitian yang diperoleh dari penyebaran kuisioner pada penelitian awal pada 30 guru dan pegawai SDIT Iqra'2 yang dapat dilihat pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Disiplin Kerja dan Kompensasi pada Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Disiplin Kerja		**Kompensasi**	
Kriteria	**Jumlah (orang)**	**Kriteria**	**Jumlah (orang)**
Baik	20	Besar	0
Cukup	10	Sedang	22
Tidak Baik	0	Kecil	8

Sumber : Hasil Kuisioner Pendahuluan pada Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2, Mei 2016

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, dapat kita ketahui bahwa berdasarkan hasil jawaban untuk disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 paling banyak pada kriteria baik sebanyak 20 orang, dan tidak terdapat disiplin kerja dengan kriteria tidak baik.. Selanjutnya untuk kompensansi terhadap guru dan karyawan SDIT 2 didominasi dengan kriteria besar kecil adalah sebanyak 8, kompensasi dengan kriteria sedang sebanyak 22 orang orang, dan tidak terdapat kompensasi dengan kriteria besar.

Berdasarkan hasil jawaban terhadap kuisioner di atas, maka dapat diketahui bahwa guru dan pegawai SDIT Iqra'2 sudah merasa memiliki disiplin kerja yang baik, namun kompensasi yang diberikan oleh sekolah masih dikategorikan sedang. Oleh karena itu untuk lebih meningkatkan disiplin kerja guru dan pegawai SDIT Iqra'2 salah satunya adalah dengan meningkatkan kompensasi.

Melihat dari fenomena yang terjadi di atas, penulis merasa tertarik untuk meneliti lebih dalam lagi mengenai kompensasi dan disiplin kerja,sehingga mendorong penulisan proposal dengan judul: **"Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru dan Karyawan pada Sekolah Dasar Islam Terpadu Iqra' 2 (SDIT Iqra'2) Kota Bengkulu"**

B. Batasan Masalah

Untuk menjaga agar penulisan skripsi ini lebih terarah dan menghindari kemungkinan pembahasan yang menyimpang dari pokok permasalahan yang hendak diteliti, maka penulis membatasi permasalahan

yang hendak pada dua variabel penelitian, yaitu variabel bebas berupa kompensasi yang diberikan oleh SDIT Iqra' 2 dan variabel terikat berupa disiplin kerja. Adapun sampel penelitian adalah karyawan dan guru SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah di atas maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh kompensasiterhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu?
2. Seberapa besarpengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu?

Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan penulisan skripsi ini secara umum adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 kota Bengkulu.

Sedangkan secara khusus, tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Pengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.
2. Besarpengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.

D. Kegunaan Penelitian

Secara teoritis, penelitian ini dapat menambah wacana pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia, sehingga pada gilirannya dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya di SDIT Iqra' 2 dan organisasi perusahaan lain pada umumnya.

Secara praktis, penelitian ini merupakan sumbangan penting bagi SDIT Iqra' 2 dalam pengembangan disiplin guru dan karyawan di lingkungan sekolah, yang kemudian penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam pembentukan guru dan karyawan yang disiplin.

E. Penelitian Terdahulu

Judul skripsi yang akan saya teliti, sebelumnya sudah terdapat penelitian terdahulu yang membahas tentang disiplin kerja, antara lain:

1. Penelitian Maristiana Ayu yang berjudul: hubungan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui penyebab tingginya absensi karyawan sebagai indikasi menurunnya disiplin kerja dan untuk mengetahui bagaimana hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode analisis dengan menyebarkan kuisioner pada sampel sebanyak 37 karyawan. Hasil analisis kuantitatif diperoleh nilai r_{xy}= 0,897 yang dibandingkan dengan nilai r_{xy}pada tabel *Product Moment*, dengan n= 37 dengan taraf signifan 5 % = 0.325 maupun pada taraf signifan 1 % = 0,418 menunjukan nilai

0.897 > 0.325;0.418. Dengan demikian hipotesis yang berbunyi bahwa kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung dapat diterima. Selanjutnya nilai kadar persentase yang diperoleh sebesar 80,46 % ini menunjukkan bahwa hubungan kompensasi dengan disiplin kerja pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung sebesar 80,46 % dansisanya sebesar 19,54 % berhubungan dengan faktor lain. Berdasarkan perhitungan t test diperoleh nilai t_{hitung} = 3,96 pada n = 37. Bila bandingkan nilai t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95 % (α=5 %) ternyata hasil hitung lebih besar dari t tabel yaitu : t hitung = 3,96 > t0,05 (n – 2) = 1.684, artinya kompensasi mempunyai hubungan yang positif terhadappeningkatan disiplin kerja karyawan.[9]

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah meneliti hubungan kompensasi dengaaan disiplin kerja. Sedangkan perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah tempat penelitian yaitu pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung dengan menggunakan 37 sampel dan menggunakan analisis data *Product Moment*.

2. Penelitian Dhista Adi Prabowo yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang. Penelitian ini bertujuan: (1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi

[9] Maristiana Ayu, 2012, *Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung, Jurnal Organisasi dan Manajemen, Vol.2, No:2 (111-119) Oktober 2012.*

terhadap disiplin kerja pegawai; (2) Untuk menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja pegawai; (3) Untuk mengetahui faktor yang paling kuat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Berdasarkan analisis data statistik, indikator-indikator dalam penelitian ini bersifat valid dan reliabel. Pada pengujian asumsi klasik, model regresi bebas multikolinearitas, tidak terjadi heteroskedastisitas dan berdistribusi normal. Variabel yang paling besar yaitu variabel pengawasan pimpinan sebesar 0,560, sedangkan variabel yang paling kecil yaitu variabelkompensasi sebesar 0,345. Hasil penelitian mendapatkan bahwa seluruh variabel independenberpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependennya.[10]

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah meneliti pengaruh kompensasi terhadap variabel lain, selain itu penelitian ini juga menggunakan uji asumsi klasik dan uji regresi sederhana. Selanjutnya perbedaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah tempat penelitian yaitu pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang dengan menggunakan variabel pengawasan pimpinan terhadap disiplin kerja

[10]Dhista Adi Prabowo, 2014,*Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang*, Tesis (Tidak Diterbitkan), (Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dipenogoro)

BAB II

KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR

A. Kajian Teori

1. Kompesansi

a. Pengertian Kompensasi

Pada dasarnya manusia bekerja juga ingin memeroleh uang untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Untuk itulah seorang karyawan mulai menghargai kerja keras dan semakin menunjukkan loyalitas terhadap perusahaan dan karena itulah perusahaan memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan yaitu dengan jalan memberikan kompensasi.

Kompensasi seringkali disebut sebagai penghargaan dan dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan pada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisas. Kompensasi ialah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi.[11]

[11] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen* ..., h.118-119.

Menurut Mangkunegara kompensasi sebagai sistem reward atau imbalan, merupakan keseluruhan paket keuntungan sehingga organisasi bisa membuat sesuatu yang bermanfaat bagi anggotanya serta diikuti bagaimana mekanisme dan prosedur imbalan didistribusikan. Sistem imbalan bisa mencakup gaji, penghasilan, uang pensiun, uang liburan, promosi ke posisi yang lebih tinggi. Juga berupa asuransi keselamatan kerja, transfer secara horisontal untuk mendapat posisi yang lebih menantang atau ke posisi utama untuk pertumbuhan dan pengembangan berikutnya, serta berbagai macam bentuk pelayanan.[12]

Simamora mengemukakan kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti konstribusi mereka kepada organisasi. [13] Sedangkan menurut Rachmawati kompensasi adalah salah satu cara organisasi untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pada karyawan.[14]

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi atau remunation bukanlah hanya imbalan yang berbentuk uang saja tetapi dalm bentuk lainnya.

Menurut Hariandja menyatakan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai sebagai akibat

---

[12] A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung : Remaja Rosdakarya, 2001), h. 83.

[13] Henry Simamora,*Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, (Yogyakarta: STIE YKPN, 2004), h.. 442.

[14] Ike Kusdyah Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta : ANDI, 2008), h. 144.

pelaksanaan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yaitu dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti dan lain-lain.[15]

Lebih lanjut menurut Sastrohardiwiryo mengemukakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.[16]

Berdasarkan pengertian-pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi dalam bentuk uang dan juga dalam bentuk–bentuk lainnya, yang dapat berupa gaji, bonus, insentif, dan tunjangan, seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang, makan, cuti, dan lain-lain.

b. Tujuan Kompensasi

Sedarmayanti berpendapat bahwa pemberian kompensasi dalam suatu organisasi harus diatur agar menjadi sistem yang baik dalam organisasi. Tujuan kompensasi yang baik adalah sebagai berikut :

---

[15]Hariandja, Marihot T.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Grasindo, 2002), h. 224.

[16]B.Siswanto Sastrohadiwiryo, *Manajemen* ..., h. 181.

1) Menghargai prestasi kerja, dimana pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan orang terhadap prestasi kerja para pegawainya sesuai yang diinginkan organisasi.
2) Menjamin keadilan, dimana dengan adanya sistem imbalan yang baik, akan menjamin adanya keadilandiantara pegawai dalam organisasi
3) Mempertahankan pegawai, dimana dengan sistem imbalan yang baik, maka para pegawai akan lebih betah bertahan bekerja pada organisasi.
4) Memperoleh pegawai yang bermutu
5) Pengendalian Biaya, dimana dengan sistem imbalan yang baik, akan mengurangi seringnya pelaksanaan *recruitment*. Hal ini berarti penghematan biaya untuk *recruitment* dan seleksipegawai baru.
6) Memenuhi peraturan[17]

Sementara itu Hasibuan mengemukakan bahwa tujuan dari kompensasi, antara lain:

1) Ikatan kerjasama

   Agar terjalin ikatan kerjasama antara majikan dengan pegawai, dimana pegawai harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian.

[17] Sedarmayanti,*Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Jakarta: Mandar Maju, 2001), h.24-25.

2) Kepuasan kerja

   Dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial dan egoistiknya sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya itu.

3) Pengadaan efektif

   Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan pegawai yang berkualitas untuk organisasi itu akan lebih mudah.

4) Motivasi

   Jika balas jasa yang diberikan memotivasi bawahannya cukup besar, manajemen akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

5) Stabilitas kerja

   Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetitif, maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn over* relatif kecil.

6) Disiplin

   Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7) Pengaruh serikat buruh

   Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8) Pengaruh Pemerintah

Jika program kompensasi itu sesuai dengan Undang-Undang Perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum), maka campur tangan pemerintah secara berlebihan dapat dihindarkan.[18]

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan dari pemberian kompensasi tersebut saling terkait, artinya apabila pemberian kompensasi tersebut mampu mengundang orang-orang yang potensial untuk bergabung dengan organisasdan membuat pegawai yang baik untuk tetap bertahan di organisasi, serta mampu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya, berarti produktivitas juga akan meningkat dan organisasi dapat menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif, sehingga organisasi lebih dimungkinkan untuk dapat mencapai sasaran strategisnya yaitu mempertahankan kelangsungan hidup dan mengembangkan usaha

c. Bentuk Kompensasi

Salah satu tujuan pokok pegawai dalam bekerja adalah untuk memperoleh kompensasi yang seringkali berupa gaji yang diterima pegawai secara periodik. Kompensasi diadakan agar pegawai dapat memenuhi seluruh atau sebagian kebutuhan dan keinginannya. Organisasi / organisasi memberikan kompensasi sebagai salah satu bentuk penghargaan atas jasa yang telah diberikan oleh pegawai

[18] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen* ..., h.137-138.

melalui hasil kerja. Kompensasi tidak selalu berbentuk imbalan yang bersifat finansial/keuangan.

Simamora memetakan bentuk kompensasi dalam dua kelompok yaitu:

1) Kompensasi Langsung

   Kompensasi dapat berupa kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa upah, premi, dan insentif. Upah adalah suatu bentuk pemberian kompensasi yang bersifat ”finansial” dan merupakan yang utama dari bentuk kompensasi yang ada. Upah dibagi menjadi empat bagian yakni upah menurut prestasi kerja, upah menurut lama kerja, upah menurut senioritas dan upah menurut kebutuhan. Sementara insentif adalah suatu sarana motivasi yang diberikan kepada seseorang sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada pegawai agar mendapat semangat yang lebih besar untuk berprestasi.

2) Kompensasi Tidak Langsung

   Kompensasi tidak langsung yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah cakupan tunjangan *(benefit)* yang luas. Tunjangan pegawai adalah (*employee benefit*) adalah pembayaran (*payment)* dan jasa *(service)* yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi membayar semua atau sebagian dari tunjangan. Dari kedua bentuk kompensasi diatas dapat disimpulkan

bahwa jika kompensasi disuatu organisasi dapat diterapkan dngan baik maka kinerja karyawan akan termotivasi dan lebih meningkat.[19]

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin kerjamenurut Wursanto yaitu keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segalakegiatan sesuai dengan norma-norma / peraturan yang telah ditetapkan.[20]

Sedangkan menurut Nitisemito disiplin kerja adalah sikap, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaanbaik tertulis maupun tidak tertulis.[21]Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuhdan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulismaupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelakuntuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas danwewenang yang diberikan kepadanya.[22]

Jadi dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerjaadalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yangnampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antaraorganisasi dan pegawainya.

---

[19]Henry Simamora, *Manajemen* ..., h. 436-450.
[20] Wursanto, *Manajemen Kepegawaian,* (Yogyakarta: Kanisius,2000), h. 108.
[21] Nitisemito, Alex, S, *Manajemen Personalia,*(Jakarta: Ghalia, 2006), h. 263.
[22] Susanto. *Manajemen Personalia,* (Bandung: Gunung Agung , 2009), h. 278.

Disiplin kerja menurut Rivai adalah:

> ”Suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.”[23]

Sinungan menjelaskan bahwa disiplin kerja itu merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.[24] Selanjutnya Keith Davis yang di kutip oleh Mangkunegara mengemukakan bahwa ”*Dicipline is management action to enforce organization standar*” (Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi).[25]

Berdasarkan pengertian-pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan perorangan maupun kelompok berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-

---

[23] Veithzal Rivai,*Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari. Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2005), h. 444.

[24]Muchdarsyah Sinungan,*Produktivitas Apa dan Bagaimana*, (Jakarta: Bumi Askara, 2000), h. 146.

[25]A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen* ..., h. 129.

peraturan yang berlaku, baik yang tertulismaupun tidak tertulis serta sanggup menerima sanksi-sanksinya

b. Bentuk-bentuk Disiplin Kerja

Berikut ini adalah bentuk-bentuk disiplin kerja menurut Rivai:

1) Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang berbuat salah
2) Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
3) Perspektif hak-hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
4) Perspektif utilitarian adalah berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.[26]

Selanjutnya jenis disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah terdiri dari atas:

1) *Self imposed dicipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiriatas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan.Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannyadan merasa telah mejadi bagian dari organisasi sehingga orang akantergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segalaperaturan yang berlaku.

[26]Veithzal Rivai, *Manajemen* ..., h. 444.

2) *Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan,perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbulkarena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanyapaksaan atau ancaman dari orang lain.*Command dicipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan,perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbulkarena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanyapaksaan atau ancaman dari orang lain.[27]

Dalam setiap organisasi atau instansi yang diinginkan adalahjenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dankesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itulebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetapmenjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatanpendisiplinan. Kegiatan pendisiplinan itu terdiri dari:

1) Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untukmendorong para pegawai agar secara sadar mentaati berbagai standar dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan "*Self Dicipline*" pada setiap pegawai tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap

[27]Winardi, *Azas-azas Manajemen*, (Bandung : Alumni, 2003), h.218

pegawai, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan.

2) Disiplin Korektif

Disiplin ini merupakan kegiatan yang diambil untukmenangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturandan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakanpendisiplinan (*disiplin action*) yang wujudnya berupa *scorsing*.[28]

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Dalam pelaksanaan tindakan disipliner, Veitzal Rivai menjelaskan tiga pendekatan yang dapat dilakukan, yaitu:

1) Aturan tungku panas *(hot stove rule).* Pendekatan tungku panas ini terfokus pada perilaku masa lalu.
2) Tindakan disiplin progresif *(progressive discipline).* Tindakan ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa terdapat hukuman minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran. Tujuan tindakan ini adalah membentuk program disiplin yang berkembang mulai dari hukuman yang ringan hingga yang sangat keras. Disiplin progressif

[28] Hani.T.Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya ManusiaEdisi Kedua*, (Yogyakarta : BPFE , 2001), h. 176.

dirancang untuk memotivasi karyawan agar mengkoreksi kekeliruannya secara sukarela.

3) Tindakandisiplin positif *(positive discipline).* Disiplin positif tertumpukan pada konsep bahwa para karyawan mesti memikul tanggung jawab atas pribadi mereka dan persyaratan-persyaratan pekerjaan.[29]

3. Hubungan Kompensasi dan Disiplin Kerja

Kompensansi merupakan salah satu bentuk perhatian yang dapat diberikan organiasi kepada karyawan dalam mensejahterakan dan untuk memotivasi pegawainya. Pemberian kompensasi tidak semata memberikan reward atas keberhasilan suatu pekerjaan yang telah tercapai, tetapi juga untuk meningkatkan proses kerja, kompetensi sebagai upaya untuk memberikan penghargaan atas usaha pekerjaan yang telah dilakukan seseorang. Dengan memberikan kompensasi, maka diharapkan disiplin kerja dari pegawai akan meningkat.

Hasibuan mengemukakan bahwa salah tujuan dari kompensasi adalah disiplin kerja. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.[30] Lebih lanjut Hasibuan menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan

[29]Veithzal Rivai, *Manajemen* ..., h. 445.
[30] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen* ..., h.137-138.

kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksihukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.[31]

Demikian pula Singodimenjo *dalam* Sutrisno menyatakan bahwa salah satu hal yang mempegaruhi disiplin pegawai adalahbesar kecilnya pemberian kompensasidimana karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.[32]

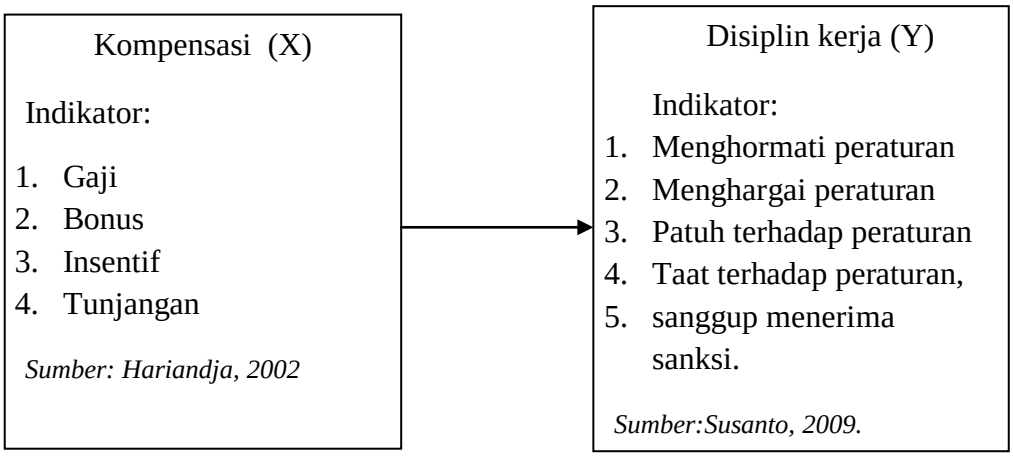
Berdasarkan pendapat di atas dapat dilihat bahwa kompensasi atau balas jasa mempunyai hubungan terhadap disiplin kerja karyawan, dimana kompensasi memberikan pengaruh positf terhadap disiplin kerja karyawan, yaitu dengan meningkatnya kompesasi akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

B. Kerangka Berpikir

Berdasarkan judul penelitian yang penulis teliti yaitu "Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, dengan tujuan penelitian untuk mengetahui mengenai pandangan guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu terhadap kompensasi dan disiplin kerja, serta mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan. Oleh karena itu, kerangka berpikir penelitian ini adalah sebagaimanapadaGambar 2.1.

---

[31] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen* ..., h.194.
[32]Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Kencana, 2011), h.89.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

C. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Ha : Terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.

Ho : Tidak terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif dengan pendekatan langsung di lapangan (*field research*) yaitu dengan meneliti langsung guru dan karyawan di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu. Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih.[33]

B. Waktu dan Lokasi Penelitian

1. Waktu Penelitian

   Penelitian dilaksanakan selama 1 bulan yaitu mulai tanggal 20 Januari sampai dengan 20 Februari tahun 2017.

2. Tempat Penelitian

   SDIT Iqra' 2 yang berada di jalan Merawan RT 25 RW 07 Kelurahan Sawah Lebar Kota Bengkulu. dipilihnya SDIT Iqra' 2 sebagai tepat penelitian, karena SDIT Iqra' 2 merupakan salah satu sekolah swasta Islam yang terkemuka di Kota Bengkulu, sehingga disiplin guru dan karyawan sangat penting ditingkatkan.

---

[33] Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*, (Jakarta : GP Press, 2008), h. 63-64.

C. Populasi dan Sampel

Apabila ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian populasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 yang berjumlah 79 orang.

Adapun pengambilan sampel penelitian didasarkan pada pendapat Arikunto yang mengemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua.[34] Dengan demikian pada sampel penelitian adalah seluruh populasi penelitian yaitu seluruh guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 yang berjumlah 79 orang.

D. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Pengumpulan Data

Adapun sumber data yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data primer pada penelitian ini adalah data yang diperoleh langsung dariu guru dan karyawan sebagai sampel penelitian dengan menyebarkan kuisioner sehingga diperoleh data mengenai variabel penelitian berupa kompensasi dan disiplin kerja.

b. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dari SDIT Iqra'2 dalam bentuk yang sudah siap disusun atau diolah, dapat berbentuk tabel atau laporan lainnya, antara lain data absen guru, profil sekolah seperti struktur

[34] Suharsimi Arikunto. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek, (*Jakarta. Penerbit Rineka Cipta, 2006), h. 134.

organisasi, jumlah guru, jumlah karyawan, jumlah siswa, sarana dan prasarana, dan lain-lain.

2. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mengambil data serta informasi dilakukan dalam penelitian ini maka penulis menggunakan metode sebagai berikut :

1. Kuesioner

   Kuisioner merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner dapat berupa pertanyaan atau pernyataan tertutup atau terbuka.[35] Kuisioner yang digunakan dalam penelitian yang digunakan dalam adalah kuesioner tertutup, dimana pertanyan yang terdapat di dalam kuisioner telah memiliki alternatif jawaban untuk disiplin kerja adalah baik dengan skor 3, cukup dengan skor 2, dan tidak baik dengan skor 1. Sedangkan alternatif jawaban untuk kompensasi adalah besar dengan skor 3, sedang dengan skor 2, dan kecil dengan skor 1.

2. Dokumentasi

   Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data tidak langsung ditujukan pada subjek penelitian, namun melalui dokumen. Dokumen yang digunakan dapat berupa buku harian, surat pribadi, laporan, notulen rapat, catatan kasus dalam pekerjaan sosial dan dokumen

[35] Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h. 142

lainnya. [36] Metode pengumpulan dokumentasi pada penelitian ini digunakan untuk mengumpulkan data-data sekunder berupa data absen guru, profil sekolah seperti struktur organisasi, jumlah guru, jumlah karyawan, jumlah siswa, sarana dan prasarana, dan lain-lain.

E. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional merupakan penyajian pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang diukur atau penerepan dari yang didefenisikan. [37] Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu:

1. Kompensasi (X)

   Kompesansi adalah keseluruhan balas jasa yag diterima oleh guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan di SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu dalam bentuk uang. Indikator kompensasi adalah: (a) gaji, (b) bonus, (c) insentif, dan (d) tunjangan. Masing-masing indikator kompensasi akan diukur dengan skala Likert yang terdiri dari 3 alternatif pilihan yaitu: besar dengan skor 3, sedang dengan skor 2, dan kecil dengan skor 1. [38]

---

[36] M. Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya, (*Bogor: Ghalia Indonesia, 2002), h. 87.

[37] Kasmadi dan Nia Siti Sunairah, *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2013), h. 82.

[38] Sugiyono, *Statistika Untuk Penelitian*, (Bandung: Alfabeta, 2010), h. 93.

2. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan oleh SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Adapun indikator disiplin kerja adalah: (a) menghormati peraturan, (b) menghargai peraturan, (c) patuh terhadap peraturan, (d) taat terhadap peraturan, (e) sanggup menerima sanksi. Masing-masing indikator disiplin kerja akan diukur dengan skala Likert yang terdiri dari 3 alternatif pilihan yaitu: baik dengan skor 3, cukup dengan skor 2, dan tidak baik dengan skor 1. [39]

F. Instrumen Penelitian

Berdasarkan teknik pengumpulan data, maka isntrumen penelitian ini terdiri dari dua macam yaitu, yaitu:

1. Kuisioner

Kuisioner digunakan untuk memperoleh data dari responden penelitian mengenai variabel penelitian, yaitu kompensasi dan disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu. Untuk mempermudah penyusunan penelitian maka disusun kisi-kisi kuisioner berdasarkan indikator variabel, yaitu:

[39] Sugiyono, *Statistika* ..., h. 93.

Tabel 3.1 Kisi-kisi Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	No. Item Kuesioner
1	Kompensasi (X)	1. Gaji	1
		2. Bonus	2
		3. Insentif	3
		4. Tunjangan	4
2	Disiplin Kerja (Y)	1. Menghormati peraturan	1, 2, 3
		2. Menghargai peraturan	4, 5, 6
		3. Patuh terhadap peraturan	7, 8
		4. Taat terhadap peraturan	9, 10, 11
		5. Sanggup menerima sanksi	12, 13

2. Daftar Dokumentasi

Pedoman dokumentasi merupakan instrumen penelitian untuk mengumpulkan data-data yang bersumber pada data sekunder berupa data absen guru, profil sekolah seperti struktur organisasi, jumlah guru, jumlah karyawan, jumlah siswa, sarana dan prasarana, dan lain-lain. Dafar dokumentasi berupa daftar *check list data*, untuk mengetahui data-data yang sudah diperoleh atau belum.

G. Teknik Analisa Data

1. Pengujian Kualitas Data

a. Uji Validitas dan Uji Reliabitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika Pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Adapun metode yang digunakan pada

uji validitas inimenggunakan korelasi *Pearson Correlation* dimana alat ukur dikatakan valid jika "Sig < α (0,05)".[40]

Uji reliabilitas dugunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap kosisten jika pengukuran tersebut diulang.[41] Dimana alat ukur dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,50.[42]

b. Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah data yang terdistribusi normal, artinya data tersebut didapatkan dari beberapa sampel yang berasal dari populasi yang sama. Metode yang digunakan untuk menguji data untuk dikatakan normal adalah dengan menggunakan metode *Kolmogrof Smirnov*[43] pada signifikansi uji (α) = 0,05 dengan kriteria kenormalan pada Signifikansi uji (α) = 0,05 adalah sebagai berikut:

- Jika Sig.> α, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal.
- Jika Sig.< α, maka sampel bukan berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

---

[40] Imam Ghazali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*, (semarang: Universitas Diponegoro, 2013), h. 53.

[41] Lembaga Pendidikan Keterampilan Komputer IAIN Bengkulu, *Panduan Praktikum Semester IV : SPSS*, (Bengkulu: LPKK IAIN Bengkulu, 2012), h. 15.

[42] Rina Puspitasari, *Skripsi dengan Judul Pegaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menggunakan Jasa Layanan Gadai Syariah*, Bengkulu, 2015, h. 37

[43] Duwi Priyatno, *Analisis Korelasi , Regresi dan Multivariate dengan SPSS*, (Yogyakarta: Gava Media, 2013), h.38.

c. Uji Homogenitas

Uji homogenitas dimaksudkan untuk memperlihat bahwa dua atau lebih kelompok data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama. Metode yang digunakan untuk uji homogenitas data dalam penelitian ini adalah dengan uji *Levene* yaitu tes uji *Of Homogenity Of Variance* untuk menentukan homogenitas pada signifikansi uji (α) = 0,05 dengan hipotesis sebagai berikut:

- Jika Sig. > α , maka variansi setiap sampel sama (homogen)
- Jika Sig. < α , maka variansi setiap sampel tidak sama (tidak homogen).[44]

2. Pengujian Hipotesis

Teknik statistik analitik yang digunakan adalah regresi linier. Regresi ini digunakan untuk melihat atau memperkirakan variabel yang satu atas variabel yang lainnya, seperti sumbangan variabel, pengaruh variabel, hubungan sebab akibat antara variabel tidak terikat terhadap variabel terikat. Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Regresi Linier Sederhana karena penelitian ini terdiri dari satu variabel bebas dan satu variabel terikat dengan model dasar sebagai berikut:

$$Y = f(X)$$

Dengan kaidah-kaidah garis regresi selanjutnya rumusan tersebut menjadi:

[44] Duwi Priyatno, *Analisis...*, h.38

$$Y = a + \beta X + e$$

Dimana :

Y = Disiplin kerja

X = Kompensasi

a = Nilai Konstanta

β = koefisien regresi

e = Variabel pengganggung

Hipotesis persamaan model analisis regresi diuji adalah sebagai berikut:

a. Uji t (Parsial)

Pengujian uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan satu variabel penjelas secara signifikan individual dalam menerangkan variabel terikatnya. Alat ini untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel tidak bebas. Hipotesis yang digunakan untuk uji t adalah:

Ho: $\beta 1 = 0$, tidak ada hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

Ha: $\beta 1 \neq 0$, ada hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat

Kriteria pengujian:

- Jika Sign. (probabilitas) > α (5%) maka Ho diterima sedangkan Ha ditolak

- Jika Sig (probabilitas) < α (5%) maka Ho ditolak sedangkan Ha diterima.[45]

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi (R^2) ini bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai R^2 mempunyai range antara 0-1. Jika nilai R^2 mendekati 0 (nol) maka dimaksudkan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas tidak ada keterkaitan tetapi jika nilai R^2 mendekati 1 maka dimaksudkan antara variabel bebas dan variabel tidak bebas ada keterkaitan atau dengan kata lain hasil estimasi akan semakin mendekati sebenarnya.

Koefisien determinasi R^2 digunakan untuk mencari pengaruh kompensasi terhadap disiplin guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, jika hasil perhitungan menunjukkan $0 \leq R^2 \leq 1$. Jika r mendekati 1 maka variabel Y mendekati kebenaran, dan dapat memberikan informasi yang cukup.[46] Hanley dan Spash *dalam* Melati merekomendasikan 15% atau 0,15 sebagai batas minimum dari R_2 yang realibel.[47]

---

[45] Lembaga Pendidikan Keterampilan Komputer IAIN Bengkulu, *Panduan Praktikum Semester IV : SPSS*, (Bengkulu: LPKK IAIN Bengkulu, 2012), h. 15.

[46] Setiawan dan Dwi Endah Kusrini, *Ekonometrika*, (Yogyakarta: Andi, 2010), h. 64.

[47] Aisya Nadhira Melati, Analisis Ekonomi Lingkungan Bandara Soekarno Hatta, (Bogor: ITB, 2013), h. 31.

Untuk mempermudah proses perhitungan hasil penelitian, maka analisis penelitian ini, baik analisis pengujian data dan analisis pengujian hipotesis akan menggunakan *Software SPSS Versi 16.0.*

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

1. Sejarah Singkat SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu dan SDIT Iqra' 1 Kota Bengkulu yang dahulunya bernama SDIT Iqra' digagas oleh para pendiri Yayasan Al Fida, yaitu M. Syahfan Badri, Dani hamdani, Hamdani Nasution, M. Syamlan dan Dede Kusyana di Kota Bengkulu pada tahun 1999. Pendirian sekolah ini digerakkan oleh keprihatinan terhadap anak-anak mereka yang akan memasuki usia Sekolah Dasar yang kesulitan untuk menemukan sekolah berkualitas, baik dari sisi pembinaan wawasan keilmuan maupun pembinaan mental, moral dan agamanya. Pada saat itu telah ada TKIT Auladuna yang juga di bawah naungan Yayasan Al Fida.

Berangkat dari kondisi tersebut beberapa orang tersebut bersepakat untuk mengembangkan sebuah Sekolah Dasar Islam Terpadu, yang akhirnya diberi nama SDIT Iqra'. Belajar dari beberapa sekolah yang menggunakan konsep Sekolah Islam Terpadu yang telah lebih dahulu tumbuh di Sumatera (Adzkia-Padang), Jawa (Nurul Fikir–Depok) dan lainnya para pendiri memulai langkahnya dengan tahapan berikut:

a. Mensosialisasikan gagasan pendirian SDIT, terutama kepada lingkungan terdekat.

b. Menjadikan Yayasan Al Fida (YAF) yang akan menaungi lembaga SDIT Iqra', dengan dewan pendiri adalah M. Syahfan Badri, Dani Hamdani, Hamdani Nasution, M. Syamlan dan Dede Kusyana melalui akte notaris Nomor 11 tanggal 13 September 1991 di hadapan notaris Irawan, SH.
c. Menentukan lokasi tempat sekolah tersebut akan didirikan.
d. Melaksanakan persiapan teknis penyelenggaraan sekolah, di antaranya adalah menginventarisasi calon siswa dan membuka pendaftaran calon siswa, menyeleksi calon guru dan lain-lain.
e. Penyelenggaraan kegiatan belajar mengajar (KBM) untuk pertama kalinya pada bulan Juli 1999 dengan 31 orang siswa dan dua orang guru, yaitu Tusman hayadi, S.Pd (merangkap Kepala Sekolah) dan Sri Astuti, A.Ma (merangkap wali kelas), dan pada bulan September ditambah dengan Nadiah, A.Ma dan Musyanto S.Ag.
f. Pada kesempatan selanjutnya pengembangan dilakukan terus baik dari sisi kemampuan manajemen, penyediaan sarana-prasarana, peningkatan kualitas penyelenggaraan KBM, pembinaan SDM dan siswa.

Saat ini SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu setiap tahunnya menerima banyak peminat yang ingin menyekolahkan anaknya ke sekolah ini. Dengan fasilitas dan sarana prasarana yang dibilang cukup lengkap dan memadai, ruang kelas yang banyak serta lingkungan yang asri, bersih dan kondusif, SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu menjadi pilihan utama bagi orang tua yang ingin menyekolahkan anaknya.

2. Letak Geografis SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu terletak di Jalan Merawan 19, RT. 25, RW. 07, Sawah Lebar, Ratu Agung, Kota Bengkulu dengan batasan-batasan sebagai berikut:

a. Sebelah Timur berbatasan dengan perumahan.
b. Sebelah Selatan berbatasan dengan Jl. Merawan.
c. Sebelah Barat berbatasan dengan perumahan.
d. Sebelah Utara berbatasan dengan perumahan.

Dengan lokasi yang demikian ini, menjadikan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu berada dalam posisi yang strategis karena mudah dicapai dari berbagai wilayah dalam Kota Bengkulu.

3. Visi dan Misi SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu mempunyai visi, misi, dan jaminan kualitas tersendiri yang diuraikan, yaitu:

a. Visi SDIT IQRA' 2 Kota Bengkulu

   Terwujudnya Generasi Islami, Berprestasi, Mandiri, dan Berwawasan Lingkungan.

b. Misi SDIT IQRA' 2 Kota Bengkulu
   1) Membimbing pembentukan aqidah yang lurus, ibadah yang benar dan akhlak yang mulia.
   2) Menyelenggarakan pendidikan siswa yang berprestasi, mandiri dan berwawasan lingkungan.

c. Jaminan Kualitas SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

1) Terbiasa melaksanakan sholat lima waktu.
2) Hafal 2 Juz Al Qur'an.
3) Berakhlak Islami.
4) Hafal 40 hadits pilihan.
5) Hafal dzikir dan doa setelah sholat.
6) Senang membaca dan belajar.
7) Bersih, Rapi, Sehat dan Disiplin.
8) Mampu berbicara Bahasa Arab dan Bahasa Inggris dasar.
9) Menguasai kemampuan dasar matematis.
10) Tuntas 5 mata pelajaran utama.

4. Keadaan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Siswa pada SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu berjumlah 833 orang yang terbagi dalam 6 kelas. Untuk lebih jelasnya keadaan siswa SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu dapat dilihat pada Tabel 4.1.

Tabel 4.1 Keadaan Siswa SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu pada Tahun Pelajaran 2016/2017

Kelas	Rombongan Belajar	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
I	4	80	46	126
II	5	86	58	144
III	5	89	69	158
IV	5	83	58	141
V	5	70	62	132
VI	5	71	61	132
Jumlah	**29**	**479**	**354**	**833**

Sumber: Profil SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas terlihat bahwa pada tahun pelajaran 2016/2017 jumlah seluruh siswa di SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu adalah 833 siswa, dengan rincian 479 siswa laki-laki dan 354 siswa perempuan. Siswa tersebut terbagi dalam 6 kelas dengan 29 rombongan belajar, dimana pada kelas I memiliki 4 rombongan belajar, sedangkan kelas II hingga VI masing-masing memiliki rombongan belajar.

5. Keadaan Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Jumlah personil SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, yaitu guru dan karyawan berjumlah 79 orang. Untuk lebih lengkapnyanya dapat dilihat pada Tabel 4.2.

Tabel 4.2 Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Guru/Staf	Jumlah
Kepala Sekolah	1
Guru Tetap	36
Guru Tidak Tetap	27
Tata Usaha	4
Pustakawan	1
Penjaga Kantin	1
Penjaga Sekolah	1
Tukang Kebun	1
Satpam	2
Lainnya/*Cleaning Service*	5
Jumlah	**79**

Sumber: Profil SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Berdasarkan Tabel 1 di atas, secara terperinci jumlah personil SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu terdiri dari guru berjumlah 64 orang, yang terdiri dari kepala sekolah 1 orang, guru tetap 36 orang dan guru tidak tetap 27 orang. Selanjunta karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu berjumlah 15 orang yang terdiri dari tata usaha sebanyak 4 orang, tata usaha, pustakawan, penjaga kantin, penjaga sekolah, dan tukang kebun

masing-masing 1 orang, sedangkan satpan berjumlah 2 orang dan lain-lain/*cleaning service* berjumlah 5 orang.

6. Keadaan Sarana dan Prasarana SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Sarana dan Prasarana SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu terdiri dari tanah, ruangan, serta alat kantor dan alat keterampilan. Untuk sarana prasarana tanah yang dimiliki oleh SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu adalah seluas 26.870 m^2, dengan luas bangunan seluas 582 m^2, lapangan olahraga seluas 480 m^2, kebun seluas 1.500 m^2, dan pemakian lain-lain seluas 254 m^2. Selanjutnya keadaan sarana dan prasarana ruangan yang dimiliki oleh SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu dipaparkan sebagai pada Tabel 4.3.

Tabel 4.3 Keadaan Ruangan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

No	Ruangan	Jumlah	Luas (m2)
1.	Ruang Teori/Kelas	30	60
2.	Lab. IPA	1	2
3.	Ruang Perpustakaan	1	64
4.	Ruang UKS/Pramuka	1	24
5.	Ruang Kepsek	1	42
6.	Ruang Guru	1	56
7.	Ruang Tata Usaha	1	12
8.	Ruang Koperasi	1	36
9.	Rumah Penjaga Sekolah	1	42
10.	Ruang Ibadah	1	72
11.	Km Mandi/WC Guru	4	4
12.	Km Mandi/WC Murid	10	4
13.	Kantin Sekolah	1	8
14.	Bangsal Kendaraan	1	32
15.	Gudang	1	12
16.	Dapur Sekolah	1	24

Sumber: Profil SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Berdasarkan Tabel 4.3, sarana dan prasarana berupa ruangan pada SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu terdiri dari 30 ruangan kelas dan juga terdapat masing-masing 1 ruangan laboratorium IPA, perpustakaan, tata usaha, UKS/Pramuka, kepala sekolah, guru dan tata usaha, dan ruangan lainnya.

Untuk sarana dan prasarana lapangan yang dimiliki oleh SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu adalah 2 lapangan olah raga dengan bidang 20x20 m^2, 2 lapangan bola kaki/futsal dengan bidang 20x20 m^2, 1 lapangan bulu tangkis dengan bidang 12x15 m^2, dan 2 lapangan upacara dengan bidang 25x20 m^2.

Adapun sarana dan prasarana perabotan belajar yang dimiliki oleh SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu dapat dilihat pada Tabel 4.4.

Tabel 4.4 Keadaan Perabotan Belajar SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

No	Ruangan	Jumlah
1.	Meja Siswa	833
2.	Kursi Siswa	833
3.	Meja Guru	56
4.	Kursi Guru	56
5.	Lemari/Rak Buku	25
6.	Lemari/Rak Alat Pembelajaran	5
7.	Papan Tulis	28
8.	Papan Panel / Mading	3
9.	Sound system	28

Sumber: Profil SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Berdasarkan Tabel 4.4, maka sarana sarana dan prasarana perabotan belajar yang dimiliki oleh SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu sudah memadai dan dalam kondisi yang baik untuk menjalankan kegiatan belajar mengajar dengan baik dan lancar.

B. Hasil Penelitian

Deskripsi hasil penelitian ini akan memaparkan mengenai kompensasi yang diberikan kepada kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu, dan pengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu. Hasil penelitian dideskripsikan melalui hasill jawaban responden penelitian terhadap kuisioner penelitian.

1. Kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Untuk melihat kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu Tanggapan menurut responden penelitian dengan sampel sebanyak 79 responden dapat dilihat dari rata-rata jumlah responden yang memilih salah satu alternatif jawaban pada masing-masing indikator variabel penelitian.

Tanggapan responden terhadap kompesansi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota digambarkan melalui indikator (a) gaji, (b) bonus, (c) insentif, dan (d) tunjangan sebagaimana disajikan pada Tabel 4.5.

Tabel 4.5 Kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban		
		K	S	B
1.	Nominal gaji yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu	2	34	43
2.	Nominal bonus yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu	7	50	22
3.	Nominal insentif yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu	12	51	16
4.	Nominal tunjangan yang saya terima SDIT 2 Kota Bengkulu	12	45	22
Jumlah		**33**	**180**	**103**
Rata-Rata		**8,25**	**45,00**	**25,75**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2017.

Berdasarkan perhitungan rata-rata pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator variabel kompensasi menunjukkan bahwa guru dan karyawan SDIT Iqra'2 nominal kompensasi yang sedang, dengan rata-rata jumlah responden sebanyak 45 orang. Untuk masing-masing indikator, dapat diketahui bahwa untuk indikator "Nominal gaji yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu" paling banyak dipilih dengan alternatif jawaban besar dengan jumlah 43 responden. Sedangkan untuk indikator lainnya, responden paling banyak memilih alternatif sedang. Hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu mengganggap bahwa kompensasi yang diperoleh saat bekerja di SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu berada dalam kategori sedang, terutama untuk gaji responden merasa bahwa gaji yang diberikan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu dalam kategori besar.

2. Disiplin Kerja Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

Tanggapan responden terhadap disiplin kerja di SDIT Iqra'2 dengan indikator (a) gaji, (b) bonus, (c) insentif, dan (d) tunjangan dapat dilihat melalui perhitungan rata-rata jawaban responden terhadap kuisioner penelitian yang disajikan pada Tabel 4.6.

Tabel 4.6 Disiplin Kerja Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban		
		TP	K	S
Menghormati Peraturan				
1.	Saya mengingat seluruh peraturan sekolah yang ada.	0	9	70
2.	Saya menjunjung tinggi peraturan sekolah yang dibuat sekolah.	0	7	72
3.	Saya menjalankan semua peraturan yang ada di sekolah.	0	11	68
Rata-Rata		0	9,00	70,00
Menghargai Peraturan				
4.	Peraturan sekolah sangat penting dalam menjalankan pekerjaan.	0	11	68
5.	Adanya peraturan sekolah membuat saya bekerja dengan lebih baik.	0	13	66
6.	Peraturan sekolah membuat saya mengetahui apa yang tidak boleh saya lakukan dalam pekerjaan.	0	14	65
Rata-Rata		0	12,67	66,33
Patuh terhadap Peraturan				
7.	Saya tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.	0	20	59
8.	Saat bekerja saya memperhatikan peraturan yang ditetapkan.	0	19	60
Rata-Rata		0	19,50	59,50
Taat terhadap Peraturan				
9.	Saya datang ke sekolah dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan	0	16	63
10.	Saya mengenakan seragam yang telah ditetapkan sekolah	0	14	65
11.	Saya akan memberitahukan pihak sekolah jika akan absen.	0	22	57
Rata-Rata		0	17,33	61,67

Bersambung…

Tabel 4.6 (Sambungan)

No	Pertanyaan	Pilihan Jawaban		
		TP	K	S
Sanggup menerima sanksi				
12.	Saya bersedia menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.	0	13	66
13.	Saya menjalankan sanksi yang diberikan oleh sekolah.	0	8	71
Rata-Rata		0	10,50	68,50
Rata-Rata Total		**0**	**13,62**	**65,38**

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2017.

Berdasarkan perhitungan rata-rata pada Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator variabel disiplin guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu secara keseluruhan adalah "selalu" menjalankan indikator-indikator disiplin tersebut, dengan rata-rata jumlah responden sebanyak 68,38 orang. Indikator yang paling banyak dipilih oleh responden dengan alternatif pilihan "selalu" adalah indikator menghormati peraturan yaitu dengan rata-rata responden sebanyak 70 orang. Sedangkan indikator yang paling sedikit memperoleh alternatif jawaban "selalu" adalah patuh terhadap peraturan yaitu dengan rata-rata responden sebanyak 59,50 orang.

Hasil di atas menunjukkan bahwa guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu sudah berusaha untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Displin Kerja Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu

a. Pengujian Kualitas Data

1) Validitas dan Reliabilitas

Untuk mengetahui validitas instrumen penelitian, maka data hasil ujicoba instrumen diuji dengan uji korelasi *Product Moment*. Hasil uji validitas masing-masing variabel penelitian secara jelas dapat dilihat pada Tabel 4.7.

Tabel 4.7 Uji Validitas

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kompensasi				
1.	Nominal gaji yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu	0,686	0,219	Valid
2.	Nominal bonus yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu	0,794	0,219	Valid
3.	Nominal insentif yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu	0,847	0,219	Valid
4.	Nominal tunjangan yang saya terima SDIT 2 Kota Bengkulu	0,840	0,219	Valid
Disiplin				
1.	Saya mengingat seluruh peraturan sekolah yang ada.	0,471	0,219	Valid
2.	Saya menjunjung tinggi peraturan sekolah yang dibuat sekolah.	0,460	0,219	Valid
3.	Saya menjalankan semua peraturan yang ada di sekolah.	0,533	0,219	Valid
4.	Peraturan sekolah sangat penting dalam menjalankan pekerjaan.	0,487	0,219	Valid
5.	Adanya peraturan sekolah membuat saya bekerja dengan lebih baik.	0,476	0,219	Valid
6.	Peraturan sekolah membuat saya mengetahui apa yang tidak boleh saya lakukan dalam pekerjaan.	0,544	0,219	Valid
7.	Saya tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.	0,521	0,219	Valid
8.	Saat bekerja saya memperhatikan peraturan yang ditetapkan.	0,483	0,219	Valid

Sambungan...

Tabel 4.7 (Sambungan)

No.	Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
9.	Saya datang ke sekolah dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan	0,470	0,219	Valid
10.	Saya mengenakan seragam yang telah ditetapkan sekolah	0,445	0,219	Valid
11.	Saya akan memberitahukan pihak sekolah jika akan absen.	0,476	0,219	Valid
12.	Saya bersedia menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.	0,491	0,219	Valid
13.	Saya menjalankan sanksi yang diberikan oleh sekolah.	0,500	0,219	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2017.

Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa bahwa seluruh item pernyataan pada variabel penelitian baik variabel kompensasi dan variabel disiplin kerja memiliki r-hitung *product moment* lebih besar dari r-tabel *product moment* pada n = 79 dan taraf signifikan 5% yaitu 0,219. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan pada setiap variabel penelitian adalah valid.

Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan menguji data hasil penelitian menggunakan uji korelasi *Alpha Cronbach*. Hasil uji reliabilitas dari variabel-variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.8.

Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

No	Variabel Penelitian	Jumlah Pernyataan	Koefesien Alpha Cronbach	Keterangan
1	Kompensasi	4	0,729	Reliabel
2	Disiplin Kerja	13	0,804	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2017.

Tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai koefesien *Alpha Cronbach* instrumen penelitian variabel penyalahgunaan kompensasi memiliki reliabilitas sebesar 0,729 dan variabel kompensasi memiliki reliabilitas sebesar 0,804, yang masing-masing koefisien realibilitas lebih besar dibandingkan nilai ketentuan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,50. Oleh karena itu, instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel.

2) Normalitas

Untuk menguji bahwa model regresi penelitian ini memiliki data yang terdistribusi normal, maka dilakukan uji normalitas dengan menggunakan metode *Kolmogrof Smirnov*, yang dapat dilihat pada Tabel 4.9.

Tabel 4.9 Uji Normalitas

Uji Normalitas	Nilai dan Keterangan
Kolmogrof Smirnov	0,697
Sig.	0,716
Keterangan	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2017.

Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai sig. yang diperoleh dari analisis *Kolmogrof Smirnov* sebesar 0,716 lebih besar dibanding α = 0,05, Sesuai dengan hipotesi bahwa jika sig.> α, maka sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, yang menunjukkan bahwa model regresi penelitian yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu memiliki data yang terdistribusi normal. Artinya data tersebut didapatkan dari beberapa sampel

yang berasal dari populasi yang sama, sehingga model regresi linear dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

3) Homogenitas

Untuk menguji homogenitas yang menunjukkan bahwa kelompk sampel yang memberikan data penelitian baik dari variabel kompensasi maupun disiplin kerja berasal dari data sampel berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama digunakan uji *Levene* yaitu tes uji *Of Homogenity Of Variance* yang disajikan pada Tabel 4.10.

Tabel 4.10 Uji Homogenitas

Uji Homogenitas	Nilai dan Keterangam
Nilai *Levene*	1,123
Sig.	0,356
Keterangan	Homogen

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2017.

Tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai sig. yang diperoleh dari analisis *Levene* sebesar 0,356 lebih besar dibanding $\alpha = 0{,}05$. Sebagaimana hipotesis untuk uji homogentitas bahwa jika sig.> α, maka variansi setiap sampel sama (homogen), yang menunjukkan bahwa variasi sampel pada kedua variabel penelitian adalah homogen. Artinya data tersebut didapatkan dari data sampel yang berasal dari populasi yang memiliki variansi yang sama, sehingga data kedua variabel penelitian dapat digunakan untuk menguji hipotesis.

b. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan statistik analitik regresi linier sederhana untuk memperkirakan pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu. Hasil analisis data regresi sederhana disajikan pada Tabel 4.11.

Tabel 4.11 Analisis Data Regresi Sederhana

Pengujian Hipotesis	Nilai dan Keterangam
Konstanta	29,476
Koefesien Regresi	0,820
R	0,653
R^2	0,426
t-hitung	7,558
Sig.	0,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2017.

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis, maka model regresi analisis sederhana yang diperoleh dari hasil analisis adalah:

$$Y = 29,476 + 0,820X + e$$

Selanjutnya dilakukan uji kriteria statistic dengan menggunakan pengujian hipotesis untuk menguji ketepatan model yang dipilih tersebut dalam menjelaskan pengaruh variabel kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu mencakup Uji Parsial (Uji t) untuk menguji pengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu dan Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya

pengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu.

1) **Pengaruh Kompensasi terhadap Displin Kerja Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu (Uji t)**

Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu Pengujian digunakan uji t. Uji t (parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan satu variabel penjelas secara signifikan individual dalam menerangkan variabel terikatnya. Analisis ini untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu terhadap variabel terikat yaitu disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu.

Hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai t-hitung yang diperoleh adalah sebesar 7,588 dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dibanding $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hipotesis untuk uji t bahwa jika sig. < 0,05 maka hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat yang signifikan. Hal in berarti bahwa terdapat pengaruh kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu.

2) Besarnya Pengaruh Kompensasi terhadap Displin Kerja Guru dan Karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu (Uji Koefisien Determinasi-R^2)

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kompensasi terhadap displin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra' 2 Kota Bengkulu dilakukan pengujian koefesien determinasi. Uji koefesien korelasi determinasi (R^2) dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh hubungan variabel bebas (X) yaitu kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu terhadap variabel terikat (Y) yaitu disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu.

Hasil analisis regresi yang terlihat pada Tabel 4.10 terlihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,426, ini berarti variasi perubahan variabel kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu berpengaruh terhadap variasi disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu sebesar 42,6% dan sisanya yaitu sebesar 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam model atau tidak diteliti dalam penelitian ini yang merupakan faktor pengganggu. Nilai nilai persentase R^2 sebesar 42,6% tersebut juga menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang reliabel terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu karena persentase nilai R^2 lebih besar dibanding 15%.

C. Pembahasan

Berdasarkan data penelitian mengenai kompensasi dan disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu tersebut, dilakukan analisis data untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu, dimana diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,588 dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dibanding α = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu. Hal ini berarti kompensasi dapat meningkatkan disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu. Selanjutnya besarnya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu dapat diketahui dari uji koefesien korelasi determinasi (R^2), dimana diperoleh hasil nilai persentase R^2 yang realiabel sebesar 42,6%.

Hasil di atas sejalan dengan pendapat Hasibuan yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa, keadilan, sanksi hukum, ketegasan dan hubungan kemanusiaan [48] Lebih lanjut Hasibuan mengemukakan bahwa salah tujuan dari kompensasi adalah disiplin kerja. Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.[49]

Berdasarkan teori di atas, maka dapat diketahui balas jasa atau kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

[48] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen ...,* h.194.
[49] H. Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen ...,* h.137-138.

seorang pegawai. Adanya pemberian kompensasi yang mencukupi kebutuhan seorang pegawai akan memerikan motivasi kepada pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan baik yang salah satu caranya adalah dengan mentaati peraturan yang diberlakukan oleh organisasi tempatnya bekerja.

Pendapat di atas juga sejalan dengan pendapat Singodimenjo dalam Sutrisno yang menyatakan bahwa salah satu hal yang mempegaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.[50]

Pendapat di atas menunjukkan bahwa besar kecilnya kompensasi yang diberikan suatu perusahaan dapat memepengaruhi tegaknya disiplin seorang karyawan, karena dengan besarnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan berusaha membalas kompensasi yang diberikan perusahaan tersebut dengan mematuhi peraturan yang diberlakukan oleh perusahaan, dengan demikian mereka juga dapat memepertahankan kompensasi yang akan diterima selanjutnya.

Berdasarkan uraian-uraian di atas, maka untuk meningkatkan disiplin kerja guru, maka perlu adanya peningkatan kompensasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu mengganggap bahwa kompensasi yang diperoleh saat bekerja di

[50] Edy Sutrisno, *Manajemen …*, h.86.

SDIT Iqra’2 Kota Bengkulu berada dalam kategori sedang, namun untuk gaji responden merasa bahwa gaji yang diberikan SDIT Iqra’2 Kota Bengkulu dalam kategori besar. Selanjutnya disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra’2 Kota Bengkulu sudah baik dimaina para guru dan karywan berusaha untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian yang telah diuraikan pada Bab IV sebelumnya, maka beberapa kesimpulan yang dapat diuraikan adalah:

1. Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu dengan nilai t-hitung sebesar ,588 dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dibanding α = 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu.
2. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu dilihat dari nilai persentase R^2 sebesar 42,6%, dimana sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. SDIT Iqra'2 Kota Bengkulu dapat meningkatkan kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawannya, terutama untuk bonus, insentif

dan tunjangan, agar disiplin kerja guru dan karyawan semakin meningkat.

2. SDIT Iqra’2 Kota Bengkulu dapat memberikan insentif dan bonus yang lebih besar kepada guru dan karyawannya yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi sehingga dapat menjadi motivasi bagi guru dan karyawan lainnya untuk meningkatkan disiplin kerja..

DAFTAR PUSTAKA

Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek.* Jakarta. Penerbit Rineka Cipta. 2006.

Ayu, Maristiana. *Hubungan Kompensasi dengan Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Rizka Tama Line di Bandar Lampung*. *Jurnal Organisasi dan Manajemen. Vol.2. No:2 (111-119) Oktober 2012.*

Ghazali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program*. Semarang: Universitas Diponegoro. 2013.

Handoko, Hani.T.. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Yogyakarta : BPFE . 2001.

Hariandja. Marihot T.E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo. 2002.

Hasan, M. Iqbal. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor: Ghalia Indonesia. 2002.

Iskandar. *Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial (Kuantitatif dan Kualitatif)*. Jakarta : GP Press. 2008.

Kasmadi dan Nia Siti Sunairah. *Panduan Modern Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta. 2013.

Lembaga Pendidikan Keterampilan Komputer IAIN Bengkulu. *Panduan Praktikum Semester IV : SPSS*. Bengkulu: LPKK IAIN Bengkulu. 2012.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Remaja Rosdakarya. 2001.

Nitisemito, Alex. S. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia. 2006.

Prabowo, Dhista Adi. *Pengaruh Kompensasi dan Pengawasan Pimpinan terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan. Pengelolaan Keuangan dan Asset Daerah Kabupaten Batang*. Tesis (Tidak Diterbitkan). Semarang: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Dipenogoro. 2014.

Priyatno, Duwi. *Analisis Korelasi . Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media. 2013.

Puspitasari, Rina. *Pegaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Nasabah Dalam Menggunakan Jasa Layanan Gadai Syariah*. Skripsi. Tidak Diterbitkan. Bengkulu: Fakultas. 2015.

Rachmawati, Ike Kusdyah. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI. 2008.

Sastrohadiwiryo, B. *Siswanto. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta*: Bumi Aksara.* 2002.

Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju. 2001.

Setiawan dan Dwi Endah Kusrini. *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi. 2010.

Simamora, *Henry. Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN. *2004.*

Sinungan, Muchdarsyah. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara. 2000.

Subagyo, Joko. *Metode Penelitian dalam Teori dan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta. 2006.

Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Alfabeta. 2011.

Susanto. *Manajemen Personalia*. Bandung: Gunung Agung. 2009.

Veithzal, Rivai. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. dari. Teori ke Praktik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. . *2005*

Winardi. *Azas-azas Manajemen*. Bandung : Alumni. 2003.

Wursanto. *Manajemen Kepegawaian.* Yogyakarta: Kanisius. 2000.

Sugiyono. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta. 2010.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana, 2011.

Lampiran 1. Kuisioner Penelitian Pendahuluan

KUISIONER PENELITIAN PENDAHULUAN

PENGANTAR

Assalamuallaikum. Wr.Wb.

Sebelumya saya mohon maaf karena kegiatan saya mengganggu aktivitas Bapak/Ibu. Berhubung saat ini sedang menyelesaikan skripsi pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, dengan mengadakan penelitian dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DAN KARYAWAN PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) IQRA' 2 KOTA BENGKULU**". Oleh karena itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner di bawah ini. Saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu dapat memberi jawaban secara jujur sesuai dengan kenyataan yang ada. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya berterima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :
Nama Inisial : ……
Umur : ……
Jenis Kelamin : ……
Jabatan : ……
Masa Kerja : ……
Pendidikan : ……

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihan jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda silang (X) pada salah satu alternatif jawaban

A. Kompensasi

1. Menurut saya nilai gaji yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu adalah...
   a. Besar
   b. Sedang
   c. Kecil

2. Bonus yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu memiliki nilai yang....
   a. Besar
   b. Sedang
   c. Kecil

3. SDIT 2 Kota Bengkulu memberikan saya insentif yang bernilai....
   a. Besar
   b. Sedang
   c. Kecil

4. Tunjangan yang saya terima SDIT 2 Kota Bengkulu memiliki nilai yang....
   a. Besar
   b. Sedang
   c. Kecil

B. Disiplin Kerja

1. Saya menghormati peraturan yang berlaku di SDIT 2 Kota Bengkulu dengan....
   a. Baik
   b. Cukup
   c. Tidak Baik

2. Saya menghargai semua peraturan yang ada di SDIT 2 Kota Bengkulu dengan....
   a. Baik
   b. Cukup
   c. Tidak Baik

3. Saya mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan di SDIT 2 Kota Bengkulu dengan....
   a. Baik
   b. Cukup
   c. Tidak Baik

4. Saya taat terhadap peraturan yang berlaku di di SDIT 2 Kota Bengkulu dengan....
   a. Baik
   b. Cukup
   c. Tidak Baik

5. Saya sanggup menerima sanksi yang diberikan jika melakukan pelanggaran terhadap peraturan yang ada di SDIT 2 Kota Bengkulu dengan....
   a. Baik
   d. Cukup
   e. Tidak Baik

Lampiran 2. Kuisioner Penelitian

KUISIONER PENELITIAN

PENGANTAR

Assalamuallaikum. Wr.Wb.

Sebelumya saya mohon maaf karena kegiatan saya mengganggu aktivitas Bapak/Ibu. Berhubung saat ini sedang menyelesaikan skripsi pada Program Studi Ekonomi Syariah Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi Islam Institut Agama Islam Negeri Bengkulu, dengan mengadakan penelitian dengan judul "**PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU DAN KARYAWAN PADA SEKOLAH DASAR ISLAM TERPADU (SDIT) IQRA' 2 KOTA BENGKULU**". Oleh karena itu, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner di bawah ini. Saya mengharapkan kepada Bapak/Ibu dapat memberi jawaban secara jujur sesuai dengan kenyataan yang ada. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu, saya berterima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

No Responden :
Nama Inisial : ……
Umur : ……
Jenis Kelamin : ……
Jabatan : ……
Masa Kerja : ……
Pendidikan : ……

PETUNJUK PENGISIAN

Pilihan jawaban yang paling tepat menurut Bapak/Ibu dengan cara memberi tanda check (✓) pada salah satu alternatif jawaban, yaitu:

Disiplin Kerja:	Kompensasi:
S = Selalu	B = Besar
K = Kadang-kadang	S = Sedang
TP = Tidak Pernah	K = Kecil

A. Kompensasi

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		K	S	B
1.	Nominal gaji yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu			
2.	Nominal bonus yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu			
3.	Nominal insentif yang saya terima dari SDIT 2 Kota Bengkulu			
4.	Nominal tunjangan yang saya terima SDIT 2 Kota Bengkulu			

B. Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		TP	K	S
Menghormati Peraturan				
1.	Saya mengingat seluruh peraturan sekolah yang ada.			
2.	Saya menjunjung tinggi peraturan sekolah yang dibuat sekolah.			
3.	Saya menjalankan semua peraturan yang ada di sekolah.			
Menghargai Peraturan				
4.	Peraturan sekolah sangat penting dalam menjalankan pekerjaan.			
5.	Adanya peraturan sekolah membuat saya bekerja dengan lebih baik.			
6.	Peraturan sekolah membuat saya mengetahui apa yang tidak boleh saya lakukan dalam pekerjaan.			
Patuh terhadap Peraturan				
7.	Saya tunduk terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh sekolah.			
8.	Saat bekerja saya memperhatikan peraturan yang ditetapkan.			

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		TP	K	S
Taat terhadap Peraturan				
9.	Saya datang ke sekolah dan pulang sesuai dengan waktu yang ditentukan			
10.	Saya mengenakan seragam yang telah ditetapkan sekolah			
11.	Saya akan memberitahukan pihak sekolah jika akan absen.			
Sanggup menerima sanksi				
12.	Saya bersedia menerima sanksi jika melakukan pelanggaran.			
13.	Saya menjalankan sanksi yang diberikan oleh sekolah.			

Mahasiswa yang menyatakan,

Septo Ekiyoso
NIM: 2123619536

Mengetahui:

Pembimbing I,

Drs. Nurul Hak, MA
NIP.199630319200003200 3

Pembimbing II,

Yosy Arisandy, MM
NIP. 19850801201403200