

Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru dalam perspektif ekonomi islam¹ **Aga Gumantara**

Universitas Islam An Nur Lampung

Keywords:

Islamic Economics, compesation

***Correspondence Address:**

Aga.alfamart@gmail.com

Abstract:

Compensation was a company's giving form to employee either in form of money, goods, or facility as a feedback toward their job. Stefani Sharia Hotel Pekanbaru gave compensation in form of money and goods to employee in order to fulfil the employee needs in hope that they would feel satisfy and improved their performance. However, based on writer presurvey, there was employees that complained about their compensation, they were not satisfy with the compensation given to them. The purpose in this research examined to analyze the compensation in improving employee performance. This research used descriptive qualitative analysis, described, and resumed various conditions and situations from various data collection such as interview or observation about the problem happened in the field. Furthermore, this research finding explained that from interview and analysis about compensation in improving employee performance at Stefani Sharia Hotel Pekanbaru that related to financial compensation and non-financial compensation clearly stated that it could improve employee performance. In other words, initial assumption from some employees that non satisfy with the compensation was not accepted. It contrasted with interview result showed that the positive impact and it meant that the employee was satisfy with the compensation.

PENDAHULUAN

Suatu organisasi atau perusahaan tentu memiliki 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 kesiediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan, 2006).

Dalam menjalankan suatu perusahaan diperlukan pengelolaan manajemen yang baik, karena dengan pengelolaan manajemen yang baik akan lebih mempermudah perusahaan untuk berkembang dan mencapai tujuan yang telah ditetapkannya. Salah satu strategi dalam pengelolaan manajemen, ialah dengan mengelola sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan. Di dalam

perusahaan, sumber daya manusia merupakan aset dan menjadi suatu hal yang paling penting dibanding dengan sumber daya yang lainnya, karena kemajuan dan kegagalan perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Pada perusahaan sumber daya manusia biasa disebut dengan pegawai ataupun karyawan. Sumber daya manusia didasari pada suatu konsep yakni, setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan pula semata menjadi sumber daya bisnis

Berdasarkan konsep tersebut, maka perusahaan dituntut untuk memenuhi hak para karyawannya dan memberlakukan karyawannya secara adil sesuai dengan beban dan tanggung jawabnya. Salah satu yang menjadi hak karyawan adalah kompensasi. Kompensasi dapat diartikan sebagai segala bentuk pemberian perusahaan kepada karyawannya baik berupa uang, barang, ataupun berupa fasilitas sebagai bentuk balasan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Dalam perspektif Islam kompensasi merupakan upah atau gaji yang dibayarkan baik secara tunai maupun tidak dan bentuknya dapat berupa harta ataupun jasa yang telah disepakati sebelumnya (Yusanto dan M. Arif Yunus, 2011 : 199).

Dalam kehidupan masyarakat saat ini, kompensasi yang diterima oleh karyawan sangat mempengaruhi kehidupan ekonomi serta status sosialnya di mata masyarakat. Oleh karena itu, kebijakan dalam menentukan kompensasi menjadi hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi semangat kerja karyawan dan berpengaruh pada kinerjanya. Pada umumnya pemberian kompensasi atau upah ditentukan berdasarkan jenis pekerjaan yang

dibebankan kepada karyawan, maka setiap karyawan akan menerima kompensasi atau upah yang berbeda-beda pula, dan upah yang diberikan harus ditetapkan secara layak, patut, adil, dan tidak merugikan pihak manapun. Karena dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka karyawan akan merasa dihargai dan berdampak positif pula terhadap kinerjanya, dengan adanya dampak positif tersebut tentu akan memberikan keuntungan bagi perusahaan.

Ekonomi merupakan salah satu tonggak kehidupan manusia yang secara manusiawi harus dicukupi. Juga merupakan lahan kajian yang masih perlu untuk dikaji lebih lanjut. Hal ini tidak dapat dipungkiri karena seiring dengan kemajuan dalam bidang ilmu, budaya, peradaban, dan kebiasaan hidup manusia maka menjadi suatu keniscayaan jika hal ini menimbulkan permasalahan yang semakin kompleks bermunculan.

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 (Nitisemito, Alex, 2006).

Berdasarkan pendapat di atas, maka dengan memberikankompensasi, maka diharapkan disiplin kerja dari pegawai akan meningkat, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan, dengan cara pemberian kompensasi yang adil oleh perusahaan. Apabila kompensasi dikelola dengan benar maka akan membantu organisasi

mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif. Sebagaimana dijelaskan dalam Surat AnNajm ayat 39-42 yang artinya “*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)”*

Surat di atas menunjukkan bahwa setiap orang memperoleh apa yang diperolehnya sesuai dengan yang diperbuatnya. Namun demikian besar 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 dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi 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 (Edy Sutrisno, 2011).

Demikian pula pada SDIT Ar-Rahman yang merupakan lembaga pendidikan yang berada di bawah naungan Yayasan 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 SDIT Ar-Rahman 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 pada pemaparan latar belakang di atas maka judul dalam penelitian ini adalah “Analisis pemberian kompensasi dalam meningkatkan kinerja guru dalam perspektif ekonomi islam”.

KERANGKA TEORITIK

Pengertian Kompensasi

Menurut Sastrohardiwiroyo 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 bentukbentuk 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(Hariandja, 2002).

kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan organisasi (Sastrohadiwiroyo, 2003).

kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu

(Dessler, 2002).

Kompensasi merupakan bentuk pembayaran langsung maupun tidak langsung dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi karyawan agar produktifitas nya semakin meningkat tinggi. Kompensasi dalam bentuk finansial langsung berupa : gaji, upah, komisi dan bonus. Dan kompensasi tidak langsung berupa : asuransi, bantuan sosial, uang cuti, uang pensiun, pendidikan dan lain-lain (Yani, 2012).

kompensasi ialah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh pegawai/karyawan sebagai akibat dari pelaksanaan pekerjaan di organisasi/perusahaan yang berbentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji,upah,bonus intensif serta tunjangan lainnya, seperti: tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan,uang cuti, dan lain-lain(Hariandja, 2002).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa, pengertian kompensasi adalah semua hal yang diterima oleh karyawan selama ia bekerja,dapat dalam bentuk uang (finansial) maupun dalam bentuk penghargaan (non finansial) atas kewajiban atau tugas yang telah dilaksanakannya.

Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi Segala sesuatu yang dilakukan tentu memiliki sebuah tujuan, begitu pula halnya dalam pemberian kompensasi. Menurut Kadarisman, (2014 : 98) tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) Pemenuhan Kebutuhan Ekonomi Karyawan yang menerima kompensasi berupa upah, gaji , atau dalam bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya

sehari-hari atau dengan kata lain, kebutuhan ekonominya. Dengan kepastian menerima upah atau gaji secara periodik, maka karyawan merasa terjamin “economic security” bagi dirinya maupun keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

- 2) Meningkatkan Produktivitas Kerja
Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong karyawan untuk bekerja secara produktif.
- 3) Memajukan Organisasi atau Perusahaan
Semakin tinggi sebuah organisasi/perusahaan memberikan kompensasi, maka semakin menunjukkan pula betapa suksesnya organisasi/perusahaan tersebut, karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya dapat dilakukan apabila pendapatan organisasi/perusahaan yang digunakan itu makin besar.
- 4) Menciptakan Keseimbangan dan Keahlian
Hal ini memiliki artian bahwa pemberian kompensasi memiliki hubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh karyawan pada jabatannya sehingga tercipta keseimbangan antara input (syarat-syarat) dan output.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi memiliki tujuan utama yaitu, memenuhi kebutuhan para karyawannya. Karena dengan terpenuhinya kebutuhan para karyawan, membuat karyawan merasa terjamin kehidupannya sehingga para karyawan menjadi fokus terhadap beban dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal ini tentu berdampak

positif pada produktivitas para karyawan, dan juga berefek pada kemajuan suatu organisasi/perusahaan.

Jenis-jenis Kompensasi

Menurut Hadari Nawawi secara garis besar membagi kompensasi menjadi tiga jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung
Kompensasi langsung adalah Penghargaan atau ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Sejalan dengan pengertian itu, upah atau gaji diartikan juga sebagai pembayaran dalam bentuk uang secara tunai atau berupa natura yang diperoleh pekerja untuk pelaksanaan pekerjaannya. Kompensasi keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk uang baik secara periodik (mingguan, bulanan dan tahunan). Jenis kompensasi keuangan dapat berupa:
 - a. Gaji
 - b. Upah
 - c. Bonus
 - d. Komisi
 - e. Insentif
2. Kompensasi Tidak Langsung
Kompensasi tidak langsung adalah Pemberian bagian keuntungan atau manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Misalnya THR, tunjangan hari Natal dan lainlain. Kompensasi bukan keuangan merupakan kompensasi yang diberikan dalam bentuk tunjangan-tunjangan guna meningkatkan kesejahteraan karyawan baik fisik

maupun batin. Jenis kompensasi bukan keuangan:

- a. Tunjangan kesehataan
- b. Tunjangan anak istri
- c. Tunjangan perumahan
- d. Tunjangan kendaraan
- e. Tunjangan komunikasi
- f. Tunjangan kelangkaan
- g. Tunjangan kemahalan
- h. Tunjangan pendidikan
- i. Tunjangan liburan
- j. Tunjangan hari tua
- k. Tiunjangan hari raya
- l. Serta fasilitas kesejahteraan lainnya (Kasmir & SE, 2016)

3. Insentif Insentif adalah Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang berkerja secara baik atau yang berprestasi. Misalnya dalam bentuk pemberian bonus atau dalam bentuk barang (Nawawi, 2005).

Jenis – jenis kompensasi menurut Dessler (2007:304) dalam Sudaryo, et.al. (2018 : 32-34) kompensasi dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu :

1) Kompensasi Finansial

- a. Kompensasi langsung
Kompensasi langsung adalah kompensasi yang besarnya ditentukan ditentukan secara langsung berdasarkan bobot nilai jabatan. Dalam kompensasi langsung terdiri dari 2 macam : 1) Kompensasi dasar : kompensasi yang

bersifat tetap, tidak berubah berdasarkan bobot nilai jabatan. Kompensasi dasar terdiri dari 2 macam, yakni : a) Gaji : kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai dengan status pegawai tetap. b) Upah : kompensasi langsung tetap yang diterima oleh pegawai tidak tetap
Kompensasi variabel : kompensasi yang berhubungan dengan prestasi kerja yang jumlahnya tidak tetap. Kompensasi variabel terdiri dari : a) Insentif : tambahan balas jasa yang dibayarkan kepada pegawai tertentu ketika prestasinya berada diatas prestasi standar. b) Bonus : sebuah bentuk insentif yang memiliki tujuan untuk memotivasi kinerja pegawai jangka pendek.

- 2) Kompensasi tidak langsung
Kompensasi tidak langsung adalah kompensasi yang besarnya tidak berkaitan dengan bobot nilai jabatan. Kompensasi tidak langsung terdiri dari 2 macam, yakni : unjangan : kompensasi tidak langsung, umumnya berjumlah sama antar para pegawai dikarenakan tidak tergantung kepada nilai bobot jabatan. 2) Pelayanan : kompensasi tidak langsung yang tidak berwujud. 2. Kompensasi Nonfinansial
Kompensasi nonfinansial adalah kompensasi yang tidak berupa uang ataupun satuan moneter lainnya.

Sistem pembayaran kompensasi

1. Sistem waktu, besarnya kompensasi ditetapkan berdasarkan standar waktu

- seperti jam, minggu, atau bulan.
2. Sistem hasil (output), besar kompensasi yang dibayar selalu didasarkan kepada hasil yang dikerjakan bukan kepada lamanya waktu mengerjakan.
 3. Sistem borongan, besar kompensasi berdasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya mengerjakan (Siahaan & Meilani, 2019).

Manfaat Kompensasi

Manfaat pemberian kompensasi yang adil dan wajar serta sesuai dapat meningkatkan kinerja karyawan dan kinerja organisasi. Pemberian kompensasi yang layak akan memberikan manfaat baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan. Banyak manfaat yang dapat diperoleh dengan adanya kompensasi seperti sebagai berikut:

1. Loyalitas karyawan meningkat. Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, akan membuat karyawan bekerja bersungguhsungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
2. Komitmen terhadap perusahaan meningkat Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, karyawan akan mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
 - a. Motivasi kerja meningkat Artinya dengan pemberian kompensasi yang baik, maka dorongan karyawan untuk bekerja semakin kuat, sehingga memotivasi karyawan untuk terus bekerja.
 - b. Semangat kerja meningkat Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan semakin semangat bekerja. Upaya untuk melakukan 28 pekerjaan pekerjaan yang baik dilakukan dengan penuh semangat.
3. Kinerja karyawan meningkat Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka karyawan akan terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.
4. Konflik kerja dapat dikurangi Artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara karyawan dengan pimpinan atau dengan karyawan dapat diminimalkan sehingga semua karyawan semakin bekerja sama dengan kompak.
5. Memberikan rasa aman Artinya dengan memberikan kompensasi yang benar, maka karyawan akan merasa aman dan nyaman, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja. Karyawan selalu fokus untuk melakukan pekerjaan.
6. Memberikan rasa kebanggaan Artinya pemberian kompensasi yang relative lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga karyawan. Dengan memiliki rasa bangga yang besar akan membuat karyawan bekerja lebih sungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal.
7. Proses kegiatan berjalan dengan lancar Artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar akan

memperlancar jalannya kegiatan perusahaan. Hal ini terjadi karena tidak ada kekosongan jabatan atau posisi yang ditinggalkan (Kasmir, 2016).

Asas Pemberian Kompensasi

Menurut Triputranto (2015) asas-asas yang penting diterapkan dalam pemberian kompensasi yaitu, sebagai berikut:

1) Asas Keadilan

Kompensasi mempengaruhi perilaku karyawan dalam organisasi sehingga pemberian kompensasi yang tidak didasarkan asas keadilan akan mempengaruhi kondisi kerja karyawan. Kompensasi dikatakan adil bukan berdasarkan kompensasi yang diterima oleh karyawan sama jumlahnya. Tetapi berdasarkan asas adil, dalam penilaian, perlakuan, pemberian hadiah, maupun hukuman bagi setiap karyawan. Sehingga dengan asas keadilan akan tercipta suasana kerjasama yang baik, motivasi kerja, disiplin, loyalitas, dan stabilitas karyawan yang lebih baik.

2) Asas Kelayakan dan Kewajaran

Kompensasi yang diterima karyawan harus dapat memenuhi kebutuhan dirinya beserta keluarganya, pada tingkatan yang layak dan wajar. Sehingga besaran kompensasi yang diberikan akan mencerminkan status, pengakuan, dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan beserta keluarganya. Tolak ukur layak bersifat relatif, tetapi

penetapan besaran minimal kompensasi yang diberikan perusahaan harus mengacu kepada standart hidup daerah, dengan berpedoman pada standart upah minimum regional (UMR), baik ditingkat provinsi, maupun tingkat kota/kabupaten. Sedangkan kompensasi yang wajar berarti besaran kompensasi harus mempertimbangkan faktor prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, tanggung jawab, jabatan, dan lain sebagainya.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis memilih jenis penelitian field research (penelitian lapangan) yaitu penelitian yang memusatkan perhatian pada suatu kasus secara intensif dan terperinci mengenai latar belakang keadaan sekarang yang dipermasalahkan.

Penelitian lapangan atau penelitian kasus bertujuan untuk mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan sekarang dan interaksi lingkungan sesuatu unit sosial, individu, kelompok, lembaga atau masyarakat. Penelitian dilakukan secara langsung di lapangan untuk menemukan suatu kenyataan yang ada di masyarakat (Sudaryoni, 2018), dalam hal ini peneliti melakukan penelitian di pondok pesantren Junjungan Sayyid Hamim (Oku Timur).

Sifat penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kualitatif kemudian dianalisa menggunakan analisis kualitatif. Menurut Abdurahmat Fathoni penelitian deskriptif yaitu suatu penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Untuk melihat kompensasi yang diberikan kepada guru dan karyawan SDIT Ar-Rahman 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 kompensasi 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.

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

Berdasarkan perhitungan rata-rata pada Tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa tanggapan responden terhadap indikator variabel kompensasi menunjukkan bahwa guru dan karyawan SDIT Ar-Rahman 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 Ar-Rahman" 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 Ar-Rahman menganggap bahwa kompensasi yang diperoleh saat bekerja di SDIT Ar-Rahman berada dalam kategori sedang, terutama untuk gaji responden merasa bahwa gaji yang diberikan SDIT Ar-Rahman dalam kategori besar.

responden terhadap indikator variabel disiplin guru dan karyawan SDIT Ar-Rahman 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 Ar-Rahman sudah berusaha untuk menjalankan tugasnya masing-masing dengan disiplin sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan.

KESIMPULAN

Terdapat pengaruh signifikan kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT A-Rahman dengan nilai t-hitung sebesar ,588 dengan nilai sig. 0,000 lebih kecil dibanding $\alpha = 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Ar-Rahman. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru dan karyawan SDIT Ar-Rahman dilihat dari nilai persentase R 2 sebesar 42,6%, dimana sisanya sebesar 57,4% dipengaruhi variabel lain di luar penelitian ini.

REFERENCES

- Dessler, G. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2*. Prenhallindo.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. kencana.
- Hariandja, M. T. . (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Grasindo.
- Hasibuan, H. M. S. P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Kasmir, K. (2016). *Pengantar Manajemen Keuangan: Edisi Kedua*. Jakarta: Prenada Media Group. Prenada Media Group.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk bisnis yang kompetitif*,. Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex, S. (2006). *Manajemen Personalia*,. Ghalia Indonesia.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Bumi Aksara.
- Sudaryoni, D. (2018). *Metode Penelitian: kuantitatif, kualitatif, dan mix method*. Rajawali pers.
- Yani, M. (2012). (2012). *Sumber Daya Manusia*. mitra Wacana media.

