

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Tenaga pendidik memiliki peran dan kedudukan yang sangat penting di dalam sebuah pendidikan. Tenaga pendidik merupakan seorang yang memiliki tugas yang sangat penting yaitu untuk meningkatkan mutu pendidikan dan kualitas peserta didiknya tempat dimana tenaga pendidik tersebut mengajar. Secara umum tenaga pendidik adalah seorang pendidik atau pengajar dalam dunia pendidikan untuk anak usia dini jalur sekolah atau pendidikan formal dasar serta menengah. Dalam definisi yang lebih luas yaitu setiap orang yang mengajarkan hal yang baru kepada orang lain dapat dianggap sebagai tenaga pendidik.

Seorang tenaga pendidik dapat dikatakan berhasil dalam mendidik peserta didiknya apabila tenaga pendidik tersebut sudah mengetahui betul tugas seorang tenaga pendidik yang sebenarnya. Tenaga pendidik harus memiliki kualifikasi formal yaitu tenaga pendidik yang memiliki standar pendidik, menguasai materi/isi pelajaran sesuai dengan standar isi, menghayati dan melaksanakan proses pembelajaran sesuai dengan standar proses pembelajaran. Tentunya dalam melaksanakan tugasnya harus dibuktikan dengan bagaimana cara seorang tenaga pendidik mengaplikasikannya seperti mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik, tentunya dalam pengaplikasian tersebut tidak mudah.

Berdasarkan Undang-Undang SISDIKNAS (Sistem Pendidikan Nasional) Nomor 20 Tahun 2003, Bab XI pasal 39 ayat yang berbunyi, Pendidik merupakan tenaga profesional yang bertugas merencanakan dan melaksanakan proses pembelajaran, menilai hasil belajar, melakukan pembimbingan dan pelatihan, serta melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, terutama bagi pendidik dan pertengahan pendidikan tinggi.

Tenaga pendidik merupakan salah satu unsur yang dapat menentukan keberhasilan dalam suatu sekolah. Setiap lembaga pendidikan tentu mengharapkan tenaga kerjanya dapat memberikan hasil yang bermanfaat baik bagi sekolah maupun bagi tenaga kerja itu sendiri. Kinerja seorang tenaga pendidik dapat tercermin dengan baik bila hasil kinerja tenaga pendidik dapat dihargai dengan baik pula. Oleh karena itu, perlu adanya peningkatan pemberian motivasi yang berguna dalam memberikan dampak positif baik bagi para tenaga pendidik maupun sekolah tempat seorang tenaga pendidik tersebut bekerja.

Tenaga pendidik memainkan peran sentral dalam pembentukan generasi mendatang. Mereka tidak hanya menyampaikan ilmu pengetahuan, tetapi juga membentuk karakter, etika, dan keterampilan sosial siswa. Namun, untuk mencapai kualitas pendidikan yang optimal, penting bahwa tenaga pendidik diberikan kompensasi yang layak dan sebanding dengan tanggung jawab besar yang mereka emban.

Kompensasi bagi tenaga pendidik tidak hanya berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kerja keras mereka, tetapi juga sebagai insentif untuk meningkatkan kinerja dan dedikasi mereka dalam mendidik. Dengan kompensasi yang memadai, tenaga pendidik dapat lebih fokus pada tugas mereka tanpa harus khawatir tentang kesejahteraan finansial. Ini dapat mencakup gaji yang kompetitif, tunjangan, akses ke pelatihan profesional, dan fasilitas lain yang mendukung kesejahteraan mereka.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis (M. S. P. Hasibuan, 2017).

Dalam pemberian kompensasi tentunya harus memperhatikan beberapa hal termasuk prinsip-prinsip dalam pemberian kompensasi diantaranya yaitu

asas keadilan. Keadilan harus dihubungkan antara pengorbanan input dengan penghasilan output. Artinya, semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi pula penghasilan yang didapatkan. Selanjutnya prinsip kepatuhan yaitu dilakukan sesuai dengan tatanan hukum dan peraturan yang berlaku di lingkungan sekolah tersebut. Dengan memperhatikan hal ini tentu dapat memberikan semangat lebih kepada tenaga pendidik dalam mencapai target yang diberikan kepadanya, terutama tingkat kedisiplinannya.

Disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi (Agustini, 2019). (M. S. Hasibuan, 2011) menjelaskan bahwa disiplin kerja bertujuan untuk menegakkan peraturan dan norma yang ada di perusahaan. Dengan adanya disiplin, karyawan diharapkan mematuhi aturan yang telah dibuat, yang pada akhirnya menciptakan suasana kerja yang tertib dan harmonis.

Adapun fungsi dari kedisiplinan kerja yaitu : (1) menata kehidupan bersama, disiplin kerja memudahkan berbagai kegiatan bersama menjadi lebih teratur dan baik serta semua tertata sesuai dengan peraturan yang ditaati, (2) membangun kepribadian, jika lembaga pendidikan menerapkan peraturan disiplin kerja yang tinggi maka akan membuat tenaga pendidiknya juga berpacu untuk hidup taat peraturan, sebaliknya jika lembaga pendidikan acuh terhadap peraturan yang dibuat maka tenaga pendidik pun akan merasa bahwa peraturan tidak harus dipatuhi, (3) hukuman, setiap peraturan yang dibuat biasanya didampingi dengan hukuman atau sanksi yang harus ada, supaya orang yang melanggar peraturan tersebut harus mematuhi peraturan. Hukuman ini menjadi suatu dorongan agar orang-orang berusaha disiplin dan akhirnya sikap dan perilakunya akan terus mematuhi peraturan ada atau tidak adanya sanksi.

Selanjutnya, adapun prinsip-prinsip kedisiplinan kerja yang harus diperhatikan yaitu harus hadir di tempat kerja sebelum waktu mulai bekerja, bekerja sesuai dengan prosedur, patuh dan taat kepada perintah atasan, menggunakan sarana dan prasarana dengan efektif dan efisien, menggunakan

jam istirahat tepat waktu, tidak pernah menunjukkan sikap malas dan selama kerja tidak pernah absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat.

Tentunya pelaksanaannya pun tidaklah mudah. Oleh karena itu salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kedisiplinan kerja seorang tenaga pendidik adalah kepuasan pada kompensasi yang diberikan. Kedisiplinan para tenaga pendidik bergantung pada pemberian kompensasi yang diberikan dan tingkat kepuasannya terhadap kompensasi itu. Pemberian kompensasi yang sesuai dan memuaskan yang diberikan sekolah kepada tenaga pendidik akan mendukung semua aspek di dalam sekolah. Salah satu aspek yang dimaksud adalah tingkat kedisiplinan kerja tenaga pendidik yang tentu saja akan memiliki dampak yang lebih baik juga terhadap kinerjanya sehingga dapat menjalankan tugasnya dengan sebaik mungkin.

Kompensasi ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan / pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Oleh karena itu sudah sewajarnya apabila suatu lembaga pendidikan memberikan kompensasi kepada tenaga pendidik dalam rangka untuk lebih meningkatkan semangat tenaga pendidik dalam melaksanakan tugasnya terutama kedisiplinan kerjanya. Pemberian kompensasi harus sebanding dengan apa yang telah diberikan tenaga pendidik yaitu tenaga pendidik kepada sekolah tempat mereka bekerja. Pemberian kompensasi yang adil dan benar akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik termasuk kedisiplinannya dalam bekerja. Kedisiplinan sangat perlu ditanamkan dalam diri seorang tenaga pendidik agar dapat menjalankan tugasnya secara maksimal. (M. S. P. Hasibuan, 2014)

Oleh karena itu, untuk meningkatkan kedisiplinan seorang tenaga pendidik yang perlu diperhatikan oleh suatu lembaga pendidikan adalah pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik terlebih kepada tenaga pendidik dengan tujuan agar dapat meningkatkan semangat dalam bekerja termasuk dalam kedisiplinannya. Seperti yang kita ketahui bahwa gaji yang diterima oleh seorang tenaga pendidik tidak sebanding dengan” tugas-tugas

yang dilakukan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja.

Selain itu, kedisiplinan tenaga pendidik di Pondok Pesantren Al-Masthuriyah juga masih perlu ditingkatkan lagi. Berdasarkan studi awal yang dilakukan oleh peneliti dengan melakukan wawancara langsung terhadap beberapa tenaga pendidik yang ada di sekolah tersebut didapatkan bahwa kedisiplinan tenaga pendidik terdapat pada ketepatan waktu datang ke sekolah dan ketepatan waktu dalam mengajar yang masih kurang diperhatikan oleh beberapa tenaga pendidik. Dalam hal ini masih banyak tenaga pendidik terlambat datang ke sekolah terlebih lagi terlambat masuk mengajar di dalam kelas, artinya tidak memperhatikan tanggungjawabnya dan tidak menaati peraturan yang ada di sekolah. Oleh karena itu kedisiplinan tenaga pendidik masih perlu ditingkatkan lagi.

Rivai & Sagala, (2013) mengemukakan disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan (M. S. P. Hasibuan, 2013) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu di instansi pemerintah maupun swasta dapat memberikan kepuasan bagi pegawai apabila ada program kompensasi. Dengan adanya kompensasi yang diberikan sesuai dengan haknya akan sangat mempengaruhi disiplin kerja seseorang. Untuk itu hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan undang-undang perburuhan, atau sesuai dengan peraturan kerja lembaga masing-masing. Dengan adanya kompensasi yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku (Akmal et al., 2012).

Berdasarkan penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Febbyolla Presilawati tentang “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Tenaga pendidik SMAN 6 Banda Aceh” kesimpulan yang dapat dari hasil penelitian tersebut ialah Dalam penelitian ini, analisis deskriptif menunjukkan bahwa jawaban responden mengenai variabel kompensasi, disiplin kerja dan kinerja secara rata-rata adalah baik. Untuk variabel kompensasi secara keseluruhan jawaban responden baik dengan rata-rata nilai 3.57, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi sudah baik, akan tetap agar kinerja dan kepuasan kerja tenaga pendidik meningkat maka pihak sekolah harus lebih memperhatikan kompensasi dengan cara meningkatkan pemberian bonus, insentif tenaga pendidik atau menaikkan gaji tenaga pendidik. Untuk variabel disiplin kerja secara keseluruhan jawaban responden baik dengan rata-rata nilai 3.54, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja tenaga pendidik baik, akan tetapi disiplin kerja harus lebih ditingkatkan oleh para tenaga pendidik seperti tidak datang terlambat, teliti, dan taat pada peraturan sekolah agar kinerja dan kepuasan kerja tenaga pendidik meningkat.

Dalam penelitian ini, dihasilkan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Dari model pertama menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja menjadi variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja, karena disiplin merupakan fungsi operatif dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting. Semakin baik disiplin kerja tenaga pendidik maka semakin tinggi prestasi kerja dan kinerja tenaga pendidik, tanpa disiplin yang tinggi sulit bagi sekolah mencapai hasil kerja yang optimal. Dari hasil penelitian tersebut berdasarkan informasi tercantum, gap dalam penelitian ini hanya berfokus pada kinerja tenaga pendidik SMA Negeri 6 Banda Aceh. Berdasarkan studi pendahuluan.

Hal ini sesuai dengan penelitian Febbyolla Presilawati menemukan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik. Kebaruan dari penelitian yang penulis ambil ialah memfokuskan pada kompensasi kerja terhadap kedisiplinan tenaga pendidik dengan mempertimbangkan faktor lain yang mungkin juga berdampak pada

kedisiplinan tenaga pendidik dan pengaruhnya kepatuhan mereka dalam mentaati tata tertib atau peraturan sekolah SMA Negeri 6 Banda Aceh. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil penelitian di Pondok Pesantren Al-Masthuriyah Sukabumi.

Penelitian ini memiliki urgensi untuk meningkatkan kedisiplinan seorang tenaga pendidik yang perlu diperhatikan oleh suatu lembaga pendidikan adalah pemberian kompensasi kepada tenaga pendidik terlebih kepada tenaga pendidik yang masih menyandang gelar dengan tujuan agar dapat meningkatkan semangat dalam bekerja termasuk dalam kedisiplinannya. Seperti yang kita ketahui bahwa gaji yang diterima oleh seorang tenaga pendidik tidak sebanding dengan” tugas-tugas yang dilakukan. Oleh karena itu, pemberian kompensasi adalah salah satu cara untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja (M. S. P. Hasibuan, 2020).

Akar permasalahannya ialah Akar permasalahannya ialah masih ada sebagian tenaga pendidik yang belum sejahtera sehingga mempengaruhi pada kedisiplinan tenaga pendidik yang masih rendah dan belum memenuhi nilai capaian maksimum serta tingkat kedisiplinan tenaga pendidik MI, MTs, MA ini masih rendah. Tentunya kondisi ini menunjukkan bahwa perlunya sehingga muncul identifikasi masalah yang menjadi pedoman dasar peneliti untuk melakukan penelitian yaitu Apakah kompensasi di MI, MTs, MA Al-Masthuriyah telah diimplementasikan dengan baik. Apakah kompensasi kerja telah berpengaruh terhadap kedisiplinan tenaga pendidik serta seberapa besar pengaruh yang diberikan tersebut.

Dengan latar belakang masalah di atas, mendorong peneliti untuk mengadakan penelitian terhadap tenaga pendidik di MI, MTs, MA Al-Masthuriyah Sukabumi” *“Adakah Pengaruh Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga pendidik ?”*

B. Rumusan Masalah

Permasalahan pokok dalam skripsi ini adalah pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kinerja pegawai. Agar pembahasan yang dimaksud mengarah kepada sasaran, maka penulis merumuskan masalah, yaitu :

1. Bagaimana penerapan kompensasi di Pondok Pesantren Al-Masthuriyah Sukabumi?
2. Bagaimana gambaran kedisiplinan kerja tenaga pendidik di MI, MTs, MA Al-Masthuriyah Sukabumi?
3. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kedisiplinan kerja tenaga pendidik di MI, MTs, MA Al-Masthuriyah Sukabumi

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dirumuskan peneliti di atas, maka beberapa tujuannya adalah :

1. Untuk mendeskripsikan penerapan kompensasi di MI, MTs, MA Al-Masthuriyah Sukabumi.
2. Untuk mendeskripsikan kedisiplinan kerja tenaga pendidik di MI, MTs, MA Al-Masthuriyah Sukabumi.
3. Untuk menganalisis pengaruh pemberian kompensasi terhadap kedisiplinan kerja tenaga pendidik di MI, MTs, MA Al-Masthuriyah Sukabumi.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, baik secara teoritis maupun praktis

1. Manfaat Teoretis

Manfaat teoritis dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan manfaat teoritis bagi di MI, MTs, MA Al-Masthuriyah Sukabumi, sekurang-kurangnya dapat berguna sebagai sumbangan pemikiran peneliti di dunia pendidikan dan sebagai bahan rujukan bagi khalayak luas.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari hasil penelitian ini nantinya sebagai masukan pemikiran yang membangun, untuk meningkatkan kualitas MI, MTs, MA Al-Masthuriyah Sukabumi, baik secara internal maupun eksternal, khususnya para pendidik yang ada di dalamnya serta dapat menjadi pertimbangan untuk pengembangan dan peningkatan dalam penerapan

kompensasi kedepannya dan dapat menjadi acuan bagi lembaga-lembaga pendidikan lain, khususnya sekolah yang menjadi lokasi penelitian.

E. Ruang Lingkup dan Batasan Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini meliputi satu variabel bebas yaitu kompensasi dan satu variabel terikat yaitu kedisiplinan tenaga pendidik. Untuk memfokuskan ruang lingkup permasalahan penelitian ini, maka peneliti membatasi permasalahan penelitiannya, yaitu sebagai berikut:

- a. Penelitian ini tidak menggunakan variabel lain selain variabel pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan tenaga pendidik.
- b. Pengaruh kompensasi terhadap kedisiplinan tenaga pendidik diukur dengan kuisisioner atau angket.
- c. Objek penelitian dilakukan hanya pada semua tenaga pendidik di MI, MTs, MA Al-Masthuriyah.

F. Kerangka Berpikir

1. Kompensasi dan Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau balasan yang diberikan oleh organisasi untuk para tenaga kerja karena telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kompensasi adalah suatu bentuk pelaksanaan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan kepada seseorang yang diberikan pekerjaan sebagai bentuk pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para tenaga pendidik atas hasil kerjanya sebagai imbalan balas jasa baik berupa *financial* maupun bukan *financial* guna terwujudnya tujuan pendidikan. Kompensasi “adalah hal yang diterima pegawai baik berupa uang atau bukan uang sebagai balas jasa yang diberikan bagi upaya pegawai atau bentuk kontribusi yang telah dilakukan pegawai untuk suatu organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa suatu

lembaga terhadap pengorbanan waktu, tenaga, pikiran yang telah diberikan mereka kepada lembaga tersebut.

Dari beberapa definisi tentang kompensasi yang telah dipaparkan di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kompensasi adalah pemberian balas jasa sebagai ungkapan terima kasih yang diberikan kepada seorang tenaga pendidik atas kerja kerasnya dalam suatu lembaga pendidikan. Dalam hal ini, penentuan kompensasi juga sangat perlu mempertimbangkan kinerja seorang tenaga pendidik. Tenaga pendidik yang pada dasarnya kreatif dan pekerja keras seharusnya mendapatkan kompensasi yang lebih dibandingkan dengan tenaga pendidik yang kurang kreatif dan bermalas-malasan mengerjakan tugas. Apabila keduanya mendapatkan kompensasi yang sama besar akan menyebabkan terjadinya iri hati sehingga dapat mempengaruhi semangatnya dalam bekerja. Seorang pemimpin atau kepala sekolah harus bisa memperhatikan kinerja setiap tenaga pendidik sehingga bisa memberikan kompensasi yang adil sesuai dengan kinerja yang dilakukan.

Jenis-jenis Kompensasi :

1) Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan baik itu dalam bentuk uang atau jasa yang mereka sumbangkan pada organisasi. Adapun macam-macam kompensasi finansial yaitu :

a) Upah/gaji

Upah adalah salah satu bentuk kompensasi finansial yang merupakan bentuk kompensasi yang utama bagi seorang tenaga pendidik, sedangkan gaji adalah suatu bentuk imbalan kerja yang harus diterima karyawan pada setiap periode tanpa menghiraukan jumlah jam kerja

b) Bonus

Bonus pada dasarnya merupakan pendapatan yang berupa kompensasi tambahan yang diterima oleh seorang tenaga pendidik di luar dari gaji pokoknya. Pemberian bonus ini bisa didasarkan pada tingkat kehadiran dan prestasi kerja seorang tenaga pendidik.

c) Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan seorang tenaga pendidik di atas atau di luar dari gaji atau upah yang diberikan oleh suatu sekolah.

2) Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi nonfinansial adalah bentuk kompensasi yang diberikan kepada seorang tenaga pendidik selain yang berbentuk uang”seperti lingkungan kerja dan pekerjaan. Adapun macam-macam kompensasi non finansial yaitu sebagai berikut:

a) Kesempatan pendidikan

Dalam hal ini seorang tenaga pendidik diberi kesempatan melanjutkan pendidikan untuk meningkatkan pemahaman dan pengetahuan umum tentang kinerja terhadap lingkungan kerja.

b) Kesempatan pelatihan

Dalam kesempatan pelatihan ini, seorang tenaga pendidik diberi kesempatan untuk mengikuti proses belajar untuk lebih meningkatkan keahlian dan terutama pada keterampilan dalam menjalankan tugas tertentu.

c) Cuti kerja

Cuti kerja merupakan keadaan dimana seorang tenaga pendidik diijinkan untuk libur dan tentunya atas persetujuan bersama untuk bekerja dalam jangka waktu libur yang telah disepakati bersama untuk menjaga kesegaran jasmani dan rohani.

d) Kenaikan pangkat

Kenaikan pangkat sama dengan kenaikan jabatan yang dipersembahkan kepada tenaga pendidik sebagai suatu penghargaan karena telah bekerja keras, pengabdian dan prestasinya selama bekerja.

e) Fasilitas transportasi

Fasilitas transportasi ini mencakup sarana yang dapat bergerak yang diberikan kepada seorang tenaga pendidik untuk digunakan dalam melaksanakan tugas.

Berdasarkan pemaparan di atas penulis menarik kesimpulan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh suatu lembaga kepada tenaga pendidik sebagai pengakuan atas kontribusi tenaga, pikiran, dan kerja keras yang telah mereka berikan demi kemajuan organisasi, khususnya dalam mencapai tujuan pendidikan. Kompensasi ini dapat berupa finansial (seperti upah, gaji, bonus, dan insentif) maupun non-finansial (seperti kesempatan pendidikan, pelatihan, cuti kerja, kenaikan pangkat, dan fasilitas transportasi).

Penentuan kompensasi sebaiknya mempertimbangkan kinerja individu. Tenaga pendidik yang menunjukkan kreativitas dan kerja keras layak mendapatkan kompensasi lebih besar dibandingkan dengan tenaga pendidik yang kurang produktif. Memberikan kompensasi yang sama kepada semua tenaga pendidik tanpa memperhatikan kinerja dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan semangat kerja. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin atau kepala sekolah untuk mengevaluasi kinerja tenaga pendidik secara objektif agar dapat memberikan kompensasi yang adil dan memotivasi tenaga pendidik untuk terus berkinerja optimal.

2. Kedisiplinan Kerja Tenaga Pendidik

Kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan lembaga pendidikan dan norma-norma sosial yang berlaku atau sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kedisiplinan kerja adalah sikap patuh, taat, menghargai serta menghormati yang ditunjukkan oleh pegawai terhadap segala sesuatu yang sudah menjadi peraturan dalam sebuah “perusahaan baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup melaksanakannya dan” apabila melanggar harus siap menerima sanksi yang telah ditentukan. Kedisiplinan kerja merupakan tindakan

manajemen untuk mendorong para anggota dalam suatu lembaga untuk memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan kata lain suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para pegawai yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya. Kedisiplinan kerja adalah suatu bentuk ketaatan seorang pegawai kepada suatu lembaga serta segala sesuatu yang sudah menjadi ketentuan, karena tanpa adanya ketaatan tersebut tujuan dari suatu lembaga tidak akan dapat tercapai. Kedisiplinan kerja adalah suatu usaha dengan bentuk pelatihan yang diberikan oleh suatu lembaga untuk memperbaiki sikap dan perilaku pegawai sehingga bisa bekerja dengan teratur sampai dapat meningkatkan prestasi kerjanya.

Dessler, (2017) kompensasi adalah suatu hal yang berbentuk bayaran untuk diberikan kepada karyawan dan hal-hal yang berhubungan dengan karyawan. Kemudian menurut Sedarmayanti, (2019) kompensasi merupakan segala sesuatu yang akan diterima karyawan sebagai bentuk balas jasa kerja karyawan. Kompensasi merupakan suatu bagian dari reward atau penghargaan yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, akan tetapi setelah adanya keyakinan bahwasannya perilaku individual terdapat pengaruh dari sistem spektrum yang lebih luas maka kompensasi tidak terlepas dari adanya reward yang disediakan oleh organisasi (Santi & Widodo, 2014). (Sinambela, 2016) juga mengatakan bahwa kompensasi adalah jumlah dari semua hadiah yang diberikan organisasi kepada karyawan sebagai imbalan atas jasa-jasa mereka.

Dessler, (2017) mengemukakan jenis-jenis dari kompensasi terdiri dari kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung, berikut penjelasannya :

- a. Kompensasi Finansial Langsung, berupa bayaran seperti bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran insentif (komisi, bonus, dan pembagian laba), dan bayaran tertanggung (program tabungan dan anuitas pembelian saham)

- b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung, seperti program-program proteksi (asuransi kesehatan), bayaran di luar jam kerja (liburan, cuti lebaran, cuti tahunan, dll), fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (kendaraan dan tempat tinggal)

Dari beberapa uraian pengertian kedisiplinan kerja di atas, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu bentuk kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki oleh seorang tenaga pendidik untuk menaati semua peraturan yang ada dalam suatu lembaga pendidikan baik itu peraturan tertulis maupun tidak tertulis dan bersiap menerima konsekuensi apabila melanggar peraturan.

3. Kompensasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Tenaga Pendidik

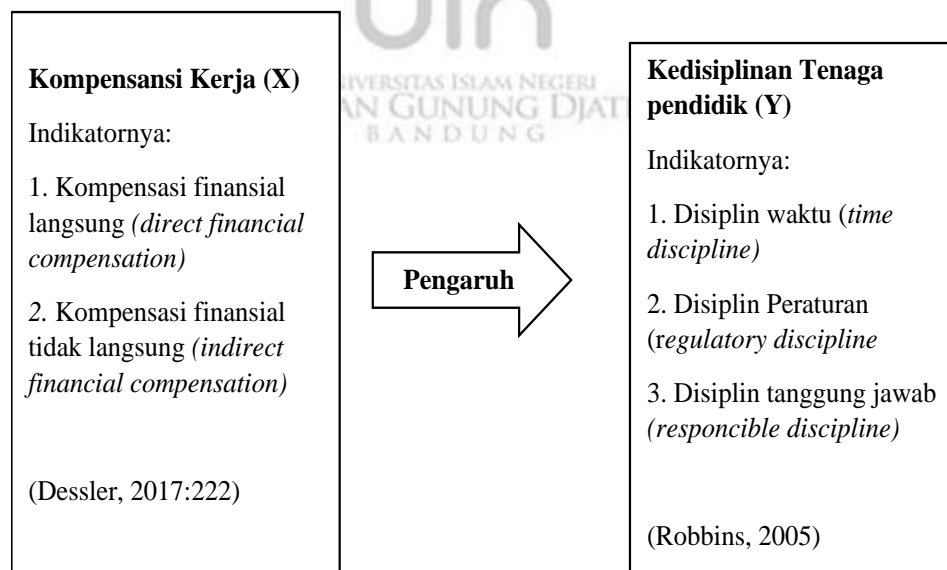
Kompensasi adalah apa yang seorang terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik upah perjam ataupun gaji peroidik didesain dan dikelola oleh bagian personalia. Kompensasi menurut penulis adalah pemberian balas jasa kepada tenaga pendidik atas kinerjanya di sekolah. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi tenaga pendidik yang memungkinkan sekolah memperoleh, mempekerjakan dan mempertahankan tenaga pendidiknya. Bagi sekolah, kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan tenaga pendidiknya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menunjukkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja tenaga pendidik, bahkan dapat menyebabkan tenaga pendidik yang potensial keluar dari sekolah (Oktari, 2023).

Kinerja tenaga pendidik dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik adalah kompensasi (Siswanto, 2003) mengemukakan bahwa kompensasi merupakan istilah luas yang berkaitan dengan imbalan imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka

dengan organisasi. (Dessler, 2017) mengemukakan bahwa kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. M

Handoko, (2004) mengemukakan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Menurut (Handoko, 2004), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Melalui kompensasi tenaga pendidik meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan pemenuhan kebutuhan hidupnya. Gary Dessler dikutip oleh Indriyani, (2009) mengemukakan kompensasi mempunyai tiga komponen sebagai berikut; 1) Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk gaji, dan intensif atau bonus/komisi.; 2) Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan dan asuransi. 3) Ganjaran non finansial (*non financial rewards*) seperti jam kerja yang luwes dan kantor bergensi.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kerangka acuan peneliti ialah sebagai berikut:



Gambar 1. 1 Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Tenaga Pendidik

Keterangan :

X : Variabel bebas (Pengaruh kompetensi tenaga pendidik)

Y : Kedisiplinan tenaga pendidik

⇒ : Korelasi

G. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis penelitiannya ialah sebagai berikut :

- a. Ho : Tidak ada pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga pendidik Pondok Pesantren Al-Masthuriyah Sukabumi.
- b. Ha : Ada pengaruh “Pemberian Kompensasi terhadap Kedisiplinan Kerja Tenaga pendidik di Pondok Pesantren Al-Masthuriyah Sukabumi.

H. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dan telah diuji serta ditemukan hasilnya berdasarkan metode penelitian yang digunakan. Penelitian tersebut dapat dijadikan referensi sebagai bahan perbandingan antara peneliti yang sekarang dengan peneliti sebelumnya. Dalam penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidik”. Sebagaimana hasil penelusuran studi literatur, peneliti menemukan beberapa penelusuran yang dilaksanakan oleh objek yang mirip dengan peneliti, tetapi dengan beberapa aspek ataupun perspektif yang berbeda sebagai bahan perbandingan atau acuan untuk penelitian, diantaranya ialah:

1. Penelitian oleh Presilawati (2016) dengan judul Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik SMAN Negeri 6 Banda Aceh. Berdasarkan hasil penelitian terdapat kepuasan kompensasi sudah baik dan kepuasan kerja tenaga pendidik akan meningkat dengan pihak sekolah lebih memperhatikan kompensasi dengan cara meningkatkan pemberian bonus, insentif tenaga pendidik atau menaikkan gaji tenaga pendidik. Untuk variabel disiplin kerja secara keseluruhan jawaban responden baik dengan rata-rata nilai 3.54. Adapun persamaannya yaitu sama-sama menganalisis tentang kompensasi kerja dan penelitian yang

sama sama memiliki responden di bawah 100. Untuk perbedaanya Penelitian ini memiliki dua variabel (X) dan variabel (Y) nya berbeda. Sampel yang digunakan dalam penelitian sebelumnya kepada kepala sekolah, sedangkan penelitian saat ini menggunakan sampel kepada tenaga pendidik.

2. Penelitian oleh Octavianti & Rifa N (2023) dengan judul skripsi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Tenaga pendidik Non PNS Pada Yayasan Bina Insan Kamil Kabupaten Tangerang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang besar antara kinerja tenaga pendidik dengan kompensasi dan kedisiplinan. Dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi yang memiliki nilai R Square sebesar 0,915, variabel independen Remunerasi dan Disiplin memiliki pengaruh sebesar 0,915 atau 91,5% terhadap variable Kinerja. Persamaan penelitian ini memiliki analisis yang sama yaitu keberpengaruhan kompensasi kerja terhadap kedisiplinan dan teknik analisis data yang digunakan sama dengan peneliti saat ini. Adapun perbedaanya terletak pada lokus penelitiannya.
3. Penelitian oleh Hidayah, et al (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Koperasi Simbika Depok. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat dikemukakan beberapakesimpulan bahwa kemampuan managerial tenaga pendidik dapat ditingkatkan melalui keterampilan tenaga pendidik dalam mengelola kelas. Kemampuan pengelolaan kelas dalam proses pembelajaran, pengorganisasi siswa, pengorganisasian materi pembelajaran, pengorganisasian sarana dan prasarana pembelajaran, menjalin komunikasi dan mengambil keputusan, serta melakukan pengawasan dan evaluasi. Penelitian ini sama sama menggunakan metode kualitatif Memiliki variabel (X) yang sama yaitu kompensasi kinerja. Memiliki perbedaaan responden yaitu tenaga pendidik dan karyawan.
4. Penelitian oleh Ramadhani (2023) dengan judul penelitian Penerapan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Tenaga pendidik Honorer Di SMP

Muhammadiyah 12 Makassar. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Kompensasi yang memadai dan adil dapat membantu dalam meningkatkan motivasi, retensi, keterampilan, penyediaan sumber daya, dan kinerja tenaga pendidik honorer. Memiliki bahasan yang sama yaitu terkait kompensasi kinerja tenaga pendidik di Lembaga. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian kualitatif yang mana berbeda dengan penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif, dan ditujukan kepada tenaga pendidik honorer.

5. Penelitian oleh Suyanto (2021) dengan judul Hubungan Kompensasi Dengan Disiplin Kerja Tenaga pendidik Di SMAN 1 Wates Kab Kediri. Ada hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja tenaga pendidik. Hasil itu didapatkan dari nilai sig. Sebesar 0,00. Nilai tersebut lebih kecil dari 0,05, maka ada hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan disiplin kerja tenaga pendidik. Diketahui pula koefisien korelasi sebesar 0,581. Maka kategori tersebut menunjukkan dalam kategori hubungan sedang antara kompensasi dengan disiplin kerja tenaga pendidik di SMA Negeri 1 Wates Kabupaten Kediri. Penelitian yang diteliti memiliki kesamaan yaitu penelitian kuantitatif ini digunakan untuk oleh peneliti untuk mengetahui hubungan antar dua variabel yang digunakan dalam penelitian. Penelitian sebelumnya memiliki dua variabel (X). Kemudian responden penelitian sebelumnya ditujukan kepada tenaga pendidik SMA Negeri.
6. Penelitian oleh Fachrurazi (2023) dengan judul Pengaruh Kompensasi, Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Ony Sarmani. Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa kompensasi, prestasi kerja, dan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Ony Sarmani. Hal ini menunjukkan pentingnya perusahaan dalam menyediakan kompensasi bagi karyawan yang berprestasi dan memiliki disiplin yang tinggi untuk meningkatkan kinerja karyawan di CV Ony Sarmani. Memiliki salah satu variabel (X) yang sama yaitu kompetensi manajerial, serta metode yang digunakan ialah

metode kuantitatif. Memiliki perbedaan responden, sampel nya di tujukan kepada karyawan.

7. Penelitian oleh Yulandri & Onsardi (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinar Bengkulu Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) dengan hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan berikut: $Y = 14.876 + 0,277X1 + 0,795X2$ analisis korelasi $R = 0,823$ (X1-Y), $0,926$ (X2-Y) dan koefisien detrminasi $R^2 = 0,521$ atau sekitar (52,51%) melalui pengujian hipotesis bersama (secara bersamaan) dan individual (parsial) dalam penelitian ini menggunakan uji f dan uji t, kompensasi (X1) dan disiplin kerja (X2), = 0,000. Kesamaan pada penelitian ini terletak pada variable (X) yaitu Kompensasi kerja dan indikator teori yang digunakan yaitu kompensasi finansial langsung dan kompensasi finansial tidak langsung. Adapun perbedaan pada penggunaan variabel, penelitian saat ini menggunakan variabel disiplin kerja untuk variabel (Y). Selain itu subjek penelitian yang digunakan yaitu karyawan
8. Penelitian oleh Tambengi, et al (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Kompenasi, Beban Kerja, dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut. Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk, Witel Sulut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, beban kerja, dan pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Kesamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel (X) yaitu kompensasi. Selain itu terletak pada metdologi penelitiannya yaitu kuantitatif. Perbedaan terletak pada penggunaan variabel X1, X2 dan X3 yang digunakan dalam penelitian ini sehingga faktor-faktor lain yang menentukan kepuasan kerja dapat berpengaruh.

9. Penelitian oleh Garaika (2020) dengan judul penelitian Kompensasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja. Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen dan tenaga kependidikan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Trisna Negara. Kesamaan terletak pada variabel (X) kompensasi dan subjek penelitian yang digunakan sama-sama tenaga pendidik. Perbedaan penelitian saat ini terletak pada variabel (Y) yang menggunakan variabel kinerja. Selain itu lokus penelitian dilaksanakan pada tingkat pertengahan pendidikan tinggi
10. Penelitian oleh Budiyanto (2021) dengan judul penelitian Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Suryamas Gemilang Lubricant. Dari Uji F menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Dari Uji T menunjukkan kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pada PT. Suryamas Gemilang Lubricant. Kesamaan terletak pada variabel (X) yaitu kompensasi, serta menggunakan uji T dan uji F. Adapun perbedaan terletak pada variabel (Y) yaitu kinerja karyawan. Selain itu teori yang digunakan pada indikator kompensasi berbeda.