

**PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA GURU DI SDIT IZZUDDIN PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

Izzuddin

01011181924024

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM STUDI MANAJEMEN

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SDIT IZZUDDIN PALEMBANG

Disusun Oleh :

Nama : Izzuddin

NIM : 01011181924024

Fakultas : Ekonomi

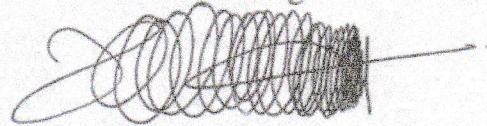
Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal : 23 Agustus 2023

Dosen Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M.

NIP 198907112018031001

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

ASLI
JURUSAN MANAJEMEN 18/2024
FAKULTAS EKONOMI

PENGARUH KOMPENSASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU
DI SDIT IZZUDDIN PALEMBANG

Disusun Oleh

Nama : Izzuddin

NIM : 01011181924024

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

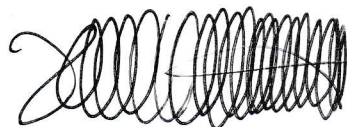
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal **9 November 2023** dan telah memenuhi syarat untuk diterima, Panitia Ujian Komprehensif.

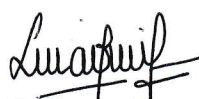
Palembang, 19 Januari 2023

Pembimbing,

Penguji,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T, MM
NIP.19890711201803310001



Lina Dameria Siregar, S.E., M.M.
NIP. 198909242019032021

Mengetahui,

Ketua Jurusan Manajemen,



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T, MM
NIP. 19890711201803310001

SURAT PERNYATAAN INTEGRASI KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Izzuddin

NIM : 01011181924024

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul :

“Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Izzuddin Palembang”

Pembimbing : Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.

Tanggal Ujian : 9 November 2023

Adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak ada kutipan hasil karya orang lain yang tidak disebutkan sumbernya.

Demikianlah pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, dan apabila pernyataan ini tidak benar dikemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan.

Palembang, 17 Januari 2024

Pembuat Pernyataan,



Izzuddin

01011181924024

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Izzuddin Palembang”. Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.

Skripsi ini membahas mengenai pengaruh yang dihasilkan oleh variabel kompensasi dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja dengan objek di SDIT Izzuddin Palembang. Selama penyusunan skripsi ini penulis tidak luput dari berbagai kendala, namun hal tersebut dapat diatasi berkat kerja keras, bimbingan dari dosen pembimbing dan penguji, orang tua dan teman-teman.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan oleh karena itu penulis terbuka atas kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kemajuan penelitian dan pendidikan di masa mendatang.

Indralaya, 17 Januari 2024
Penulis,



Izzuddin
NIM. 01011181924024

MOTO DAN PERSEMBAHAN

Be Yourself

“Sebaik-Baik Nasihat Adalah Kematian”.

– Umar Bin Khattab

**Skripsi ini
saya**

**persembahkan
untuk:**

Almamater

Orang Tua

Keluaga

UCAPAN TERIMA KASIH

Selama masa penyusunan dan penelitian skripsi, penulis tidak luput dari berbagai kendala. Penulis menyadari berbagai pihak telah memberikan bantuan dan dukungan. Maka izinkan penulis untuk mengucapkan terima kasih kepada:

1. Istri dan orang tua tercinta dan yang senantiasa memberikan motivasi, dukungan, dan doa. Mereka mendukung dan mendoakan penulis tanpa lelah, mendengarkan keluh kesah, memberikan semangat, dan selalu ada untuk penulis. Mereka sungguh memberikan teladan dalam mencapai cita-cita untuk anaknya.
2. Anak-anak yang selalu membersamai perjuangan dan semangat kepada penulis. Mereka yang menjadi saksi perjuangan penulis dalam berjuang menyelesaikan penelitian ini.
3. Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE, IPU., ASEAN. Eng. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Prof. Dr. M. Adam, S.E., M.E. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya
6. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M. selaku Sekretaris Jurusan Manajemen. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas perhatian sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

7. Bapak Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M. selaku dosen pembimbing yang luar biasa. Penulis menaruh rasa hormat yang setinggi-tingginya kepada beliau atas kesabaran, perhatian, dan waktu yang telah disediakan untuk memberikan ilmu, bimbingan, arahan, saran, masukan, motivasi, dan inspirasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

8. Ibu Lina Dameria Siregar, S.E., M.M selaku dosen penguji skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk memberikan kritik, saran, serta masukan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

9. Kak Helmi, Bu Ambar, dan semua Staf Admin Jurusan Manajemen yang membantu penulis dalam mengurus berkas administrasi dan memberikan informasi selama masa perkuliahan.

10. Seluruh Dosen dan Pegawai Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya yang memberikan penulis ilmu dalam kegiatan perkuliahan.

11. Adek-adek tercinta yang selalu mensupport siap siaga dan membantu menjaga anak-anak ketika sedang melakukan penelitian.

12. Teman-teman dari grup belajar Manajemen 19 layo yang bernama PT Haluyang selalu memberikan semangat dan dukungan; Nofika Rahmat, M. Trio Saputra, Sandi Tama Putra, Nur Fauzi, Izzuddin, Putri Ayu Lestari, Atthahirah Putri Lestari, Ema Yuliani, Dzulhijjah, dan Kurniawati

13. Nofika Rahmat dan Tristan yang selalu menjadi partner dan guru dalam berdiskusi mengenai skripsi ini serta banyak membantu dalam penelitian yang dilakukan dalam skripsi ini.

14. Teman-teman dari Ukhuwah FE Unsri yang selalu support dan memberikan ilmu serta pengalaman yang berharga semasa kuliah

15. Teman-teman guru-guru Izzuddin yang selalu memberikan support dan keluangan waktu saat ada bimbingan

16. Teman-teman satu bimbingan

17. Teman-teman Jurusan Manajemen 2019 yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam masa perkuliahan.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen keuangan.

Indralaya, 2023
Penulis

Izzuddin
NIM. 01011181924024

14. Teman-teman dari Ukhuwah FE Unsri yang selalu support dan memberikan ilmu serta pengalaman yang berharga semasa kuliah

15. Teman-teman guru-guru Izzuddin yang selalu memberikan support dan keluangan waktu saat ada bimbingan

16. Teman-teman satu bimbingan

17. Teman-teman Jurusan Manajemen 2019 yang selalu mengisi hari-hari penulis dalam masa perkuliahan.

Demikian, semoga skripsi ini dapat memberikan pengembangan ilmu dalam bidang manajemen keuangan.

Indralaya, 17 Januari 2024
Penulis

A handwritten signature in black ink, consisting of a stylized, cursive script that appears to be the name 'Izzuddin'. The signature is enclosed within a simple rectangular box drawn with a single line.

Izzuddin
NIM. 01011181924024

ABSTRAK**Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Izzuddin Palembang**

Oleh:

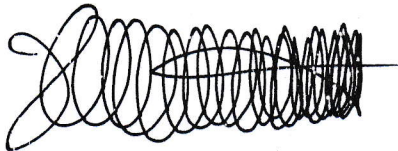
Izzuddin

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di sdit izzuddin Palembang. Sampel dalam penelitian ini diambil dengan sampling jenuh yaitu sebanyak 62 guru. Data diperoleh dengan menyebarkan kuisioner kepada responden. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, kompensasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru.

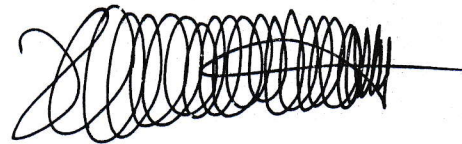
Kata kunci : Kompensasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

***The Effect of Compensation and Work Discipline on Teacher Performance at Sdit
Izzuddin Palembang***

By:

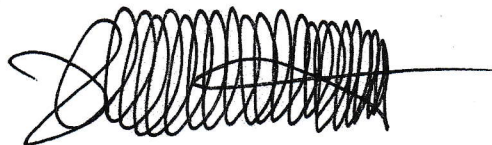
Izzuddin

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on teacher performance at SD Izzuddin Palembang. The sample in this study was taken by saturated sampling, namely as many as 62 teachers. Data obtained by distributing questionnaires to respondents. The data collection method used in this study is a data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on teacher performance, work discipline has a positive and significant effect on teacher performance, compensation and work discipline together have a positive and significant effect on teacher performance.

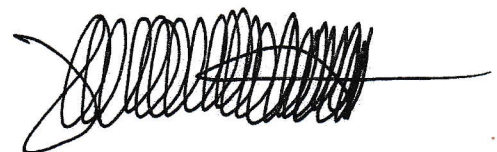
Keywords : Compensation, Work Discipline, Performance.

Head Of Management Department

Advisor



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ihsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

SURAT PERNYATAAN ABSTRAK

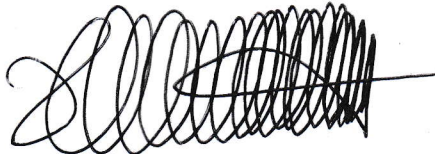
Kami dosen pembimbing skripsi menyatakan bahwa abstrak skripsi dalam bahasa Inggris dari mahasiswa

Nama : Izzuddin
NIM : 01011181924024
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sdit Izzuddin Palembang

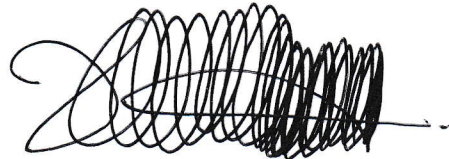
Telah kami periksa penulisan, *grammar*, maupun susunan *tenses* dan kami setuju untuk ditempatkan dilembar abstrak

Ketua Jurusan Manajemen

Pembimbing



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

ABSTRACT

The Effect of Compensation and Work Discipline on Teacher Performance at Sdit Izzuddin Palembang

By:

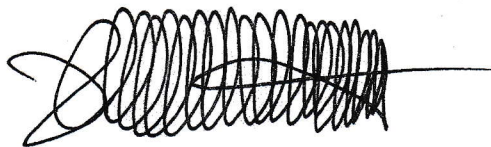
Izzuddin

This study aims to determine the effect of compensation and work discipline on teacher performance at SD Izzuddin Palembang. The sample in this study was taken by saturated sampling, namely as many as 62 teachers. Data obtained by distributing questionnaires to respondents. The data collection method used in this study is a data analysis technique using multiple linear regression analysis. The results of this study indicate that compensation has a positive and significant effect on teacher performance, work discipline has a positive and significant effect on teacher performance, compensation and work discipline together have a positive and significant effect on teacher performance.

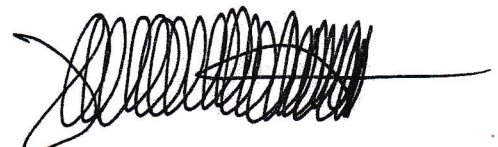
Keywords : Compensation, Work Discipline, Performance.

Head Of Management Department

Advisor



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP 198907112018031001



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri,
S.T., M.M.
NIP. 198907112018031001

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Izzuddin

NIM : 01011181924024

Tempat, Tanggal Lahir : Palembang, 27 November 1999

Alamat : Jl Demang lebar daun no 268 RTRW 043011 Kode pos : 30137 Kec.
Iilir Barat 1 Palembang Sumatera Selatan (SMP IT IZZUDDIN Palembang)

Agama : Islam

Jenis Kelamin : Laki-Laki

Status : Sudah Menikah

Kewarganegaraan : Indonesia

E-mail : izzuddin fajri2@gmail.com

PENDIDIKAN FORMAL

2006 – 2012 SD IT Izzuddin Palembang

2012 – 2014 PPTQ Fathan Mubiina Bujung Kulur

2014 – 2016 PPTQA Fityatul Islam Puncak Bogor

2016 – 2019 SMA IT Izzuddin Palembang

2019 – Sekarang Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya

PENGALAMAN ORGANISASI

2016 – 2017 Ketua Keagamaan OSIS SMA IT Izzuddin Palembang

2019 – 2018 Anggota Departemen Paqsi Ukhuwah FE Unsri

2020 – 2021 Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Fakultas Ekonomi Unsri

2021 – 2022 Anggota Dewan Perwakilan Mahasiswa Unsri

PENGALAMAN KERJA

2016 – 2019 Guru Kelas Takhusus Qur'an di SIT IZZUDDIN Palembang

2019 – 2022 Kurikulum Qur'an di Asrama Tahfizh IZZUDDIN Palembang

2022 – 2023 Koordinator Ikhwan Pusat Asrama Tahfizh IZZUDDIN Palembang

2022 – 2023 Staff LTTQ SIT IZZUDDIN Palembang

2020 – Sekarang Bendahara Masjid Yasin Thoha Palembang

2023 – Sekarang Kadiv Kurikulum LTTQ SIT IZZUDDIN Palembang

Daftar Isi

MOTO DAN PERSEMBAHAN	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
UCAPAN TERIMA KASIH.....	iv
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK.....	ix
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	x
Daftar Isi.....	i
Daftar Tabel	vii
BAB I.....	5
PENDAHULUAN.....	5
1.1. Latar Belakang	5
1.2. Rumusan Masalah	12
1.3. Tujuan Penelitian	12
1.4. Manfaat Penelitian:	12
1.4.1. Secara teoritis	12
1.4.2. Secara praktis.....	13
BAB II.....	14
STUDI PUSTAKA.....	14
2.1. Kompensasi	14
2.1.1. Definisi kompensasi	14
2.1.2. Tujuan kompensasi	14
2.1.3. Metode kompensasi.....	15
2.1.4. Faktor yang berhubungan dengan kompensasi.....	16
2.1.5. Dimensi dan indikator kompensasi.....	17
2.1.6. Proses Penentuan Kompensasi.....	17
2.1.7. Kompensasi dalam Islam	18
2.2. Disiplin Kerja.....	19
2.2.1. Pengertian disiplin kerja	19
2.2.2. Tujuan disiplin kerja	19

2.2.3.	Faktor-faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja	20
2.2.4.	Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja	22
2.2.5.	Macam macam disiplin.....	23
2.2.6.	Disiplin Kerja dalam Islam.....	23
2.3.	Kinerja Guru.....	25
2.3.1.	Definisi Kinerja	25
2.3.2.	Dimensi dan indikator kinerja.....	26
2.3.3.	Faktor yang mempengaruhi kinerja	26
2.4.	Penelitian Terdahulu.....	28
2.5.	Hubungan Antar Variable.....	35
2.5.1.	Kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan .	35
2.6.	Kerangka Pemikiran	36
BAB III		37
METODE PENELITIAN		37
3.1.	Ruang Lingkup Penelitian	37
3.2.	Rancangan Penelitian.....	37
3.3.	Jenis dan Sumber Data	37
3.3.1.	Jenis Data.....	37
3.3.2.	Sumber Data	38
3.4.	Populisasi dan Sampel.....	38
3.4.1.	Populasi	38
3.4.2.	Sampel	39
3.5.	Teknik Pengumpulan Data	39
3.5.1.	Kuesioner.....	39
3.6.	Teknik Analisis Data	41
3.6.1.	Analisis Deskriptif.....	41
3.6.2.	Uji Instrumen Penelitian.....	41
3.6.3.	Uji Asumsi Klasik	43
3.6.4.	Uji Pengaruh	44
3.6.5.	Analisis Koefisien Determinasi (R ²)	44
3.6.6.	Uji Hipotesis.....	45

3.6.7.	Uji Parsial (Uji t)	45
3.6.8.	Uji Simultan (Uji F)	46
3.6.9.	Definisi Operasional Variabel.....	46
BAB IV.....		48
HASIL DA-N PEMBAHASAN		48
4.1.	Profil Sekolah.....	48
4.2.	Gambaran Umum Responden	51
4.2.1.	Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
4.2.2.	Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan terakhir	52
4.3.	Analisis Deskripsi Variabel Penelitian	53
4.3.1.	Analisis Deskripsi Variabel Kompensasi (X1)	53
4.3.2.	Analisis Deskripsi Variabel Disiplin Kerja (X2).....	56
4.3.3.	Analisis Deskripsi Variabel Kinerja Guru (Y).....	59
4.4.	Analisis Data	63
4.4.1.	Uji Validitas	63
4.4.2.	Uji Reliabilitas	65
4.5.	Hasil Uji Statistik	66
4.5.1.	Uji Asumsi Klasik	66
4.5.2.	Analisis Regresi Linier Berganda	70
4.5.3.	Analisis Koefisien Korelasi r dan R2 Tabel	72
4.6.	Hasil Uji Hipotesis	72
4.6.1.	Uji t.....	72
4.6.2.	Uji F	73
4.7.	Pembahasan Hasil Penelitian	74
4.7.1.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja.....	74
4.7.2.	Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja Guru	76
4.7.3.	Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru	76
BAB V.....		78
KESIMPULAN.....		78
5.1.	Kesimpulan	78
5.2.	Saran	78

Daftar Tabel

Tabel 1. 1 Tabel Jumlah Guru Yang Tidak Mendapatkan Nilai Performance Di SD IT Izzuddin Palembang.....	5
Tabel 1. 2 Tabel Rata-Rata Nilai UAS kelas VI SD IT Izzuddin Palembang.....	7
Tabel 1. 3 Jumlah Interval Gaji Guru dan Pegawai	7
Tabel 1. 4 Tabel Keterlambatan Guru SD SIT Izzuddin Palembang	10
Tabel 2. 1 Tabel Dimensi Dan Indikator Kompensasi	17
Tabel 2. 2 Tabel Dimensi Dan Indikator Disiplin Kerja	22
Tabel 2. 3 Tabel Dimensi Dan Indikator Kinerja.....	26
Tabel 3. 1 Skala Pengukuran Yang Digunakan	40
Tabel 3. 2 Definisi Operasional Variabel	47
Tabel 4. 1 Gambaran Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4. 2 Gambaran Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	52
Tabel 4. 3 Gambaran Responden Berdasarkan Status Pernikahan	53
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kompensasi	53
Tabel 4. 5 Distrbusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja	56
Tabel 4. 6 Distrbusi Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja Guru	59
Tabel 4. 7 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi	64
Tabel 4. 8 Hasil Uji Validitas variable Disiplin Kerja	64
Tabel 4. 9 Hasil Uji Validitas variable kinerja	65
Tabel 4. 10 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian	66
Tabel 4. 11 Hasil Analisis Uji Normalitas.....	67
Tabel 4. 12 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4. 13 Hasil Analisis Uji Heteroskedastisitas	69
Tabel 4. 14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	70
Tabel 4. 15 Hasil Analisis Koefisien Korelasi r dan R ²	72
Tabel 4. 16 Hasil Analisis Uji t	72
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Uji F	73

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Guru memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah lembaga pendidikan. Menurut Nurjanah (2021), pendidik berfungsi sebagai fondasi di mana sistem pendidikan dibangun. Tanggung jawab dan fungsi utama guru adalah meningkatkan kualitas pendidikan di tempat kerjanya. Untuk menuntaskan kewajiban dan bekerja secara ideal, seorang instruktur diharapkan memiliki kinerja yang unggul dalam bekerja di tempatnya bekerja. Menurut Kusumasari (2022), kinerja guru menunjukkan keberhasilan sistem pendidikan nasional. Bagaimanapun, pendidik di Indonesia memiliki eksekusi yang rendah atau tidak ideal. Menurut Sulfemi (2019), penyebab tidak optimalnya pelaksanaan kinerja guru meliputi ketidakhadiran guru di sekolah yang tidak sesuai target, lingkungan belajar mengajar yang kurang menarik, hasil belajar siswa yang kurang baik, dan keterlambatan guru. Berikut tabel performance penilaian guru di SDIT Izzuddin Palembang :

Tabel 1. 1 Tabel Jumlah Guru Yang Tidak Mendapatkan Nilai Performance Di SD IT Izzuddin Palembang

No.	Bulan	Jumlah Guru Yang Tidak Mendapatkan Nilai Permormance
1	Januari	15 orang
2	Februari	16 orang
3	Maret	16 orang
4	April	12 orang
5	Mei	18 orang
6	Juni	16 orang
7	Juli	11 orang
8	Agustus	23 orang
9	September	44 orang
10	Oktober	28 orang
11	November	38 orang
12	Desember	35 orang

Sumber: Data Primer Diolah oleh peneliti, April 2023

Peneliti mendapat masalah menarik terkait dengan masalah kinerja guru yang tidak ideal. Menurut berita yang peneliti baca di kompas.com (Unifah, 2019), beberapa kinerja pendidik PNS yang telah lulus sertifikasi masih belum memberikan kepuasan. Di sisi lain, tenaga pendidik dan kependidikan di berbagai jenjang pendidikan yang belum lulus sertifikasi menunjukkan kinerja yang baik karena berharap segera memperoleh sertifikasi selain tunjangan atau kompensasi profesi. Akibatnya, kompensasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja guru.

Konsekuensi pertemuan dengan kepala SD IT Izzuddin Palembang, kebetulan pihak sekolah pasti tidak setuju dengan eksekusi pendidik. Persoalannya, masih ada kendala, seperti guru tidak menyelesaikan tugas yang diberikan kepala sekolah sehingga menyebabkan pekerjaan lain tertunda, yang akan berdampak pada siswa. Kemudian ada guru yang tidak masuk kerja atau tidak berada di kelas atau kantor pada jam kerja. Ada juga guru yang terlambat masuk kelas dan tidak masuk kerja. Ada juga guru yang tidak mengikuti jadwal kerjanya, dan ada guru yang menggunakan waktu kerjanya untuk kepentingan sendiri. Hal ini dalam beberapa penilaian akan mempengaruhi nilai ataupun hasil dari siswa seperti penilaian dari Emmett Grames (2020) yang menemukan hasil bahwa terdapat pengaruh kinerja guru terhadap hasil belajar siswa di SDN se-Desa Citereup Kecamatan Dayeuh Kolot Kabupaten Bandung. Berdasarkan data yang peneliti peroleh dari Waka Kurikulum SDIT Izzuddin Palembang terdapat data nilai UAS kelas VI SDIT Izzuddin dari tahun ajaran 2018/2019 sampai tahun ajaran 2021/2022.

Berikut tabel daftar nilai UAS kelas VI di SD IT Izzuddin Palembang :

Tabel 1. 2 Tabel Rata-Rata Nilai UAS kelas VI SD IT Izzuddin Palembang

No.	Tahun	Jumlah Siswa (orang)	Jumlah rata-rata (%)
1	TA 2018/2019	91	86,2
2	TA 2019/2020	95	90,2
3	TA 2020/2021	100	90,7
4	TA 2021/2022	75	90,8

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, April 2023

Hasibuan mendefinisikan kompensasi sebagai setiap dan semua pendapatan uang atau lainnya yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada bisnis atau organisasi. Menurut Handry (2020), istilah “kompensasi dalam bentuk uang” mengacu pada pembayaran moneter yang dilakukan kepada karyawan atau karyawan yang bersangkutan.

Menurut temuan wawancara yang dilakukan dengan kepala sekolah SD Islam Terpadu Izzuddin, guru menerima kompensasi baik langsung maupun tidak langsung sebagai bentuk kompensasinya. Gaji pokok, bonus, tunjangan makan, dan tunjangan lainnya adalah bagian dari paket. Struktur gaji sekolah didasarkan pada jumlah waktu yang dihabiskan untuk mengajar per bulan.. Berikut tabel jumlah gaji guru di SDIT Izzuddin :

Tabel 1. 3 Jumlah Interval Gaji Guru dan Pegawai

No.	Interval Gaji	Jumlah
1	Rp 1-2 Juta	18 orang
2	Rp 2-3 Juta	18 orang
3	Rp 3-4 Juta	27 orang
4	Rp 4-5 Juta	4 orang
5	Rp >5 juta	1 orang

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, April 2023

Tunjangan Hari Raya (THR), tunjangan guru, tunjangan wali kelas, tunjangan kehadiran, tunjangan sewa rumah, tunjangan keluarga, tunjangan

makan, dan tunjangan prestasi adalah semua bentuk tunjangan yang diberikan sekolah kepada guru.

Tunjangan atau hibah yang diberikan kepada pendidik sesuai dengan jangka waktu bantuan, misalnya pendidik yang telah mengabdikan selama 7 tahun dan telah ditetapkan sebagai pegawai tetap dari sekolah akan diberikan hadiah berupa umrah, adapun juga gaji atau hibah diberikan kepada pendidik yang menyimpan memiliki hafalan Al-Quran. Misalnya, pengajar yang mempunyai hafalan Al-Quran 30 juz setiap bulan akan diberikan honor kurang lebih Rp. 1.000.000,- dan penghargaan atau santunan biaya pendidikan bagi guru atau karyawan yang anaknya bersekolah di SIT Izzuddin Palembang.

Dalam jangka panjang, kompensasi yang dikelola atau dilaksanakan dengan baik dapat digunakan sebagai alat yang efektif untuk mencapai dan mempertahankan lingkungan kerja yang produktif (Riadi et al., 2022). Di sisi lain, manajemen kompensasi yang buruk dapat menyebabkan tingginya angka pergantian guru di sektor pendidikan, peningkatan ketidaksiplinan guru, peningkatan keluhan guru, peningkatan ketidakpuasan kerja, penurunan produktivitas kerja, dan kegagalan dalam melaksanakan rencana strategis yang telah ditetapkan.

Gaji yang cukup adalah alat persuasif yang paling luar biasa bagi lembaga pendidikan untuk mendesak instruktur agar bekerja lebih baik. Hal ini sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja guru di Sekolah Dasar Jatiwaringin Bekasi (Widayati, 2019), penelitian dari (Setianingsih & Kader,

2018) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja guru walaupun tidak signifikan akan tetapi kompensasi ini masih memiliki pengaruh walaupun hasil yang ditemukan relatif kecil, dan penelitian dari Presilawati (2016), menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 6 Banda Aceh.

Namun, meskipun banyak penelitian mengklaim bahwa kompensasi dapat mempengaruhi kinerja, temuan beberapa peneliti berbeda. Sari et al. (2020), mengungkapkan bahwa gaji tidak secara tegas mempengaruhi kinerja instruktur. Serupa dengan temuan penelitian Setianingsih dan Kader (2019), Sari (2019) menemukan bahwa kinerja guru dan kompensasi tidak berinteraksi secara signifikan. Peneliti dapat termotivasi untuk melakukan penelitian tentang dampak kompensasi terhadap kinerja guru karena pentingnya masalah dan berbagai hasil penelitian sebelumnya.

Selain kompensasi, ada unsur lain yang menarik, terutama jika dikaitkan dengan pelaksanaan pendidikan, disiplin kerja merupakan figur penting pelaksanaan pendidikan. Menurut Volkers (2019), disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar aturan atau prosedur. Disiplin menunjukkan keseriusan tim kerja organisasi dengan menunjukkan pengendalian diri karyawan dan implementasi yang teratur. Diyakini bahwa kinerja terkait erat dengan disiplin kerja sebagai praktik manajemen untuk memperkuat pedoman. Menurut penelitian yang dilakukan Utari & Rasto (2019) menyatakan disiplin kerja yang tinggi juga mempengaruhi kinerja guru. Dengan demikian sekolah dalam pengalaman pendidikan mendidik mengembangkan disiplin, akan bekerja

sebagai pembingkatan kualitas dan standar individu, kebijaksanaan, mentalitas dan tanggung jawab tentang pendidik.

Kepala sekolah menggunakan disiplin kerja sebagai alat komunikasi dengan guru untuk meyakinkan mereka mengubah perilaku dan meningkatkan kesadaran akan norma sosial (Syahputra et al., 2020). Terdapat pekerjaan guru yang tidak selesai yang diberikan oleh kepala sekolah, sehingga menyebabkan pekerjaan lain tertunda dan berdampak pada siswa, merupakan salah satu tanda masalah kinerja guru di sekolah. Kemudian ada guru yang tidak masuk kerja atau tidak berada di kelas atau kantor pada jam kerja. Ada juga guru yang terlambat masuk kelas dan tidak masuk kerja. Ada juga guru yang tidak memiliki jadwal kerja yang ketat dan menggunakan waktu liburnya untuk kepentingan pribadi. berikut daftar keterlambatan guru tahun 2022 Di SDIT Izzuddin Palembang :

Tabel 1. 4 Tabel Keterlambatan Guru SD SIT Izzuddin Palembang

No.	Bulan	Jumlah keterlambatan
1	Januari	43 Guru
2	Februari	37 Guru
3	Maret	40 Guru
4	April	38 Guru
5	Mei	29 Guru
6	Juni	37 Guru
7	Juli	37 Guru
8	Agustus	27 Guru
9	September	40 Guru
10	Oktober	42 Guru
11	November	46 Guru

Sumber : Data Primer Diolah oleh peneliti, April 2023

Dari data tabel diatas bisa diambil kesimpulan bahwa disiplin kehadiran guru di SD IT Izzuddin Palembang masih tergolong tinggi dan dari hasil tersebut masih terjadi inkonsistensi jumlah keterlambatan guru setiap bulannya, artinya permasalahan ini terus ada dan tidak mengalami perbaikan setiap bulannya.

Ada beberapa penelitian terdahulu yang mendapatkan hasil bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja guru. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahyani (2020) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja guru di SMK N 2 Prabumulih, dalam penelitian (Kusumasari, 2022) juga menyatakan bahwa disiplin kerja ada pengaruh terhadap kinerja guru berdasarkan hasil analisis uji t. Ini menunjukkan bahwa ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMA Negeri OKU, menurut (Hasbi et al., 2021) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMA Negeri 1 Soppeng.

Dari beberapa penelitian yang menjelaskan bahwa disiplin mempunyai pengaruh terhadap kinerja guru, ada penelitian lain yang memiliki hasil berbeda. Penelitian yang dilakukan oleh (Irawan et al., 2021) menemukan hasil bahwa Secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Begitu juga dalam penelitian yang dilakukan oleh Muna & Isnowati (2022) yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

Adanya research gap ini menuntut penelitian untuk mengetahui lebih jauh keterkaitan antara faktor-faktor yang terdapat pada pemeriksaan-pemeriksaan terdahulu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian tambahan untuk menentukan apakah kinerja guru dapat dipengaruhi oleh gaji dan disiplin kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tambahan mengenai topik tersebut “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru di SD IT Izzuddin Palembang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah yang dibuat peneliti sebagai berikut

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang ?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SD IT Izzuddin Palembang ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas maka tujuan yang dibuat peneliti sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru di SDIT Izzuddin Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru di SDIT Izzuddin Palembang.

1.4. Manfaat Penelitian:

Diharapkan pada penulisan tercapai berbagai manfaat serta kontribusi, sebagai berikut:

1.4.1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi landasan teori untuk penelitian kinerja guru di masa mendatang. Selain itu, penelitian ini akan bermanfaat bagi kemajuan ilmu pengetahuan dan pengelolaan pendidikan Islam, khususnya di Palembang.

1.4.2. Secara praktis

Penelitian ini bisa memberikan bukti yang tepat sehubungan dengan dampak remunerasi terhadap kinerja pendidik, sehingga dapat menjadi alasan untuk bekerja di berbagai lembaga pendidikan di wilayah Sumatera Selatan. Sebagai sumbangsih bagi Kepala Sekolah dan Balai Diklat dalam upaya menciptakan dan mengembangkan lebih lanjut program-program bantuan pemerintah dan sifat penyelenggaraan pendidik di Palembang, khususnya SD IT Izzuddin Palembang.

DAFTAR PUSTAKA

- Aderibigbe. (2018). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. *Energies*, 6(1), 1–8.
<http://journals.sagepub.com/doi/10.1177/1120700020921110%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.reuma.2018.06.001%0Ahttps://doi.org/10.1016/j.arth.2018.03.044%0Ahttps://reader.elsevier.com/reader/sd/pii/S1063458420300078?token=C039B8B13922A2079230DC9AF11A333E295FCD8>
- Ahyani, N. (2020). *admin*, +4+Rosmawati+200-205. 1(3), 200–205.
- Akbar, S. (2018). Analisa faktor-faktor yang mempengaruhi kerja. *Jiaganis*, 3(2), 1–17.
- Alfani, M. H. (2018). Analisis Pengaruh Quality of Work Life (Qwl) Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Bri Syariah Cabang Pekanbaru. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 1(1), 1–13.
[https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1\(1\).2039](https://doi.org/10.25299/jtb.2018.vol1(1).2039)
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. *Proceeding of The 3rd International Conference on Accounting, Business & Economics (UII-ICABE 2019)*, 263–276.
- Catio, M., & Sunarsi, D. (2020). Analisa Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada Smk Sasmita Jaya 1 Pamulang Kota Tangerang Selatan. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Ekonomi*, 17(02), 16–26. <https://doi.org/10.25134/equi.v17i02.2708>
- Emmett Grames. (2020). No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析Title. 14.
<https://all3dp.com/2/fused-deposition-modeling-fdm-3d-printing-simply-explained/>

- Hakim, M., Kamase, J., Serang, S., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Kerja. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 4(1), 98.
<https://doi.org/10.37531/sejaman.v4i1.970>
- Hasbi, H., Mulyadi, A., Mustari, M., & ... (2021). Pengaruh Kompetensi Pedagogik, Disiplin Kerja, Dan Kondisi Lingkungan Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 1 Soppeng. *Bata Ilyas Educational ...*, 1(1), 1–7.
<https://ojs.stieamkop.ac.id/index.php/biemr/article/view/89>
- Hasibuan, (2008). (2018). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Madrasah Aliyah Negeri 4 Jakarta. *Publikasi Universitas Mercuru Buanan*, 7, 84–100.
- Ika Kartika, Muljadi, & Isomudin. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Minggu Buddha (Smb) Chong-De Se-Sumatera Utara. *Dhammavicaya : Jurnal Pengkajian Dhamma*, 6(1), 37–46.
<https://doi.org/10.47861/dv.v6i1.48>
- Ilmiah, J., Sumber, M., Manusia, D., Kompensasi, P., Disiplin, T., Karyawan, K., Husain, B. A., Fakultas, D., & Universitas, E. (2020). 337610460. 3(3), 277–285.
- Irawan, Kusjono, & Suprianto. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Serpong Doni. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, Vol. 1, No.3, November 2021 (176-185) DOI: [Http://Dx.Doi.Org/](http://Dx.Doi.Org/) DOI: 10.32493/Jmw.V1i3.15117 p-ISSN:, 1(3), 176–185. <https://doi.org/10.32493/jmw.v1i3.15117>
- Juniarti, E., Ahyani, N., & Ardiansyah, A. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Disiplin Guru terhadap Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 1(3), 193–199. <https://doi.org/10.37985/joe.v1i3.21>
- Kurniawan, I. S. (2019). Faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas karyawan.

Jurnal Ekonomi Dan Manajemen KINERJA, 16(1), 85–97.

Kusumasari, I. R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah Dian Ilmu*, 21(2), 186.

<https://doi.org/10.37849/midi.v21i2.287>

Lestari, W. M., Liana, L., & Aquinia, A. (2020). Pengaruh Stres Kerja , Konflik Kerja dan Beban Kerja. *Bisnis Dan Ekonomi*, 27(2), 100–110.

Los, U. M. D. E. C. D. E. (n.d.). *No 主観的健康感を中心とした在宅高齢者における健康関連指標に関する共分散構造分析*Title.

Lubis, S. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 6(1), 18–26.

<https://doi.org/10.30596/edutech.v6i1.4391>

Mahfud, M. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Se-Kota Bima. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 1–17.

<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1.359>

Mandala, T. P. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja, Fasilitas Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sekolah Bodhi Dharma.*

[http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/882%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/882/1/cover s.d bab III.pdf](http://repository.upbatam.ac.id/id/eprint/882%0Ahttp://repository.upbatam.ac.id/882/1/cover%20s.d%20bab%20III.pdf)

Marindah, M. (2021). *Peran Guru Ips Dalam Menanamkan Nilai Karakter Disiplin Dan Tanggung Jawab Siswa Di Smp Negeri 1 Jetis. 1.*

[http://etheses.iainponorogo.ac.id/14980/1/SKRIPSI_211417009_MARINDA H_e thesis.pdf](http://etheses.iainponorogo.ac.id/14980/1/SKRIPSI_211417009_MARINDA_H_e%20thesis.pdf)

Meutia, M., Sari, I., & Ismail, T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal*

Manajemen, 20(3), 353–369. <https://doi.org/10.24912/jm.v20i3.12>

Muhsin, & Arifa, N. S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Economic Education Analysis Journal*, 7(1), 374–389.
<https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/eeaj/article/view/22888/10801>

Mukhlis, M. A. (2019). Pengaruh Lokasi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Pada Jasa Pengiriman J & T di Muara Bulian. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 3(1), 1.
<https://doi.org/10.33087/ekonomis.v3i1.50>

Muna, N., & Isnowati, S. (2022). PENGARUH DISIPLIN KERJA, MOTIVASI KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>

Mutohar, A. (2018). Analisi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73–84.

Navisah, N., & Asakdiyah, S. (2013). Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan Pengakuisisi Sebelum Dan Sesudah Merger Akuisisi Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 3(2), 150.
<https://doi.org/10.12928/fokus.v3i2.1342>

Noviani, E. (2021). the Importance of Providing Motivation To Bring Work Spirit That Impact on Increasing Performance. *AKADEMIK: Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 49–58. <https://doi.org/10.37481/jmeh.v1i2.219>

NURLENA AGUSTINA. (2014). Nilai-Nilai Pendidikan Akhlak Dalam Kisah Nabi Muhammad Saw Pada Kitab Nurul Yaqin Karya Asy-Syeikh Muhammad Al-Khudhari. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 1(69), 5–24.

- Pegawai, T. K. (2018). *Jurnal Manis, Volume 2, Nomor 1, Januari 2018. 2.*
- Pigai, F. F., Indonesia, U. P., Performance, T., & Performance, T. T. (2019). *Jurnal Tata Kelola Pendidikan PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA MENGAJAR. 1.*
<https://ejournal.upi.edu/index.php/jtkp/article/view/32548/14032>
- PRESILAWATI, F.-. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri 6 Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh, 6*(1). <https://doi.org/10.37598/jimma.v6i1.506>
- Ridwan, M., & Muharomi, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mulia Sukses Jaya Di Bogor. *Kinerja, 2*(01), 1–16. <https://doi.org/10.34005/kinerja.v2i02.793>
- S, S., Herlambang, T., & Cahyono, D. (2018). Dampak Motivasi, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, 8*(2), 131–147.
<https://doi.org/10.32528/jsmbi.v8i2.1785>
- Setianingsih, W., & Kader, M. A. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. *JIMFE (Jurnal Ilmiah Manajemen Fakultas ...), 5*(2), 313–320.
<https://repository.unpak.ac.id/tukangna/repo/file/files-20181227100034.pdf>
- Sitopu, Y. B., Sijinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management, 1*(2), 72–83.
<https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Stkip, D., & Daya Binjai, B. (2019). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA GURU Rabukit Damanik. *Jurnal Serunai Ilmu Pendidikan, 5*(2).

- Suaedah, S. (2020). Pengaruh Kompetensi Profesional, Kompensasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Guru. *SAP (Susunan Artikel Pendidikan)*, 5(2), 177–181. <https://doi.org/10.30998/sap.v5i2.7698>
- Sucihati, M., Ahyani, N., & Missriani. (2021). Pengaruh Kualitas Kompensasi Non Finansial dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 5(1), 1449–1455.
- Suherman, A. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru pada Lazuardi Global Islamic School. *Journal of Management and Business Review*, 18(3), 614–629. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i3.228>
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- Syafrizal, S. (2023). Penegakan Disiplin Guru Piaud Dalam Proses Pembelajaran Di Sekolah. *Tarbiyatul Aulad*, 125–145. <https://ojs.serambimekkah.ac.id/AULAD/article/view/5784>
- Utari, K. T., & Rasto, R. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 238. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18019>
- Widayati, K. D. (2019). Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Jatiwaringin X Bekasi. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 17–24. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5058>
- Winarto, T. W., Purwadi, H., & Novianto, W. T. (2018). Praktek Hukum Penentuan Ganti Rugi Oleh Hakim Sebagai Akibat Adanya Gugatan Wanprestasi Pada Kasus Hutang Piutang Atau Tuntutan Membayar Sejumlah Uang Di Pengadilan Negeri Surakarta. *Jurnal Hukum Dan Pembangunan*