

**PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA GURU PADA BIMBINGAN BELAJAR
LIFE SCHOOL PALEMBANG**



Skripsi Oleh :

DEVA IDHA SELFA PUTRI

01011281924198

Manajemen

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Ekonomi

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN
TEKNOLOGI**

UNIVERSITAS SRIWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI

2023

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF

**Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Disiplin Kerja guru
pada Bimbingan Belajar *Life School*
Palembang**

Disusun Oleh :

Nama : Deva Idha Selfa Putri

NIM : 01011281924198

Fakultas : Ekonomi

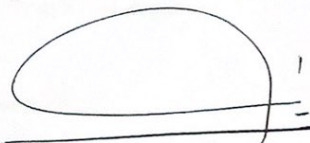
Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui untuk digunakan dalam ujian komprehensif

Tanggal Persetujuan
Tanggal :

Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Yos Karimudin., M.M
NIP. 196211101991031006

ASLI

JURUSAN MANAJEMEN 21/8/23
FAKULTAS EKONOMI

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

Pengaruh Pemberian Kompeasasi Terhadap Disiplin Kerja Guru Pada Bimbingan Belajar *Life School* Palembang

Disusun Oleh :

Nama : Deva Idha Selfa Putri

NIM : 01011281924198

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen

Bidang Kajian/Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah diuji dalam ujian komprehensif pada tanggal 01 Agustus 2023 dan telah memenuhi syarat untuk diterima.

Panitia Ujian Komprehensif

Indralaya, 04 Agustus 2023

Dosen Pembimbing

Dr. Ir. Yos Karimuddin, M.M
NIP.196211101991031006

Dosen Penguji

Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M
NIP.198104012014092001

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen

Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M.
NIP 19890711201803100

SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Deva Idha Selfa Putri
NIM : 01011281924198
Fakultas : Ekonomi
Jurusan : Manajemen
Bidang Kajian/Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Disiplin kerja guru pada Bimbingan Belajar *Life School* Palembang”.

Pembimbing :

Ketua : Dr. Ir. Yos Karimudin., M.M
Anggota : Dr. Wita Farla EK, S.E., M.M
Tanggal Ujian : 01 Agustus 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. Apabila pernyataan saya tidak benar di kemudian hari, saya bersedia dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaan

Indralaya, Agustus 2023
Pembuat Pernyataan



Deva Idha Selfa Putri
NIM. 01011281924198

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Tetaplah jadi orang baik apapun yang terjadi”

(Deva Idha Selfa Putri)

“No matter what happens in the world, if you do your best, there will definitely be good results. Believe in yourself and move forward more than anyone else”

(Park Jongseong)

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Universitas Sriwijaya

Para Dosen

Kedua orang tua

Keluarga

Orang-orang terdekat yang selalu mendukung dan memotivasi hingga saat

ini

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada Bimbingan Belajar *Life School* Palembang”. Tujuan dari penulisan skripsi ini adalah untuk mengejahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja guru pada bimbingan *Life School* Palembang.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Strata Satu (S1) Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya. Kritik dan saran yang bersifat membangun tentu sangat dibutuhkan oleh penulis guna mendapatkan penelitian dan pendidikan yang lebih baik untuk masa yang akan datang. Demikian skripsi ini disusun dengan sebaik-baiknya, penulis berharap skripsi ini dapat dijadikan sebagai bahan rujukan atau referensi bagi para peneliti selanjutnya agar dapat mengembangkan isu yang akan diteliti yang berkaitan dengan skripsi ini.

Inderalaya,²³ Agustus 2023
Penulis



Deva Idha Selfa Putri
NIM.01011281924198

UCAPAN TERIMA KASIH

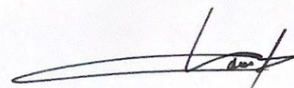
Selama penulisan skripsi ini, saya menyadari banyak kelemahan dan kekurangan dalam penyusunan serta penyajiannya yang tak lain disebabkan oleh keterbatasan kemampuan yang saya miliki. Namun dengan adanya bantuan, doa, bimbingan, petunjuk serta nasehat yang tak ternilai harganya dari semua pihak baik secara langsung maupun tidak langsung akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah direncanakan. Untuk itu saya mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan kesempatan serta ridha sehingga saya mampu melewati masa penulisan skripsi ini.
2. Kedua Orangtua saya Selamat Ilham dan Latifah yang telah memberikan dukungan moril dan materil serta doa-doa yang selalu kalian panjatkan kepada Allah SWT yang senantiasa menemani setiap langkah saya dalam menjalankan kehidupan.
3. Saudara kandung saya Danda Selfa Januarta yang selalu membantu dan menemani saya selama proses pembuatan skripsi ini.
4. Bapak Prof. Dr. Ir Anis Saggaf, M.S.C.E. selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Prof. Dr. Mohammad Adam, S.E., ME. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Muhammad Ichsah Hadjri, S.T.,M.M selaku ketua Program Studi Manajemen Universitas Sriwijaya.
7. Bapak Welly Nailis, S.E., M.M selaku dosen Pembimbing Akademik saya.
8. Bapak Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M selaku dosen pembimbing saya yang telah meluangkan waktu, mengorbankan tenaga dan pikiran untuk membimbing saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Wita Farla WK, S.E., M.M selaku dosen penguji saya yang telah memberikan kritik dan saran untuk memperbaiki penulisan skripsi ini.

10. Seluruh dosen dan pegawai fakultas ekonomi universitas sriwijaya yang telah memberikan ilmu, dedikasi, informasi, bantuan, dan nasehat selama proses perkuliahan saya.
11. Bimbel *Life School* Palembang yang telah berkontribusi Dalam penulisan skripsi saya ini.
12. Sahabat saya, Chyntia, Tiara, Sahidan, Amel, Selsa, Nabilla, Risya, Inaka, dan Rani yang telah memberikan dukungan, informasi, bantuan, dan doa serta telah berkenan berbagi keluh kesah selama masa perkuliahan terutama pada masa sulit penyusunan skripsi ini.
13. Sepupu saya tercinta Aisyah Putri Ramadhani yang selalu memberikan saya motivasi agar semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
14. Teman-teman satu angkatan Program Studi Manajemen 2019 Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya Kampus Indralaya yang telah mengisi masa perkuliahan saya dengan penuh warna.
15. Grup kesayangan saya Astro, TXT, Enhypen, Seventeen, dan Bangtan, terutama kepada Dongmin, Yeonjun, Jay, Jun, serta Suga yang sudah memberi banyak sekali motivasi dengan lagu dan kata-kata penyemangat agar saya bisa mengerjakan skripsi ini dengan hati yang gembira.

Penulis menyadari kekurangan dan keterbatasan selama penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, saran dan kritik diharapkan agar dapat memperbaiki penelitian selanjutnya. Semoga atas segala hal yang telah diberikan kepada saya, dibalas oleh Allah S. W. T dengan berlipat ganda dan kita semua mendapatkan lindungan serta kasih sayang-Nya.

Indralaya,²³Agustus 2023
Penulis



Deva Idha Selfa Putri
NIM.01011281924198

ASLI
21/8 Jf.

ABSTRAK

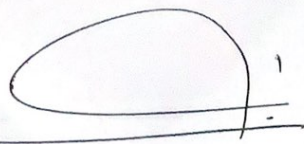
PENGARUH PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP DISIPLIN KERJA GURU PADA BIMBINGAN BELAJAR *LIFE SCHOOL* PALEMBANG

Oleh :
Deva Idha Selfa Putri

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja guru pada bimbingan belajar *life school* Palembang. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 32 orang. Penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh, data primer yang diperoleh dengan menyebarkan kuesioner dan metode analisis linier sederhana sebagai teknik analisis data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja guru. Bagi perusahaan disarankan untuk melakukan evaluasi atau penyesuaian dengan menaikkan gaji guru, selain itu memperhatikan insentif dan tunjangan yang diberikan kepada guru seiring dengan peningkatan disiplin kerja guru.

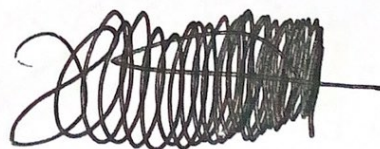
Kata Kunci : kompensasi, disiplin kerja

Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T.,M.M
NIP. 19890711201803100

ASLI

21/08/2023

ABSTRACT

**THE EFFECT OF GIVING COMPENSATION TO THE WORK
DISCIPLINE OF TEACHER IN PALEMBANG
LIFE SCHOOL TUTORING**

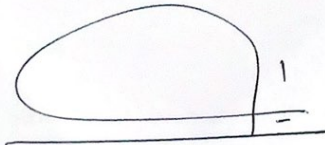
By :

Deva Idha Selfa Putri

This study aims to determine the effect of giving compensation on the work discipline of teachers in Palembang life school tutoring. The population in this study amounted to 32 people. This study uses a saturated sampling method, primary data obtained by distributing questionnaires and simple linier analysis methods as a data analysis techniques. The results of this study show that compensation has a positive and significant effect on teacher work discipline. For companies it is advisable to carry out evaluations or adjustments by increasing teachers salaries, besides paying attention to the incentives and allowances given to teachers in line with the increase in teachers work discipline.

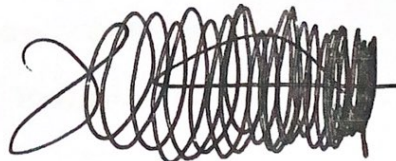
Keywords : compensation, work discipline

Dosen Pembimbing



Dr. Ir. Yos Karimudin, M.M
NIP. 196211101991031006

Ketua Jurusan Manajemen



Dr. Muhammad Ichsan Hadjri, S.T., M.M
NIP. 19890711201803100

RIWAYAT HIDUP

Nama : Deva Idha Selfa Putri
Jenis Kelamin : Perempuan
Tempat Tanggal Lahir : Lampung, 5 Maret 2001
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
Alamat : Perumahan Kampung Borang Ari Blok Dahlia 7,
Jalan Sematang Borang, Sako Kota Palembang
Alamat email : devaidha18@gmail.com



Pendidikan formal

SD : SDN Sungai Besar 2 Banjarmasin (2007-2008)
SDN 124 Palembang (2009-2012)
SMP : SMPN 14 Palembang (2013)
SMA : SMA Muhammadiyah 1 Paalembang (2016)
Strata-1 : Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Sriwijaya (2019)

Pengalaman Organisasi Internal

1. Anggota Teater Gabi'91 Universitas Sriwijaya 2019/2020
2. Anggota Staf Khusus DPM KM FE Unsri 2019/2020

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN UJIAN KOMPREHENSIF	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
SURAT PERNYATAAN INTEGRITAS KARYA ILMIAH.....	iii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
SURAT PERNYATAAN ABSTRAK	viii
ABSTRAK	ix
<i>ABSTRACT</i>	x
RIWAYAT HIDUP.....	xi
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xv
DAFTAR GAMBAR.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.1 Perumusan Masalah.....	7
1.2 Tujuan Penelitian	7
1.3 Manfaat penelitian	7
BAB II STUDI KEPUSTAKAAN.....	8
2.1 Kompensasi	8
2.1.1 Pengertian Kompensasi.....	8
2.1.2 Indikator Kompensasi	8
2.1.3 Tujuan Pemberian Kompensasi	10
2.1.4 Jenis-jenis Kompensasi.....	11
2.1.5 Faktor yang Mempengaruhi Besarnya Kompensasi	12
2.2 Disiplin Kerja	12
2.2.1 Pengertian Disiplin Kerja	12

2.2.2	Macam-macam Disiplin Kerja.....	13
2.2.3	Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.2.4	Tujuan Disiplin Kerja.....	14
2.3	Hubungan Variabel.....	15
2.4	Kerangka Konseptual	22
BAB III METODE PENELITIAN.....		23
3.1	Ruang Lingkup Penelitian	23
3.2	Rancangan Penelitian	23
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	24
3.3.1	Jenis Data.....	24
3.3.2	Sumber Data.....	24
3.4	Teknik Pengumpulan Data	25
3.5	Populasi dan Sampel Penelitian.....	27
3.5.1	Populasi.....	27
3.5.2	Sampel.....	27
3.6	Teknik Analisis Data.....	27
3.6.1	Uji Instrumen	27
3.6.2	Uji Validitas	28
3.6.3	Uji Reliabilitas	28
3.7	Uji Statistik.....	33
3.7.1	Analisis Regresi Linier Sederhana	33
3.7.2	Uji Korelasi.....	33
3.7.3	Koefisien Determinasi	34
3.7.4	Uji t.....	34
3.8	Definisi Operasional Variabel.....	34
3.8.1	Definisi Operasional Penelitian	34
3.9	Operasional Variabel.....	35
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		37
4.1	Deskripsi Hasil Penelitian	37
4.2	Hasil Penelitian	37

4.2.1 jenis Kelamin Responden	37
4.2.2 Usia Responden	38
4.2.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	38
4.3. Uji Instrumen Penelitian	39
4.3.1. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian.....	39
4.3.2 Hasil Reabilitas Instrumen Penelitian.....	41
4.3.3 Deskripsi Frekuensi Variabel Penelitian	41
4.3.3.2 analisis Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (Y).....	48
4.4. Hasil Uji Ststistik.....	51
4.4.1 Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana	51
4.4.2 Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi (R ²)	52
4.4.3 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	54
4.4 pembahasan Hasil Penelitian.....	55
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	60
5.1 Kesimpulan.....	60
5.2 Saran.....	60
DAFTAR PUSTAKA.....	61

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Hakekat sebuah organisasi adalah bentuk kerja sama antara kelompok individu dengan berbagai macam ikatan dalam mencapai tujuan bersama. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang berada didalamnya, karena hal tersebut merupakan bagian terpenting untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa adanya peran manusia organisasi tidak akan berjalan, karena manusia merupakan penggerak serta penentu jalannya sebuah organisasi. oleh karena itu hendaknya sebuah organisasi memberikan arahan positif kepada karyawan demi tercapainya tujuan organisasi.

Pentingnya sumber daya manusia (SDM) perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Bagaimanapun majunya teknologi saat ini faktor manusia tetap memegang peranan penting bagi keberhasilan suatu organisasi. keberadaan sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan sangat penting karena mereka memprakarsai terbentuknya organisasi, mereka yang berperan membuat keputusan untuk semua fungsi dan mereka juga yang berperan dalam menentukan keberlangsungan hidup organisasi (Sihombing dkk, 2019).

Seperti perusahaan/organisasi pada umumnya, sebuah bimbingan belajar tentu memiliki sumber daya manusia atau karyawan, dan bimbingan belajar adalah bagian dalam proses belajar non formal. Pendidikan tidak hanya didapat melalui pendidikan formal saja, tetapi dapat ditunjang pula melalui

pendidikan non-formal atau informal. Proses belajar atau pendidikan non-formal diartikan semua proses pembelajaran diluar lembaga pendidikan resmi atau selain dari pendidikan di sekolah. Meski demikian pendidikan ini juga memiliki jenjang serta tingkatan yang diatur secara otonom dari lembaga non-formal tersebut.

Seperti halnya lembaga pendidikan formal yaitu sekolah, dalam lembaga bimbingan belajar pun terdapat tenaga pengajar atau guru. Tenaga pengajar inilah yang merupakan aset terpenting dalam suatu lembaga bimbingan belajar karena para guru yang menjadi ujung tombak tersampainya tambahan ilmu dan pengetahuan serta informasi seputar bimbingan belajar kepada para siswa. Menyadari pentingnya aset tersebut maka agar perusahaan dapat meraih tujuan sesuai dengan cita-cita dan harapan perusahaan maka seorang pemimpin dituntut untuk memiliki sebuah kebijakan maupun program yang ditujukan kepada para karyawan agar setiap individu karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai sehingga dapat berkontribusi secara optimal kepada perusahaan dalam wujud disiplin kerja yang baik.

bimbingan belajar *life school* merupakan bimbingan belajar nasional yang bertempat di Lorong Segaran, 15 Ilir, Kecamatan Ilir Timur 1, Kota Palembang, Sumatera Selatan 3011. Bimbel *life school* sendiri merupakan sebuah bimbel yang ditujukan untuk murid dari SD Xaverius 2 Palembang. Berbagai aspek bidang pekerjaan baik itu 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. Pegawai organisasi akan bekerja lebih giat dan semangat sesuai dengan harapan organisasi jika organisasi memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya baik kebutuhan yang bersifat materi, maupun kebutuhan yang bersifat nonmateri (Sinambela, 2019).

dalam setiap perusahaan pastinya ada permasalahan ataupun kendala yang dihadapi karyawan, begitupula dengan para guru Bimbel *Life School* Palembang. Pemberian Insentif dari perusahaan dipengaruhi bagaimana kompensasi itu ada. Dengan dilakukannya pra-survei kepada beberapa guru, peneliti mendapatkan jawaban. Berikut tabel hasil wawancara (pra-survei) yang dilakukan oleh peneliti :

Tabel 1.1 Hasil Wawancara Guru Bimbel Life School Palembang

No.	Pernyataan	Jawaban
1.	Apakah insentif yang didapat sesuai dengan jumlah jam kerja?	Sebagian guru sudah mendapatkan insentif sesuai dengan jam kerjanya, namun ada guru yang tidak mendapatkan insentif sesuai dengan jam kerjanya.
2.	Apakah para guru mendapatkan upah lembur?	Beberapa guru sudah mendapatkan upah lembur yang sesuai, namun masih ada guru yang mendapatkan upah lembur tetapi tidak tepat waktu dan tidak sesuai dengan yang dikerjakan.
3.	Apakah para guru mendapatkan insentif secara adil dan layak?	Sebagian guru mendapatkan insentif yang adil dan layak, tetapi masih ada juga guru yang tidak mendapatkan insentif dengan adil dan layak.

Sumber : Bimbel *Life School* Palembang 2023

Dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa guru bimbel *life school* Palembang di atas para guru menjelaskan bahwa, untuk pemberian insentif sudah cukup baik, namun masih ada beberapa guru yang tidak mendapatkan insentif sebagaimana mestinya.

Terdapat penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mahardika & Mahayasa (2022) Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. setelah itu ada juga penelitian yang dilakukan oleh Husain (2020) yang memiliki hasil, kompensasi dan disiplin kerja karyawan saat ini sudah baik dan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan. Kemudian ada juga penelitian yang dilakukan oleh Indra dkk (2019) yang memiliki hasil, terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap disiplin karyawan di PT. Putera Papan Utama. Lalu yang terakhir ada penelitian yang dilakukan oleh Mukti dan Andiani (2018) yang memiliki hasil, pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai memberikan kontribusi dan pengaruh positif antara kompensasi terhadap peningkatan disiplin kerja pegawai.

Tabel 1.2 Ketentuan Pemberian Bonus Bimbel *Life School*

No.	Ketentuan Bonus
1.	Bonus apresiasi (apabila guru masuk setiap hari dalam sebulan akan diberikan bonus sebesar Rp. 50000)
2.	Bonus THR (20% gaji pokok)
3.	Bonus semesteran (15% gaji pokok)

Sumber : Bimbel *Life School* Palembang, 2023

Tabel 1.1 menjelaskan tentang ketentuan secara umum prosedur pemberian bonus bagi para guru pada Bimbel *Life School* Palembang. Guru yang memiliki kinerja yang baik dan totalitas dalam mencapai targetnya, pastinya akan diberikan kompensasi baik berupa finansial maupun non finansial. Tujuan pemberian kompensasi ini adalah untuk memberikan motivasi maupun semangat kerja agar disiplin kerja guru tersebut semakin

meningkat dalam mencapai tujuannya. Namun kompensasi juga harus diberikan kepada guru yang sesuai dengan prestasinya. Untuk itu sudah seharusnya Bimbel *Life School* memberikan balas jasa seperti kompensasi terhadap guru.

Tabel 1.3 Data Kompensasi Bimbel *Life School* Palembang Tahun 2021-2022

Gol	2021			2022		
	Gaji/Bulan (Rp)	Total Bonus (Rp)	Total Kompensasi (Rp)	Gaji/Bulan (Rp)	Total Bonus (Rp)	Total Kompensasi (Rp)
1	1.500.000	1.375.000	19.375.000	1.600.000	1.430.000	20.630.000
	1.500.000	1.125.000	19.125.000	1.600.000	1.480.000	20.680.000
	1.500.000	1.425.000	19.425.000	1.600.000	1.480.000	20.680.000
	1.500.000	1.275.000	19.275.000	1.600.000	1.480.000	20.680.000
	1.500.000	1.125.000	19.125.000	1.600.000	1.480.000	20.680.000
2	1.400.000	1.370.000	18.170.000	1.500.000	1.375.000	19.375.000
	1.400.000	1.220.000	18.020.000	1.500.000	1.325.000	19.325.000
	1.400.000	1.270.000	18.070.000	1.500.000	1.325.000	19.325.000
	1.300.000	1.265.000	18.065.000	1.400.000	1.220.000	18.020.000
3	1.300.000	1.215.000	18.015.000	1.400.000	1.270.000	18.070.000
	1.300.000	1.265.000	18.065.000	1.400.000	1.270.000	18.070.000
	1.300.000	1.115.000	17.915.000	1.400.000	1.270.000	18.070.000
4	1.200.000	1.160.000	15.560.000	1.300.000	1.265.000	16.865.000
	1.200.000	1.110.000	15.510.000	1.300.000	1.215.000	16.815.000
	1.200.000	1.160.000	15.560.000	1.300.000	1.265.000	16.865.000
	1.200.000	1.260.000	15.660.000	1.300.000	1.265.000	16.865.000
	1.200.000	1.110.000	15.510.000	1.300.000	1.215.000	16.815.000
	1.200.000	1.260.000	15.660.000	1.300.000	1.215.000	16.815.000
	1.200.000	1.210.000	15.610.000	1.300.000	1.165.000	16.765.000
5	1.200.000	1.177.500	15.577.500	1.150.000	1.082.000	14.882.000
	1.050.000	1.127.500	15.527.500	1.150.000	1.132.000	14.932.000
	1.050.000	1.077.500	15.477.500	1.150.000	1.082.000	14.882.000
	1.050.000	1.027.500	15.427.500	1.150.000	1.132.000	14.932.000
6	1.000.000	1.000.000	13.000.000	1.100.000	1.105.000	14.305.000
	1.000.000	1.100.000	13.100.000	1.100.000	1.155.000	14.355.000
6	1.000.000	1.050.000	13.050.000	1.100.000	1.155.000	14.355.000
	1.000.000	1.050.000	13.050.000	1.100.000	1.155.000	14.355.000

Sumber : Bimbel *Life School* Palembang, 2023

Tabel 1.4 Rekap Absensi Guru Bimbel *Life School* Palembang

Bulan	Jumlah Guru	Juamalah Hari Kerja	Cuti (orang)	Sakit (orang)	Izin (orang)	Tanpa Keterangan (orang)	Total (orang)
Januari	32	21	6	2	1	0	9
Febuari	32	18	3	3	2	0	8
Maret	32	22	5	0	1	0	6
April	32	20	4	1	0	0	5
Mei	32	18	1	1	2	0	4
Juni	32	21	2	0	3	0	5
Juli	32	21	3	3	1	0	7
Agustus	32	22	2	1	0	0	3
September	32	22	4	2	3	0	9
Oktober	32	21	4	2	0	0	6
November	32	22	1	0	0	0	1
Desember	32	22	5	1	4	0	10

Sumber : Bimbel *Life School* Palembang, 2023

Tabel 1.3 merupakan tabel data absen karyawan Bimbel *Life School* Palembang. Dari data di atas terlihat bahwa tingkat ketidakhadiran guru pada Bimbel *Life School* Palembang cukup tinggi pada bulan Desember dengan total ketidakhadiran sebanyak 10 orang. Diantaranya 5 orang mengambil cuti, 1 orang sakit, dan 4 orang lagi izin. Namun adapun ketidakhadiran terendah terjadi pada bulan November sebanyak 1 orang saja yang mengambil cuti. Jika dilihat dari tabel absensi di atas, masih banyak pegawai yang tidak hadir tiap bulannya, yang artinya mereka tidak mendapatkan bonus dikarena tidak hadir setiap hari dalam sebulan penuh.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena diatas, maka terbentuklah alasan peneliti untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja guru. berdasarkan latar belakang yang dipaparkan sebelumnya, peneliti diarahkan untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada Bimbel *Life School* Palembang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah terurai, maka penulis menarik suatu rumusan masalah yaitu : bagaimana Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada Bimbel *Life School* Palembang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Guru pada Bimbel *Life School* Palembang.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan tujuan penelitian dinyatakan dengan jelas di atas, penulis akan memberikan beberapa manfaat dari penelitian seperti yang tercantum dibawah ini:

1) Secara Teoritis

Dari hasil penelitian ini dapat membantu peneliti berikutnya khususnya mengenai tentang Kompensasi dalam hubungannya dengan Disiplin Kerja.

2) Secara Praktis

Hasil penelotian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan pimpinan dan guru Bimbel *Life School* Palembang dalam mengetahui sejauh mana pengaruh pemberian kompensasi terhadap disiplin kerja guru agar lebih baik dalam melakukan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardiansyah, A., Agung, S., & Firdaus, M. A. (2020). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan PT Indocement Tunggul Prakarsa, Tbk. *Manager: Jurnal Ilmu manajemen*, 3(4), 459–467. <http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/Manager/article/view/3915/2251>
- Aromega, T. N., Kojo, C., & Lengkong, V. P. K. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 741–750.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). “Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Mitra Abadi Setiacargo - Medan.” *Jurnal Humaniora*, 4(1), 46–60.
- Cahya, A. D., Damare, O., & Harjo, C. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Warung Padang Upik. *Economics and Digital Business Review*, 2(2), 214–221. <https://doi.org/10.37531/ecotal.v2i2.86>
- Damayanti, F. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Ilmiah Indonesia*, 4(11), 50–60.
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Refika Aditama
- Efendi, R., Rifa'i, M. R., Bahrin, K., Milla, H., & Suharmi. (2020). Comparative Study of Post-Marriage Nationality Of Women in Legal Systems of Different Countries International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding The Mediation of Work Motivation on the Effects of Work Discipline and Compensation on. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(1), 689–703. <http://ijmmu.comhttp//dx.doi.org/10.18415/ijmmu.v7i1.1375>
- Hartanto, D., & Syafitri, M. A. (2021). *Pemberian Insentif Dan Dampaknya Terhadap Kedisiplinan Guru Ekonomi Dalam Melaksanakan Tugas*. XII(2), 121–127.
- Ika, N., & Sitompul, G. O. (2022). Pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja keryawan Bank KALBAR Pontianak. *Jurnal Ekonomi, Sosial dan Humaniora*, 3(0), 22–29.
- Ilham, Nugraha, I. N., & Ramly, A. T. (2021). (2020). *Dimediasi Variabel*

Motivasi. 9(4), 315–324.

- Irmayani, N. W. D. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, Deepublish CV Budi Utama
- Insan, M. Y., & Matondang, E. S. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Di Cv Dirgahayu Aek Godang. *Jurnal Manajemen Tools*, 12, No.1(9), 72–86.
- Mahardika, I. G., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin KerjaKaryawan di Koperasi Unit Desa. *Jurnal Widya Amrita*, 2(3), 652–660.
- Mukti, M., & Andriani, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Pandeglang. *Journal of Management Studies*, 5, No.1(9), 29–36.
- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang*, 3(2), 12. <https://doi.org/10.32493/dr.v3i2.6293>
- Sasangka, I., Suwarna, A., & Juliansyah, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Di Pt.Putera Papan Utama. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 1(1), 30–41. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp30-41>
- Sihombing, S., Gultom, R. S., & Sidjabat, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: In Media
- Sinambela, P. D. L. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In (Vol. 4, Nomor 1). Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiarti, E., Mukrodi, & Nyoman Marayasa, I. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(4), 1187–1194.
- Sulistiyorini, S., & Panggayudi, D. S. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Pemberian Insentif Terhadap Disiplin Kerja Sopir PT. Sriputa Surabaya. *Improvement: Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(2), 173. <https://doi.org/10.30651/imp.v1i2.11823>
- Susanto, Y., & Veronica, E. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Nonmedis RSUD Siti Aisyah Lubuklinggau. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 17(1), 31–40.

<https://doi.org/10.29259/jmbs.v17i1.4501>

Tening, E. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Insentif Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Mahakam Ulu*. 6(2), 182–192. [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2018/01/pin_tening \(01-08-18-11-41-51\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2018/01/pin_tening (01-08-18-11-41-51).pdf)