

Hubungan antara Pemberian Kompensasi dengan Disiplin Kerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Rayon III di Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin

Ulfa Rosyidah ^{a*}, Budiman ^b, Kiki Cahaya Setiawan ^c

Universitas Islam Negeri Raden Fatah Palembang

*Corresponding author

Kota Palembang, Provinsi Sumatera Selatan

Alamat email : rosyidahulfa30@gmail.com

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Rayon III Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif korelasional. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Rayon III Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin. Sampel penelitian berjumlah 33 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi sederhana dan menggunakan program *SPSS Version 22 for windows*. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja yang ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,024 dengan nilai signifikan 0,000 dimana $p < 0,05$ maka hasil ini menunjukkan pemberian kompensasi pada guru PNS memiliki hubungan dengan disiplin kerja pada Guru PNS di Rayon III Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin.

Kata Kunci

Pemberian kompensasi; disiplin kerja

Abstract

This study aims to determine the relationship between compensation and work discipline for Civil Servant Teachers (PNS) in District III of Muara Sugihan District, Banyuasin Regency by using a correlational quantitative research approach. The hypothesis proposed in this study is that there is a relationship between compensation and work discipline for Civil Servant Teachers (PNS) in District III of Muara Sugihan District, Banyuasin Regency. The research sample was 33 respondents. The data analysis method used is a simple regression analysis technique and uses the SPSS Version 22 for windows program. The results of the study state that there is a significant relationship between compensation and work discipline as indicated by the correlation coefficient value of 0.024 with a significant value of 0,000 where $p < 0.05$, this result shows that compensation for civil servant teachers has a relationship with work discipline in teachers Civil servants in District III of Muara Sugihan District, Banyuasin Regency.

Keywords

Compensation; Work discipline

Pendahuluan

Pada dasarnya manusia hidup didunia tidak akan bisa hidup tanpa adanya

bantuan manusia lainnya, oleh karena itu manusia dapat menciptakan sumber daya manusia (SDM) karena dengan adanya sumber daya manusia dapat menunjang

kehidupan yang akan datang. Agar suatu organisasi mampu menciptakan keberhasilan diperlukan sumber daya manusia yang baik. Apalagi organisasi yang bergerak dibidang pendidikan seperti sekolah tentunya seorang pendidik atau guru bisa memanfaatkan segala sumber daya pengetahuan yang ada untuk mencapai tujuan pendidikan yang diinginkan dalam organisasi tersebut. Guru dituntut agar selalu bisa menciptakan dan mengembangkan ide baru serta memberikan wawasan terhadap anak didik dan keterampilan dengan cara memotivasi dan mengajari untuk mencari informasi baru yang berkaitan dengan pembelajaran dan pendidikan.

Pengertian guru sendiri adalah manusia yang harus digugu dan di tiru (Aqib, 2010). Biasanya seorang guru yang sudah bersertifikasi atau PNS termasuk masa dewasa madya I dan masa dewasa madya II. Masa dewasa madya I usianya berkisar 21-40 tahun sedangkan usia dewasa madya II usia berkisar 40-60 tahun (Abidin, 2013). Oleh sebab itu seseorang yang sudah menginjak usia dewasa sudah memantapkan pekerjaannya seperti PNS. Disiplin kerja dalam dunia kerja sangatlah tidak asing lagi dalam kehidupan sehari-hari dan sudah menjadi bahasa sehari-hari apalagi dalam organisasi pendidikan. Menurut Hasibuan (2014) menyatakan kedisiplinan yaitu kesadaran dan kesediaan individu agar menaati peraturan didalam suatu organisasi dan norma-norma sosial yang telah dibuat. Disiplin juga kunci utama seseorang untuk meraih kesuksesan dan lebih percaya diri dalam menjalankan suatu pekerjaannya. Disiplin juga kunci utama seseorang untuk meraih kesuksesan dan lebih percaya diri dalam menjalankan suatu pekerjaannya.

Disiplin adalah perilaku manusia sesuai dengan aturan-aturan yang telah ditetapkan, prosedur kerja yang ada dengan kata lain disiplin merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai

dengan aturan-aturan didalam suatu organisasi baik peraturan tertulis ataupun peraturan dalam bentuk tidak tertulis (Sutrisno, 2017). Selanjutnya penelitian yang dilakukan Sari dkk (2015) hasilnya menunjukkan variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Adapun nilai yang berpengaruh pada variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan nilai R Square 0,25 atau 25%.

Berbagai bentuk dan cara telah dilakukan oleh banyak organisasi untuk meningkatkan kedisiplinan para pegawai negeri sipil seperti memberikan kompensasi yang lebih tinggi kepada PNS namun tidak menjamin kedisiplinan PNS lebih baik. Terdapat beberapa aspek-aspek tentang disiplin kerja salah satunya menurut Pangastuti dan Kristanti (2019) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab. Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017) menyatakan salah satu faktor penyebab disiplin kerja yaitu pemberian kompensasi.

Setiap manusia tentunya sangat menginginkan apa yang menjadi keinginannya terpenuhi, mereka sudah berkerja keras dan berusaha agar diberikan suatu imbalan (balas jasa) yang disebut kompensasi. Hasibuan (2014) mengatakan bahwa kompensasi itu merupakan semua penghasilan berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kemudian Yani (dalam Widodo, 2015) menyatakan kompensasi yaitu bentuk pemberian berupa manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktivitas kerja semakin naik. Beberapa bentuk-bentuk kompensasi ada dua yaitu finansial dan bukan finansial (Widodo, 2015). Kebanyakan orang tentu saja menginginkan kehidupan yang layak, makmur, sejahtera dan terjamin, untuk mencapai semua hal tersebut tidak bisa

langsung terwujud tanpa tidak didasari dengan berdo'a, usaha dan bekerja keras. Berdasarkan permasalahan yang ada, apakah benar pemberian kompensasi mempengaruhi disiplin kerja. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) Rayon III di Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuwangi?

Tinjauan Teori

Disiplin juga banyak didefinisikan oleh para ahli yang menyatakan bahwa disiplin menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017) mengatakan disiplin merupakan peraturan yang harus dipatuhi dan ditaati oleh seseorang berdasarkan norma-norma peraturan yang sudah ditetapkan di organisasi. Selanjutnya menurut Hasibuan (2014) kedisiplinan yaitu semua peraturan-peraturan dan norma-norma sosial yang sudah ditetapkan oleh organisasi agar karyawan memiliki kesadaran dan kesediaannya untuk mematuhi. Lebih lanjut menurut Sutrisno (2017) disiplin pegawai adalah suatu peraturan baik itu ditetapkan secara tertulis maupun tidak tertulis yang harus dikerjakan dalam organisasi yang sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Sementara itu menurut Sinambela (2018) disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang sesuai dengan aturan-aturan yang sudah ditetapkan dan menjalankan pekerjaannya dengan tepat dan teratur secara terus menerus dan tidak melanggar pekerjaannya..

Faktor-Faktor disiplin kerja

Disiplin kerja dipengaruhi beberapa faktor menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017) menyatakan faktor-faktor disiplin kerja seseorang yaitu:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi
Besar kecilnya kompensasi bisa mempengaruhi terbentuknya disiplin.

Seseorang pegawai akan mentaati semua aturan-aturan yang sudah diterapkan, jika ia mendapatkan jaminan seperti imbalan yang sesuai dengan usahanya yang sudah ikut serta didalam perusahaan tersebut. Jika ia mendapatkan kompensasi yang cukup, maka ia akan bekerja dengan sungguh-sungguh, namun jika pemberian kompensasi yang didapatkannya tidak sesuai harapan maka mereka akan mencoba mencari sesuai apa yang diinginkan dan akan mencari penghasilan lainnya. Tetapi pemberian kompensasi yang cukup belum tentu terciptanya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
Sikap teladanan sangat penting dan harus dimiliki oleh pemimpin didalam suatu organisasi, karena didalam lingkungan organisasi, seluruh pegawai sangat penting sekali dalam suatu perusahaan, karena dalam lingkungan perusahaan, pemimpin menjadi panutan bagi semua pegawai bagaimana sikap pemimpin dalam menegakkan disiplin baik itu dalam mengendalikan ucapannya, perbuatan, dan sikap yang bisa merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang bisa dijadikan pegangan
Pembinaan disiplin tidak akan dapat terjadi dalam suatu organisasi, jika tidak ada suatu aturan yang tertulis dengan pasti agar bisa dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak dapat ditegakkan jika peraturan yang sudah dibuat berdasarkan instruksi lisan yang bisa berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Jika suatu aturan disiplin hanya menurut selera pemimpin saja, atau berlaku bagi orang tertentu saja, jangan diharapkan bahwa para pegawai bisa mematuhi peraturan tersebut.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
Jika ada pegawai tidak mentaati peraturan, maka seorang pemimpin harus berani melakukan tindakan sesuai dengan apa yang diperbuatnya. Maka dari itu seseorang yang melanggar disiplin akan mendapatkan sanksi sesuai dengan sanksi yang sudah disepakati bersama yang bertujuan agar semua pegawai merasa jera atas apa yang diperbuatnya. Begitupun sebaliknya, jika pemimpin tidak berani mengambil tindakan, meskipun sudah jelas bahwa pegawai tersebut sudah melanggar disiplin, namun atasan tidak menegurnya atau diberi sanksi maka akan berpengaruh terhadap situasi kerja dalam organisasi tersebut.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
Pengawasan pemimpin sangat dibutuhkan dalam suatu kegiatan yang ada didalam suatu organisasi, karena bertujuan untuk menuntun para pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan sesuai dan tepat apa yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu adanya pengawasan dalam suatu organisasi para pegawai akan selalu terbiasa untuk menegakkan disiplin kerja yang sudah ditetapkan didalam suatu organisasi.
6. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan
Seorang pegawai membutuhkan perhatian dari atasan sendiri. Perhatian terhadap semua pegawai akan terciptanya disiplin kerja yang baik, maka dari itu jika seorang pemimpin berlaku seperti itu maka seorang pegawai akan menghormati dan menghargai atasannya, oleh karena itu sangat berpengaruh pada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
 - a. Saling menyapa dan menghormati, jika bertemu sesama teman kerja di lingkungan pekerjaan
 - b. Memberikan penghargaan terhadap pegawai sesuai dengan posisi dan waktunya, agar semua pegawai akan merasa senang terhadap penghargaan tersebut.
 - c. Selalu mengikutsertakan pegawai dalam acara-acara pertemuan-pertemuan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.
 - d. Meminta izin kepada rekan kerja jika akan meninggalkan tempat kerja, dengan memberikan kejelasan kemana dan untuk urusan apa, meskipun terhadap bawahan.

Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Terdapat beberapa aspek tentang disiplin kerja salah satunya menurut Robins (dalam Pangastuti dan Kristanti, 2019) secara garis besarnya adalah:

1. Disiplin waktu
Disiplin waktu merupakan suatu sikap dan tingkahlaku karyawan untuk mentaati terhadap kepatuhan pada jam kerja seperti kehadiran, menjalankan tugas secara tepat waktu dan juga benar.
2. Disiplin peraturan
Suatu organisasi memiliki peraturan baik itu peraturan yang dibuat secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tujuan agar organisasi dapat mencapai tujuan yang diinginkan dengan baik. Oleh karena itu setiap karyawan harus memiliki sikap setia terhadap peraturan yang sudah diterapkan. Yang dimaksud kesetiaan adalah mentaati dan tunduk dalam menjalankan semua apa yang menjadi ketetapan dalam organisasi baik itu menjalankan perintah dari atasan, kemudian dalam berpakaian atau seragam karyawan harus

menggunakannya dengan lengkap sesuai dengan peraturan yang telah ditentukan oleh perusahaan ataupun dalam organisasi.

3. Disiplin tanggung jawab
Bertanggung jawab dalam merawat peralatan yang ada dalam organisasi atau kantor merupakan salah satu sikap untuk menunjang kegiatan yang ada dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan lancar. Kemudian sanggup untuk menghadapi semua pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi dan juga bertanggung jawab dalam segala bentuk pekerjaan.

Pemberian kompensasi

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi yaitu seluruh pendapatan baik itu berupa uang, ataupun barang langsung atau tidak langsung yang sudah diterima pegawai sebagai imbalan atas berkontribusinya pegawai dalam bekerja diorganisasi tersebut. Selanjutnya menurut Warther dan Davis (dalam Sinambela, 2018) mengatakan kompensasi yaitu sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar atas kontribusi jasa mereka bagi organisasi. Lebih lanjut Tohardi (dalam Sutrisno, 2017) mendefinisikan pemberian kompensasi dihitung diakhir pekerjaan, perhitungan kompensasi dihitung diakhir pekerjaan karena untuk mendapatkan pemberian kompensasi yang mendekati kelayakan dan keadilan.

Kemudian menurut Long (dalam Sinambela, 2018) berpendapat bahwa kompensasi adalah bagian dari *reward* yang hanya berhubungan dengan bagian ekonomi, tetapi sejak adanya keyakinan bahwa perilaku individual dipengaruhi oleh sistem dalam spectrum yang lebih luas maka sistem kompensasi tidak dapat dipisahkan dari keseluruhan *reward* yang disediakan oleh organisasi. *Reward* atau ganjaran sendiri menurut kamus psikologi yaitu suatu pernyataan lisan yang bisa menghasilkan kepuasan atau menambah

kemungkinan suatu perbuatan yang telah dipejari (Chaplin, 2014). Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan kompensasi yaitu suatu pemberian yang diterima oleh individu baik itu dalam bentuk gaji, insentif ataupun bonus sebagai balas jasa atau ganjaran yang diberikan individu atas berkontribusinya dalam suatu organisasi.

Faktor-Faktor Pemberian Kompensasi

Menurut Sinambela (2018) faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi diantaranya :

1. Kinerja dan produktivitas kerja
Suatu organisasi harus bisa mengembangkan kinerja dan produktivitas kerja pegawainya, agar bisa memberikan sumbangsinya secara optimal bagi organisasi. Seorang pegawai tidak mungkin diberikan kompensai yang melebihi kontribusi dalam suatu oranisasi.
2. Kemampuan membayar
Didalam suatu organisasi tidak akan mungkin memberikan kompensasi kepada para pegawai jika melebihi kemampuan didalam organisasi tersebut. Jika suatu organisasi memberikan kompensasi kepada para pegawai melebihi kemampuan maka organisasi tersebut akan mengalami kebangkrutan.
3. Kesiediaan membayar
Kesiediaan membayar sangat mempengaruhi terhadap pemberian kompensasi bagi pegawai. Banyak organisasi yang bisa memberikan kompensasi yang tinggi, namun tidak semua organisasi bersedia memberikan kompensasi yang tinggi.
4. Suplai dan pemerintahan tenaga kerja
Jumlah pegawai dalam suatu organisai sangat mempengaruhi sistem pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi didalam suatu organisasi tergantung pada kemampuan dan ketrampilan pegawai untuk pegawai yang kurang mencapai diatas ratarata tenaga kerja

maka, akan diberikan kompensasi yang lebih rendah atau sedikit.

5. Serikat pekerja
Serikat pekerja bertujuan agar bisa memperjuangkan anggotanya untuk mendapatkan kompensasi yang adil, layak, serta wajar. Jika suatu organisasi tidak memberikan kompensasi yang sesuai maka serikat pekerja akan menuntut organisasi tersebut.
6. Undang-undang dan peraturan yang berlaku
Dalam suatu organisasi undang-undang dan peraturan tentang ketenagakerjaan merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, yang membutuhkan perlindungan. Adanya Undang-undang dan aturan-aturan yang jelas dapat memberi pengaruh terhadap sistem pemberian kompensasi Contohnya UU Tenaga Kerja dan peraturan UMR.

Bentuk-Bentuk Pemberian Kompensasi

Widodo (2015) mengemukakan bahwa terdapat dua bentuk-bentuk kompensasi yaitu diantaranya:

1. Kompensasi finansial, yang diberikan secara langsung seperti upah, gaji, komisi, dan bonus sedangkan yang diberikan tidak langsung berupa pemberian asuransi, kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan sosial, seperti dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial, kompensasi karyawan seperti berupa beasiswa, pelayanan pekerja, tunjangan pembayaran waktu tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit, istirahat, dan sebagainya.
2. Kompensasi yang bersifat bukan finansial, yaitu asuransi kesehatan hidup, kecelakaan, tunjangan sosial seperti dana pensiun, tunjangan keselamatan sosial, kompensasi pegawai berupa beasiswa, pelayanan pekerjaan tunjangan pembayaran waktu tidak hadir seperti cuti, liburan, sakit, istirahat. Adapun

dalam bentuk pekerjaan misalnya, pemberian tugas-tugas, yang menarik, menantang, tanggung jawab, peluang untuk dikenal, dan peluang untuk dikembangkan. Sedangkan kompensasi yang berbentuk bukan finansial, dalam lingkungan kerja seperti, kebijakan perusahaan yang jelas dan adil, atasan yang kompeten, teman kerja yang bersahabat, simbol status yang layak, kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, pengaturan kerja yang lues, pembagian kerja yang baik dan lain-lain.

Hubungan pemberian kompensasi dengan disiplin kerja

Disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil merupakan hal yang terpenting dalam suatu organisasi apa lagi organisasi yang bergerak dibidang pendidikan seperti guru PNS Sangat dibutuhkan kedisiplinan dalam bekerja agar bisa memberikan contoh yang baik terhadap atasan maupun bawahannya dan juga para siswanya. Kedisiplinan adalah kewajiban yang harus ditaati semua pegawai yang sudah ditetapkan dalam perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Lebih lanjut menurut Sutrisno (2017) disiplin pegawai yaitu perilaku ataupun perbuatan seseorang yang dinilai berdasarkan peraturan dengan menggunakan prosedur yang telah ditentukan dalam organisasi baik itu peraturan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis.

Panggabean (dalam, Sutrisno, 2017) menyatakan kompensasi dapat diartikan suatu penghargaan yang diberikan kepada para pegawai sebagai balas jasanya karena sudah berkontribusi kepada organisasi. Selanjutnya menurut Edwin B. Flippo (dalam Hasibuan, 2014) upah diartikan sebagai balas jasa yang adil yang diberikan kepada para pegawai atas berkontribusinya dan jasa-jasanya yang sudah diberikan untuk organisasi dalam

mencapai tujuan organisasi. Sebagaimana hasil penelitian oleh Runik Puji Rahayu, Maristiana Ayu, dan Andry bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada pegawai atau karyawan (Runik Puji Rahayu, Maristiana Ayu, dan Andry). Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi pemberian kompensasi maka semakin tinggi disiplin kerja pada guru PNS. Dari pemaparan para ahli di atas diambil kesimpulan bahwa ada keterkaitan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada guru PNS.

Metode

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014) penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, yang bertujuan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data berbentuk kuantitatif atau statistik, dengan tujuannya untuk menguji hipotesis yang sudah ditetapkan. Dalam penelitian kuantitatif menggunakan rancangan penelitian korelasional. Adapun penelitian korelasional menurut Suharsimi Arikunto (dalam Reza, 2016) penelitian korelasional merupakan jenis penelitian yang digunakan peneliti untuk mengetahui tingkat hubungan antara kedua variabel atau lebih tanpa melakukan perubahan, tambahan atau memanipulasi data yang memang sudah ada.

Identifikasi Variabel

Identifikasi variabel penelitian merupakan suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Adapun variabel yang ada pada penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (X) : Pemberian Kompensasi
2. Variabel variabel terikat (Y) : Disiplin Kerja

Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang bisa diamati (Azwar, 2016). Oleh karena itu peneliti melakukan operasional masing-masing konsep variabel yang ada dalam penelitian ini yaitu:

Pemberian kompensasi

Pemberian kompensasi, yaitu segala sesuatu yang diterima oleh pegawai negeri sipil (PNS) rayon I di Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin sebagai balas jasa atau ganjaran yang diberikan individu atas berkontribusinya dalam suatu organisasi yang akan di ukur berdasarkan bentuk-bentuk kompensasi menurut Widodo (2015) diantaranya kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja, merupakan kesediaan guru pegawai negeri sipil (PNS) rayon I Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin untuk mentaati semua peraturan yang telah diterapkan dalam suatu organisasi baik peraturan dalam bentuk tertulis maupun tidak tertulis Yang diukur melalui aspek-aspek disiplin kerja menurut Robins (dalam Pangastuti dan Kristanti, 2019) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab.

Partisipan

Populasi merupakan wilayah yang akan dikenai generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2014) Adapun populasi dalam penelitian ini yaitu guru PNS dikecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin dengan jumlah

seluruh Guru PNS Rayon III dengan jumlah 33 guru PNS. Menurut Sugiyono (2016) sampel yaitu sebagian atau perwakilan dari populasi yang diteliti. Sampel merupakan sebagian dari populasi. Karena termasuk bagian dalam populasi, maka ada ciri-ciri yang harus dimiliki oleh populasi (Azwar, 2016). Oleh karena populasi dalam penelitian ini terbatas, maka keseluruhan anggota populasinya dijadikan subjek penelitian. Sehingga, teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik sampling Jenuh. Menurut Sugiono (2016) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 33 subjek guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin.

Alat Ukur

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Menurut Sugiyono (2014) skala pengukuran adalah alat ukur yang digunakan sebagai pedoman untuk menentukan panjang pendeknya interval yang terdapat dalam alat ukur, kemudian alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Skala yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala likert. Skala likert merupakan alat ukur untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam pernyataan ini terdiri atas beberapa skala yang harus dijawab satu persatu oleh responden jenis pernyataan tersebut yaitu *favourable* dan *unfavourable*.

Adapun dalam penelitian ini kedua variabel pernyataannya dituangkan dalam bentuk kalimat *favorable* dan *unfavorable*. Item *favorable* cara penilaian yaitu untuk nilai 4 diberikan kepada jawaban SS (sangat setuju) nilai 3 diberikan kepada jawaban S (setuju), nilai 2 TS (tidak setuju) dan nilai STS (sangat tidak setuju)

diberi nilai 1. Sedangkan pernyataan *unfavorable* atau kebalikan dari item *favorable* yaitu nilai 1 diberikan untuk jawaban SS (sangat setuju), nilai 2 diberikan pada jawaban S (setuju), nilai 3 diberikan pada jawaban TS (tidak setuju) serta nilai 4 diberikan pada jawaban STS (sangat tidak setuju).

1. Skala Pemberian Kompensasi

Skala pemberian kompensasi menggunakan jenis skala likert. Skala pemberian kompensasi terdiri dari 64 item pernyataan yang disusun berdasarkan bentuk-bentuk pemberian kompensasi. Adapun bentuk-bentuk pemberian kompensasi menurut Widodo (2015) adalah kompensasi finansial dan kompensasi bukan finansial. Adapun rincian scoring pada skala pemberian kompensasi dapat dilihat ditabel 1 yaitu:

Tabel 1.
Skor Skala Pemberian Kompensasi

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favourable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavourable</i>	1	2	3	4

2. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja diukur menggunakan jenis skala likert. Skala disiplin kerja terdiri atas 60 item pernyataan yang disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja. Adapun aspek-aspeknya menurut Robins (dalam Pangastuti dan Kristanti 2019) yaitu disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab. Adapun rincian scoring pada skala pemberian kompensasi dapat dilihat ditabel 3 yaitu:

Tabel 2.
Skor Skala Disiplin Kerja

Pernyataan	SS	S	TS	STS
<i>Favourable</i>	4	3	2	1
<i>Unfavourable</i>	1	2	3	4

Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah skor data yang peneliti lakukan dapat berdistribusi normal atau tidak. Untuk menentukan apakah suatu data yang berdistribusi normal atau tidaknya kaidah yang digunakan menurut Hadi (2016) adalah jika nilai $p > 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut berdistribusi normal. Kemudian, jika nilai $p < 0,05$ maka dapat dikatakan data tersebut tidak normal (Reza, 2016).

Uji Linearitas

Pada penelitian ini uji linieritas untuk mengetahui suatu data apakah data yang dianalisis berhubungan secara linier atau tidak sebagai syarat untuk pengujian asumsi sebelum tahap uji analisis statistik untuk membuktikan uji hipotesis. Kriteria dalam menetapkan data yang linier adalah jika nilai $p < 0,05$ maka dikatakan data linier. Sebaliknya, jika nilai $p > 0,05$ maka data dikatakan tidak linier (Reza, 2016).

Uji Hipotesis Penelitian

Hipotesis yaitu jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang mana rumusan masalah dalam penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Uji hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik (Sugiyono, 2015). Adapun dalam penelitian ini rumusan hipotesis pada penelitian yaitu "Ada Hubungan Antara pemberian kompensasi Dengan disiplin kerja Pada Guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Bansuasin". Oleh karena itu, setelah terpenuhinya jenis uji normalitas dan uji linearitas, kemudian uji hipotesis. Pada penelitian ini uji hipotesisnya

menggunakan metode analisis regresi sederhana, karena ingin melihat hubungan antara dua variabel. Pada penelitian ini uji hipotesis yang digunakan menggunakan metode analisis regresi sederhana dengan bantuan SPSS *version 22 for windows*. Karena untuk melihat hubungan antara kedua variabel jika nilai signifikansi atau $p < 0,05$ memiliki arti H_0 ditolak, berarti kedua variabel tersebut berkorelasi secara signifikan

Hasil

Uji Asumsi (Prasyarat)

Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebaran data penelitian, untuk uji normalitas menggunakan *SPSS 22 for windows*. Alhamdu (2016) mengatakan bahwa suatu data dikatakan berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikansinya lebih besar 0,05. Hasil uji normalitas dari variabel pemberian kompensasi dengan disiplin kerja dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Shapiro-Wilk</i>	Keterangan
Pemberian kompensasi	0,430	Normal
Disiplin kerja	0,323	Normal

Adapun hasil uji normalitas menggunakan teknik Shapiro-Wilk dapat diperoleh nilai signifikansi untuk variabel disiplin kerja kerja yaitu 0,323 dan variabel pemberian kompensasi adalah 0,430. Maka dapat disimpulkan bahwa populasi data dari variabel disiplin kerja berdistribusi normal ($0,323 > 0,05$), dan populasi data dari variabel pemberian kompensasi juga berdistribusi normal karena ($0,430 > 0,05$).

Dapat disimpulkan bahwa populasi kedua variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji linieritas

Uji linieritas merupakan untuk mengetahui apakah kedua variabel yang dianalisis berhubungan secara linear atau tidak. Uji linieritas ini menggunakan *test for linearity* dengan taraf signifikan 0,05. Berikut adalah output dari uji linearty menggunakan bantuan program *SPSS 22 for Windows*.

Tabel 4.
Hasil Uji Linieritas

	<i>F</i>	<i>Sig. (p)</i>	Ket.
<i>Linearity</i>	5.654	0.024	Linier

Dari tabel diatas didapat nilai signifikansi pada *linearity* sebesar 0,024. Jadi nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Maka dari itu dapat diambil kesimpulan bahwa antara variabel pemberian kompensasi dengan disiplin kerja mempunyai hubungan yang linear ($0,024 < 0,05$).

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakuka untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara kedua variabel yaitu variabel X (Pemberian Kompensasi) dengan variabel Y (Disiplin Kerja). Perhitungan statistic yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi sederhana (*simple regrestion*) dengan menggunakan bantuan *SPSS version 22 for windows*.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Sig. (p)</i>	Ket.
Pemberian kompensasi >> Disiplin kerja	0,393	0,154	0,024	Sign.

Dapat diketahui bahwa hasil analisis diatas didapatkan besarnya koefisien korelasi antara variabel Pemberian Kompensasi dengan Disiplin Kerja sebesar 0,393

dengan nilai signifikan 0,000 dimana $p < 0,05$ maka hasil ini berarti menunjukkan pemberian kompensasi mempunyai hubungan dengan disiplin kerja pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan.

Berdasarkan hasil analisis diatas dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan. Jadi hipotesis yang diajukan hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan dapat diterima. Dengan demikian dinyatakan bahwa hipotesis yang diajukan terbukti. Pada bagian ini, penjelasan meliputi desain penelitian yang diterapkan pada penelitian (sebagaimana, kualitatif atau kuantitatif). Penulis menguraikan aktivitas penelitian pada partisipan. Bagian ini menjelaskan secara rinci subbab yang ditujukan untuk pembaca, khususnya untuk tujuan studi replikasi. Penulis juga menjelaskan tentang bagaimana mereka melaksanakan penelitian dan mengumpulkan data (meliputi, etika penelitian, pengambilan sampel, dan persetujuan/*informed consent*).

Pembahasan

Berdasarkan analisis data yang sudah dilakukan bahwasanya terbukti ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,024 dimana $p < 0,05$. Oleh karena itu dapat ditarik kesimpulan bahwa, hipotesis yang diajukan ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan terbukti dapat diterima.

Peneliti yang dilakukan oleh oleh Sari dkk (2015) dari Universitas Sriwijaya

Palembang yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Sumatera Selatan. Penelitian ini dilaksanakan di lembaga penjaminan mutu pendidikan (LPMP) Jl. Raya Lintas Timur Km. 36 Indralaya Kab. Ogan Ilir 30662 dengan sampel sebesar 131. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, adapun teknik analisis data menggunakan yang digunakan Regresi linier sederhana, uji F (uji simultan), uji t (uji). Pada penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel kompensasi (X) memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y). Hasil penelitian ini ditunjukkan dengan nilai *R Square* 0,25 atau 25%. Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor disiplin kerja dari 33 sampel didapatkan 6 guru PNS atau 18% pada kategori rendah, 21 guru PNS atau 64% pada kategori sedang, dan 6 guru PNS atau 18% pada kategori tinggi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan berada pada taraf sedang berdasarkan perhitungan data statistik.

Menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017) mengatakan disiplin merupakan peraturan yang harus dipatuhi dan ditaati oleh seseorang berdasarkan norma-norma peraturan yang sudah ditetapkan di organisasi. Faktor-faktor disiplin kerja yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Sutrisno (2017) mengatakan bahwa salah satu faktor dari disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Berdasarkan perhitungan kategorisasi skor variabel pemberian kompensasi dari 33 sampel didapati bahwa terdapat 5 guru PNS atau 15% pada kategori rendah, 22 guru PNS

atau 67% pada kategori sedang dan 6 guru PNS atau 18% ada kategori tinggi pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan berada pada taraf sedang berdasarkan perhitungan data statistik.

Menurut Hasibuan (2014) kompensasi merupakan seluruh pendapatan baik itu berupa uang, ataupun barang langsung atau tidak langsung yang sudah diterima pegawai sebagai imbalan atas berkontribusinya pegawai dalam bekerja diorganisasi tersebut. Faktor-faktor pemberian kompensasi itu sendiri adalah kinerja dan produktivitas kerja, kemampuan membayar, kesediaan membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, serikat pekerja, undang-undang dan peraturan yang berlaku. Variabel pemberian kompensasi diukur berdasarkan bentuk-bentuk yang dikemukakan oleh Widodo sedangkan variabel disiplin kerja diukur berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robins. Kemudian dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada guru PNS di kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin. Sehingga hipotesis yang diajukan ada hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin terbukti dapat diterima.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh maka peneliti telah terbukti bahwa ada hubungan yang signifikan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin. Hal ini terbukti melalui nilai signifikan 0,024 atau 2,4 % dimana $p < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan, bahwa ada

hubungan antara pemberian kompensasi dengan disiplin kerja pada guru PNS di Kecamatan Muara Sugihan Kabupaten Banyuasin terbukti dan dapat diterima. Bagi guru PNS diharapkan supaya lebih disiplin dalam bekerja dan giat dalam bekerja dan lebih memperhatikan kewajiban sebagai aparatur Negara yang professional dan bertanggung jawab.

Kepada peneliti yang selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai pemberian kompensasi dengan disiplin kerja dalam upaya meningkatkan ilmu pengetahuan dibidang riset diharapkan:

1. Peneliti selanjutnya dapat menambah dan memperluas cakupan populasi serta sampel sehingga tingkat pemberian kompensasi ataupun disiplin kerja lebih terperinci.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan mampu meminta waktu khusus di tempat yang akan dilakukan penelitian agar pengisian instrumen penelitian lebih kondusif serta tidak mengganggu kegiatan yang lain.

Referensi

- Alhamdu. 2017. *Analisis Statistik*. Palembang: NoerFikri Offset
- Aqib, Z. 2010. *Menjadi Guru Profesional Berstanda Nasional*. Bandung: Penerbit Yums Widya.
- Ayu, M. 2012. Hubungan kompensasi dengan disiplin kerja karyawan pada pt. Rizka tama line di bandar lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, Vol.2, No:2 (111-119)
- Azwar, S. 2016. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Chaplin C.P. 2014. *Kamus Lengkap Psikologi*. Jakarta: Rajawali Pres
- Reza, I.F. 2016. *Metodologi Penelitian Psikologi (kuantitatif, kualitatif dan kombinasi)*. Palembang: NoerFikri Offset
- Reza, I.F. 2016. *Penyusunan Skala Psikologi*. Palembang: NoerFikri Offset
- Hasibuan, M.S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Pangastuti, R.L dan Kristanti, D. 2019. *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia
- Sari, P.M., Supardi A.B., & Yuliansyah M.D. 2015. Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan sumatera selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*. Vol. Tahun XII No 2.
- Sinambela, L.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Cet. 3. Jakarta: PT Bumi Aksar
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana
- Widodo, S.E. 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Pustaka Belajar