

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP  
KOMPENSASI DENGAN PERILAKU DISIPLIN  
KERJA PADA GURU HONORER SMA/SMK  
NEGERI X**



**SKRIPSI**

**OLEH :**

**M. WIM ARIEF BUDIMAN**

**04041181419014**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA  
2018**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP  
KOMPENSASI DENGAN PERILAKU DISIPLIN  
KERJA PADA GURU HONORER SMA/SMK  
NEGERI X**



**SKRIPSI**

**OLEH :**

**M. WIM ARIEF BUDIMAN**

**04041181419014**

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI  
FAKULTAS KEDOKTERAN  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA  
INDRALAYA  
2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI  
DENGAN PERILAKU DISIPLIN KERJA PADA GURU HONORER  
SMA/SMK NEGERI X**

**Skripsi**

dipersiapkan dan disusun oleh

**M WIM ARIEF BUDIMAN  
04041181419014**

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
pada tanggal 14 Mei 2018

**Susunan Dewan Penguji**

Pembimbing I



Dewi Anggraini, S. Psi., MA  
NIP. 198311022012092201

Pembimbing II



Maya Puspasari M. Psi., Psikolog  
NIP. 198410262017052201

Penguji I



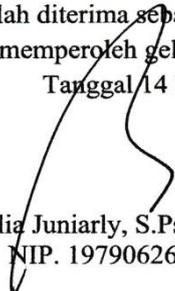
Marisyah Pratiwi, M.Psi., Psikolog  
NIP.198703192017052201

Penguji II



Sayang Ajeng M, S.Psi., M.Si  
NIP. 197805212002122004

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal 14 Mei 2018



Amalia Juniary, S.Psi., MA., Psikolog  
NIP. 197906262014062201

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini, Saya M. Wim Arief Budiman, dengan disaksikan oleh tim penguji skripsi, dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh derajat kesarjanaan disuatu perguruan tinggi manapun. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis/diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika terdapat hal-hal yang tidak sesuai dengan isi pernyataan. maka saya bersedia derajat kesarjanaan saya dicabut.

Indralaya, 14 Mei 2018



Yang menyatakan,

M. Wim Arief Budiman

## HALAMAN PERSEMBAHAN

***“To get a success, your courage must be greater than your fear”***

Ku persembahkan karya-ku ini kepada Allah SWT. Ibu-ku “Aisyah” dan Ayahku “M.Khous” serta saudara-saudara perempunku, ayuk “Annisa Ayu Nashiro” dan adikku “Amalia Ananda Khalisa” dan seluruh anggota keluargaku yang lain. Sebagai tanda bukti hormat dan rasa terima kasih yang tak terhingga atas segala kasih sayang dan dukungan yang tidak mungkin dapat saya balas hanya dengan selembar kertas ini. Terima kasih atas dukungan berupa moril maupun materil serta doa yang tiada henti untuk kesuksesan amarisma agar dapat memperoleh gelar Sarjana Psikologi. Semoga ini adalah langkah awal bagi Wim untuk dapat membuat Papa, mama, ayuk dan adek serta semua orang disekitar Wim bangga dan bahagia.

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT karena berkat rahmat dan ridho-Nya penulis mampu menyelesaikan proposal penelitian dengan judul **“Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Perilaku Disiplin Kerja pada Guru Honorer SMA/SMK Negeri X.”**

Selama melaksanakan penyusunan proposal penelitian ini, banyak hambatan yang penulis hadapi. Namun dengan bantuan dari berbagai pihak penulis dapat mengatasi hambatan tersebut. Maka dari itu, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Sriwijaya, Bapak Prof. Dr. Ir. H. Anis Saggaff, MSCE.
2. Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Bapak dr. H. Syarif Husin, M.S.
3. Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, Ibu Ayu Purnamasari, S.Psi, M.A.
4. Dosen Pembimbing 1, Ibu Dewi Anggraini, S.Psi., MA yang juga merupakan dosen pembimbing akademik saya, terima kasih telah membimbing penulis dengan kesabaran dan telah memberikan pelajaran yang sangat berharga bagi penulis.
5. Dosen Pembimbing 2, Ibu Maya Puspasari, M.Psi., Psikolog yang telah membimbing saya, terima kasih atas pelajaran dan masukan serta motivasi dan arahan yang sangat berharga bagi penulis.

6. Dosen dan Staff Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya atas ilmu yang bermanfaat dan juga segenap bantuannya kepada penulis.
7. Kepada sahabat terbaik saya, Chiesa Augustin Salsabila yang selalu siap sedia membantu dalam penyelesaian skripsi ini, yang selalu memotivasi dan memberikan semangat.
8. Sahabat dan teman-teman seperjuangan selama kuliah (Bima, Gionindo, L, Verra, Charina, Veby, Amarisma, Regina, Restu, Syarifah, Miftah, Eka, Riany dan Novri) yang selalu memberikan motivasi, bantuan, serta dukungan selama menjalani perkuliahan sampai sekarang.
9. Seluruh pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis menyadari bahwa proposal penelitian ini tidak terlepas dari berbagai kesalahan dan kekurangan, serta jauh dari kata sempurna baik dalam penyusunan maupun materi. Maka dari itu, kritik dan saran dari pembaca sangat penulis harapkan guna menyempurnakan proposal penelitian ini, sehingga dapat memberikan manfaat bagi bidang psikologi industri & organisasi.

Palembang, 6 Mei 2018

Penulis,

M Wim Arief Budiman

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
LEMBAR PERSETUJUAN .....	ii
SURAT PERNYATAAN .....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL .....	x
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	7
D. Manfaat Penelitian .....	7
E. Keaslian Penelitian.....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Disiplin Kerja .....	14
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja.....	15

3. Indikator Disiplin Kerja .....	17
B. Persepsi terhadap Kompensasi.....	20
1. Pengertian Persepsi terhadap Kompensasi.....	20
2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi persepsi.....	22
3. Aspek Persepsi .....	24
4. Asas Kompensasi .....	25
C. Hubungan Antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Disiplin Kerja.....	26
D. Kerangka Berpikir.....	29
E. Hipotesis.....	29

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	30
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	30
1. Disiplin Kerja .....	30
2. Persepsi terhadap Kompensasi.....	30
C. Populasi dan Sampel .....	31
1. Populasi.....	31
2. Sampel.....	32
D. Metode Pengumpulan Data.....	32
E. Validitas dan Reliabilitas .....	35
1. Validitas .....	35
2. Reliabilitas .....	36
F. Metode Analisis Data.....	36
1. Uji Asumsi .....	36
a. Uji Normalitas.....	36
b. Uji Linearitas.....	37
2. Uji Hipotesis .....	37

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

A. Orientasi Kancan Penelitian.....	38
B. Laporan Pelaksanaan Penelitian.....	39
1. Persiapan Administrasi.....	39
2. Persiapan Alat Ukur .....	39
3. Pelaksanaan Penelitian .....	43
C. Hasil Penelitian .....	45
1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	45
2. Deskripsi Data Penelitian .....	47
3. Hasil Analisis Data Penelitian.....	49
a. Uji Asumsi .....	49
b. Uji Hipotesis.....	50
D. Hasil Analisis Tambahan .....	51
E. Pembahasan.....	56

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

A. Kesimpulan .....	61
B. Saran.....	61

<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
-----------------------------	-----------

<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>
----------------------	-----------

## DAFTAR TABEL

TABEL 3.1 Blue Print Skala Disiplin Kerja.....	33
TABEL 3.2 Skoring Aitem Skala Disiplin Kerja.....	34
TABEL 3.3 Blue Print Skala Persepsi Terhadap Kompensasi .....	34
TABEL 3.4 Skoring Aitem Skala Disiplin Kerja.....	35
TABEL 4.1 Distribusi Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	41
TABEL 4.2 Distribusi Penomoran Baru Skala Disiplin Kerja .....	41
TABEL 4.3 Distribusi Skala Persepsi Terhadap Kompensasi .....	42
TABEL 4.4 Distribusi Penomoran Baru Skala Persepsi terhadap Kompensasi .....	43
TABEL 4.5 Deskripsi Usia Subjek Penelitian .....	45
TABEL 4.6 Deskripsi Jenis Kelamin Subjek Penelitian.....	46
TABEL 4.7 Deskripsi Lama Bekerja Subjek Penelitian .....	46
TABEL 4.8 Deskripsi Data Penelitian .....	47
TABEL 4.9 Rumus Pengkategorian.....	47
TABEL 4.10 Kategorisasi Disiplin Kerja Pada Subjek Penelitian .....	48
TABEL 4.11 Kategorisasi Persepsi Terhadap Kompensasi Subjek Penelitian.....	49
TABEL 4.12 Hasil Uji Normalitas Tiap Variabel .....	49

TABEL 4.13 Hasil Analisis Linearitas .....	50
TABEL 4.14 Hasil Analisis Hipotesis .....	51
TABEL 4.15 Hasil Uji Beda Berdasarkan Usia.....	52
TABEL 4.16 Hasil Uji Beda Berdasarkan Jenis Kelamin .....	52
TABEL 4.17 Hasil Uji Beda Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
TABEL 4.18 Perbedaan Disiplin Kerja Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
TABEL 4.19 Perbedaan Mean Disiplin Kerja Berdasarkan Lama Bekerja.....	54
TABEL 4.20 Perbedaan Persepsi Terhadap Kompensasi Lama Bekerja .....	55
TABEL 4.21 Perbedaan Mean Persepsi Terhadap Kompensasi Lama Bekerja .....	55

## DAFTAR LAMPIRAN

A. <i>Blue Print</i> Disiplin Kerja .....	69
B. Uji Coba Skala Disiplin Kerja.....	71
C. <i>Blue Print</i> Persepsi Terhadap Kompensasi .....	75
D. Uji Coba Skala Persepsi Terhadap Kompensasi .....	79
E. Skala Pengambilan Data Disiplin Kerja.....	82
F. Skala Pengambilan Data Persepsi Terhadap Kompensasi .....	86
G. Reliabilitas dan Validitas Uji Coba Skala Disiplin Kerja .....	90
H. Reliabilitas dan Validitas Uji Coba Skala Persepsi Terhadap Kompensasi.....	92
I. Reliabilitas Skala Disiplin Kerja (Aitem Valid) .....	94
J. Reliabilitas Skala Persepsi terhadap Kompensasi (Aitem Valid) .....	94
K. Hasil Frekuensi Data Penelitian .....	95
L. Hasil Frekuensi Subjek Penelitian .....	100
M. Hasil Uji Normalitas .....	101
N. Hasil Uji Linieritas .....	101
O. Hasil Uji Hipotesis .....	102
P. Hasil Uji Beda Usia .....	103
Q. Hasil Uji Beda Jenis Kelamin .....	104
R. Hasil Uji Beda Lama Bekerja .....	104
S. Tabulasi Data Uji Coba Skala Disiplin Kerja .....	107
T. Tabulasi Data Uji Coba Skala Persepsi terhadap Kompensasi .....	113
U. Tabulasi Pengambilan Data Skala Disiplin Kerja .....	116
V. Tabulasi Pengambilan Data Skala Persepsi terhadap Kompensasi .....	129
W. Lampiran Tabulasi Data Usia, Jenis Kelamin dan Lama Bekerja .....	136

# HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN PERILAKU DISIPLIN KERJA PADA GURU HONORER SMA/SMK NEGERI X

M. Wim Arief Budiman<sup>1</sup> Dewi Anggraini<sup>2</sup>

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku disiplin kerja pada guru honorer SMA/SMK Negeri X. Hipotesis penelitian yaitu ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku disiplin kerja pada guru honorer SMA/SMK Negeri X

Populasi penelitian adalah guru honorer yang mengajar di SMA/SMK Negeri X yang berjumlah 105 orang dan peneliti menggunakan studi populasi sebagai penentuan jumlah sampel. Persepsi terhadap kompensasi diukur dengan skala persepsi dari Walgito (2010) yang dikaitkan dengan asas kompensasi dari Priansa (2014) dan disiplin kerja dari Hasibuan (2016). Analisis data menggunakan korelasi.

Hasil analisis korelasi diperoleh nilai signifikansi 0,000 dan nilai korelasi sebesar 0,714. Ini menunjukkan persepsi terhadap kompensasi memiliki hubungan yang sifatnya positif dengan disiplin kerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Persepsi terhadap Kompensasi

---

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya

**RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED COMPENSATION AND WORK  
DICIPLINE IN TEACHERS WITH HONORARIUM PAY OF PUBLIC HIGH  
SCHOOL X**

**M. WimAriefBudiman<sup>1</sup>DewiAnggraini<sup>2</sup>**

**ABSTRACT**

*The purpose of this study is to identify the relationship between perceived compensation and work discipline in teachers with honorarium pay of public high school X. The hypothesis predicts that there is a relationship between perception of compensation and work discipline in teachers with honorarium pay of public high school X.*

*The population of this study is 105 teachers with honorarium pay who worked in public high school X and uses population study as a way to determine sample size. Perceived compensation is measured with perception scale adapted from Walgito (2010) and linked with the principle of compensation by Priansa (2014) dan work discipline by Hasibuan (2016). Datas are analysed with correlation.*

*The result of the correlation analysis is the significancy of 0,0000 and a correlation score of 0,714. This shows that perceived compensation has a positive correlation with work discipline. Thus, the hypothesis is accepted.*

**Keywords:** *Work Discipline, Perceived Compensation*

---

<sup>1</sup> Student of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

<sup>2</sup> Lecureres of Psychology Departement of Medical Faculty, Sriwijaya University

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Sesuai dengan perkembangannya, seorang individu dewasa diharapkan memiliki pekerjaan. Menurut Anoraga (2014) kerja merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada sesuatu yang hendak dicapainya dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sebelumnya. Menurut (Wafaluthan,2017) salah satu profesi favorit yang banyak digemari oleh masyarakat Indonesia ialah menjadi seorang guru, khususnya guru yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan salah satu jenis pekerjaan yang kini banyak diminati oleh kalangan masyarakat karena gaji yang diperoleh guru PNS dianggap cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok sehari-hari. Hampir 70% dari dana pendidikan ditujukan untuk upah guru dan adanya program sertifikasi guru yang dicanangkan oleh pemerintah juga menjadi salah satu faktor penyebab banyak orang ingin menjadi guru.

Menurut Azami (2009) untuk menjadi guru individu harus menempuh pendidikan khusus sebagai guru agar bisa mendapatkan sertifikat sebagai guru. Walaupun individu sudah memiliki sertifikat mengajar sebagai guru belum tentu langsung bisa menjadi guru tetap. Oleh karena itu sekarang ini masih banyak guru yang hanya menjadi guru honorer. Menurut Mulyasa (2013) status kepegawaian

guru honorer kurang jelas, guru honorer biasanya bekerja berdasarkan kontrak. Jika kontrak selesai maka tidak memiliki kepastian apakah kontraknya akan diperpanjang. Guru honorer seringkali merasakan ketidakpastian diangkat menjadi guru tetap atau sebagai guru honorer selamanya. Bahkan muncul kekhawatiran jika sekolah tidak membutuhkannya lagi, guru honorer dapat kehilangan pekerjaannya. Dengan konsekuensi yang seperti ini, guru honorer sudah sepatutnya memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugasnya sebagai pendidik.

Di kecamatan X, terdapat 6 SMA Negeri dan 2 SMK Negeri. Berdasarkan hasil wawancara dengan masing-masing kepala sekolah rata-rata sekolah tersebut terdapat 10-15 orang guru honorer. Guru honorer di setiap sekolah ini memiliki jam mengajar yang sama yaitu 20 jam perminggu dan beban kerja yang sama pula. Dengan statusnya yang menjadi guru honorer yang dikontrak pertahun sudah seharusnya memiliki kinerja yang baik untuk mempertahankan pekerjaannya maupun untuk meningkatkan statusnya menjadi guru tetap. Akan tetapi berdasarkan observasi pada tanggal 15 Maret 2018 terdapat guru honorer yang tidak disiplin dalam mengajar contohnya keterlambatan dalam memasuki kelas, meninggalkan kelas meskipun waktu mengajar masih banyak tersisa dan masih ada pula yang terlambat untuk datang ke sekolah. Setelah ditelusuri ke bagian tata usaha ternyata ada beberapa guru honorer juga tingkat absensinya tidak penuh setiap bulan baik yang izin maupun tidak datang sama sekali meskipun ada jam mengajar di hari itu. Hal ini menunjukkan bahwa adanya ketidakdisiplinan kerja pada guru honorer.

Menurut Susanty dan Baskoro (2013) disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan bila melanggar akan dikenakan hukuman. Menurut Mangkunegara (2015) disiplin kerja merupakan upaya manajemen organisasi atau perusahaan untuk menerapkan peraturan yang ada untuk dipatuhi oleh seluruh karyawan tanpa terkecuali. Disiplin kerja dapat diartikan sebagai bentuk sikap, mental, pengetahuan dan perilaku karyawan untuk sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain, yang menaati ketentuan-ketentuan dan standar kerja yang berlaku serta berusaha meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2006).

Menurut Hasibuan (2016) ketidakdisiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dari berbagai definisi mengenai disiplin kerja di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan kurangnya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati aturan yang ditentukan dan mengikuti norma-norma yang berlaku di lembaga tempat ia bekerja atau organisasi.

Berdasarkan wawancara dengan para kepala sekolah pada tanggal 16 Maret 2018, terdapat kesamaan dari setiap sekolah yaitu mereka sebelum menetapkan peraturan di sekolah telah didiskusikan dengan para guru dan pegawai lainnya dalam lingkungan sekolah tentang peraturan-peraturan yang diterapkan selama mengajar maupun tidak mengajar didalam lingkungan sekolah. Peneliti kemudian

telah menyebarkan angket awal pada tanggal 21 Maret 2018 secara *random* kepada guru honorer sebanyak 20 angket. Dari hasil angket tersebut terdapat 65% atau 13 orang responden mengungkapkan kalau mereka masih suka datang terlambat kesekolah dengan alasan jauh, macet, naik kendaraan umum berkali-kali dan malas untuk datang pagi. Lalu 55% atau 11 orang responden mengungkapkan tidak peduli dengan peraturan yang ada di sekolah. Dari hasil ini terlihat bahwa masih banyak guru honorer yang tidak disiplin dalam bekerja, tidak menaati peraturan dan norma di dalam sekolah meskipun penetapan aturan sekolah telah di diskusikan bersama.

Menurut Sastrohadiwiryo (Apriliatin,dkk, 2010) pemberian balas jasa (kompensasi) yang tinggi memiliki dampak yang positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya kelalaian manajemen dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan disiplin kerja para pegawai. Sedangkan menurut Panggabean (Sutrisno, 2015) mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Bila organisasi tidak memperhatikan dengan baik tentang kompensasi, tidak mustahil organisasi itu akan kehilangan sumber daya manusia yang berkualitas. (Notoadmodjo, 2003).

Menurut Hasibuan (2016) bahwa tujuan dari pemberian kompensasi diantaranya untuk terjalinnya ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, dan disiplin kerja. Hameed (2014) kompensasi adalah segmen transisi yang menguntungkan antara karyawan dan

lembaga tempat ia bekerja sehingga tujuan pekerjaan karyawan akan tercapai. Dengan demikian, pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan dan pencapaian sasaran organisasi. Dengan diberikan kompensasi yang layak dan adil, guru diharapkan memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pengajar.

Peneliti telah menyebarkan angket awal kepada 20 guru honorer di SMA/SMK Negeri kecamatan X secara *random* pada tanggal 21 Maret 2018, dari hasil angket awal yang disebarkan terdapat 85% atau 17 responden mengungkapkan kalau kompensasi yang mereka terima masih tidak layak dengan alasan kalau biaya kehidupan sehari-hari mahal dan tidak cukup untuk biaya sekolah anak. Lalu 75% atau 15 responden mengungkapkan kalau kompensasi yang mereka terima tidak adil dengan beban kerja yang mereka jalani. Peneliti pun melakukan wawancara kepada 4 guru honorer pada tanggal 7 April 2018, hasilnya 2 orang mengatakan kalau kompensasi yang diterima masih jauh dari layak dan wajar dengan pekerjaan yang mereka lakukan, 1 orang lainnya mengatakan kalau kompensasi yang diterima telah cukup tergantung dengan biaya anak sekolah sedangkan 1 orang lagi mengatakan kompensasi yang diterima telah layak dan wajar untuk menghidupi keluarga. Dari hasil angket awal dan wawancara terdapat perbedaan persepsi atau pandangan diantara guru honorer mengenai kompensasi yang diterima.

Menurut Luthans (2011) persepsi merupakan proses kognitif kompleks yang menghasilkan gambaran yang unik dari dunia, sebuah gambar yang mungkin sangat berbeda dengan kenyataan. Sedangkan menurut Rakhmat (2015)

menjelaskan kalau persepsi sebagai pengalaman tentang objek, peristiwa atau hubungan-hubungan yang diperoleh dengan menyimpulkan informasi dan menafsirkan pesan. Persepsi merupakan sebuah proses individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kesan sensoris untuk memberikan pengertian pada lingkungannya (Robbins dan Judge, 2015).

Dengan pemberian kompensasi yang sama, waktu kerja dan beban kerja yang sama pula terdapat perbedaan persepsi para guru honorer terhadap kompensasi yang diterima. Persepsi terhadap kompensasi sendiri merupakan pengalaman individu yang beragam berdasarkan penyimpulan dan penafsiran dari kompensasi yang diterima, sehingga dari persepsi yang berbeda itu dapat menimbulkan tingkat kedisiplinan yang berbeda pula.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengetahui lebih lanjut mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku disiplin kerja. Sehingga peneliti ingin melakukan penelitian yang berjudul “Hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku disiplin kerja pada guru honorer SMA/SMK Negeri X”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena yang sudah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku disiplin kerja pada guru honorer di seluruh SMA/SMK Negeri kecamatan X?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku disiplin kerja pada guru honorer di seluruh SMA/SMK Negeri kecamatan X.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat bermanfaat bagi pengembangan teori – teori psikologi, khususnya yang berhubungan dengan psikologi industri dan organisasi dalam mengembangkan sumber daya manusia.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a. Bagi Sekolah

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu acuan atau bahan untuk mengetahui kedisiplinan yang dimiliki para guru honorer ketika proses pembelajaran.

##### b. Bagi Subjek

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan informasi tentang perilaku disiplin kerja dan persepsi terhadap kompensasi pada guru honorer.

### **E. Keaslian Penelitian**

Berdasarkan penelusuran terhadap beberapa penelitian yang terkait, peneliti menemukan beberapa penelitian terdahulu mengenai kedua variabel yang digunakan. Pada skripsi yang di tulis oleh Pradana (2014) dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas

Kecamatan Sawah Besar Kota Administrasi Jakarta Barat” menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sifat penelitian *crosstabs*. Crosstabs ini bertujuan melihat hubungan antara identitas responden dengan indikator disiplin kerja. Responden pada penelitian ini diambil secara acak dengan sampel berjumlah 40 pegawai di tinjau dari usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, jabatan dan lama bekerja. hasilnya besar koefisien pengaruh 0,599 artinya jika kompensasi di tingkatkan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas yang digunakan adalah persepsi terhadap kompensasi dan subjek yang digunakan adalah guru honorer. Sedangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Kecamatan Sawah Besar Kota Administrasi Jakarta Barat” menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dan subjek yang digunakan adalah pegawai negeri sipil.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Budiarti (2015) yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan”. Penelitian ini tidak menggunakan seluruh populasi dari penelitian, tetapi hanya menggunakan sampel. Dari penelitian ini diambil 50 karyawan. Peneliti menggunakan teknik *quota sampling* yaitu pengambilan sampel ditetapkan terlebih dahulu. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja diperoleh dari nilai  $R_{xy}$  sebesar 0,756 dengan signifikansi sebesar 0,000 ( $p <$

0,01). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan kepuasan kerja.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang digunakan adalah disiplin kerja dan subjek yang digunakan adalah guru honorer. Sedangkan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan” menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel bebas dan subjek yang digunakan adalah karyawan.

Pada skripsi yang ditulis oleh Putro (2016) yang berjudul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Motivasi Kerja Pada Guru SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta”. Penelitian ini dilakukan dengan penyebaran skala, skala yang digunakan ialah skala likert. Subjek penelitian berjumlah 88 guru tetap baik laki-laki maupun perempuan, penelitian ini juga menggunakan metode uji coba terpakai, uji coba ini dipakai karena banyaknya jumlah subjek dan keterbatasan waktu. Hasilnya diperoleh nilai korelasi sebesar 0,584. Dari hasil tersebut terdapat hubungan positif dan signifikan antara persepsi guru terhadap kompensasi dengan motivasi kerja, semakin positif persepsi terhadap kompensasi maka semakin tinggi motivasi kerja para guru.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang digunakan adalah disiplin kerja dan subjek yang digunakan adalah guru honorer. Sedangkan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Terhadap Kompensasi dengan Motivasi Kerja Pada Guru SLB Negeri 1 Bantul Yogyakarta”

menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas dan subjek yang digunakan adalah guru SLB.

Ada juga penelitian yang dilakukan oleh Heryati (2016) berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang”. Hasil penelitian yang didapat adalah kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas karyawan di Departemen Operasi PT. Pusri Palembang. Variabel independen (kompensasi dan beban kerja) secara simultan memberikan pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (loyalitas karyawan). Dengan kata lain kompensasi dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap loyalitas.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang digunakan adalah disiplin kerja dan subjek yang digunakan adalah guru honorer. Sedangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Beban kerja terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT.Pupuk Sriwidjaja Palembang” menggunakan beban kerja sebagai variabel bebas dan subjek yang digunakan adalah karyawan PT Pupuk Sriwidjaja Palembang.

Penelitian yang dilakukan Kokom (2017) yang berjudul “Pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan”. Dengan responden sebanyak 65 orang dari pegawai SMPN Se-Kecamatan Cigedug. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif yaitu metode yang menggambarkan atau memaparkan fenomena masalah yang diteliti dengan

tujuan mencari jawaban tentang pemecahan masalah dan hasilnya setelah kegiatan eksploratif. Hasilnya menunjukkan determinan sebesar 0,2480 signifikan kalau motivasi berprestasi memiliki pengaruh dengan disiplin kerja pegawai. Semakin tinggi motivasi berprestasi maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai, sebaliknya semakin rendah motivasi berprestasi maka akan semakin rendah pula disiplin kerja pegawai.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas yang digunakan adalah persepsi terhadap kompensasi dan subjek yang digunakan adalah guru honorer. Sedangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan” menggunakan motivasi berprestasi sebagai variabel bebas dan subjek yang digunakan adalah pegawai SMPN.

Penelitian yang dilakukan oleh Dito (2010) berjudul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja” sebagai variabel intervening dengan menggunakan 19 metode analisis jalur dan analisis linear berganda memperlihatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga apabila kompensasi terhadap karyawan diperhatikan perusahaan akan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawannya. Selain itu, penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja melalui motivasi kerja.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang digunakan adalah disiplin kerja dan subjek yang digunakan adalah guru honorer. Sedangkan penelitian dengan judul “Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja” menggunakan penilaian kinerja sebagai variabel bebas dan terdapat variabel intervening yaitu motivasi kerja sedangkan subjek yang digunakan adalah karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga.

Penelitian yang dilakukan oleh Sonderegger dan Yu berjudul “*A rational account of perceptual compensation for coarticulation*”. Yang memaparkan tentang model yang diusulkan di sini memungkinkan penggabungan dari faktor pendengaran dan pidato khusus. Ini mengemukakan bahwa Efek persepsi kompensasi muncul sebagai konsekuensi respon yang optimal terhadap masalah kategorisasi pada variasi konteks-induksi, model pekerjaan di masa depan akan berkembang secara lebih umum.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel terikat dan subjek penelitian. Variabel terikat yang digunakan adalah disiplin kerja dan subjek yang digunakan adalah guru honorer. Sedangkan penelitian dengan judul “*A rational account of perceptual compensation for coarticulation*” menggunakan masalah kategorisasi pada variasi konteks induksi subjek yang digunakan adalah karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nwinyokpugi (2015) berjudul “*Workplace Discipline; A catalyst for Organizational Productivity in Nigeria*”. Populasi yang

dapat diakses untuk penelitian ini terdiri dari 225 staf manajerial dan pengawas yang diambil secara acak dari 15 organisasi manufaktur yang dipilih di enam negara bagian di Nigeria Selatan. Studi tersebut mengungkapkan adanya koefisien korelasi yang tinggi antara disiplin kerja dan produktivitas organisasi di organisasi yang tercakup di wilayah Nigeria selatan. Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja yang sering terabaikan oleh beberapa manajemen merupakan hal yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terletak pada variabel bebas dan subjek penelitian. Variabel bebas yang digunakan adalah persepsi terhadap kompensasi dan subjek yang digunakan adalah guru honorer. Sedangkan penelitian dengan judul "*Workplace Discipline; A catalyst for Organizational Productivity in Nigeria*" menggunakan produktivitas organisasi sebagai variabel bebas dan subjek yang digunakan adalah staf manager di perusahaan Nigeria.

Berdasarkan beberapa penelitian diatas, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan baik dari variabel bebas dan terikat. Peneliti menggunakan variabel persepsi terhadap kompensasi sebagai variabel bebas dan perilaku disiplin kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan perilaku disiplin kerja pada guru honorer di SMA/SMK Negeri X. Dapat disimpulkan bahwa penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, baik dari subjek penelitian maupun variabel penelitian, sehingga penelitian ini dapat dipertanggung jawabkan keasliannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alizamar., & Couto.N. (2016). *Psikologi persepsi dan desain informasi*. Yogyakarta: Media Akademi.
- Anoraga, Panji. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Apriliatin P. dkk. (2010). *Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Disiplin Kerja awak KA. PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO) Daerah Operasi V di Lingkungan Stasiun Besar Purwokerto*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Ardana, I.K.dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Ayu, M. (2012). Hubungan Kompensasi dengan disiplin karyawan pada PT. Riski Tama Line di Bandar Lampung. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 2 (2), 111-119.
- Azami, Syufi. (2009). *Motivasi Kerja pada Guru Honorer*. Fakultas Psikologi. Universitas Gunadarma.
- Azwar, S. (2014). *Penyusunan Skala Psikologi (Edisi II)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Baskoro, S.W dan Susanty, A. (2012). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampak pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurnal TI, Vol VII, NO,2 Mei 2012*.
- Cahyadi, W.A. (2007). *Hubungan antara Persepsi terhadap Keadilan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Karyawan PT. Enseval Putera Megatrading tbk. Cabang Semarang*. Universitas Diponegoro Semarang.
- Dessler, G. (2015). *Human resource management (14th Ed)*. Jakarta Selatan: Salemba Empat. Jakarta Selatan.

- Hameed,A. et.al (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. Volume 5. No.2
- Handoko, T.H. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (Eds. 2). Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, M.S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. (1996). Disiplin Kerja. Buletin Psikologi, tahun IV, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII. ISSN : 0854-7108
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 1 (2). ISSN: 2540-816.
- Ivancevich, J.M., et.al. (2007). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Edisi Ketujuh. Jakarta: Erlangga.
- Kokom. (2017). Pengaruh Motivasi Berprestasi dengan Disiplin Kerja Pegawai dalam Mewujudkan Mutu Pelayanan Pendidikan. *Jurnal Publik*. ISSN : 1412 - 7083
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach 12th Edition*. Published by McGraw-Hill Companies.
- Mangkunegara, A.P dan Tinton, R.O. (2015). Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organisational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). *Universal Journal of Management*. Doi : 10.13189/ ujm.2015.030803
- Mulyasa, E. (2013). *Menjadi guru profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Nwinyokpugi, P.N. (2015) Workplace Discipline; A catalyst for Organizational Productivity in Nigeria. *International Journal of Innovative Research and Advanced Studies (IJIRAS)*. Volume 2, March 2015.
- Pradana, D.A. (2014). *Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Kecamatan Sawah Besar Kota Administrasi Jakarta Barat*. Fakultas Ekonomi dan Manajemen Institut Pertanian Bogor.
- Priansa, D.J. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan SDM*. Alfabeta: Bandung.
- Putro, G.R. (2016). *Hubungan Persepsi terhadap Kompensasi dengan Motivasi Kerja pada Guru SLB Negeri 01 Bantul, Yogyakarta*. Fakultas Psikologi Universitas Sanata Dharma, Yogyakarta.
- Rakhmat, J. (2015). *Psikologi komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Rivai, V., Sagala, E.J. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Eds.2). Jakarta: Rajawali Pres.
- Robbins, S.P dan Timothy, J.A. (2016). *Perilaku Organisasi* (Eds. 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Santrock, J.W. (2011). *Life-span development, perkembangan masa hidup* (Eds. 5). Jakarta:Erlangga.
- Sarjono, H & Julianita, W. (2011). *SPPS VS LISREL sebuah pengantar, aplikasi untuk riset*. Jakarta : Salemba Empat.
- Siagian, S.P. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. ED. 1, Cet.13. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.

- Thaief, Ilham. et. al. (2015). Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance. *Journal of management*. ISSN 1918-7173
- Thoha, M. (2010). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wafaluthan. (2017). 10 Pekerjaan Favorit di Indonesia. (<https://www.bersosial.com/threads/10-pekerjaan-favorit-di-indonesia.45301/>). Diakses pada tanggal 8 April 2018.
- Walgito, Bimo. (2010). *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: ANDI.
- Wibowo. (2014). *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widhiarso, Wahyu. (2010). Prosedur Uji Linieritas pada Hubungan antar Variabel. (<http://widhiarso.staff.ugm.ac.id/wp/prosedur-uji-linieritas-pada-hubungan-antar-variabel/>). Diakses pada tanggal 5 November 2017.