

**EFEK PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENERAPAN
DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI SD NEGERI 3 WINONG**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Tugas – tugas dan Syarat – syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta**

**Disusun Oleh :
ITA OKTAVYA
NIM : 18.13.0034**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
TAHUN 2023**

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya :

Nama : Ita Oktavya
NIM : 18130034
Progni : S1 Manajemen

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat benar – benar hasil karya sendiri. Apabila ternyata dikemudian hari ditemukan bahwa Skripsi saya adalah hasil plagiat dari karya orang lain, maka saya bersedia membatalkan/ menanggalkan gelar kesarjanaan saya atau saya bersedia diberi sanksi sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku.

+

Boyolali, 19 Mei 2023

Yang Membuat Pernyataan



ITA OKTAVYA

HALAMAN PERSETUJUAN

Nama : Ita Oktavya
NIM : 18130034
Progdi : S1 Manajemen
JudulSkripsi : EFEK PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SD NEGERI 3 WINONG

Mengetahui,

Ketua Progdi Studi Manajemen



Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.M.
NIDN. 0610119201

Menyetujui,

Pembimbing

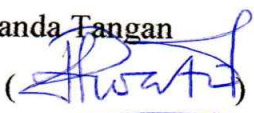
Ida Ayu Kade R.K., S.E., M.M.
NIDN. 0010107501

HALAMAN PENGESAHAN

Nama : Ita Oktavya
NIM : 18130034
Progdi : S1 Manajemen
Judul Skripsi : EFEK PEMBERIAN KOMPENSASI DAN
PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI DI SD NEGERI 3 WINONG

Telah disetujui dan disahkan dihadapan Penguji Skripsi Sekolah
Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, guna melengkapi tugas – tugas dan syarat –
syarat gelar Srjana Manajemen.

Hari : Jum'at
Tanggal : 11 Agustus 2023

	Tim Penguji	Tanda Tangan
Ketua	: Ida Ayu Kade, R. K., S.E., M.M	()
Anggota	: Ari Susanti., S.Pt., M.M	()

Menyetujui,

Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta



Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H.

NIDN. 0625127401

MOTTO

“Seberat apapun masalah, itu semua merupakan pilihan kita. Jadi jalani saja dan selalu berusaha dan berdoa.”

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

- 1. Untuk Bapak dan Ibu saya yang selalu mendoakan dan mendidik, menjaga saya.**
- 2. Suami dan anak saya yang selalu memberikan dukungan dan suportnya.**
- 3. Serta untuk diriku sendiri yang berhasil menyelesaikan skripsi ini.**

ABSTRAK

Dalam kegiatan mencerdaskan putra putri bangsa dibutuhkan tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan yang memenuhi tugas dan kewajibanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Karena pengajaran ini berpengaruh besar terhadap masa depan bangsa. Putra putri Indonesia adalah generasi penerus bangsa sehingga pendidikanya harus di perhatikan dengan sangat baik. Tujuan utama sekolah alam rangka mewujudkan cita – cita bangsa yaitu dengan mendidik anak – anak di pendidikan awal maka dibutuhkan motivasi kerja supaya kinerja pegawai semakin baik.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebagai upaya untuk memberi jawaban atas permasalahan yang telah dibentangkan, karena sifatnya menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Efek pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong dilihat dari hasil kuisioner bahwa masih sangat rendah dalam standar pemberian kompensasi, namun pemberian kompensasi sudah sesuai dengan kemampuan sekolah menurut dana bos yang diterima oleh sekolah. Sehingga pelanggaran oleh pegawai honorer banyak dilakukan. Efek penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong, Dari hasil sebaran kuisioner diatas maka dapat disimpulkan efek penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai SD Negeri 3 Winong masih sangat rendah. Dibuktikan dengan masih banyak yang menyatakan Tidak setuju dengan kuisioner yang saya berikan. Maka hal ini menjadi sebuah tugas yang besar untuk Kepala SD Negeri 3 Winong untuk berusaha memajukan atau meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan sekolah. Terjadi banyak penyimpangan – penyimpangan terkatit disiplin kerja pegawai honorer di lingkungan SD Negeri 3 Winong. Ini juga tergantung dari pimpinan / Kepala SD Negeri 3 Winong yang mungkin kurang memberikan sanksi yang tegas terhadap penyimpangan – penyimpangan disiplin kerja tersebut.

KATA PENGANTAR

Segala Puji Syukur kehadiran Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan Pertolongannya sehingga dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul : EFEK PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SD NEGERI 3 WINONG. Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti menyadari bahwa tanpa adanya bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung skripsi ini tidak mungkin dapat diselesaikan dengan baik. Untuk itu pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan skripsi, yaitu kepada :

1. Dr. Budi Istiyanto, S.E., M.M., M.H. Selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta yang telah memberikan kesempatan untuk penyusunan skripsi ini.
2. Tri Ratna Pamikatsih, S.E., M.,M., M.H. Selaku Ketua Program Studi Mnajemen.
3. Ida Ayu Kade, R. K., S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
4. Seluruh dosen pengajar beserta staf karyawan STIE Surakarta yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan serta membantu penulis selama masa perkuliahan.

5. Bapak dan Ibu yang senantiasa memberikan dukungan dan doa yang tidak pernah putus.
6. Kemudian untuk Suami dan Anak saya yang selalu memberikan support kepada saya.
7. Dan terakhir kepada Teman – teman manajemen Angkatan tahun 2018 yang memberikan dukungan dan menyemangati selalu dalam penyusunan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan Skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, karena keterbatasan pengetahuan serta pengalaman menulis yang penulis miliki. Oleh karena itu dengan rendah hati, penulis mengharapkan saran dan kritikan yang membangun.

Semoga skripsi ini dapat berguna bagi para pembaca khususnya dan dunia Pendidikan pada umumnya.

Boyolali, 19 Mei 2023

Penulis

ITA OKTAVYA

DAFTAR ISI

COVER.....	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan Dan Manfaat.....	6
1. Tujuan Penelitian.....	6
2. Manfaat Penelitian.....	7
D. Metode Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	16
A. Landasan Teori.....	16
B. Penelitian Terdahulu.....	30

BAB III ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	34
A. Gambaran Umum.....	34
B. Pembahasan.....	35
BAB IV KESIMPULAN.....	51
A. Kesimpulan.....	51
B. Saran.....	51
DAFTAR PUSTAKA.....	53
LAMPIRAN.....	54

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A. Narasumber A.....	54
1. Jawaban Kuisisioner Narasumber A.....	56
Lampiran B. Narasumber B.....	58
1. Jawaban Kuisisioner Narasumber B.....	60
Lampiran C. Narasumber C.....	62
1. Jawaban Kuisisioner Narasumber C.....	64
Lampiran D. Narasumber D.....	66
1. Jawaban Kuisisioner Narasumber D.....	68
Lampiran E. Narasumber E.....	70
1. Jawaban Kuisisioner Narasumber E.....	72
Wawancara Dengan Kepala SDN 3 Winong.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam kegiatan mencerdaskan putra putri bangsa dibutuhkan tenaga pendidikan dan tenaga kependidikan yang memenuhi tugas dan kewajibanya dengan penuh rasa tanggung jawab. Karena pengajaran ini berpengaruh besar terhadap masa depan bangsa. Putra putri Indonesia adalah generasi penerus bangsa sehingga pendidikanya harus di perhatikan dengan sangat baik.

Tujuan utama sekolah dalam rangka mewujudkan cita – cita bangsa yaitu dengan mendidik anak – anak di pendidikan awal maka dibutuhkan motivasi kerja supaya kinerja pegawai semakin baik. Menurut Siagian (2002), kinerja pegawai di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu, kompensasi, pelatihan pegawai, lingkungan kerja, budaya kerja, kepemimpinan, motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja. Pemberian kompensasi berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, pemberian kompensasi yang tepat sesuai tupoksi pegawai dapat membuat pekerjaanya lebih efektif dan efisien sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi.

Disiplin kerja, menurut Avin Fadilla Helmi dalam Aida Rahmita Sari “disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk menaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk

menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Sulit untuk mencapai tujuan apabila setiap pegawai disuatu organisasi tidak memiliki jiwa kedisiplinan. Apabila masing – masing pegawai memiliki jiwa kedisiplinan maka suatu organisasi akan mampu mencapai tujuan organisasi. Disiplin juga merupakan sikap utama yang harus dimiliki oleh setiap pegawai di suatu organisasi.

Penegakan disiplin kerja dalam suatu organisasi menjadi sangat penting karena dengan kondisi kerja yang penuh disiplin maka segala program kerja akan berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, adanya disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Hal ini akan mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal sehingga prestasi kerjanya meningkat dan mencapai tujuan organisasi yang ditetapkan (Sastrohadiwiryono, 2003). Secara awam disiplin dalam kerja bias diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2003).

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seseorang untuk selalu mematuhi peraturan atau tata tertib baik tertulis maupun tidak tertulis dalam suatu organisasi serta adanya kesanggupan untuk menjalankannya. Disiplin kerja meliputi tiga kriteria yakni: Pertama, disiplin waktu. Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar. Kedua, disiplin peraturan. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak

tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga. Ketiga disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan. Robinns (2005)

Pada waktu dilakukan wawancara terhadap Kepala Sekolah SD Negeri 3 Winong masih ada 2 pegawai honorer dari total 5 pegawai honorer yang kurang disiplin dalam pekerjaannya. Ada 2 pegawai yang melakukan perilaku indiscipliner (kurang disiplin terhadap waktu, lalai dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kemalasan dalam bekerja). Selain itu pelanggaran – pelanggaran yang sering dilakukan oleh para pegawai seperti pulang lebih awal, datang tidak tepat waktu, sering tidak masuk tanpa keterangan dan kurang memiliki motivasi dalam bekerja. Di SD Negeri 3 Winong memiliki 6 pegawai yang berstatus ASN dan 6 orang honorer. Namun yang menjadi objek penelitian disini adalah 4 pegawai honorer yang berstatus guru dan 1 pegawai honorer yaitu penjaga. 1 orang lainnya adalah saya sebagai peneliti yang berstatus OP Sekolah. Karena pelanggaran – pelanggaran di atas banyak

dilakukan oleh pegawai honorer terutama guru. Karena guru yang di titik beratkan dalam proses belajar mengajar harusnya guru memiliki sikap yang disiplin terhadap waktu, peraturan dan tanggung jawab terhadap apa yang menjadi bebanya. Sehingga penelitian ini dilakukan untuk meneliti efek pemberian kompensasi dan penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong.

Menurut Hasibuan (2004), ketidakdisiplinan dalam diri pegawai dapat disebabkan karena kurangnya kesadaran pada diri seseorang tersebut akan arti pentingnya disiplin sebagai pendukung dalam kelancaran bekerja pada perusahaan. Sementara kesadaran pada diri sendiri memiliki arti bahwa seseorang tersebut secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Pembentukan dan peningkatan disiplin kerja setiap anggota bergantung pada interaksi pegawai tersebut dengan berbagai faktor dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2004), beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja pegawai yang meliputi :tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Terdapat faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja selain faktor di atas. Penelitian Desy (2004), menunjukkan faktor lain yang berhubungan dengan disiplin kerja, seperti kontrol atasan. Hasilnya terdapat korelasi yang positif antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja.

Salah satu upaya untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai adalah dengan memberikan kesejahteraan (balas jasa) atau kompensasi (Hasibuan,

2004). Perusahaan atau organisasi umumnya memberikan kesejahteraan atau balas jasa bagi pegawainya secara berbeda-beda sesuai dengan kemampuan perusahaan atau organisasi yang bersangkutan dan tingkat keberhasilan kerja dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerja-pekerja yang berbakat. Menurut Hasibuan (2004), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Sastrohadiwiryono (dalam Yuniarsih, 2011), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

Mengacu pada definisi teori para ahli diatas yang mengatakan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi dan mewujudkan seseorang menjadi disiplin. Dengan adanya kompensasi yang diberikan pegawai akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan, dan sebagainya baik yang sifatnya material maupun spiritual. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa sikap dan perilaku pegawai, dalam hal ini pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan psikis lingkungan kerja, selain itu bagaimana cara pandang pegawai akan kebijakan-kebijakan dan peraturan perusahaan juga ikut menentukan. Cara pandang dari pegawai juga

merupakan salah satu yang berkaitan dengan bagaimana cara pegawai dalam mempersepsikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga baik fisik maupun psikis. Pada akhirnya persepsi pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditampilkan yang salah satunya dapat dilihat pada disiplin kerja. Diharapkan pula melalui pemberian kompensasi itu loyalitas, etos kerja, produktifitas kerja dan sebagainya juga akan meningkat

Berdasarkan uraian di atas maka peneliti melakukan penelitian dengan judul **“EFEK PEMBERIAN KOMPENSASI DAN PENERAPAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SD NEGERI 3 WINONG”**.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana efek pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong?
2. Bagaimana efek penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong?

C. Tujuan Dan Manfaat

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang diharapkan dapat tercapai dalam penelitian ini adalah dapat mengetahui :

- a. Mengetahui efek pemberian kompensasi pada kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong.

- b. Mengetahui efek penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong?

2. Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat dari penelitian, seperti :

- a. Bagi SD Negeri 3 Winong.

Penelitian ini diharapkan dapat di gunakan sebagai bahan masukan serta pertimbangan dalam hubungan pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong.

- b. Bagi peneliti.

Dengan penelitian ini penulis dapat memperluas pengetahuan serta dapat mengetahui secara langsung bagaimana hubungan pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong.

- c. Bagi pembaca.

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi bacaan kepada pembaca yang sedang melakukan penelitian dalam hubungan pemberian kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong.

D. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif, sebagai upaya untuk memberi jawaban atas permasalahan yang telah dibentangkan, karena sifatnya

menggunakan pendekatan analisis deskriptif. Penelitian ini berupaya menggambarkan dan menguraikan suatu keadaan yang sedang berlangsung berdasarkan fakta dan informasi yang diperoleh dari lapangan dan kemudian dianalisis berdasarkan variabel yang satu dengan yang lainnya. Sebagai upaya untuk memberikan solusi tentang hubungan pemberian kompensasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong

1. Objek Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kepala Sekolah SD Negeri 3 Winong dan 5 pegawai yang masih berstatus sebagai Honorer baik guru maupun pegawai sebagai narasumber dalam faktor kompensasi dan disiplin kerja. Sebetulnya ada 6 pegawai yang berstatus ASN namun yang banyak melakukan penyimpangan adalah pegawai yang Honorer sehingga menjadi objek utamanya.

2. Jenis dan Sumber Data

a. Jenis Data.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif, dimana metode penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah. (Moleong, 2005:6)

b. Sumber Data.

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data berdasarkan sumbernya, data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data sekunder (Sugiyono, 2011: 137)

1.) Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumbernya tidak melalui perantara, dalam penelitian ini data primer berupa hasil wawancara kepada Kepala Sekolah serta beberapa pegawai berstatus honorer di SD Negeri 3 Winong.

2.) Data Sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung oleh peneliti melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Data sekunder pada penelitian ini diambil di SD Negeri 3 Winong mengenai gambaran umum sekolah seperti : data hasil wawancara, dan dokumentasi wawancara, data absensi tenaga pendidik dan kependidikan SD Negeri 3 Winong.

3. Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini peneliti mengamati langsung di lapangan, yang terdiri dari:

a. Observasi

Observasi Riduwan (2004:104) merupakan teknik pengumpulan data, dimana peneliti melakukan teknik pengumpulan data dimana peneliti melakukan pengamatan secara langsung pada objek penelitian untuk melihat dari dekat kegiatan yang dilakukan. Teknik observasi

diharapkan akan memperoleh gambaran nyata tentang kondisi dan keadaan di dalam SD Negeri 3 Winong mengenai hubungan pemberian kompensasi dan disiplin kerja pegawai terhadap kinerja.

b. Wawancara

Yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan tatap muka dan tanya jawab dengan narasumber. Teknik wawancara ini dilakukan peneliti dengan Kepala SD Negeri 3 Winong serta beberapa pegawai yang berstatus pegawai honorer.

c. Dokumentasi

Yaitu teknik pengambilan data melalui dokumen tertulis maupun elektronik. Data yang dikumpulkan berupa data dokumentasi wawancara dengan Kepala SD Negeri 3 Winong dan pegawai honorer.

4. Metode Analisis Data

Analisis data kualitatif dilakukan apabila data empiris yang diperoleh adalah data kualitatif berupa kumpulan berwujud kata-kata dan bukan rangkaian angka serta tidak dapat disusun dalam kategori-kategori/struktur klasifikasi. Data bisa saja dikumpulkan dalam aneka macam cara (observasi, wawancara, intisari dokumen, pita rekaman) dan biasanya diproses terlebih dahulu sebelum siap digunakan (melalui pencatatan, pengetikan, penyuntingan, atau alih-tulis), tetapi analisis kualitatif tetap menggunakan kata-kata yang biasanya disusun ke dalam teks yang diperluas, dan tidak menggunakan perhitungan matematis atau statistika sebagai alat bantu analisis.

Menurut miles dan Huberman (1984), kegiatan analisis terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan/ verifikasi. Terjadi secara bersamaan berarti reduksi data , penyajian data, dan penarikan kesimpulan/verifikasi sebagai sesuatu yang saling jalin menjalin merupakan proses siklus dan interaksi pada saat sebelum, selama, dan sesudah pengumpulan data dalam bentuk sejajar yang membangun wawasan umum yang disebut “analisis” (Ulber Silalahi, 2009: 339). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian kualitatif mencakup transkrip hasil wawancara, reduksi data, analisis, interpretasi data dan triangulasi. Dari hasil analisis data yang kemudian dapat ditarik kesimpulan. berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti:

a. Reduksi Data

Reduksi data bukanlah suatu hal yang terpisah dari analisis. Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstraksian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan. Kegiatan reduksi data berlangsung terus-menerus, terutama selama proyek yang berorientasi kualitatif berlangsung atau selama pengumpulan data. Selama pengumpulan data berlangsung, terjadi tahapan reduksi, yaitu membuat ringkasan, mengkode, menelusuri tema, membuat gugus-gugus, membuat partisi, dan menulis memo.

Reduksi data merupakan suatu bentuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu, dan mengorganisasi data sedemikian rupa sehingga kesimpulan-kesimpulan akhirnya dapat ditarik dan diverifikasi. Reduksi data atau proses transformasi ini berlanjut terus sesudah penelitian lapangan, sampai laporan akhir lengkap tersusun. Jadi dalam penelitian kualitatif dapat disederhanakan dan ditransformasikan dalam aneka macam cara: melalui seleksi ketat, melalui ringkasan atau uraian singkat, menggolongkan dalam suatu pola yang lebih luas, dan sebagainya.

b. Triangulasi

Selain menggunakan reduksi data peneliti juga menggunakan teknik Triangulasi sebagai teknik untuk mengecek keabsahan data. Dimana dalam pengertiannya triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain dalam membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian (Moloeng, 2004:330)

Triangulasi dapat dilakukan dengan menggunakan teknik yang berbeda (Nasution, 2003:115) yaitu wawancara, observasi dan dokumen. Triangulasi ini selain digunakan untuk mengecek kebenaran data juga dilakukan untuk memperkaya data. Menurut Nasution (2003), selain itu triangulasi juga dapat berguna untuk menyelidiki validitas tafsiran peneliti terhadap data, karena itu triangulasi bersifat reflektif. Denzin (dalam Moloeng, 2004), membedakan empat macam

triangulasi diantaranya dengan memanfaatkan penggunaan sumber, metode, penyidik dan teori. Pada penelitian ini, dari keempat macam triangulasi tersebut, peneliti hanya menggunakan teknik pemeriksaan dengan memanfaatkan sumber. Triangulasi dengan sumber artinya membandingkan dan mengecek balik derajat kepercayaan suatu informasi yang diperoleh melalui waktu dan alat yang berbeda dalam penelitian kualitatif (Patton,1987:331). Adapun untuk mencapai kepercayaan itu, maka ditempuh langkah sebagai berikut :

- 1) Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara
- 2) Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
- 3) Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu.
- 4) Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan masyarakat dari berbagai kelas.
- 5) Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

Sementara itu, dalam catatan Tedi Cahyono (2008 : 234) dilengkapi bahwa dalam riset kualitatif triangulasi merupakan proses yang harus dilalui oleh seorang peneliti disamping proses lainnya,

dimana proses ini menentukan aspek validitas informasi yang diperoleh untuk kemudian disusun dalam suatu penelitian. teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain di luar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu. Teknik triangulasi yang paling banyak digunakan ialah pemeriksaan melalui sumber lain. Model triangulasi diajukan untuk menghilangkan dikotomi antara pendekatan kualitatif dan kuantitatif sehingga benar-benar ditemukan teori yang tepat. Murti B., 2006 menyatakan bahwa tujuan umum dilakukan triangulasi adalah untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari sebuah riset. Dengan demikian triangulasi memiliki arti penting dalam menjembatani dikotomi riset kualitatif dan kuantitatif, sedangkan menurut Yin R.K, 2003 menyatakan bahwa pengumpulan data triangulasi (triangulation) melibatkan observasi, wawancara dan dokumentasi. Penyajian data merupakan kegiatan terpenting yang kedua dalam penelitian kualitatif. Penyajian data yaitu sebagai sekumpulan informasi yang tersusun member kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan (Ulber Silalahi, 2009: 340).

Penyajian data yang sering digunakan untuk data kualitatif pada masa yang lalu adalah dalam bentuk teks naratif dalam puluhan, ratusan, atau bahkan ribuan halaman. Akan tetapi, teks naratif dalam jumlah yang besar melebihi beban kemampuan manusia dalam

memproses informasi. Manusia tidak cukup mampu memproses informasi yang besar jumlahnya; kecenderungan kognitifnya adalah menyederhanakan informasi yang kompleks ke dalam kesatuan bentuk yang disederhanakan dan selektif atau konfigurasi yang mudah dipahami. Penyajian data dalam kualitatif sekarang ini juga dapat dilakukan dalam berbagai jenis matriks, grafik, jaringan, dan bagan. Semuanya dirancang untuk menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu padan dan mudah diraih. Jadi, penyajian data merupakan bagian dari analisis.

c. Menarik Kesimpulan

Kegiatan analisis ketiga adalah menarik kesimpulan dan verifikasi. Ketika kegiatan pengumpulan data dilakukan, seorang penganalisis kualitatif mulai mencari arti benda-benda, mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat, dan proposisi. Kesimpulan yang mula-mulanya belum jelas akan meningkat menjadi lebih terperinci. Kesimpulan-kesimpulan “final” akan muncul bergantung pada besarnya kumpulan-kumpulan catatan lapangan, pengkodeannya, penyimpanan, dan metode pencarian ulang yang digunakan, kecakapan peneliti, dan tuntutan pemberi dana, tetapi sering kali kesimpulan itu telah sering dirumuskan sebelumnya sejak awal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kompensasi

Salah satu tujuan utama seseorang bekerja, adalah karena ingin mendapatkan sejumlah penghasilan. Kompensasi merupakan pendapatan dari hasil seseorang dalam bekerja. Bagi perusahaan kompensasi merupakan salah satu upaya untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di dalam organisasi, serta dianggap biaya dalam mencapai tujuan. Menurut Rivai (2016) yang dikutip dalam Kadarisman (2016) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan/organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Selanjutnya menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2017) mengemukakan kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang pegawai dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa/tenaga yang telah diberikannya pada perusahaan tersebut. Akhirnya menurut Mangkunegara (2017)

kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding

Istilah kompensasi mengacu kepada semua bentuk balas jasa uang dan semua barang atau komoditas yang digunakan sebagai balas jasa kepada pegawai. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2003). Kompensasi dibedakan menjadi dua, yaitu: kompensasi langsung yaitu berupa gaji, upah dan insentif; dan kompensasi tidak langsung berupa asuransi, tunjangan, cuti, penghargaan. Menurut Sastrohadiwiryo (dalam Yuniarsih, 2011), kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para tenaga kerja, karena para tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan. Dessler (dalam Subekhi, 2012), mengemukakan kompensasi pegawai adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai dan timbul dari diperkerjanya pegawai itu. Sedangkan menurut Pangabean (dalam Subekhi, 2012), kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.

Cascio (dalam Pangabean, 2004) menyatakan supaya efektif kompensasi seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar,

mempertimbangkan keadilan eksternal dan internal serta pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu. Robbins (1996), mengungkapkan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila pegawai merasakan adanya keadilan dalam penggajian, penghargaan yang diterima dikaitkan dengan kinerja pegawai dan kompensasi sesuai dengan kebutuhan pegawai. Pegawai yang menerima kompensasi yang dipersepsikan terlalu kecil atau terlalu besar akan mengalami ketidakpuasan. Jika kompensasi yang diberikan dipersepsikan adil didasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standar gaji yang berlaku untuk pekerjaan

tertentu, maka akan ada kepuasan kerja (Munandar, 2002).

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan sementara bahwa kompensasi adalah apa yang diterima oleh seorang pegawai sebagai balas jasa dari pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Menurut Simamora (2013) kompensasi terdiri dari 2 (dua) jenis, yaitu:

a. Kompensasi Finansial

Kompensasi finansial terdiri dari:

- 1) Komponen langsung, terdiri atas pembayaran pegawai dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi.
- 2) Komponen tidak langsung, yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, kepedulian keagamaan, jasa seperti perawatan anak, dan sebagainya.

b. Kompensasi Non Finansial

- 1) Komponen non finansial meliputi pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian), dan lingkungan kerja (kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

Menurut Hasibuan (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut:

Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja, Kemampuan dan Kesiediaan Membayar, Serikat Buruh/Organisasi Pegawai, Produktivitas Kerja Pegawai, Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres, Biaya Hidup/*Cost of Living*, Posisi Jabatan Pegawai, Pendidikan dan Pengalaman Kerja, Kondisi Perekonomian Nasional, Jenis dan Sifat Pekerjaan. Menurut Hasibuan (2017) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai berikut: ikatan Kerja Sama, Kepuasan, Kerja, Pengadaan Efektif, Motivasi, Stabilitas Pegawai, Disiplin, Pengaruh Serikat Buruh, Pengaruh Pemerintah. Menurut Simamora (2013) indikator untuk mengukur besarnya kompensasi adalah sebagai berikut:

- a. Kompensasi Finansial Langsung (*Direct Financial Compensation*), terdiri dari bayaran (*pay*) yang diterima dalam bentuk bayaran pokok (*Base Pay*) meliputi gaji dan upah.

- b. Bayaran prestasi (*merit pay*), meliputi: Bayaran insentif (*incentif pay*) dan bayaran tertangguh (*deffered pay*)
- c. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Financial Compensation*), yang disebut juga tunjangan, meliputi imbalan finansial yang tidak tercakup dalam kompensasi langsung, misalnya: Program perlindungan : asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja. Bayaran diluar jam kerja : liburan, hari besar, cuti tahunan, cuti hamil.
- d. Fasilitas kendaraan, ruang kerja, tempat parkir.
- e. Kompensasi Nonfinansial (*Nonfinancial Compensation*), terdiri atas pekerjaan, meliputi: tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, rasa pencapaian.
- f. Lingkungan kerja, meliputi: kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

2. Disiplin Kerja

Kata disiplin berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat (Martoyo, 2000). Sedangkan Poerwadarminta (dalam KBBI, 2005), mengartikan kata disiplin adalah ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan dan tata tertib. Penegakan disiplin kerja pegawai merupakan hal yang penting bagi setiap organisasi, sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin

efektif dan efisien. Apabila kedisiplinan tidak dapat ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi tidak dapat dicapai. Disiplin kerja adalah suatu hal yang tidak dapat lepas dari kehidupan manusia dalam suatu organisasi, karena manifestasi dari disiplin kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan ketaatan pegawai terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Disiplin sangat diperlukan baik untuk individu maupun oleh organisasi, namun pada kenyataannya masih banyak orang maupun organisasi yang belum mengindahkan kedisiplinan dalam bekerja. Kedisiplinan sangat penting dalam sebuah organisasi. Bila peraturan yang sudah ditetapkan terus dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang rendah. Sebaliknya bila pegawai patuh terhadap peraturan yang sudah ditetapkan, maka pegawai mempunyai kedisiplinan yang tinggi. Menurut Hasibuan (2017) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan menurut Sutrisno (2017:87) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi.

Menurut Mangkunegara (2017) ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu Disiplin adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti, dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Korektif suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Menurut Hasibuan (2017) indikator tingkat kedisiplinan adalah sebagai berikut: Tujuan dan kemampuan Teladan pimpinan, Balas jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi hukum, Ketegasan, Hubungan kemanusiaan.

Guntur (2000), berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu perilaku atau perbuatan untuk selalu mematuhi peraturan atau tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis pada suatu organisasi serta sanggup menjalankannya. Kesanggupan menjalankan peraturan tercermin dalam kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, peraturan maupun tata tertib yang tertulis, dan penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Sedangkan Anoraga (2010), mendefenisikan disiplin kerja sebagai suatu keadaan tertib. Orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi patuh pada peraturan peraturan yang ada dengan senang hati.

Menurut Simamora (2004), disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan

menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja didalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan. Disiplin yang baik mencerminkan sikap yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan-peraturan organisasi serta tanggung jawab pegawai terhadap tugas dan pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2004), bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap yang diikuti tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003).

Disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik

tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2009). Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2005). Terdapat (2) jenis disiplin menurut Moekizat (2002), yaitu:

- a. *Self imposed discipline* yaitu disiplin yang dipaksakan oleh diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan untuk mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.
- b. *Command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuknya yang ekstrim "command discipline" memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Berdasarkan pendapat-

\pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan

seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

3. Aspek Disiplin kerja pegawai

Menurut Guntur (2000), menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa aspek, diantaranya:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pelaksanaan tugas dan pekerjaan dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin terhadap peraturan

Disiplin terhadap peraturan-peraturan dapat diartikan sebagai ketaatan pegawai terhadap ketentuan-ketentuan yang berlaku di lingkungan kerja. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan yang tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

c. Disiplin tanggung jawab

Disiplin tanggung jawab didefinisikan sebagai ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. Hal ini meliputi ketaatan pegawai untuk mematuhi cara-cara kerja yang telah ditentukan, menerima tugas yang dibebankan dan ketaatan untuk menyelesaikan setiap tugas. Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai. Crow (2000), berpendapat bahwa disiplin kerja memiliki aspek-aspek sebagai berikut:

1) Kesadaran

Yaitu bentuk sikap yang menunjukkan kepekaan terhadap adanya suatu stimuli yang berupa objek, situasi, dan masalah yang dimanifestasikan dalam bentuk kerelaan dalam mentaati peraturan serta sadar akan tugas dan tanggung jawab tanpa paksaan.

2) Pemahaman

Adalah suatu kemampuan untuk memberi batasan atas dasar pengertian yang menuntut adanya kemampuan untuk

menghubungkan antara pengalaman yang lalu dengan sikap yang berani dalam menyelesaikan atau menanggulangi hambatan-hambatan. Pemahaman didasarkan pada fakta-fakta yang kemudian memerlukan proses evaluasi dan klasifikasi sehingga pengorganisasian dalam penentuan masalah serta pemecahannya dapat dilakukan secara akurat.

3) Keterampilan

Merupakan bentuk kecekatan, kemahiran, serta kebiasaan yang dimiliki seseorang sebagai hasil dari latihan.

Dapat disimpulkan bahwa aspek disiplin kerja dalam penelitian ini meliputi: disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab. Penelitian ini merujuk pada teori Guntur (2000) dengan alasan bahwa karena teori ini merangkum keseluruhan pendapat dan mampu menjelaskan tentang seberapa besar disiplin kerja seseorang ketika diperhadapkan dengan waktu kerja, peraturan yang ditetapkan dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas.

4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2003), beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan

(pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai.

b. Teladan pimpinan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas jasa (kompensasi)

Balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan dan pekerjaannya. Jika kecintaan pegawai terhadap pekerjaan semakin baik, maka kedisiplinan pegawai akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian hukuman akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai.

e. Pengawasan melekat

Atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Dengan sanksi yang semakin berat, pegawai akan takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku indisipliner akan berkurang.

g. Ketegasan

Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak menghukum pegawai yang indisipliner sesuai sanksi yang telah ditetapkan.

- h. Hubungan kemanusiaan Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara pegawai akan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua pegawai. Terjadinya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Dari faktor yang telah disebutkan sebelumnya, peneliti tertarik mengambil salah satu faktor guna diuji secara empiris hubungannya dengan disiplin kerja yaitu faktor balas jasa atau kompensasi, karena balas jasa atau kompensasi berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Dengan adanya kompensasi yang diberikan pegawai akan mendapatkan rasa penghargaan diri, tambahan penghasilan, dan sebagainya baik yang sifatnya material maupun spiritual. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa sikap dan perilaku pegawai, dalam hal ini pegawai sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan psikis lingkungan

kerja, selain itu bagaimana cara pandang pegawai akan kebijakan kebijakan dan peraturan perusahaan juga ikut menentukan. Cara pandang dari pegawai juga merupakan salah satu hal yang berkaitan dengan bagaimana cara pegawai dalam mempersepsikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga baik fisik maupun psikis. Pada akhirnya persepsi pegawai terhadap kompensasi akan berpengaruh yang dapat dilihat dari perilaku disiplin kerja.

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama	Judul	Kesimpulan
1	VIRA AUZIRA RASIDI (2021)	“Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT.Telkom Witel Solo”	1. Tidak terdapat pengaruh variable tingkat pendidikan terhadap kinerja karyawan. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

2	ISTIN NURHAYATI (2020)	“Analisis Kompensasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Di PT.Penerbit Erlangga Surakarta”	1. Kompensasi yang diberikan PT Penerbit Erlangga Surakarta sudah layak baik dari segi finansial maupun nonfinansial. 2. Kompensasi berperan secara langsung terhadap motivasi karyawan, sedangkan motivasi kerja berperan pada kinerja karyawna serta kinerja organisasi secara keseluruhan. Namun untuk meningkatkan kinerja organisasi diperlukan system kompensasi yang baik dan layak.
3	YESIANA SEKARINGTYAS (2016)	“Analisis Perbandingan	1. Tidak ada perbedaan yang signifikan

		Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT.Putro Kinasih Cemani Sukoharjo)”	terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi tinggi dan kinerja karyawan dengan kompensasi rendah yang terdapat pada PT.Putro Kinasih selama satu tahun terhitung dari januari – desember 2015.
4	DEWANDARU WAHYU WIJAYA PUTRA (2022)	“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Purworejo”	1. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. 2. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. 3. Ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja dan

			disiplin kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai PT PLN Purworejo.
--	--	--	--

BAB IV

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

1. Efek pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong masih kurang baik dan perlu dibenahi, dilihat dari kuisioner bahwa kinerja pegawai menurun karena kompensasi yang kurang layak.
2. Efek penerapan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di SD Negeri 3 Winong, dapat disimpulkan masih sangat rendah dan jauh dari harapan, dilihat dari tabel kuisioner masih banyak penyimpangan yang dilakukan oleh para pegawai.

B. Saran

1. Setelah melakukan analisis pembahasan diatas saran yang diberikan sebagai upaya pengambilan keputusan untuk SD Negeri 3 Winong terkait tentang kompensasi masih jauh dari harapan. Dilihat dari hasil kuisioner kinerja pegawai menjadi menurun dikarenakan kompensasi yang dirasa kurang mencukupi. Sedangkan saran analisis disiplin pegawai, untuk Kepala SD Negeri 3 Winong agar berusaha memajukan atau meningkatkan disiplin kerja pegawai di lingkungan sekolah.

Terjadi banyak penyimpangan terkatit disiplin kerja pegawai honorer di lingkungan SD Negeri 3 Winong. Ini juga tergantung dari Kepala SD Negeri 3 Winong yang mungkin kurang memberikan sanksi tegas terhadap penyimpangan disiplin kerja tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

Rasidi, Auzira, Vira. (2021). *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing PT.Telkom Witel Solo*. Skripsi FKIP.

Nurhayati, Istin. (2020). *Analisis Kompensasi Sebagai Strategi Peningkatan Kinerja Organisasi Di Pt Penerbit Erlangga Surakarta*. Sekolah Vokasi Manajemen Bisnis.

Sekaringtyas, Yesiana. (2016). *Analisis Perbandingan Kebijakan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pt Putro Kinasih Cemani Sukoharjo)*. Surakarta-Fak. Ekonomi dan Bisnis.

Putra, Wijaya, Wahyu, Dewandaru. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN Purworejo*, Fak.KIP.

Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya; UBHARAQ Manajemen Press.

Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo ,Yogyakarta.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, Bandung.

<https://www.kajianpustaka.com/2019/04/disiplin-kerja-pengertian-jenis-indikator.html>

http://eprints.undip.ac.id/40650/3/BAB_III.pdf

https://repository.uksw.edu/bitstream/123456789/9702/3/T1_1620100_02_BAB%20III.pdf

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/50002/1/FI TRIA%20ARTHA%20KURNIA-FEB.pdf>

<https://repository.uinjkt.ac.id/dspace/bitstream/123456789/52163/1/AL IM%20KHOIRUDDIN%20RAMBE-FEB.pdf>