

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

1. Karakteristik Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini terdiri atas 1308 orang guru SMP Negeri yang ada di wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah menggunakan *simple random sampling*. Setelah dilakukan perhitungan, maka sampel yang diperoleh adalah sebanyak 93 orang guru.

Dari sampel yang telah ditentukan, sampel tersebut dikelompokkan menjadi beberapa karakteristik. Berikut adalah karakteristik-karakteristik sampel yang didapat oleh peneliti setelah memperoleh data dari lapangan.

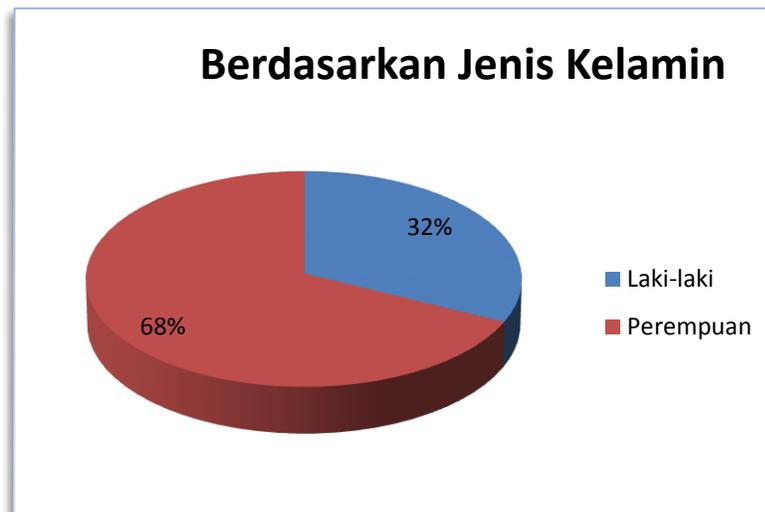
a. Karakteristik Sampel Penelitian Sesuai Jenis Kelamin

Guru yang menjadi sampel penelitian ini berjumlah 93 orang yang terdiri dari 30 orang guru berjenis kelamin laki-laki atau sebesar 32,26% dan 63 orang guru berjenis kelamin perempuan atau sebesar 67,74%. Secara lebih jelas, distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Sampel Sesuai Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki-laki	30	32,26%
2	Perempuan	63	67,74%
Jumlah		93	100%

Data tersebut juga dapat digambarkan dalam bentuk diagram sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Diagram Pie Sampel Sesuai Jenis Kelamin**

b. Karakteristik Sampel Penelitian Sesuai Pendidikan Terakhir

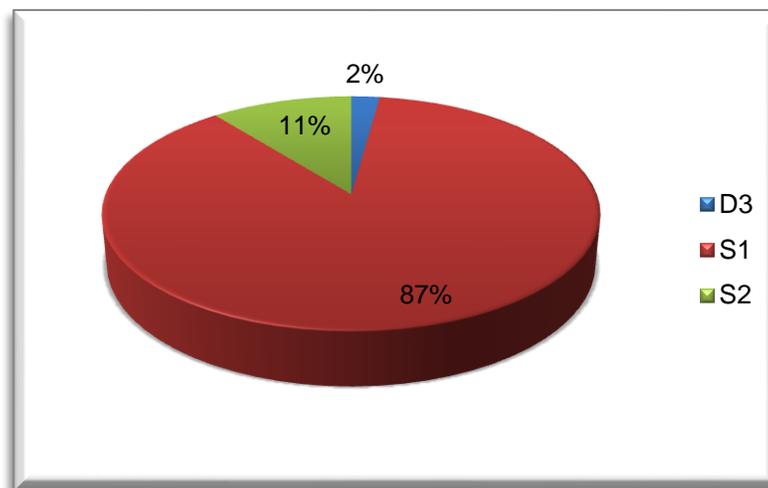
Anggota sampel yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 2 orang atau sebesar 2,15%. Sebanyak 81 orang adalah S1 atau sebesar 87,10%, dan sebanyak 10 orang atau sebesar 10,75% anggota sampel adalah S2.

Secara lebih jelas, distribusi frekuensi dari karakteristik sampel sesuai pendidikan terakhir dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2 Sampel Sesuai Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1	D3	2	2,15%
2	S1	81	87,10%
3	S2	10	10,75%
Jumlah		93	100%

Data tersebut juga dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram Pie Sampel Sesuai Pendidikan Terakhir

c. Karakteristik Sampel Penelitian Sesuai Usia

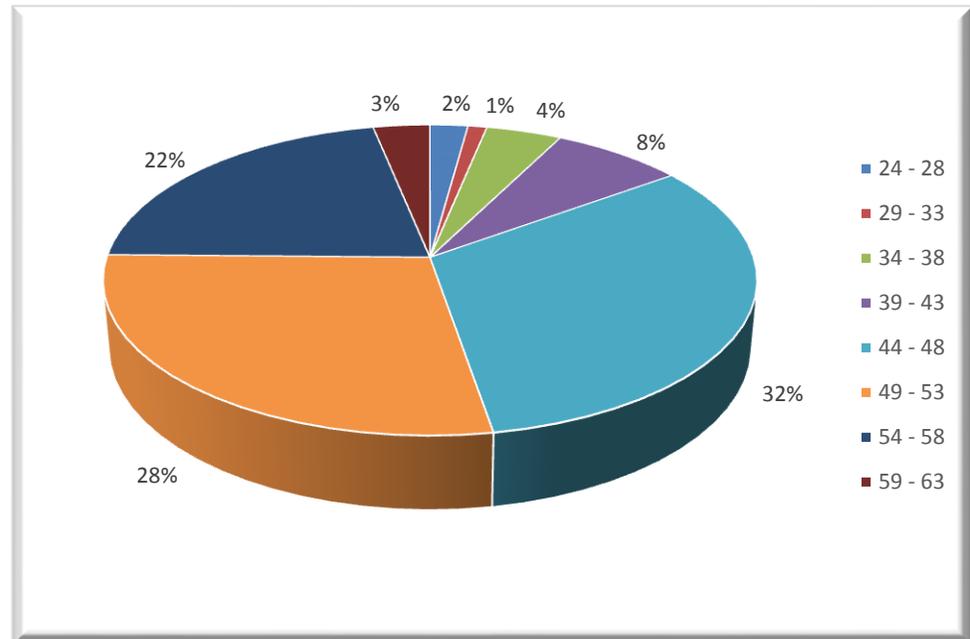
Jika dilihat berdasarkan kelas usia, anggota sampel penelitian terbagi menjadi beberapa rentang usia. Untuk rentang usia 23-27 sebanyak 2 orang, rentang 28-32 sebanyak 1 orang, rentang 33-37 sebanyak 2 orang, rentang 38-42 sebanyak 3 orang, rentang 43-47 sebanyak 30 orang, rentang 48-52 sebanyak 28 orang, rentang 53-57 sebanyak 21 orang, dan rentang 58-62 sebanyak 6 orang.

Secara lebih jelas, distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Sampel Sesuai Usia

No	Rentang Usia	Frekuensi	Persentase
1	24 – 28	2	2,15%
2	29 – 33	1	1,08%
3	34 – 38	4	4,30%
4	39 – 43	7	7,53%
5	44 – 48	30	32,26%
6	49 – 53	26	27,96%
7	54 – 58	20	21,51%
8	59 – 63	3	3,23%
Jumlah		93	100%

Data tersebut juga dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.3 Diagram Pie Sampel Sesuai Usia

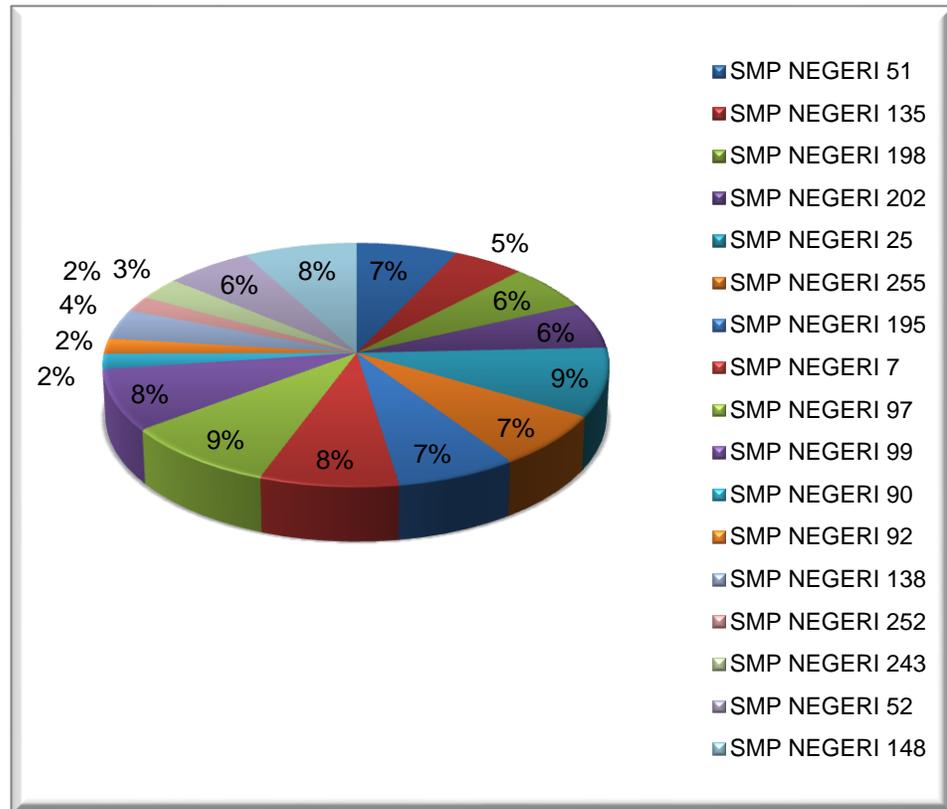
d. Karakteristik Sampel Penelitian Berdasarkan Asal Sekolah

Anggota sampel terbagi atas guru yang terdapat dari SMP Negeri yang berada di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Setelah melakukan acak sampel, diperoleh sebanyak 93 orang guru yang menjadi responden penelitian. Secara lebih jelas, distribusi frekuensi dari karakteristik sampel berdasarkan asal sekolah dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4 Sampel Berdasarkan Asal Sekolah

No	Asal Sekolah	Frekuensi	Persentase
1	SMP NEGERI 51	6	6,45%
2	SMP NEGERI 135	3	3,23%
3	SMP NEGERI 198	5	5,38%
4	SMP NEGERI 202	3	3,23%
5	SMP NEGERI 25	7	7,53%
6	SMP NEGERI 255	7	7,53%
7	SMP NEGERI 195	8	8,60%
8	SMP NEGERI 7	6	6,45%
9	SMP NEGERI 97	2	2,15%
10	SMP NEGERI 99	4	4,30%
11	SMP NEGERI 90	6	6,45%
12	SMP NEGERI 92	6	6,45%
13	SMP NEGERI 138	5	5,38%
14	SMP NEGERI 252	4	4,30%
15	SMP NEGERI 243	6	6,45%
16	SMP NEGERI 52	7	7,53%
17	SMP NEGERI 148	8	8,60%
Jumlah		93	100%

Data tersebut juga dapat digambarkan dalam bentuk diagram pie sebagai berikut:



Gambar 4.4 Diagram Pie Sampel Sesuai Asal Sekolah

2. Deskripsi Data di Lapangan

a. Deskripsi Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi yang diteliti menggunakan instrumen dengan butir pernyataan sebanyak 34 butir. Setelah melakukan pengolahan data dari total 93 orang responden, diperoleh skor tertinggi sebesar 170 dan skor terendah sebesar 101 dengan skor

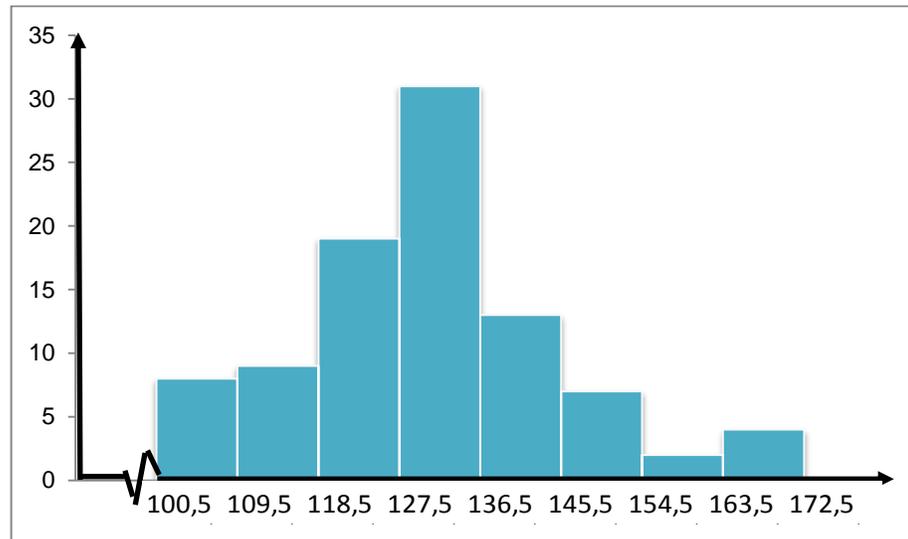
rata-rata sebesar 130,56¹. Perolehan data lebih lengkapnya dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi data sebagai berikut:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Data Kompensasi

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frek.	%
1	101-109	100,5 - 109,5	105	8	8,60%
2	110-118	109,5 - 118,5	114	9	9,68%
3	119-127	118,5 - 127,5	123	19	20,43%
4	128-136	127,5 - 136,5	132	31	33,33%
5	137-145	136,5 - 145,5	141	13	13,98%
6	146-154	145,5 - 154,5	150	7	7,53%
7	155-163	154,5 - 163,5	159	2	2,15%
8	164-172	163,5 - 172,5	168	4	4,30%
Jumlah				93	100%

¹ Lampiran 14. *Perhitungan Distribusi Frekuensi.*

Dari perolehan data tersebut, dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.5 Histogram Variabel Kompensasi

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa jumlah frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 127,5-136,5 dengan frekuensi 31. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 154,5-163,5 dengan frekuensi sebanyak 2. Untuk mengetahui tinggi rendahnya rata-rata tingkat kompensasi, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang, dapat diperoleh dari skor rata-rata dikurangi dengan simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah dengan simpangan baku, maka hasilnya:

$$130,56 - 17,03 = 113,53 = 114$$

$$130,56 + 17,03 = 147,59 = 148$$

Jadi, untuk nilai rata-rata kategori kompensasi sedang, rentang nilainya adalah 114-148.

Kedua, cara untuk menentukan nilai rata-rata kategori tinggi dengan skor yang berada di atas 148 atau ≥ 149 sampai dengan perolehan skor tertinggi yaitu 172. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rentang nilai kompensasi untuk kategori tinggi adalah antara 149-172.

Ketiga, cara untuk menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dengan melihat skor yang berada di bawah 114 atau ≤ 113 sampai dengan skor terendah yaitu 101. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rentang nilai untuk kategori kompensasi rendah adalah 101-113.

Dari cara perhitungan kategori yang telah dipaparkan, maka kategori distribusi frekuensi kompensasi sesuai dengan kategori skor dapat dirangkum dalam bentuk tabel berikut:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Tingkat Rata-rata Variabel Kompensasi

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Tinggi	149 – 172	9	10%
2	Sedang	114 – 148	73	78%
3	Rendah	101 – 113	11	12%
Jumlah			93	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata kompensasi guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur dikategorikan sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil persentase distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil sampel sebanyak 93 orang. Jumlah terbesar diperoleh oleh kategori sedang dengan persentase sebesar 78%.

b. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja

Variabel disiplin kerja yang diteliti menggunakan instrumen dengan jumlah butir pernyataan sebanyak 34 butir. Setelah melakukan pengolahan data dari total 93 orang responden, diperoleh skor tertinggi sebesar 170 dan skor terendah sebesar 96 dengan skor rata-rata sebesar 131,15². Perolehan data lebih

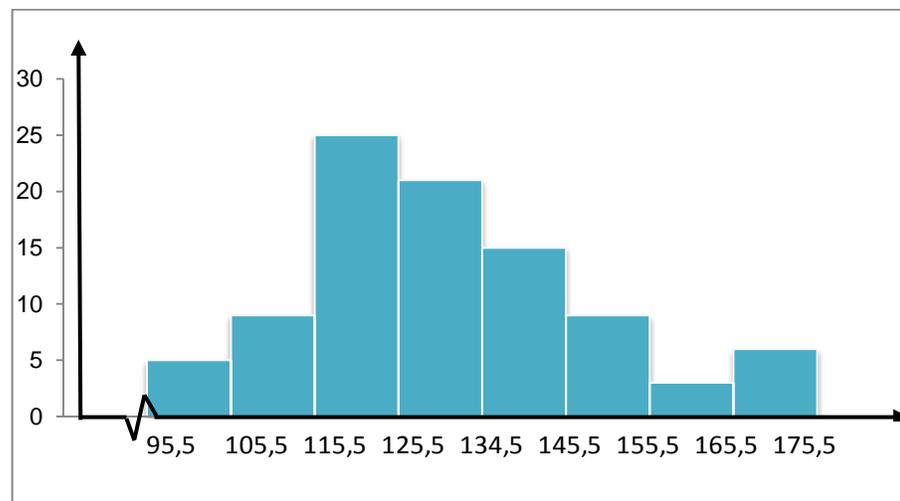
² *Ibid.*,

lengkapnya dapat dilihat dari tabel distribusi frekuensi data sebagai berikut:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Data Disiplin Kerja

No	Kelas Interval	Batas Kelas	Titik Tengah	Frek	%
1	96 – 105	95,5 - 105,5	100,5	5	5,38%
2	106 – 115	105,5 - 115,5	110,5	9	9,68%
3	116 – 125	115,5 - 125,5	120,5	25	26,88%
4	126 – 135	125,5 - 134,5	130,5	21	22,58%
5	136 – 145	135,5 - 145,5	140,5	15	16,13%
6	146 – 155	145,5 - 155,5	150,5	9	9,68%
7	156 – 165	155,5 - 165,5	160,5	3	3,23%
8	166 – 175	165,5 - 175,5	170,5	6	6,45%
Jumlah				93	100%

Dari perolehan data tersebut, dapat divisualisasikan dalam bentuk grafik sebagai berikut:



Gambar 4.6 Histogram Variabel Disiplin Kerja

Berdasarkan grafik histogram di atas, dapat dilihat bahwa jumlah frekuensi tertinggi terletak pada batas kelas 115,5 - 125,5 dengan frekuensi 25. Sedangkan frekuensi terendah terletak pada batas kelas 155,5 - 165,5 dengan frekuensi sebanyak 3. Untuk mengetahui tinggi rendahnya rata-rata tingkat disiplin kerja, dapat diketahui dengan cara:

Pertama, dalam menentukan nilai rata-rata dengan kategori sedang, dapat diperoleh dari skor rata-rata dikurangi dengan simpangan baku sampai dengan skor rata-rata ditambah dengan simpangan baku, maka hasilnya:

$$131,15 - 17,03 = 114,12 = 114$$

$$131,15 + 17,03 = 148,18 = 148$$

Jadi, untuk nilai rata-rata kategori disiplin kerja sedang, rentang nilainya adalah 114 - 148.

Kedua, menentukan nilai rata-rata kategori tinggi dengan skor yang berada di atas 148 atau ≥ 149 sampai dengan skor tertinggi yaitu 175. Jadi, dapat disimpulkan bahwa rentang nilai untuk kategori disiplin kerja tinggi adalah antara 149-175.

Ketiga, menentukan nilai rata-rata dengan kategori rendah dengan melihat skor yang berada di bawah 114 atau ≤ 113 sampai dengan skor terendah yaitu 96. Jadi, dapat disimpulkan

bahwa rentang nilai untuk kategori disiplin kerja rendah adalah 96-113.

Dari cara perhitungan kategori yang telah disebutkan, kategori distribusi frekuensi disiplin kerja sesuai dengan kategori skor tinggi, sedang, dan rendah dapat dirangkum dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Tingkat Rata-rata Variabel Disiplin Kerja

No	Kategori	Rentang	Frekuensi	%
1	Tinggi	149 – 175	16	17%
2	Sedang	114 – 148	65	70%
3	Rendah	96 – 113	12	13%
Jumlah			93	100%

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat disimpulkan bahwa nilai rata-rata disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur dikategorikan sedang. Hal ini dapat dilihat dari hasil persentase distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil sampel sebanyak 93 orang. Jumlah terbesar diperoleh oleh kategori sedang dengan persentase sebesar 70%.

B. Pengujian Persyaratan Analisis

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Liliefors* untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Kriteria uji normalitas adalah terima H_0 jika L hitung lebih kecil dari L tabel. Dari kriteria tersebut, mengartikan bahwa data berasal dari populasi berdistribusi normal.

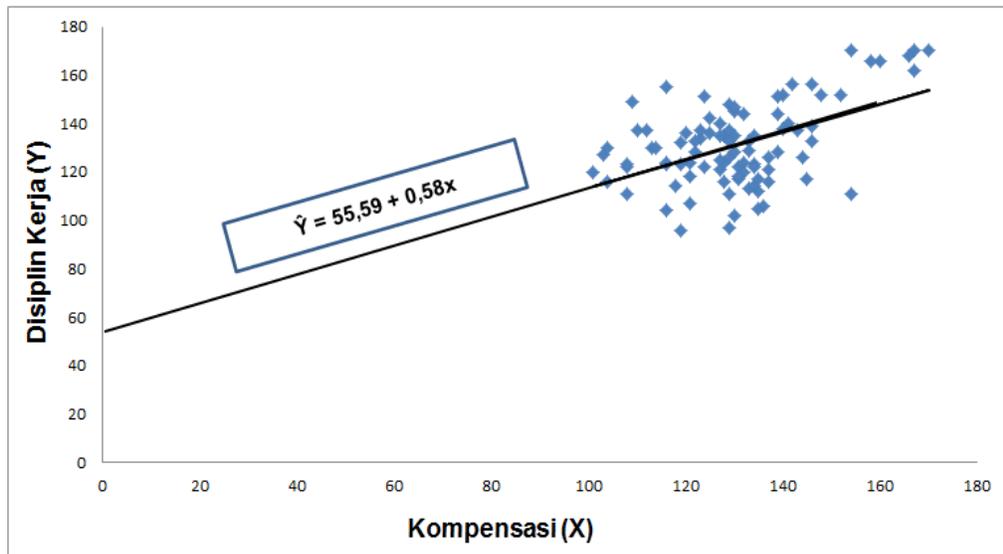
Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh L_{hitung} terbesar dari variabel X dan Y adalah 0,0907 dan nilai L_{tabel} untuk sampel 93 orang dan taraf kesalahan $\alpha = 0,05$ adalah 0,0919. Dengan demikian, L_{hitung} yang diperoleh lebih kecil dari L_{tabel} . Sehingga, ditarik kesimpulan data sampel variabel kompensasi dengan disiplin kerja berasal dari populasi yang berdistribusi normal.³

2. Uji Signifikansi dan Linieritas

Uji linieritas adalah untuk mencari hubungan antara kedua variabel yang akan ditarik dalam suatu garis lurus pada diagram pencar. Hasil uji regresi linier antara kedua variabel ini akan diartikan pada persamaan $\hat{Y} = a + bX$. Setelah melakukan perhitungan,

³ Lampiran 15. *Perhitungan Uji Normalitas Variabel X dan Y.*

diperoleh persamaan $\hat{Y} = 55,59 + 0,58x^4$. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa persamaan regresi memiliki koefisien a = 55,59 dan konstanta b = 0,58x. Bila digambarkan ke dalam bentuk grafik linier, maka akan tampak sebagai berikut:



Gambar 4.7 Diagram Pencar Hubungan antara Variabel Kompensasi dengan Disiplin Kerja

Selanjutnya, model regresi diuji terlebih dahulu kelinierannya dengan menggunakan uji F dalam tabel anava untuk menguji keberartian dan kelinieran regresi. Hasil perhitungan uji linieritas regresi sederhana disusun pada tabel berikut:

⁴ Lampiran 16. *Perhitungan Uji Linieritas dengan Persamaan Regresi Linier.*

**Tabel 4.9 Uji Keberartian dan Kelinieran Regresi Y atas X
untuk Persamaan Regresi $\hat{Y} = 55,59 + 0,58x$**

Sumber Varians	DK	JK	KT=JK/DK	F	F _{tabel}
Regresi (a)	1	1599643,11	1599643,11	30,10*	3,95
Regresi (b a)	1	6631,15	6631,15		
Residu	91	20048,74	220,32		
Tuna Cocok	43	10350,12	240,70	1,19^{ns}	1,63
Kekeliruan	48	9698,62	202,05		

Hasil perhitungan mengenai keberartian dan kelinieran regresi dilakukan dengan menggunakan uji F, dan hasil persamaan regresi diperoleh F_{hitung} sebesar 30,10 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,95 ($\alpha = 0,05$), dengan demikian H_0 ditolak yang berarti model persamaan regresi sederhana terbukti signifikan. Sedangkan uji linieritas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 1,19 lebih kecil dari F_{tabel} 1,63 ($\alpha = 0,05$). Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa model persamaan regresi sederhana terbukti linier⁵.

C. Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

1. Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, hipotesis yang dirumuskan adalah hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan disiplin kerja guru SMP Negeri di

⁵ Lampiran 17. Uji Kelinieran Regresi.

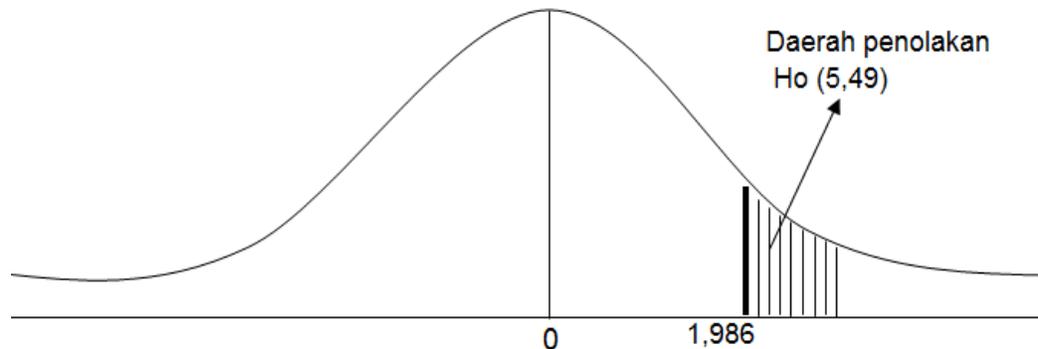
Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Setelah data diperoleh dan diolah, dilakukan perhitungan uji koefisien korelasi untuk pengujian hipotesis menggunakan rumus korelasi *product moment* dari Karl Pearson, maka didapat koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar 0,4985⁶. Untuk mengetahui kontribusi yang diberikan variabel X terhadap variabel Y, maka dilakukan perhitungan koefisien determinasi yang menghasilkan persentase 24,85%. Artinya, kompensasi memberikan kontribusi sebesar 24,85% terhadap tinggi rendahnya disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Sedangkan 75,15% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar kompensasi.

Hasil dari perhitungan koefisien korelasi ini dimasukkan ke dalam rumus uji transformasi t, yang menghasilkan t hitung sebesar 5,486⁷. Uji ini dilakukan untuk mengetahui nilai signifikansi atau keyakinan dari koefisien korelasi yang menguji keindependenan atau uji satu pihak variabel kompensasi dengan disiplin kerja melalui uji-t. Dengan taraf nyata 0,05 dan $dk = n - 2 = 93 - 2 = 91$, dari daftar distribusi untuk uji t satu pihak $t_{0,95} = 1,986$. Dari hasil tersebut, diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,49 > 1,986$). Artinya, nilai t_{hitung} berada di daerah penolakan H_0 , yang berarti H_0 ditolak. Dengan demikian,

⁶ Lampiran 18. *Perhitungan Uji Koefisien Korelasi untuk Pengujian Hipotesis.*

⁷ Lampiran 19. *Perhitungan Uji Hipotesis terhadap Koefisien Korelasi dengan Uji- t.*

hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Kompensasi dengan Disiplin Kerja Guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.



Gambar 4.8 Kurva Hasil Uji $-t$ dalam Uji Hipotesis Koefisien Korelasi

Dari gambar kurva di atas, menunjukkan bahwa t hitung berada di daerah penolakan H_0 , dapat disimpulkan:

- a. Hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.
- b. Hipotesis alternatif (H_a) yang menyatakan terdapat hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.
- c. Dari hasil t hitung yang lebih besar dari t tabel, maka hipotesis yang diterima adalah hipotesis alternatif (H_a). Dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dengan disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota

Administrasi Jakarta Timur. Hubungan positif adalah semakin tinggi kompensasi, maka semakin tinggi disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.

2. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini secara umum mencari jawaban tentang ada tidaknya hubungan antara kompensasi dan disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Berdasarkan hasil penelitian bahwa hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak. Oleh karena itu, berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut, maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan disiplin kerja guru yang artinya apabila kompensasi yang diterima oleh guru dalam organisasi sekolah telah terpenuhi, maka akan meningkatkan tingkat kedisiplinan kerja guru. Setelah dilakukan penelitian, diperoleh hasil bahwa:

Adanya hubungan antara variabel kompensasi dengan disiplin kerja menandakan bahwa terjadinya suatu peristiwa seringkali dipengaruhi dan dikaitkan dengan peristiwa lainnya. Dalam hal ini, penelitian dikatakan memiliki hubungan antara variabel kompensasi dengan variabel disiplin kerja karena memiliki ketergantungan atas terjadinya peristiwa dari salah satu variabel yang diteliti. Seperti

Hasibuan yang menjelaskan keterkaitan kompensasi dengan disiplin kerja bahwa, disiplin kerja amat erat korelasinya dengan kompensasi. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan guru karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan guru terhadap pekerjaannya. Jika kecintaan guru semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan guru. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan guru. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan guru menjadi rendah.⁸

Diketahui bahwa banyak faktor-faktor yang dapat membuat sebuah tim dalam organisasi sekolah dapat mencapai tujuannya dengan baik, salah satunya ialah pegawai atau guru yang disiplin. Menurut Singodimedjo, faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai adalah: besar kecilnya pemberian kompensasi; ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan; ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan; keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; ada tidaknya pengawasan pimpinan; ada tidaknya perhatian kepada para karyawan; diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

⁸ Malayu SP. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2011), h. 195

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan guru. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan guru. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan guru menjadi rendah. Guru sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

Menurut Dawn S Carlson, *“the required qualified human resources in supporting task is the responsibility of the organization. Various studies related to variable training, compensation, and work discipline on employee performance have been carried out”*.⁹

Sumber daya manusia yang berkualitas dan diperlukan untuk mendukung tugas adalah tanggung jawab organisasi. Berbagai penelitian yang terkait dengan variabel-variabel, seperti pelatihan, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan.

Karen Matison Hess dan Christine Hess Orthmann bahwa:

*Although this may seem like an internal reward—or motivator—many aspects of security are indeed external, tangible and expected. Among them are fair work rules, adequate grievance procedures, reasonable department policies and discipline and seniority privileges. Some aspects of the compensation package such as insurance and retirement plans also meet basic security needs.*¹⁰

⁹ Dawn S Carlson; Nancy Upton; Samuel Seaman, *Effect of Training, Compensation and Work Discipline against Employee Job Performance* (Studies in the Office of PT. PLN (Persero) Service Area and Network Malang, 2006)

¹⁰ Karen Matison Hess dan Christine Hess Orthmann, *op.cit*, h. 298

Meski ini tampak seperti penghargaan atau motivator, keamanan internal memang terlihat eksternal sehingga nyata dan diharapkan. Diantaranya adalah aturan keadilan kerja, prosedur pengaduan yang memadai, kebijakan departemen yang wajar, disiplin serta hak senioritas. Beberapa aspek dari paket kompensasi seperti rencana asuransi dan pensiun juga memenuhi kebutuhan keamanan dasar.

Berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi *Product Moment* antara kompensasi dengan disiplin kerja disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur, diperoleh berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji-t yaitu diperoleh t_{hitung} sebesar 5,49 untuk uji satu pihak dengan $dk = 91$ serta signifikansi $\alpha = 0,05$ dari daftar distribusi diperoleh $t_{0,095}$ adalah sebesar 1,986. Sehingga $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,49 > 1,986$ sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis penelitian (H_a) yang diajukan sebelumnya, diterima. Sehingga, terlihat adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan disiplin kerja disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Maka, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja guru. Adapun kontribusi yang diberikan kompensasi terhadap disiplin kerja guru adalah sebesar 24,85%. Nilai

tersebut dapat memberi gambaran bahwa kompensasi yang berjalan dengan benar dan terpenuhi dapat mempengaruhi sikap guru dalam menjalankan setiap amanah, salah satunya dengan meningkatnya disiplin kerja guru.

Menurut penelitian dan hasil survey yang dilakukan oleh B. Kersley mengenai disiplin kerja dalam penelitiannya yang berjudul *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey (WERS 2004)* adalah sebagai berikut:

Managers in 88 per cent of workplaces reported that they had a formal procedure for handling grievances, while 91 per cent reported a formal procedure for dealing with disciplinary issues or dismissals. In both instances, formal procedures were somewhat less likely to be in place in smaller workplaces, the private sector and in workplaces without a recognised union. There was no change in the incidence of grievance procedures since 1998, but there was an increase in the incidence of disciplinary procedures (85 per cent).¹¹

Manajer di 88% dari tempat kerja melaporkan bahwa mereka mempunyai prosedur resmi untuk penanganan keluhan, sementara 91% melaporkan prosedur resmi untuk berurusan dengan masalah kedisiplinan atau pemecatan. Dalam kedua kasus, prosedur resmi yang kurang cenderung berada di tempat-tempat kerja yang lebih kecil, sektor swasta dan di tempat kerja tanpa diakui. Tidak ada

¹¹Barbara Kersley dkk, *Inside the Workplace: Findings from the 2004 Workplace Employment Relations Survey*, (London: Routledge), h. 23

perubahan dalam insiden prosedur penyampaian keluhan sejak tahun 1998, tetapi ada peningkatan insiden prosedur kedisiplinan (85%).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi Tri Wijayati Wardoyo mengenai kompensasi dengan disiplin kerja dalam penelitiannya yang berjudul *The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity (Study on the Security Services Company, PT Garuda Milky Artha Surabaya)*, menghasilkan kesimpulan sebagai berikut:

The results of data analysis in this study is there is a significant influence on the value of discipline and compensation against work productivity with significance value of discipline and the value of $0.05 < 0,011$ significance compensation amounting to $0.028 < 0.05$. This shows that the two variables are declared Ho denied. So it can be concluded that there is a significant influence on the value of discipline and compensation against work productivity at PT. Garuda Milky Artha in Surabaya.¹²

Hasil analisis data dalam penelitian ini adalah ada pengaruh yang signifikan pada nilai disiplin dan kompensasi terhadap produktivitas kerja dengan nilai signifikansi disiplin dan nilai $0,05 < 0,011$ kompensasi signifikansi sebesar $0,028 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel dideklarasikan Ho ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan pada nilai

¹² Dewi Tri Wijayati Wardoyo, *The Influence of the Discipline and Compensation against Work Productivity*, Canadian Center of Science and Education, State University of Surabaya, (2015) h. 64

disiplin dan kompensasi terhadap produktivitas kerja di PT. Garuda Bima Artha di Surabaya.

Berdasarkan pembahasan kedua variabel di atas, maka dapat dinyatakan bahwa hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja guru sebesar 24,85%. Dari hasil nilai tersebut, menunjukkan adanya hubungan positif yaitu apabila kompensasi guru terpenuhi dan diberikan tepat waktu meningkat, maka disiplin kerja juga akan semakin meningkat, begitu pula berlaku sebaliknya, sehingga hasil penelitian ini menyatakan kebenaran adanya hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja guru, seperti yang telah dijelaskan.

D. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian ilmiah yang pertama kali peneliti lakukan dalam hal mencari hubungan antara kompensasi dengan disiplin kerja guru SMP Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur. Dengan demikian, peneliti sangat menyadari bahwa hasil penelitian ini masih banyak kekurangan dan sangat jauh dari kata sempurna mengingat banyaknya keterbatasan yang dimiliki oleh peneliti dalam melaksanakan penelitian ini:

1. Variabel yang diteliti terbatas pada kompensasi (variabel X) dan disiplin kerja (variabel Y) guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.
2. Ukuran sampel yang diambil peneliti dalam penelitian ini hanya berada pada lingkup guru Sekolah Menengah Pertama Negeri di Wilayah 1 Kota Administrasi Jakarta Timur.