

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI
DENGAN DISIPLIN KERJA PETUGAS PENGEMUDI
UNIT ANGKUTAN BUS KOTAPERUM DAMRI
SEMARANG**

SKRIPSI



Disusun Oleh :
ROSITA DIAN WARDHANY
M2A002076

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
MARET 2007**

**HUBUNGAN PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PENGEMUDI UNIT ANGKUTAN
BUS KOTA PERUM DAMRI
SEMARANG**

Diajukan kepada Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran
Universitas Diponegoro untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana Psikologi

SKRIPSI

Disusun oleh :

Rosita Dian Wardhany
M2A002076

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
MARET 2007**

HALAMAN PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi Program Studi psikologi

Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro untuk

Memenuhi sebagian Syarat Guna Mencapai

Derajat Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

Mengesahkan

Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran

Universitas Diponegoro

Drs. Karyono, M.Si

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Prasetyo Budi Widodo, S.Psi., M.Si.

.....

2. Dra. Endang Sri Indrawati, M. Si

.....

3. Harlina Nurtjahjanti, S.Psi., M.Si.

.....

HALAMAN PERSEMBAHAN

*Untuk setiap doa dan kasih sayang dari Bapak dan Ibu,
semangat dan pelipur lara dari kakak dan adikku tersayang
serta kehadiran teman terkasih pengisi hati.*

MOTTO

Jadikanlah sabar dan sholat sebagai penolongmu. Dan sesungguhnya yang demikian ini sungguh berat, kecuali bagi orang-orang yang khusyu'.

(Q.S. Al Baqarah : 45)

Kekecewaan dan penderitaan adalah lorong yang mengubah orang biasa menjadi orang yang luar biasa.

Saat kau sedih, kecewa, menderita ingatlah bahwa Tuhan sudah menghitung air matamu dan katakan bahwa penderitaan ini akan membuatku menjadi sebuah "mutiara"

(Millis_motivasi)

Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan

Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap

(QS. AL-Insyirah : 5 dan 8)

UCAPAN TERIMA KASIH

Segala puji dan syukur hanya bagi Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Sholawat dan Salam tak lupa penulis haturkan kepada Rasulullah Muhammad SAW dan sahabatnya.

Skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak, dan dengan segala kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih yang setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Drs. Karyono, M.Si., selaku Ketua Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro Semarang.
2. Ibu Harlina Nurtjahjanti, S.Psi, M.Si, selaku pembimbing utama, atas segala kebaikan dan kesabaran selama membimbing, memberikan bantuan serta dukungan yang sangat berarti kepada penulis.
3. Bapak Nofiar Aldyandri Putra, S. Psi, selaku pembimbing pendamping, atas segala bimbingan, masukan serta arahnya.
4. Ibu Tri Puji Astuti, S.Psi, selaku dosen wali, atas bimbingan, arahan, kesabaran, dan perhatiannya dalam mendampingi penulis sejak dari awal penulis menimba ilmu hingga saat ini.
5. Seluruh staff pengajar Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang atas segala bekal, ilmu, nasehat dan motivasi yang telah diberikan kepada penulis selama penulis menuntut ilmu di Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang.

6. Seluruh karyawan dan staff Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang atas segala bantuannya selama penulis menjalani studi di Program Studi Psikologi UNDIP.
7. Bapak Panca Heru Setyawan selaku pimpinan Perum Damri UABK Semarang yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian di Perum Damri UABK Semarang.
8. Bapak Prihadi Utomo, S.Sos, selaku Kepala Sub Bagian Personalia Perum Damri UABK Semarang atas segala bantuan selama penulis melakukan penelitian di Perum Damri UABK Semarang.
9. Seluruh Pengemudi Perum Damri UABK Semarang atas kesediaan dan kerjasama dalam pelaksanaan penelitian.
10. Ibu, Bapak, Mas Didik dan Pommy “Terima kasih atas segala dukungan, doa, dana, harapan, semangat, kepercayaan, kasih sayang serta canda tawa dalam mengiringi langkahku.”
11. Sinung Raharjo, yang selama ini menemaniku di saat susah dan senang, atas segala kasih sayang yang tulus, dukungan, pengertian, perhatian, pengorbanan dan harapan yang selalu menyertai.
12. Keluarga Om Papang di Jogja terima kasih atas kiriman buku-bukunya.
13. Om & tante Nunu terima kasih atas perhatian, nasihat dan kamar kos yang nyaman dan menyenangkan.
14. Kru Gardenia, Diah (teman sekamar yang menyenangkan), Yekti (teman berbagi cerita di kos), Nella & Ririn (makasih ya printernya) dan seluruh

warga gardenia (anak atas dan bawah) terima kasih atas canda tawa, bantuan dan kebersamaannya selama ini.

15. Teman-teman Psikologi 2002 : Teman-teman seperbimbingan, Ami (teman senasib seperjuangan....Semangati!!!), Fera, CTD, Ajeng (terima kasih info, bantuan & masukan dalam mengerjakan skripsi), Poppy, Fitri, Mbak Septi, Indah (terima kasih telah menjadi teman curhat, tempat berbagi suka duka) dan seluruh teman-teman lain yang tidak mungkin disebutkan satu-persatu untuk kerjasama, dukungan, saran dan kebersamaannya selama ini.
16. Teman-teman KKN, Artini, Ajeng, Dek Yayuk, Rina, Adit, Engat, Arif & “Pak Korcam” Faisol, terima kasih untuk kebersamaannya di Kudus.
17. Teman-teman di Karanganyar, Fitri, Dian, Ndro, Enno, Wahyu, dek Pit, Indra (terima kasih telah menjadi sahabat terbaikku di rumah & bantuan cari literatur di Solo).
18. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu-persatu atas bantuan yang telah diberikan kepada penulis dalam penyusunan skripsi ini. Semoga Allah SWT membalas semua kebaikan yang telah diberikan kepada penulis. Amin.

Semarang, Maret 2007

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSEMBAHAN	iii
MOTTO	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	14
C. Tujuan Penelitian	15
D. Manfaat Penelitian	15
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	16
A. Disiplin Kerja.....	16
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	16
2. Kewajiban dan Larangan Petugas Pengemudi	18
3. Ukuran Disiplin Kerja.....	21
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23

B. Persepsi terhadap Kompensasi.....	27
1. Pengertian Persepsi	27
2. Pengertian Kompensasi.....	29
3. Pengertian Persepsi terhadap Kompensasi.....	31
4. Aspek Persepsi terhadap Kompensasi.....	32
5. Komponen Kompensasi	34
6. Bentuk-bentuk Kompensasi	36
7. Tujuan Kompensasi	38
8. Dasar Penentuan Kompensasi.....	40
9. Asas Kompensasi	42
C. Hubungan Persepsi terhadap Kompensasi dengan Disiplin Kerja.....	44
D. Hipotesis	54
BAB III : METODE PENELITIAN	55
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian	55
B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian	55
C. Populasi dan Sampel	56
D. Metode Pengumpulan Data.....	58
E. Indeks Daya Beda Aitem, Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur.....	61
F. Analisis Data.....	62
BAB IV : PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN.....	64
A. Prosedur Pelaksanaan Penelitian.....	64
1. Orientasi Kancan Penelitian.....	64
2. Persiapan Penelitian	70

a. Persiapan Perijinan.....	70
b. Persiapan Alat Ukur.....	70
c. Uji Coba Alat Ukur.....	71
d. Analisis Daya Beda dan Reliabilitas Skala Disiplin Kerja.....	72
e. Analisis Daya Beda dan Reliabilitas Skala Persepsi Terhadap Kompensasi.....	75
3. Pelaksanaan Penelitian.....	78
B. Subjek Penelitian.....	78
C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi.....	80
1. Uji	
Asumsi.....	80
a. Uji Normalitas.....	81
b. Uji linieritas.....	81
2. Uji Hipotesis.....	82
3. Analisis Tambahan.....	84
D. Deskripsi Sampel Penelitian.....	85
BAB V : PENUTUP.....	88
A. Pembahasan.....	88
B. Simpulan.....	101
C. Saran.....	102
DAFTAR PUSTAKA.....	105
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1. <i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja	59
Tabel 2. Blue Print Skala Persepsi terhadap Kompensasi	60
Tabel 3. Komposisi Pegawai Perum Damri UABK Semarang.....	68
Tabel 4. Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja untuk Uji Coba	73
Tabel 5. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Disiplin Kerja.....	73
Tabel 6. Sebaran Aitem Valid dan Aitem Gugur Skala Disiplin Kerja	74
Tabel 7. Sebaran Aitem Valid Skala Disiplin Kerja untuk Penelitian	75
Tabel 8. Sebaran Aitem Persepsi terhadap Kompensasi untuk Uji Coba	76
Tabel 9. Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Persepsi terhadap Kompensasi	76
Tabel 10. Sebaran Aitem Valid dan Aitem Gugur Skala Persepsi terhadap Kompensasi	77
Tabel 11. Sebaran Aitem Valid Skala Persepsi terhadap Kompensasi untuk Penelitian	77
Tabel 12. Deskripsi Statistik Penelitian	83
Tabel 13. Koefisien Persamaan Garis regresi	83
Tabel 14. Koefisien Determinasi Penelitian	84
Tabel 15. Gambaran Umum Skor Variabel-variabel Penelitian	85
Tabel 16. Kondisi Empiris Disiplin Kerja Pengemudi	86
Tabel 17. Kondisi Empiris Persepsi terhadap Kompensasi Pengemudi	87

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	Buku Skala Disiplin Kerja dan Persepsi terhadap Kompensasi untuk Uji Coba	109
LAMPIRAN B	Sebaran Nilai Aitem Skala Disiplin Kerja Hasil Uji Coba	110
LAMPIRAN C	Sebaran Nilai Aitem Skala Persepsi terhadap Kompensasi Hasil Uji Coba.....	114
LAMPIRAN D	Uji Indeks Daya Beda dan Reliabilitas Skala Disiplin Kerja.....	118
LAMPIRAN E	Uji Indeks Daya Beda dan Reliabilitas Skala Persepsi terhadap Kompensasi	127
LAMPIRAN F	Buku Skala Disiplin Kerja dan Persepsi terhadap Kompensasi untuk Penelitian.....	133
LAMPIRAN G	Sebaran Nilai Aitem Skala Disiplin Kerja Hasil Penelitian.....	134
LAMPIRAN H	Sebaran Nilai Aitem Skala Persepsi terhadap Kompensasi Hasil Penelitian	138
LAMPIRAN I	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	144
LAMPIRAN J	Hasil Uji Linieritas Variabel Penelitian.....	145
LAMPIRAN K	Hasil Uji Hipotesis Variabel Penelitian	147
LAMPIRAN L	Hasil Analisis Anova Satu Jalur	149
LAMPIRAN M	Hasil Wawancara Survey Pendahuluan dan Penelitian....	150
LAMPIRAN N	Surat Keterangan Penelitian	

**HUBUNGAN ANTARA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PENGEMUDI UNIT ANGKUTAN
BUS KOTA PERUM DAMRI
SEMARANG**

Oleh :

Rosita Dian Wardhany

ABSTRAK

Pertambahan jumlah penduduk menuntut semakin meningkatnya kebutuhan akan sarana transportasi yang cepat dan aman dengan pelayanan yang memuaskan. Pengemudi selaku pemimpin kendali operasionalisasi bus dituntut untuk dapat bekerja secara maksimal dengan mencerminkan disiplin kerja dalam bertugas. Disiplin kerja adalah sikap karyawan yang diikuti dengan kesadaran dan kesediaan untuk melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan dan norma-norma organisasi dengan harapan akan tercapai prestasi kerja yang memuaskan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan. Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah berkaitan dengan kompensasi. Terkait dengan masalah kompensasi adalah bagaimana pengemudi memberikan persepsi terhadap kompensasi yang diterima. Persepsi terhadap kompensasi adalah bagaimana cara pandang individu terhadap segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi, yaitu kompensasi yang diberikan sebagai balas jasa terhadap kerja yang telah dilakukan oleh pengemudi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pengemudi Perum Damri Unit Angkutan Bus Kota Semarang dan besar sumbangan efektif persepsi terhadap kompensasi terhadap disiplin kerja. Jumlah sampel penelitian sebanyak 73 orang, diambil dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Metode pengumpulan data menggunakan dua buah skala psikologi yaitu Skala Disiplin Kerja dan Skala Persepsi terhadap Kompensasi. Skala Disiplin Kerja 26 aitem ($\alpha=0,908$) dan Skala Persepsi terhadap Kompensasi 34 aitem ($\alpha=0,886$). Analisis data dilakukan dengan metode analisis regresi sederhana.

Hasil analisis data menunjukkan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,578$ ($p < 0,05$), yang berarti ada hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja. Efektivitas regresi penelitian ini sebesar 33,4%, artinya disiplin kerja pengemudi sebesar 33,4% ditentukan oleh persepsi terhadap kompensasi dan 66,6% sisanya ditentukan oleh faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini.

Kata kunci : persepsi terhadap kompensasi, disiplin kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan Umum (Perum) Damri merupakan salah satu BUMN yang bergerak di bidang transportasi darat. Arsip dari bagian kepegawaian menunjukkan bahwa Damri berdiri tahun 1946 dengan status jawatan angkutan motor dan di tahun 1984 mengalami perubahan status menjadi perusahaan umum. Lapangan usaha pengangkutannya meliputi penumpang dan barang di atas jalan raya untuk angkutan kota dan antar wilayah serta angkutan wisata dan angkutan lainnya sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Khusus untuk angkutan kota dikelola oleh Unit Angkutan Bus Kota (UABK).

Visi perusahaan adalah menjadikan Damri sebagai perusahaan jasa angkutan penumpang orang dan barang yang handal dan mampu bersaing serta dapat memenuhi harapan pemerintah sebagai *stake holder* menuju kemandirian. Misi perusahaan meliputi meningkatkan pelayanan dengan mengutamakan keselamatan dan kepuasan pelanggan melalui pelayanan prima, meningkatkan nilai perusahaan melalui kerja sama antar badan usaha lain berdasarkan prinsip saling menguntungkan, meningkatkan pengelolaan perusahaan melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja untuk meningkatkan daya saing, meningkatkan profesionalisme melalui pembinaan sumber daya manusia dan meningkatkan kesejahteraan, pengelolaan perusahaan yang efisien dan efektif, dengan melakukan kerja sama antar perusahaan berdasarkan prinsip saling

menguntungkan (http://members.bumn-ri.com/perum_damri/workplan.html). Melalui visi dan misi tersebut diharapkan Perum Damri dapat memberikan sumbangan kepada pemerintah dan mampu bersaing dengan perusahaan angkutan milik swasta.

Tahun 2007 merupakan tahun suram bagi dunia transportasi di tanah air. Kecelakaan transportasi baik laut, udara maupun darat seringkali terjadi hingga memakan ratusan korban jiwa dan perusahaan yang bersangkutan juga mengalami kerugian yang tidak sedikit. Kecelakaan dapat diakibatkan karena kesalahan dan kelalaian manusia maupun karena kesalahan teknis yang disebabkan kondisi armada yang sudah tidak layak untuk beroperasi. Di lain pihak untuk melakukan peremajaan armada diperlukan dana yang cukup besar. Kondisi seperti ini yang memaksa banyak perusahaan transportasi untuk tetap mengoperasikan armada yang sebenarnya sudah tidak layak operasi (<http://www.kompas.co.id/kompas-cetak/0702/02/jogja/20480.htm>)

Perum Damri sebagai BUMN dapat lepas dari kesulitan dalam hal peremajaan dan pemeliharaan armada, sebab pemerintah berusaha memberikan tambahan modal bagi BUMN yang dirasa perlu untuk mendapatkan bantuan. Perum Damri sendiri mendapat bantuan penambahan modal dari pemerintah baik dalam bentuk penambahan jumlah armada maupun penambahan modal finansial. Namun, sejak tahun 2002 pemerintah pusat menghentikan penambahan modal finansial untuk Perum dari di setiap regional dan digantikan dengan penambahan maupun peremajaan armada dengan harapan agar Perum Damri per regional dapat meningkatkan kinerjanya. Rencana kerja Perum Damri tahun 2002 adalah

mencapai rentabilitas (ROE) 3,25%, likuiditas 161,05% dan solvabilitas 113,19% sehingga dapat dicapai kinerja keuangan dengan penilaian Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) dan tingkat kesehatan dengan total skor 79 klasifikasi sehat "A" (http://members.bumn-ri.com/perum_damri/workplan.html).

Rencana kerja di atas hingga saat ini belum dapat tercapai. Justru adanya krisis ekonomi yang diikuti dengan kenaikan harga bahan bakar minyak (BBM) dan suku cadang semakin memperpuruk Perum Damri tidak terkecuali Unit Angkutan Bus Kota (UABK) Perum Damri Semarang. UABK Perum Damri Semarang dituntut untuk melayani masyarakat selaku pengguna jasa dengan tarif ekonomi yang lebih rendah jika dibandingkan dengan tarif bus kota milik swasta. Dilain pihak, penetapan tarif yang lebih rendah menyebabkan perusahaan terus merugi karena pendapatan yang diperoleh tidak cukup untuk menutup biaya operasional dan pemeliharaan sumber daya manusia sebab tarif ekonomi yang ditetapkan oleh pemerintah berada di bawah harga pokok. Biaya operasional setiap bus dari setiap penumpang Rp 3.600,00 sedangkan tarifnya untuk setiap penumpang baik perjalanan jauh maupun dekat Rp 2.500,00 (www.kompas.co.id/kompas-cetak/0602/02/jogja/20480.htm).

Mengingat realitas di atas, dalam pengelolaan keuangan dan sistem kerja diperlukan sikap yang bersih dan jujur dari pihak manajemen hingga pengemudi. Di samping sistem pengelolaan, pekerjaan yang dilakukan juga menuntut agar diselesaikan dengan aktivitas yang selaras di antara karyawan sehingga diharapkan seluruh karyawan yang terlibat di dalamnya memiliki kinerja yang tinggi bagi perusahaan. Kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila karyawan

memiliki sikap kerja yang positif yaitu sikap kerja yang berkaitan dengan kedisiplinan. Penelitian Listianto & Setiaji (www.eprints.ums.ac.id/146/-26k) mengenai Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PDAM kota Surakarta menunjukkan hasil bahwa kepuasan, motivasi dan disiplin kerja karyawan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kota Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan aspek penting yang harus selalu diperhatikan oleh setiap organisasi guna mencapai kinerja yang tinggi.

Bagi seluruh perusahaan yang bergerak di sektor jasa transportasi darat tidak terkecuali Perum Damri, kinerja para petugas pengemudi mendapat sorotan lebih dari masyarakat dibandingkan dengan kinerja karyawan dan staf kantor. Pasalnya, petugas pengemudi inilah yang memberikan pelayanan langsung kepada masyarakat selaku pengguna jasa. Menurut SK. 236/HK.706/Damri - 1993 petugas pengemudi merupakan salah satu petugas operasional Perum Damri yang diberi wewenang mengoperasikan bus dan telah memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai petugas pengemudi.

Penilaian masyarakat akan pelayanan yang diberikan tidak mengarah kepada petugas pengemudi secara personal melainkan kepada Perum Damri selaku pengelola. Oleh karena itu, posisi sebagai awak bus seperti salah satunya pengemudi harus mendapat perhatian lebih dari pihak manajemen perusahaan dengan harapan petugas pengemudi dapat merasa lebih dihargai sehingga tercapai kepuasan atas pekerjaan yang dilaksanakannya. Menurut Hasibuan (2005, h.202)

kepuasan karyawan harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral, dedikasi dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kaitannya dengan kepuasan kerja kru bus, diharapkan akan meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat menampilkan sikap kerja yang positif dan diikuti dengan perilaku yang bertanggung jawab yang mencerminkan disiplin kerja dan membawa nama baik Perum Damri di mata masyarakat.

Penelitian Dinas Perhubungan menunjukkan bahwa pendapatan pengemudi cukup rendah yaitu 50,87% berpendapatan di bawah Rp 300.000 per bulan, 20,43% berpendapatan Rp. 300.000 - Rp 400.000 per bulan sehingga pengemudi kesulitan untuk mencukupi kebutuhan pokok seperti makan, tempat tinggal, pakaian dan kebutuhan lainnya, sedangkan yang berpendapatan Rp 400.000 keatas hanya 28,7%. Rendahnya pendapatan para pengemudi angkutan umum disebabkan oleh sebagian besar perusahaan angkutan menerapkan aturan cara setoran. Penerapan aturan setoran ini menyebabkan pengemudi bukan saja hanya mengabaikan disiplin berlalu lintas akan tetapi juga keselamatan diri dan penumpang dikarenakan untuk mengejar kelebihan dari uang setoran yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Nurdjanah dan Suwanto, 1999, h. 20).

Penelitian selanjutnya oleh Nurwanti (2001 h.37) menunjukkan hasil yang serupa bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara pengetahuan, sikap, persepsi dan tingkat pendidikan pengemudi serta cara penggajian dengan perilaku disiplin berlalu lintas. Dapat disimpulkan bahwa pendapatan yang

diterima karyawan berkaitan dengan sikap kerja, disiplin berlalu lintas maupun disiplin kerja.

Februari 2006 kru bus UABK Perum Damri Semarang melakukan aksi mogok kerja, karyawan berunjuk rasa di depan kantor pusat UABK Perum Damri Semarang. Aksi mogok kerja dan unjuk rasa tersebut menuntut pembayaran gaji yang belum juga dibayar hingga 2 bulan, pembayaran kekurangan rapelan *infasing* (kenaikan gaji) selama tujuh bulan dari bulan November 2004 hingga Juli 2005, kejelasan program jaminan hari tua dan tabungan hari tua. Alasan penunggakan pembayaran gaji karyawan dikarenakan jumlah pendapatan yang masuk tidak sebanding dengan pengeluaran sehingga UABK Perum Damri Semarang terus merugi. Sementara itu, awak bus membutuhkan uang untuk membiayai kehidupan sehari-hari diri dan keluarganya (www.kompas.co.id/kompas-cetak/0602/02/jogja/20480.htm). Keadaan ini menunjukkan bahwa karyawan merasa tidak puas terhadap kebijakan perusahaan. Handoko (1996, h.195) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan salah satunya terjadi ketika penghargaan dipandang tidak mencukupi untuk suatu prestasi kerja karyawan. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja merupakan suatu unpan balik yang akan mempengaruhi prestasi kerja karyawan.

Lowler (dikutip dalam Smither 1998 h. 261) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan harapan karyawan terhadap imbalan yang akan diterima dan imbalan yang diterima pada kenyataannya, sedangkan ketidakpuasan karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja dan sikap kerja lainnya. Di UABK Perum Damri Semarang, ketidakpuasan kru bus terhadap sistem manajemen yang

dianggap tidak transparan menyebabkan rendahnya motivasi kerja karyawan yang bersangkutan (<http://www.suarakarya-online.com/news.html?id=134951>) dan selanjutnya dapat mendorong tindakan pelanggaran peraturan kerja, rendahnya absensi bahkan *turnover*.

Data dari bagian kepegawaian UABK Perum Damri Semarang mengenai catatan prestasi kerja kru bus pada bulan Desember 2006 menunjukkan terdapat 17 pengemudi dan 11 kondektur mendapat surat teguran dan tiga diantaranya mendapat surat peringatan karena dinilai meninggalkan pekerjaan tanpa keterangan melebihi batas minimum hari kerja. Sejumlah kru bus terlambat memberikan setoran per hari sebesar Rp. 600.000,00 untuk 12 kali perjalanan oleh karenanya diberikan teguran lisan dan dilanjutkan dengan surat peringatan I sampai III.

Berdasarkan wawancara dengan lima pengemudi bus, alasan meninggalkan jam kerja dikarenakan ada pekerjaan sampingan dengan penghasilan yang lebih menjanjikan oleh karenanya karyawan lebih mengutamakan pekerjaan sampingan untuk mendapatkan tambahan penghasilan sebab menurut pengemudi yang bersangkutan pendapatan yang diterima dari perusahaan sangat rendah sehingga tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan dan pembayarannya tidak tepat waktu. Bentuk pelanggaran lain yang dilakukan adalah menggelapkan uang setoran, mencuri rute perjalanan dengan jalan melewati petugas pengamat pemeriksa angkutan sehingga laporan perjalanan dan muatan tidak dapat diperiksa oleh petugas serta menaikkan penumpang melebihi muatan. Kecurangan-kecurangan seperti ini terjadi dikarenakan karyawan merasa tidak

puas dengan kompensasi yang diberikan sementara itu karyawan juga harus memenuhi tuntutan ekonomi masing-masing keluarga. Kondisi diatas menunjukkan bahwa ketidakpuasan karyawan akan sistem kompensasi perusahaan berakibat pada menurunnya semangat kerja yang dapat dilihat dari semakin rendahnya disiplin kerja karyawan.

Penegakan disiplin kerja Perum Damri diatur dalam peraturan disiplin kerja yang ditetapkan dalam keputusan Direksi Perum Damri Nomor SK 236/HK.703/Damri-1993. Setiap bentuk pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh seluruh karyawan Perum Damri akan dikenai sanksi sesuai dengan bentuk pelanggaran yang dilakukan dan disesuaikan dengan peraturan yang ada. Tingkatan hukuman yang berlaku di Perum Damri terdiri atas tiga tingkatan hukuman, yakni hukuman disiplin ringan, sedang hingga berat. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri atas teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, dan pembebanan ganti rugi ringan. Hukuman disiplin sedang terdiri atas peringatan keras tertulis, pembebanan ganti rugi sedang, penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penurunan gaji sebesar satu kali gaji berkala untuk paling lama satu tahun dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin berat terdiri atas peringatan keras terakhir dengan kewajiban membuat pernyataan tertulis bermeterai cukup, pembebanan ganti rugi berat, penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai Perum Damri hingga pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai Perum Damri.

Disiplin dalam keputusan Direksi Perum Damri Nomor SK 236/HK.703/Damri-1993 didefinisikan sebagai suatu ketaatan atau kepatuhan untuk melakukan ketentuan atau peraturan yang berlaku. Pelanggaran disiplin berupa setiap pelanggaran dalam bentuk ucapan, tulisan dan perbuatan yang dilakukan oleh pegawai Perum Damri yang melanggar peraturan disiplin pegawai Perum Damri akan dikenai hukuman sesuai dengan tingkat pelanggaran dan berdasarkan peraturan yang berlaku.

Di bidang industri dan organisasi menghubungkan disiplin dengan penerimaan suatu sistem peraturan. Yuwono (1983, h.62) menyatakan disiplin dapat diartikan sebagai ketertiban atau keselarasan tingkah laku anggota organisasi menurut peraturan yang sudah ditentukan. Setiap organisasi memerlukan adanya kedisiplinan supaya tidak terjadi kelalaian kerja dan pemborosan dalam melakukan suatu pekerjaan. Helmi (1996, h.34) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap dan perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi. Disiplin di tempat kerja tidak hanya semata-mata patuh dan taat terhadap sesuatu yang kasat mata seperti penggunaan seragam kerja, datang dan pulang sesuai jam kerja, tetapi juga patuh dan taat terhadap sesuatu yang tidak kasat mata seperti sopan santun dalam berkata maupun berperilaku serta jujur dalam bekerja. Jadi apabila setiap perilaku pengemudi mencerminkan dari kepatuhan dan kesediaan menaati segala peraturan maka pengemudi tersebut memiliki disiplin kerja.

Menurut Helmi (1996, h.37) ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, yakni faktor kepribadian dan lingkungan. Faktor penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai ini mempengaruhi cara pandang dan sikap seseorang yang diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Disamping dipengaruhi oleh faktor kepribadian, disiplin kerja yang tinggi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah harus memperhatikan prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka. Nitisemito (1982, h.206) menyatakan bahwa untuk lebih mengefektifkan peraturan yang dikeluarkan dalam rangka menegakkan kedisiplinan perlu adanya teladan pimpinan. Teladan pimpinan memiliki pengaruh cukup besar dalam terciptanya disiplin kerja sebab pimpinan adalah merupakan panutan bawahan.

Faktor kedua adalah faktor lingkungan yang meliputi gaji, kesejahteraan dan sistem penghargaan (Helmi, 1996, h.38). Nitisemito (1982 h.205) menyatakan bahwa untuk meningkatkan kedisiplinan perlu diperhatikan kesejahteraan karyawan yang cukup, artinya besarnya balas jasa yang diterima harus dapat memenuhi kebutuhan agar dapat hidup dengan layak, karena dengan kelayakan tersebut akan menimbulkan ketenangan dalam melaksanakan tugas sehingga diharapkan akan lebih disiplin. Panggabean (2004, h.76) menyatakan bahwa bentuk-bentuk balas jasa seperti gaji, upah, insentif, dan tunjangan merupakan

jenis-jenis kompensasi. Berdasarkan pendapat tersebut dapat diperkirakan bahwa program kompensasi memiliki peran bagi terwujudnya disiplin kerja pengemudi.

Menurut Simamora (1997, h.541) kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial yang diterima oleh individu melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Milkovich & Newman (2002, h.7) mendefinisikan kompensasi sebagai seluruh pendapatan finansial, fasilitas dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Pada dasarnya kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam suatu pekerjaan terdiri atas dua komponen yakni komponen finansial dan nonfinansial (Simamora, 2004, h.442). Selanjutnya Kompensasi finansial ada yang diberikan secara langsung seperti upah, gaji, insentif dan bonus maupun tidak langsung seperti tunjangan dan fasilitas. Sedangkan kompensasi nonfinansial terdiri dari kompensasi dari pekerjaan seperti tugas yang menantang dan rasa pencapaian dan kompensasi dalam lingkungan kerja berupa kebijakan supervisi, tempat kerja dan kondisi kerja serta liburan. Kompensasi dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial yang diterima oleh pengemudi UABK Perum Damri Semarang meliputi gaji, tunjangan dalam bentuk tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan perusahaan dan tunjangan pelaksana, fasilitas berupa seragam dinas dan insentif.

Casio (dalam Panggabean, 2004, h.78) menyatakan agar pemberian kompensasi itu efektif dan sesuai tujuan, kompensasi seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar, mempertimbangkan adanya keadilan eksternal dan internal serta pemberiannya harus disesuaikan dengan kebutuhan individu. Setiap karyawan yang bekerja dalam suatu organisasi berharap program kompensasi yang

diberikan oleh perusahaan mengandung konsep kesetaraan yaitu keadilan yang dipersepsikan di dalam suatu hubungan antara apa yang dikerjakan dengan apa yang diterima oleh karyawan. Kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa seseorang bertahan bekerja dalam suatu organisasi dan bukan organisasi lainnya.

Handoko (1996, h.155) menyatakan bahwa pemberian kompensasi merupakan salah satu tugas yang paling kompleks dan merupakan aspek yang paling berarti baik bagi karyawan maupun perusahaan. Kompensasi harus mempunyai dasar yang logis, rasional dan dapat dipertahankan karena menyangkut penilaian karyawan terhadap kompensasi yang diterima. Bagaimana pengemudi memberikan penilaian terhadap kompensasi berkaitan dengan bagaimana cara mempersepsikan kompensasi yang diterimanya.

Robbins (1996, h. 124) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses dengan mana individu-individu mengorganisasikan dan menafsirkan kesan-kesan indera agar memberikan makna bagi lingkungannya. Gibson, dkk (2001, h.56) menyatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses penerimaan stimulus, mengorganisasikan dan mengolah segala sesuatu pertama yang ada di lingkungan. Kaitannya dengan kompensasi, dapat diartikan bahwa bagaimana karyawan mempersepsikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan hal yang lebih penting daripada kompensasi itu sendiri.

Persepsi terhadap kompensasi diartikan sebagai adalah suatu proses yang dilakukan individu, yaitu mengorganisasikan, mengalami dan mengolah segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi, yaitu kompensasi yang diberikan sebagai

balas jasa terhadap kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, dalam hal ini adalah pengemudi, yang dirasakan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan. Karyawan mempersepsi kompensasi yang diterima berdasarkan atas keadilan pembayaran kompensasi dari perusahaan. Handoko (1996, h. 160) menyatakan bahwa ketika seorang karyawan menerima kompensasi dari perusahaan maka persepsi karyawan terhadap keadilan kompensasi dipengaruhi oleh dua faktor yakni rasio kompensasi dengan masukan (*inputs*) yang diberikan karyawan kepada perusahaan dan juga perbandingan rasio tersebut dengan rasio yang diterima karyawan lain. Keadilan tercapai ketika seorang karyawan memandang rasio penghasilan dengan masukan (*inputs*) adalah seimbang baik secara internal maupun dalam hubungannya dengan karyawan lain.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa pengemudi memiliki harapan atas kebijakan Perum Damri berkaitan dengan kompensasi, yakni secara internal karyawan akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dan secara eksternal tingkat kompensasi yang berlaku pada perusahaan dalam bidang usaha yang sejenis ikut mempengaruhi persepsi pengemudi terhadap kompensasi yang diterimanya dan pada akhirnya mempengaruhi bagaimana kinerja yang ditampilkan oleh pengemudi. pengemudi yang merasa nyaman dan bahagia dalam pekerjaannya maka pengemudi tersebut akan lebih bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaannya yang dapat dilihat dari sikap disiplin dalam menyelesaikan setiap tugas-tugasnya, sebaliknya apabila semangat kerja pengemudi rendah maka cenderung kurang menunjukkan disiplin dalam bekerja.

Uraian di atas menunjukkan bahwa sikap dan perilaku karyawan, dalam hal ini pengemudi sangat dipengaruhi oleh kondisi fisik dan psikis lingkungan kerja, selain itu bagaimana cara pandang pengemudi akan kebijakan-kebijakan dan peraturan perusahaan juga ikut menentukan. Cara pandang pengemudi tersebut salah satunya berkaitan dengan bagaimana cara pengemudi mempersepsikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga baik fisik maupun psikis. Pada akhirnya persepsi pengemudi akan berpengaruh terhadap kinerja yang ditampilkan yang salah satunya dapat dilihat pada disiplin kerja. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan Disiplin Kerja Pengemudi Unit Angkutan Bus Kota Perum Damri Semarang.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pengemudi Unit Angkutan Bus Kota Perum Damri Semarang ?”

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pengemudi Unit Angkutan Bus Kota Perum Damri Semarang serta untuk mengetahui besarnya sumbangan efektif persepsi terhadap kompensasi pada disiplin kerja.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, terutama yang berkaitan dengan masalah kompensasi dan disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi perusahaan transportasi khususnya bus, mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pengemudi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Penegakan disiplin kerja karyawan 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 karyawan terhadap peraturan yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Pengertian disiplin dalam kamus besar bahasa Indonesia Diknas (1999, h.257) adalah suatu ketaatan atau kepatuhan seseorang terhadap peraturan atau tata tertib. Dalam kamus bahasa Indonesia Poerwodarminto (1983, h.254) disiplin didefinisikan sebagai latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, ketaatan pada aturan dan tata tertib. Jadi dapat dikatakan bahwa disiplin adalah suatu sikap yang diikuti perbuatan untuk selalu mentaati tata tertib.

Lateiner & Levine (1983, h.51) mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh individu dan yang dapat menyebabkan individu menyesuaikan diri secara sukarela dengan keputusan-keputusan,

peraturan dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku. Disiplin tidak terjadi dengan sendirinya melainkan harus dikembangkan dan diterapkan dalam semua aspek dengan menerapkan sanksi, ganjaran dan hukuman sesuai dengan perbuatannya. Pendapat senada diungkapkan oleh Sinungan (1989, h.115) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap kejiwaan seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja dapat dikembangkan melalui latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya.

Menurut Yuwono (1983, h.62) disiplin kerja dapat diartikan sebagai ketertiban atau keselarasan tingkah laku anggota organisasi menurut peraturan yang sudah ditentukan. Setiap organisasi memerlukan adanya kedisiplinan supaya tidak terjadi kelalaian kerja dan pemborosan dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin diperlukan untuk membina kesadaran setiap anggota bahwa organisasi itu merupakan bagian dari kelompok sehingga dapat mencegah adanya pemaksaan proses individualisasi dalam organisasi. Kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.

Disiplin yang baik mencerminkan sikap yang menunjukkan ketaatan terhadap peraturan-peraturan organisasi serta tanggung jawab karyawan terhadap tugas dan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2005, h.193) disiplin adalah kesadaran atau kesediaan seseorang untuk menaati semua aturan-aturan 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.

Berdasarkan pendapat-pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap karyawan yang diikuti dengan kesadaran dan kesediaan untuk melakukan aktivitas pekerjaan sesuai dengan peraturan-peraturan dan norma-norma organisasi dengan harapan akan tercapai prestasi kerja yang memuaskan dan bersedia menerima sanksi apabila melanggar peraturan.

2. Kewajiban dan Larangan Petugas Pengemudi

Menurut keputusan Direksi Perum Damri No. SK. 236/HK.706/Damri-1993 mengenai peraturan disiplin karyawan Perum Damri dalam Bab 19 pasal 15 dijabarkan kewajiban dan larangan bagi petugas pengemudi. Adapun kewajiban petugas pengemudi antara lain :

- a. Sudah hadir dan melapor siap jalan selambat-lambatnya setengah jam sebelum kendaraan diberangkatkan beroperasi.
- b. Menerima kendaraan, surat-surat dan perlengkapan operasi.
- c. Mengemudikan kendaraan dengan baik dan wajar tanpa dipengaruhi rasa sakit, lemah, mengantuk dan atau meminum minuman keras.
- d. Bertanggung jawab penuh atas keselamatan kendaraan dan penumpang selama dalam perjalanan.
- e. Bertanggung jawab atas kebersihan kendaraan.
- f. Bersikap sopan terhadap penumpang, awak bus dan petugas.

- g. Mengikuti isyarat-isyarat atau tanda-tanda dari kondektur.
- h. Mengindahkan dan menaati tata tertib lalu lintas.
- i. Mengikuti *time table* (jadwal jam perjalanan).
- j. Menghindari menjalankan kendaraan diatas tanah lunak atau diatas galian yang baru ditimbun.
- k. Memperhatikan semua instrumen atau alat-alat pengontrol pada Dashboard guna meneliti kerja mesin dan mencegah kerusakan-kerusakan.
- l. Segera memberhentikan dan melakukan checking bilamana terdapat gejala-gejala kerusakan terhadap kendaraan.
- m. Jika terjadi gangguan kecil selama diperjalanan, wajib memperbaiki hanya dalam waktu paling lama 30 menit.
- n. Jika gangguan kerusakan tidak dapat diperbaiki sendiri melaporkan kepada pos terdekat untuk mendapatkan perbaikan lebih lanjut.
- o. Menjaga kendaraan yang rusak diperjalanan dan tidak dibenarkan meninggalkannya sampai kembali ke pool (garasi).
- p. Menghentikan kendaraan jika terjadi kecelakaan terhadap kendaraannya.
- q. Bilamana kecelakaan tersebut mengakibatkan korban jiwa, luka atau kesehatannya terganggu ataupun menderita kerugian, pengemudi wajib memberikan pertolongan pertama.
- r. Melaporkan peristiwa kecelakaan tersebut kepada pimpinan perusahaan menurut cara-cara dan bentuk yang telah ditetapkan bersama-sama dengan kondektur.

- s. Memberikan pertolongan dan bantuan seperlunya jika mendapati kendaraan Damri lainnya yang sedang mogok/kecelakaan di tengah perjalanan.
- t. Diwaktu berhenti pada halte, mengatur posisi kendaraan sejajar dengan trotoar.
- u. Membuat suatu jarak yang cukup jika berhenti dibelakang kendaraan lain.
- v. Mengetahui pengisian muatan (penumpang) secara benar.

Larangan bagi Petugas Pengemudi antara lain :

- a. Meninggalkan tugas tanpa alasan yang dapat diterima.
- b. Mengulur waktu pemberangkatan bus.
- c. Menyerahkan atau menyuruh orang lain yang tidak berhak atau tidak mendapat perintah dari pimpinan untuk mengemudikan bus.
- d. Mengemudikan kendaraan melebihi dari kecepatan maksimum yang ditentukan.
- e. Berbicara dengan penumpang atau awak kendaraan lainnya selama dalam perjalanan.
- f. Berbuat lain yang dianggap tidak sopan atau mengganggu ketertiban dalam kendaraan (misalnya bersiul, bernyanyi).
- g. Melilitkan handuk atau sapu tangan di leher.
- h. Memungut uang penjual karcis.
- i. Menerima uang dari kondektur yang bukan haknya menurut hukum dengan dalih apapun dan cara bagaimanapun.
- j. Jika bus menginap, pengemudi dilarang mempergunakannya.
- k. Meninggalkan tempat menginap yang ditunjuk tanpa seijin pimpinan.

- l. Mengisi bahan bakar sesuai dengan jumlah yang tercantum dalam kupon atau nomor pembelian.
- m. Menggunakan kondektur tidak resmi/ liar.
- n. Melakukan pemukulan atau penyerangan terhadap pegawai atau pengawas Perum Damri.
- o. Melarikan diri pada saat terjadi kecelakaan tanpa melapor kepada pihak yang berwajib.
- p. Merubah, memindahkan atau merusak perlengkapan kendaraan tanpa ijin atasan langsung.
- q. Meninggalkan bus di jalan tanpa alasan yang dapat dibenarkan.
- r. Menyimpang dari rute yang telah ditetapkan kecuali atas persetujuan atasan langsung.
- s. Menambah jumlah rit operasi kecuali seijin atasan langsung.
- t. Menggelapkan dan tidak menyetorkan hasil pendapatan bus kepada pegawai yang berwenang.

3. Ukuran Disiplin kerja

Menurut Hasibuan (2005, h.194) disiplin kerja dapat diukur dengan melihat

:

- a. Ketepatan waktu kerja, yaitu karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya.
- b. Penyelesaian pekerjaan dengan baik, yaitu karyawan bekerja sesuai dengan prosedur yang berlaku sehingga mencapai hasil yang optimal.

- c. Kepatuhan terhadap peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, yaitu kesediaan karyawan untuk mematuhi seluruh peraturan organisasi dan norma-norma sosial dalam melaksanakan setiap tugasnya.

Lateiner dan Levine (1983, h.63) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat diukur melalui beberapa cara yakni dengan melihat:

- a. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja, artinya karyawan masuk kerja sesuai dengan hari dan jam kerja yang telah diatur organisasi.
- b. Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja, artinya dalam setiap melaksanakan tugas menggunakan seragam kerja sesuai dengan peraturan organisasi dan menggunakan perlengkapan kerja pendukung.
- c. Penggunaan bahan-bahan dan peralatan dengan hati-hati artinya dalam melaksanakan tugas tidak hanya mempergunakan peralatan pendukung saja akan tetapi juga menjaga dan merawat peralatan yang digunakan.
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, artinya terdapat hasil yang diharapkan dari pelaksanaan tugas.
- e. Semangat dan inisiatif, artinya karyawan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa aspek dari disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan aspek disiplin kerja yang diungkapkan oleh Lateiner & Levine yang meliputi keteraturan dan ketepatan waktu kerja, ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja, mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, semangat dan inisiatif dalam bekerja.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu organisasi. Manan (dalam Ravianto, 1987 h.104) disiplin kerja perlu mencakup hal-hal sebagai berikut :

- a. Peraturan perundang-undangan dan ketentuan-ketentuan yang lengkap yang terdapat di dalam perusahaan. Kejelasan peraturan dan undang-undang bertujuan untuk mengarahkan setiap individu mengenai kewajiban yang harus dilaksanakan serta larangan-larangan yang harus dihindari.
- b. Perwujudan kondisi yang sehat, pimpinan yang berwibawa dan dinamis. Pemimpin memegang peran penting dalam terwujudnya disiplin kerja karyawan. Segala bentuk sikap dan perilaku pemimpin dijadikan panutan oleh karyawan.
- c. Sasaran proses produksi yang teratur. Tujuan organisasi harus ditentukan secara tepat dan konsisten sehingga pelaksanaan proses produksi dapat mencapai target yang ditetapkan.
- d. Adanya sistem dan metode kerja yang teratur dalam pelaksanaan fungsinya, kewenangan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan. Kejelasan prosedur kerja secara spesifik akan merujuk pada semakin terarahnya pelaksanaan kerja sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi tugas yang tepat.

- e. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dan ketentuan yang berlaku secara tegas. Peraturan yang jelas harus diikuti dengan pelaksanaan yang tegas guna mencapai disiplin kerja yang tinggi.
- f. Pengaturan dan pelaksanaan hak dan kewajiban karyawan maupun pengusaha. Kesepakatan antara pengusaha dan atasan harus benar-benar diperhatikan dan dilaksanakan sesuai dengan perjanjian untuk menghindari perasaan dirugikan.

Menurut Helmi (1996, h.37) disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Lewin (dikutip Helmi, 1996, h.37) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

- a. Faktor kepribadian. Faktor penting dalam kepribadian adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai adalah hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang dan diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
- b. Faktor lingkungan. Disiplin kerja yang tinggi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah harus memperhatikan prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka. Selain dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, faktor gaji, kesejahteraan dan sistem penghargaan merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila kesejahteraan dan penghargaan terhadap prestasi kerja karyawan diperhatikan oleh organisasi.

Yuwono (1983, h.63-64) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa persoalan dalam penegakan disiplin kerja, yakni :

- a. Tidak adanya ruang lingkup pekerjaan yang jelas. Uraian pekerjaan yang jelas merupakan cara yang sederhana akan tetapi efektivitasnya ternyata cukup besar dalam hubungannya dengan disiplin kerja, karena tindakan yang indisiplin dikarenakan kurang jelasnya patokan-patokan kerja. Ravianto (1986, h.104) menambahkan bahwa dalam setiap perusahaan untuk mencapai disiplin kerja para karyawannya diperlukan adanya sistem dan metode kerja yang teratur dalam pelaksanaan fungsi, kewenangan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan.
- b. Kondisi ekonomi yang tidak merata. Adanya pemberian imbalan diharapkan mendorong lebih seringnya terjadi disiplin kerja sesuai dengan yang dikehendaki.
- c. Kurang adanya penghargaan dari atasan. Ada tidaknya *reward* (penghargaan) dari atasan berpengaruh pada disiplin kerja karyawan. *Reward* yang diperoleh akan berakibat diulangnya perilaku disiplin begitu juga sebaliknya, tanpa adanya *reward* karyawan tidak mendapat dorongan untuk mengulangi perilaku disiplin (Ravianto, 1986, h.103).
- d. Penempatan pegawai yang tidak tepat. Jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia menyebabkan banyak tenaga kerja bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan jalur pendidikannya.

- e. Peraturan yang kurang sesuai. Ukuran-ukuran kerja yang sudah tidak sesuai dengan perkembangan kondisi perusahaan akan mendorong tingginya tindakan indisiplin. Oleh karena itu perlu dilakukan kontrol dan pengawasan terhadap peraturan dan selanjutnya diambil langkah-langkah yang tepat.

Hasibuan (2005, h.213) mengemukakan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain :

- a. Tujuan dan kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan dapat ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Penempatan karyawan pada suatu bidang kerja ikut menentukan terciptanya disiplin kerja. Karyawan cenderung akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya apabila sesuai dengan pengetahuan dan keterampilannya.
- b. Teladan pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan.
- c. Balas jasa atau kesejahteraan. Balas jasa atau kesejahteraan akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pada perusahaan atau pekerjaan semakin meningkat, disiplin karyawan akan meningkat pula.
- d. Keadilan. Keadilan dalam hal ini berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan karyawan terhadap perlakuan perusahaan. Keadilan turut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan lain, ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan karyawan yang lain.

- e. Pengawasan melekat. Pengawasan melekat adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan dalam perusahaan, karena dengan pengawasan melekat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
- f. Sanksi hukum. Dengan adanya sanksi hukum karyawan akan takut melanggar peraturan, sikap dan perilaku indisipliner.
- g. Ketegasan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum karyawan yang indisiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- h. Hubungan kemanusiaan. Pemimpin harus bisa menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi dan harmonis diantara semua karyawan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh banyak faktor sesuai dengan pendapat Hasibuan, yang meliputi tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, ancaman dan sanksi atas pelanggaran peraturan, keadilan, jaminan kesejahteraan karyawan, peraturan yang berlaku serta hubungan kemanusiaan di tempat kerja.

B. Persepsi terhadap Kompensasi

1. Pengertian Persepsi

Teori-teori yang berhubungan dengan persepsi banyak dikemukakan oleh para ahli dengan berbagai istilah, namun pada dasarnya pengertian persepsi adalah sama yakni suatu proses yang kompleks yang berkaitan dengan cara pandang

individu secara subjektif terhadap dunia sekitar. Oleh karena sifatnya yang subjektif maka persepsi setiap individu tidaklah sama.

Persepsi menurut Irwanto, dkk (1997, h.71) adalah proses diterimanya rangsang yang berupa objek, kualitas, hubungan antargejala maupun peristiwa sampai rangsang tersebut disadari dan dimengerti. Melalui persepsi stimulus-stimulus yang diterima menyebabkan individu mempunyai suatu pengertian terhadap lingkungan. Indrawijaya (1983, h. 44) berpendapat bahwa persepsi merupakan suatu cara pandang individu terhadap suatu objek. Persepsi menurut Irwanto, dkk (1997, h.71) adalah proses diterimanya rangsang yang berupa objek, kualitas, hubungan antargejala maupun peristiwa sampai rangsang tersebut disadari dan dimengerti. Melalui persepsi stimulus-stimulus yang diterima menyebabkan individu mempunyai suatu pengertian terhadap lingkungan. Indrawijaya (1983, h. 44) berpendapat bahwa persepsi merupakan suatu cara pandang individu terhadap suatu objek.

Menurut Anorogo & Widiyanti (1992, h.154) persepsi adalah proses individu dalam memilih, mengorganisasikan dan menafsirkan masukan-masukan informasi untuk menciptakan sebuah gambar yang bermakna tentang dunia. Persepsi tergantung bukan hanya pada sifat rangsangan fisik tetapi juga pada hubungan rangsangan medan sekelilingnya dan kondisi dalam diri individu. Pendapat senada diungkapkan oleh Atkinson, dkk (1996, h.201) yang mendefinisikan persepsi sebagai proses dimana individu mengorganisasikan dan menafsirkan pola stimulasi dari lingkungan. Proses persepsi berkaitan erat dengan proses kognitif seperti ingatan dan proses berpikir.

Davidoff (1988, h.232) juga mendefinisikan persepsi sebagai proses yang mengorganisir dan menggabungkan data-data indra kita (pengindraan) untuk dikembangkan sedemikian rupa sehingga kita dapat menyadari sekeliling kita, termasuk sadar akan diri kita. Tidak jauh berbeda dengan pendapat diatas, Walgito (2002, h.69) mendefinisikan persepsi sebagai suatu proses yang didahului oleh proses pengindraan terhadap suatu stimulus yang kemudian diorganisasikan dan diinterpretasikan oleh individu, sehingga individu menyadari, mengerti tentang apa yang diinderakan.

Moskowitz dan Orgel (1969, h.158) menyatakan bahwa persepsi merupakan respon terhadap suatu stimulus, suatu tanggapan yang mengintegrasikan informasi yang berada di luar stimulus itu sendiri. Informasi ini diperoleh dari stimulus lainnya yang tersedia atau disimpan dalam respon emosional, konseptual, atau perilaku sebelumnya. Karena persepsi merupakan aktivitas yang terintegrasi dalam diri individu, maka apa yang ada dalam diri individu akan ikut aktif dalam persepsi. Karena perasaan, kemampuan berpikir, pengalaman-pengalaman individu tidak sama, maka dalam mempersepsi stimulus, hasil persepsi akan berbeda antara satu individu dengan lainnya (Davidoff & Rogers dalam Walgito, 2002, h.70)

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa persepsi adalah suatu proses ketika seseorang mengorganisasikan informasi dalam pikirannya, mengalami, dan mengolah pertanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungannya. Informasi yang diterima oleh indera dapat berasal dari stimulus lain yang ada pada saat melakukan persepsi, atau berdasarkan respon emosional,

konseptual, atau perilaku yang tersimpan sebelumnya. Persepsi adalah dasar proses kognitif atau psikologis. Perilaku yang ditunjukkan individu dapat berbeda-beda karena persepsi bersifat individual.

2. Pengertian Kompensasi

Setiap perusahaan pastilah membutuhkan karyawan untuk mencapai tujuan yang diinginkan, karena tanpa sumbangan tenaga dan pikiran dari karyawan proses produksi perusahaan tidak dapat berjalan. Sudah menjadi kewajiban bagi perusahaan yang menggunakan jasa karyawan untuk memberikan kompensasi kepada karyawan yang dipekerjakan. Kompensasi merupakan bagian dari imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sesuai dengan kesepakatan.

Dessler (1997, h.85) mendefinisikan kompensasi karyawan sebagai setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Kompensasi karyawan menuju pada semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku dan muncul sebagai akibat dari pekerjaan karyawan. Kompensasi menurut Hasibuan (2005, h.117) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Simamora (1995, h.412) menyatakan bahwa kompensasi merupakan istilah yang luas yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*) yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan

sebuah organisasi. Pada umumnya bentuk kompensasi adalah finansial karena merupakan bentuk pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi.

Menurut Milkovich & Newman (2002, h.7) kompensasi adalah seluruh pendapatan finansial dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja. Pendapat senada juga diungkapkan oleh Bernardin & Russell (1998, h.273) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan seluruh bentuk kembalian finansial dan tunjangan yang diterima oleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kerja.

Berdasarkan berbagai pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kompensasi diartikan sebagai balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang cenderung diberikan secara tetap berupa pendapatan finansial baik langsung maupun tunjangan-tunjangan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan oleh karyawan

3. Pengertian Persepsi terhadap Kompensasi

Persepsi merupakan proses yang terjadi ketika seseorang mengorganisasikan informasi dalam pikirannya, mengalami dan mengolah pertanda atau segala sesuatu yang terjadi di lingkungannya. Informasi yang diterima oleh indera dapat berasal dari stimulus lain yang ada pada saat melakukan persepsi, atau berdasarkan respon emosional, konseptual atau perilaku yang tersimpan sebelumnya. Hal-hal yang berada dalam lingkungan dapat berupa objek, hubungan antar gejala, maupun peristiwa. Kompensasi merupakan salah satu

objek yang dapat dipersepsi. Kompensasi adalah balas jasa atas pekerjaan yang sudah dilaksanakan oleh karyawan.

Setiap karyawan akan memberikan penafsiran dan penilaian terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dengan cara yang berbeda. Gibson, dkk (2001, h.56) menyatakan bahwa persepsi merupakan suatu proses pemberian arti kepada stimulus, dimana cara seseorang melihat situasi seringkali mempunyai arti yang lebih penting untuk memahami perilaku daripada situasi itu sendiri. Kaitannya dengan kompensasi, dapat diartikan bahwa bagaimana karyawan mempersepsikan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan hal yang lebih penting daripada kompensasi itu sendiri. Cara pandang dan penilaian karyawan berhubungan dengan jumlah imbalan yang diterima dari perusahaan, keadilan, dan kesesuaian dengan peraturan yang telah disepakati bersama. Bagaimana kompensasi itu diberikan akan menimbulkan persepsi tertentu pada diri karyawan terhadap kompensasi yang diterimanya.

Karyawan 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, h.360)

Berdasarkan berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian persepsi terhadap kompensasi dalam penelitian ini adalah suatu proses yang dilakukan individu, yaitu mengorganisasikan, mengalami dan mengolah segala sesuatu yang diberikan oleh organisasi, yaitu kompensasi yang diberikan sebagai

balas jasa terhadap kerja yang telah dilakukan oleh karyawan, dalam hal ini adalah pengemudi, yang dirasakan adil berdasarkan tuntutan-tuntutan pekerjaan.

4. Aspek-aspek Persepsi terhadap Kompensasi

Gibson (2001, h.56-57) menyatakan bahwa faktor yang membentuk persepsi adalah stereotip, kepandaian menyaring stimulus, konsep diri, keadaan kebutuhan dan emosi. Keadaan persepsi berkaitan dengan cara mendapatkan pengetahuan khusus tentang objek atau kejadian pada saat tertentu. Jadi persepsi mencakup penafsiran objek, tanda dan orang dari sudut pengalaman yang bersangkutan.

Aspek persepsi menurut Coren, dkk (1999, h.9) meliputi :

- a. Aspek kognisi, berkaitan dengan bagaimana pandangan individu terhadap stimulus yang dihadapi di lingkungannya.
- b. Aspek afeksi, meliputi bagaimana penilaian individu ketika menghadapi stimulus tertentu, berkaitan dengan perasaan dan emosinya.

Branca, Woodworth dan Marquis (dalam Walgito, 1997, h.53) menyatakan bahwa persepsi terdiri atas tiga aspek yaitu :

- a. Kognisi, menyangkut proses diterimanya stimulus melalui alat indra dan fungsi fisiologis dari susunan saraf pusat dalam melakukan seleksi terhadap stimulus yang diterima individu sampai stimulus tersebut dipahami.
- b. Afeksi, berkaitan dengan kesan atau perasaan individu dalam menafsirkan stimulus sehingga individu menyadari stimulus tersebut.
- c. Konasi, berhubungan dengan bagaimana perilaku atau kecenderungan perilaku individu berkaitan dengan stimulus yang dihadapinya.

Moskowitz & Orgel (1969, h.158) mengungkapkan tiga aspek persepsi, yaitu :

- a. Aspek kognisi, merupakan suatu proses pengintegrasian informasi dalam sistem syaraf sehingga informasi tersebut dapat dimengerti.
- b. Aspek afeksi, merupakan kesan dan perasaan individu terhadap stimulus atau informasi yang diterima sehingga memberikan makna pada stimulus atau informasi.
- c. Aspek konasi, berkaitan dengan bagaimana perilaku, respon, atau kecenderungan berperilaku individu terhadap informasi yang telah diterima.

Penelitian ini menggunakan aspek-aspek persepsi dari Moskowitz & Orgel yang dihubungkan dengan objek persepsi, yaitu kompensasi. Dengan demikian, aspek-aspek persepsi terhadap kompensasi adalah :

- a. Aspek kognisi, yaitu bagaimana individu mengorganisasikan dan menginterpretasikan kompensasi yang diterima, yang meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif dan fasilitas.
- b. Aspek afeksi, yaitu bagaimana kesan dan perasaan individu terhadap kompensasi yang diterima, yang meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif dan fasilitas.
- c. Aspek konasi, yaitu bagaimana perilaku, respon, atau kecenderungan berperilaku individu sebagai reaksi atas kompensasi yang diterima, yang meliputi gaji pokok, tunjangan, insentif dan fasilitas.

Dengan demikian, dapat diambil kesimpulan aspek-aspek persepsi yang digunakan dalam penelitian ini adalah aspek kognisi, afeksi dan konasi yang

masing-masing dikaitkan dengan objek persepsi, yaitu kompensasi (gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas).

5. Komponen Kompensasi

Simamora (2004, h.442) membagi kompensasi dalam dua jenis, yaitu :

a. Kompensasi finansial

Kompensasi ini terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung.

- 1) Kompensasi langsung terdiri atas pembayara yang diperoleh seseorang dalam bentuk gaji, upah, bonus dan komisi.
- 2) Kompensasi tidak langsung yang disebut juga tunjangan, dapat berupa pembayaran di luar jam kerja, program perlindungan dan fasilitas.

b. Kompensasi nonfinansial

Komponen nonfinansial terdiri atas kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri, atau dari lingkungan psikologis dan atau fisik dimana orang itu bekerja. Kompensasi nonfinansial meliputi rasa pencapaian, pekerjaan yang menantang, kondisi tempat kerja, liburan dan kebijakan supervisi.

Menurut Dessler (1998, h.85) pada dasarnya kompensasi dibagi menjadi dua jenis, yakni :

- a. Pembayaran keuangan langsung, yang meliputi upah, gaji, insentif, komisi dan bonus.
- b. Pembayaran keuangan tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan.

Mathis & Jackson (2000, h.118) menyatakan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua jenis, meliputi :

- a. Kompensasi langsung yaitu imbalan moneter yang diberikan oleh perusahaan biasanya terdiri atas gaji pokok dan gaji variabel.
- b. Kompensasi tidak langsung yaitu imbalan yang diberikan kepada karyawan secara non tunai.

Jenis kompensasi menurut Milkovich & Newman (2002, h.8) terdiri atas dua jenis dasar yakni :

- a. Kompensasi tunai (*Cash compensastion*). Kompensasi tunai biasa disebut dengan istilah kompensasi langsung yakni kompensasi yang diberikan kepada karyawan secara langsung dalam bentuk uang yang meliputi bentuk-bentuk pembayaran tunai yang terdiri dari gaji pokok, upah, insentif dan bonus.
- b. Kompensasi tidak langsung yakni bentuk-bentuk pembayaran tidak langsung yang terdiri atas tunjangan pensiun, asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan untuk keluarga dan bentuk-bentuk tunjangan lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas disimpulkan bahwa kompensasi terdiri atas dua komponen, yaitu komponen finansial dan nonfinansial. Komponen finansial ada yang diberikan secara langsung (seperti upah, gaji, insentif, bonus) maupun tidak langsung (seperti tunjangan dan fasilitas). Sedangkan kompensasi nonfinansial terdiri dari kompensasi dari pekerjaan (seperti tugas yang menantang, dan rasa pencapaian) dan kompensasi dalam lingkungan kerja (kebijakan supervisi, tempat kerja dan kondisi kerja serta liburan).

6. Bentuk-bentuk Kompensasi

Simamora (1997, h.544) menjelaskan bahwa pada umumnya kompensasi berbentuk finansial karena berupa pengeluaran moneter yang dilakukan oleh perusahaan. Bentuk kompensasi tersebut antara lain :

- a. Upah dan Gaji. Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Gaji adalah pembayaran sejumlah uang secara tunai umumnya berlaku untuk taraf pembayaran mingguan, bulanan atau tahunan terlepas dari lamanya jam kerja.
- b. Insentif. Merupakan tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif disesuaikan dengan memberikan bayaran tambahan berdasarkan produktivitas, penjualan, keuntungan atau upaya-upaya pemangkasan biaya.
- c. Tunjangan. Merupakan pembayaran kompensasi tidak langsung dari perusahaan berupa asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, dan bentuk-bentuk tunjangan lainnya.
- d. Fasilitas. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, yang umumnya berupa pelayanan yang dapat mendukung pekerjaan karyawan seperti kendaraan dinas, seragam dan bentuk fasilitas lainnya.

Mathis & Jackson (2000, h.118) menyatakan bahwa kompensasi terdiri atas dua bentuk, yaitu :

- a. Gaji pokok, yaitu kompensasi dasar yang diterima oleh karyawan yang diberikan dalam jangka waktu tetap dan tidak memperhatikan jumlah jam kerja.

- b. Gaji variabel, yaitu kompensasi yang berhubungan dengan pencapaian kinerja meliputi insentif dan bonus.
- c. Tunjangan, merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan atau sekelompok karyawan sebagai bagian dari keanggotaannya di organisasi.

Menurut Gomez-Mejia (1998, h.298) kompensasi meliputi :

- a. Kompensasi dasar. Bentuk kompensasi dasar berupa gaji pokok yang diterima oleh karyawan dengan dasar yang tetap yang dibayarkan dalam hitungan setiap minggu, bulan, atau tahun.
- b. Insentif. Program insentif merupakan bentuk pembayaran yang didesain sebagai penghargaan kepada karyawan atas prestasi kerjanya.
- c. Tunjangan. Tunjangan mencakup berbagai jenis program kompensasi tidak langsung yang luas seperti asuransi kesehatan, tunjangan hari raya, kompensasi masa tidak bekerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan mengenai bentuk kompensasi antara lain gaji pokok, fasilitas, tunjangan dan insentif, begitu juga dengan kompensasi yang diterima oleh pengemudi.

7. Tujuan Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi menurut Simamora (1997 h.548-549) adalah untuk :

- a. Memikat karyawan. Kebanyakan karyawan membandingkan antara pekerjaan dan skala gaji yang diterima. Karyawan lebih tertarik pada gaji yang

ditawarkan dibandingkan dengan faktor kompensasi lainnya seperti tunjangan dan jenis imbalan lainnya. Karyawan bersedia meninggalkan perusahaan dengan pembayaran yang rendah dan mencari organisasi yang bersedia membayar lebih tinggi.

- b. Menahan karyawan. Perusahaan dalam usahanya menahan karyawan yang berkompeten harus memastikan bahwa terdapat kewajaran dalam pemberian kompensasi. Apabila karyawan merasa diperlakukan tidak adil maka akan berakibat munculnya tekanan dari karyawan terhadap perusahaan. Persepsi karyawan akan ketidakadilan kompensasi menyebabkan suasana yang tidak menyenangkan yang dapat menyebabkan karyawan mengurangi usahanya, mengubah persepsi mengenai kompensasi atau bahkan hingga meninggalkan perusahaan.
- c. Memotivasi karyawan. Perusahaan memberikan perhatian pada ketidakpuasan karyawan mengenai gaji dan tunjangan. Perusahaan menggunakan kompensasi untuk memotivasi karyawan seperti dengan pemberian bonus atau insentif.

Menurut Gibson (2001, h.169-181) sasaran utama program kompensasi dalam suatu organisasi adalah untuk :

- a. Menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi. Sasaran utama sistem kompensasi adalah untuk menarik orang mengikuti atau menjadi anggota suatu perusahaan. Kebanyakan studi menunjukkan bahwa individu tertarik oleh suatu organisasi yang dinilai tertinggi dalam tujuan dan nilainya serta harapannya tentang macam organisasi yang diyakini akan menghasilkan rangkaian perolehan atau imbalan terbaik.

- b. Mempertahankan karyawan agar tetap datang bekerja. Tujuan perusahaan memberikan kompensasi untuk memotivasi karyawan agar tetap berada dalam perusahaan tersebut.
- c. Memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Prestasi kerja merupakan hasil usaha karyawan, untuk membangkitkan hasil usaha agar terlaksana metode yang digunakan salah satunya adalah dengan penguatan positif yaitu dengan memperhatikan sistem kompensasi disesuaikan dengan harapan karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberian kompensasi adalah untuk menarik orang yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap datang bekerja serta memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi.

8. Dasar Penentuan Kompensasi

Panggabean (2004, h.81) berpendapat bahwa tinggi rendahnya kompensasi berdasarkan pada :

- a. Penawaran dan permintaan. Apabila jumlah penawaran atau jumlah tenaga kerja langka gaji akan cenderung tinggi, sebaliknya jika permintaan tenaga kerja berkurang atau kesempatan kerja menjadi langka maka gaji cenderung rendah.
- b. Serikat pekerja. Apabila kedudukan serikat pekerja kuat, maka kedudukan pihak karyawan juga akan kuat dalam menentukan kebijakan kompensasi, begitu juga sebaliknya.

- c. Kemampuan untuk membayar. Pada perusahaan yang telah memiliki nama baik dan masyarakat telah beranggapan bahwa barang yang dihasilkan oleh perusahaan berkualitas, maka besarnya harga pokok yang mengakibatkan tingginya harga jual masih dapat digunakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kemampuan perusahaan untuk membayar gaji karyawannya tergantung dari skala usaha dan nama baik perusahaan.
- d. Produktivitas. Apabila gaji diberikan berdasarkan produktivitas, maka bagi pegawai yang berprestasi tinggi, akan semakin tinggi pula upah atau gaji yang diberikan oleh perusahaan.
- e. Biaya hidup. Perusahaan harus menyesuaikan tingkat gaji dan upah yang akan diberikan kepada karyawan agar gaji yang diterima terasa wajar dan dapat digunakan sesuai kebutuhan hidup.
- f. Pemerintah. Dalam menentukan tingkat gaji atau upah, pemerintah ikut menetapkan tingkat upah minimum untuk setiap daerah kerja yang telah disesuaikan dengan biaya hidup yang ada dan perusahaan harus mematuhi program dari pemerintah tersebut.

Dessler (1997, h.85) menyatakan empat pertimbangan utama dalam penentuan rencana upah :

- a. Pertimbangan hukum. Penentuan jumlah dan pemberian upah disesuaikan dengan kesepakatan meliputi penetapan upah minimum, jam maksimum, jam lembur, perlindungan tenaga kerja seperti jaminan kesehatan dan keselamatan. Pemberian upah juga harus menghindari diskriminasi berdasarkan suku, agama, ras dan jenis kelamin. Sesuai dengan peraturan pemerintah bahwa

karyawan yang bekerja di instansi pemerintahan mendapatkan jaminan dana pensiun dan kesejahteraan.

- b. Serikat buruh. Karyawan harus diberi penjelasan tertulis tentang daftar kompensasi, yang berkaitan dengan pekerjaan dan tarif pembayaran sebelum menjadi pegawai tetap.
- c. Kebijakan. Kebijakan yang perlu diperhatikan dalam penentuan perencanaan kompensasi antara lain mencakup basis untuk peningkatan gaji, kebijakan promosi, kebijakan pembayaran lembur dan kebijakan menyangkut masa percobaan, tugas dinas dan cuti atau liburan hari raya.
- d. Keadilan. Kebutuhan akan keadilan menentukan tarif pembayaran, khususnya keadilan internal dan eksternal. Secara eksternal, pembayaran harus sebanding dengan tarif dalam organisasi lain. Sedangkan secara internal, masing-masing karyawan hendaknya memandang pembayarannya sebagai sama dengan tarif pembayaran lain yang ada dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa penentuan kompensasi harus memperhatikan beberapa hal penting yakni mencakup pertimbangan hukum, peraturan pemerintah, kebijakan perusahaan dan kemampuan perusahaan, tingkat kebutuhan dan kondisi ekonomi serta keadilan.

9. Asas Kompensasi

Cascio (dalam Panggabean, 2004, h.78) menyatakan supaya efektif kompensasi seharusnya dapat memenuhi kebutuhan dasar, mempertimbangkan keadilan eksternal dan internal serta pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan

individu. Robbins (1993, h.56) mengungkapkan bahwa penghargaan dapat meningkatkan prestasi kerja dan kepuasan kerja apabila karyawan merasakan adanya keadilan dalam penggajian, penghargaan yang diterima dikaitkan dengan kinerja karyawan dan kompensasi sesuai dengan kebutuhan karyawan.

Menurut Panggabean (2004, h.78) dari prinsip-prinsip yang paling penting dalam pemberian kompensasi adalah adanya keadilan. Keadilan ditempat kerja, termasuk dalam keadilan dalam pemberian kompensasi yang meliputi:

- a. Keadilan distributif. Berkaitan dengan bagaimana seorang karyawan bereaksi terhadap sejumlah bentuk kompensasi yang diterima. Keadilan distributif mempengaruhi kepuasan terhadap apa yang diberikan. Ketidakadilan distributif terjadi apabila seorang karyawan beranggapan bahwa perbandingan antara sumbangan tenaga maupun pikiran dengan imbalan yang diberikan oleh perusahaan tidak seimbang.
- b. Keadilan prosedural. Berkaitan dengan reaksi seseorang terhadap prosedur yang digunakan untuk menentukan kompensasi. Keadilan prosedural mempengaruhi kepuasan terhadap pimpinan dan komitmen organisasi. Ketidakadilan prosedural terjadi apabila pembayaran kompensasi dari perusahaan tidak sesuai dengan kesepakatan atau peraturan.

Mathis & Jackson (2000, h.130) berpendapat bahwa dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan konsep kesetaraan yaitu keadilan yang dipersepsikan di dalam suatu hubungan antara apa yang dikerjakan oleh individu (*input*) dengan apa yang diterima individu (*hasil*). Keadilan eksternal berarti organisasi harus memberikan kompensasi yang dipandang setara dalam

hubungannya dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama di organisasi lainnya. Secara internal, kesetaraan berarti karyawan menerima kompensasi sehubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang disumbangkan.

Mathis & Jackson (2000, h.131) menyatakan bahwa keadilan internal berkaitan dengan dua hal yakni :

- a. Keadilan Prosedural. Keadilan yang dipersepsikan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan terhadap para karyawan.
- b. Keadilan Distribusi. Keadilan yang dipersepsikan atas proses distribusi dari hasil-hasil yang ada. Aspek keadilan ini merujuk pada bagaimana gaji berhubungan dengan kinerja.

Berdasarkan pendapat-pendapat di atas prinsip dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan kesetaraan baik eksternal maupun internal yang didalamnya mencakup keadilan prosedural yang berkaitan dengan prosedur pembayaran serta keadilan distribusi yang berkaitan dengan gaji yang diperbandingkan dengan kinerja.

C. Hubungan antara Persepsi terhadap Kompensasi dengan

Disiplin Kerja Pada Pengemudi

Kenyataan yang tidak dapat dipungkiri bahwa motivasi dasar bagi kebanyakan individu menjadi karyawan pada suatu organisasi adalah untuk mendapatkan penghasilan. Di satu pihak individu sebagai karyawan menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk bekerja pada

suatu organisasi, dilain pihak individu yang bersangkutan juga mengharapkan menerima kompensasi sebagai balas jasa atas sumbangannya kepada organisasi. Pemberian kompensasi diharapkan secara adil sesuai dengan hak karyawan yang telah disepakati antara karyawan dan perusahaan. Adanya kompensasi yang diberikan sesuai haknya akan sangat mempengaruhi kinerja seseorang.

Dessler (1998, h.85) menyatakan bahwa kompensasi merujuk pada semua bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas sumbangan karyawan kepada organisasi, oleh karenanya pembayaran kompensasi harus berdasarkan prinsip yang adil dan wajar serta tetap memperhatikan kesepakatan antara karyawan dengan organisasi. Definisi tersebut menunjukkan bahwa program kompensasi harus memperhatikan kepentingan karyawan dan organisasi. Kaitannya dengan kepentingan organisasi, tujuan pemberian kompensasi menurut Gibson (2001, h.169) adalah untuk menarik individu yang berkualitas untuk bergabung dalam organisasi, mempertahankan karyawan agar tetap datang bekerja serta memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat prestasi yang tinggi. Kaitannya dengan kepentingan karyawan, Siagian (1998, h.253) berpendapat bahwa kebutuhan karyawan harus mendapat perhatian dalam artian bahwa kompensasi yang diterimanya atas sumbangan yang diberikan kepada organisasi harus memungkinkan untuk mempertahankan harkat dan martabatnya sebagai manusia. Kompensasi memungkinkan karyawan mempertahankan taraf hidup yang wajar dan layak tanpa harus menggantungkan pemenuhan berbagai kebutuhan kepada pihak lain. Gibson (2001, h.171) juga berpendapat serupa

bahwa setiap paket imbalan harus cukup memuaskan kebutuhan dasar individu, dianggap adil dan diorientasikan secara individual.

Guna mencapai sasaran dari program kompensasi, maka pelaksanaan program kompensasi harus memperhatikan dasar-dasar yang telah disepakati. Seperti diketahui bahwa pemerintah memiliki peran penting dalam penentuan besarnya jumlah kompensasi yang harus dibayarkan yakni tidak lebih rendah dari upah minimum disamping juga harus memperhatikan kemampuan dan kebijakan internal perusahaan (Panggabean, 2004, h.81). Dessler (1997, h.84) menyatakan bahwa pertimbangan tingkat kebutuhan karyawan, kondisi ekonomi serta keadilan yang dirasakan karyawan adalah faktor yang tidak boleh dilupakan, sebab berhubungan dengan bagaimana penilaian karyawan baik terhadap kompensasi yang diterimanya maupun terhadap perusahaan. Bagi pengemudi, kompensasi yang diterima diharapkan sesuai dengan beban kerja, waktu, tenaga dan pikiran yang disumbangkan oleh pengemudi serta memperhatikan kondisi ekonomi saat ini. Kompensasi dirasa adil apabila sesuai dengan beban kerja pekerjaan dan resiko yang harus ditanggung oleh pengemudi ketika bekerja mengoperasikan bus.

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan mendapat persepsi dari masing-masing pengemudi. Persepsi diartikan sebagai proses diterimanya rangsang yang berupa objek, kualitas, hubungan antargejala maupun peristiwa sampai rangsang tersebut disadari dan dimengerti. Melalui persepsi stimulus-stimulus yang diterima menyebabkan individu mempunyai suatu pengertian terhadap lingkungan (Irwanto, dkk, 1997, h.71)

Menurut Anorogo & Widiyanti (1992, h.154) persepsi adalah proses individu dalam memilih, mengorganisasikan dan menafsirkan masukan-masukan informasi untuk menciptakan sebuah gambar yang bermakna tentang dunia. Persepsi tergantung bukan hanya pada sifat rangsangan fisik tetapi juga pada hubungan rangsangan medan sekelilingnya dan kondisi dalam diri individu. Terdapat sejumlah faktor internal yang mempengaruhi persepsi pada setiap individu. Menurut Gibson (1992, h. 56) faktor internal yang mempengaruhi persepsi individu berkaitan dengan stereotip individu yang bersangkutan terhadap objek persepsi, kepandaian menyaring stimulus, konsep diri, motif dan kebutuhan serta kondisi emosional dari masing-masing individu. Robbins (1996, h.126) berpendapat bahwa persepsi setiap individu pada dasarnya dapat dipengaruhi oleh bukannya faktor internal akan tetapi juga faktor eksternal. Masih menurut pendapat Robbins (1996, h.126) bahwa ada tiga hal yang menyebabkan perbedaan persepsi pada setiap individu, faktor pertama yakni kondisi individu yang melakukan persepsi yang dipengaruhi karakteristik-karakteristik pribadi dari pelaku persepsi yang meliputi sikap, motif, kepentingan pengalaman dan pengharapan. Faktor kedua yakni situasi yang meliputi waktu, keadaan tempat kerja dan kondisi sosial. Faktor ketiga adalah objek yang dipersepsi meliputi hal baru, gerakan, ukuran, latar belakang dan kedekatan. Ketiga faktor di atas yang menyebabkan adanya perbedaan persepsi dari setiap individu. Persepsi pengemudi terhadap kompensasi juga dipengaruhi oleh ketiga faktor di atas yakni karakteristik-karakteristik pribadi pengemudi menyangkut seberapa besar motif dan kebutuhan pengemudi akan kompensasi, sikap terhadap kompensasi, serta

harapan dari kompensasi yang diberikan oleh organisasi kepadanya. Faktor situasi menyangkut dalam kondisi seperti apa persepsi terhadap kompensasi dilakukan, situasi lingkungan kerja dalam organisasi serta perbandingan antara kompensasi yang diterimanya dengan keadaan sosial. faktor terakhir adalah kompensasi itu sendiri, mengenai komponen kompensasi yang diterima karyawan, serta karakteristik-karakteristik yang berkaitan dengan pemberian kompensasi seperti cara pembayaran yang meliputi waktu, besarnya kompensasi yang diberikan serta dasar pembayarannya akan sangat menentukan bagaimana persepsi pengemudi terhadap kompensasi yang diterimanya.

Persepsi pengemudi terhadap kompensasi berhubungan dengan jumlah balikan yang diterima, keadilan dan kesesuaian dengan peraturan yang telah disepakati bersama. Mathis & Jackson (2000, h.130) berpendapat bahwa dalam pemberian kompensasi harus memperhatikan konsep kesetaraan yaitu keadilan yang dipersepsikan di dalam suatu hubungan antara apa yang dikerjakan oleh individu dengan apa yang diterima individu. Keadilan eksternal berarti organisasi harus memberikan kompensasi yang dipandang setara dalam hubungannya dengan kompensasi yang diberikan kepada karyawan yang mengerjakan pekerjaan yang sama di organisasi lainnya. Secara internal, kesetaraan berarti karyawan menerima kompensasi sehubungan dengan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang disumbangkan yang berkaitan dengan keadilan prosedural yakni keadilan yang dipersepsikan dari proses dan prosedur yang digunakan untuk membuat keputusan terhadap para karyawan serta keadilan distribusi yakni keadilan yang

dipersepsikan atas proses distribusi dari perbandingan antara yang diberikan oleh karyawan dengan kompensasi yang diterimanya.

Menurut teori keadilan Adam (Siagian, 1998, h.291) karyawan terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dilakukan bagi kepentingan organisasi dan kompensasi yang diterima. Artinya apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai dua kemungkinan dapat terjadi yakni karyawan yang bersangkutan akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar dengan jalan bergabung dengan organisasi lain atau justru tetap bertahan tetapi diikuti dengan keputusannya mengurangi intensitas usaha yang dilakukan dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya (Siagian, 1998, h.291).

Teori keadilan menjelaskan bahwa apabila terjadi ketidakadilan, maka individu yang bersangkutan akan dimotivasi untuk melakukan suatu usaha tertentu guna mencapai keadilan (Gibson, 2001, h.151). Terdapat sejumlah cara yang dapat digunakan untuk memulihkan rasa keadilan karyawan. Kaitannya dengan kinerja karyawan, beberapa hal dilakukan oleh karyawan seperti mengubah masukan dimana karyawan dapat menentukan seberapa banyak waktu dan usahanya akan disumbangkan kepada organisasi, sehingga karyawan menurunkan kinerjanya. Perubahan keluaran juga dapat dilakukan dimana karyawan dapat menyesuaikan bagaimana cara kerja yang ditampilkan dengan imbalan yang diterimanya. Perubahan sikap dapat terjadi dimana karyawan menjadi tidak sungguh-sungguh dalam bekerja dan mempergunakan waktu seperlunya.

Hasibuan (2005, h.202) menyatakan bahwa tidak ada tolok ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak dikarenakan setiap karyawan berbeda-beda standar kepuasannya. Indikator kepuasan kerja hanya diukur dengan melihat disiplin kerja, moral kerja dan turnover yang kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik. Persepsi negatif akan kompensasi yang diterima karyawan dapat mendorong ketidakpuasan karyawan yang selanjutnya dapat memicu berbagai tindakan yang merugikan bagi perusahaan seperti ketidakpuasan karyawan, tingkat kemangkiran dan kecelakaan kerja yang tinggi, seringnya terjadi kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan, pemogokan atau bahkan perpindahan karyawan ke perusahaan lain (Siagian, 1998, h.292).

Gibson (1992, h.57) menyatakan bahwa persepsi mencakup penerimaan stimulus, pengorganisasian stimulus, dan penerjemahan atau penafsiran stimulus yang telah diorganisasikan dengan cara yang dapat mempengaruhi perilaku dan pembentukan sikap. Persepsi pengemudi yang kurang baik akan kompensasi mendorong karyawan mengurangi usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari rendahnya disiplin kerja karyawan. Disiplin memiliki peran penting bagi tercapainya produktivitas yang diikuti dengan efektivitas dan efisiensi kerja. Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005, h.193) bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang diikuti tingkah laku dan perbuatan seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.

Pengemudi dapat dikatakan memiliki disiplin kerja apabila dalam setiap perilakunya menunjukkan ketepatan dan keteraturan waktu kerja, ketepatan penggunaan pakaian dan perlengkapan kerja, bertanggung jawab terhadap peralatan kerja, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja dengan memuaskan, semangat dan inisiatif dalam bekerja (Lateiner & Lavine, 1983, h.63). Jika pengemudi mencerminkan kepatuhan tersebut, maka pengemudi dapat dikatakan disiplin dalam bekerja.

Disiplin kerja merupakan cerminan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang pada akhirnya akan memberikan keuntungan bagi organisasi berkaitan dengan efektivitas waktu dan biaya. Pengemudi yang memiliki disiplin kerja akan senantiasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya, memberikan pelayanan terbaik kepada penumpang dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Guna mencapai disiplin kerja pengemudi, faktor penting yang tidak boleh dilupakan adalah program kesejahteraan yang salah satu komponennya adalah kompensasi.

Penelitian Dinas Perhubungan menunjukkan bahwa pendapatan pengemudi cukup rendah. Rendahnya pendapatan para pengemudi angkutan umum disebabkan oleh sebagian besar perusahaan angkutan menerapkan aturan cara setoran. Penerapan aturan setoran ini menyebabkan pengemudi bukan saja hanya mengabaikan disiplin berlalu lintas akan tetapi juga keselamatan diri dan penumpang dikarenakan untuk mengejar kelebihan dari uang setoran yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Nurdjanah dan Suwanto, 1999, h.20). Penelitian selanjutnya oleh Nurwanti (2001 h.37) menunjukkan hasil yang

serupa bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara pengetahuan, sikap, persepsi dan tingkat pendidikan pengemudi serta cara penggajian dengan perilaku disiplin berlalu lintas.

Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2005, h.213) bahwa pemberian balas jasa atau kesejahteraan akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan pada perusahaan atau pekerjaan semakin meningkat, disiplin karyawan akan meningkat pula. Siagian (1998, h.253) berpendapat bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan dalam suatu perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Oleh karenanya untuk dapat mencapai disiplin kerja pengemudi maka program kompensasi harus benar-benar dilaksanakan sesuai dengan kesepakatan antara pengemudi dengan pihak perusahaan sehingga dapat menimbulkan kepuasan pada diri pengemudi.

Disamping program kompensasi, faktor yang cukup kuat pengaruhnya adalah peran pemimpin. Pemimpin sangat menentukan terciptanya disiplin kerja pada pengemudi. Sesuai dengan pendapat Hasibuan (2005, h.213) bahwa pemimpin berperan penting dalam terciptanya disiplin kerja karyawan. Pemimpin diharapkan dapat memberikan teladan bawahannya dengan cara menampilkan perilaku yang mencerminkan disiplin kerja dalam kehidupan sehari-hari. Perilaku pemimpin yang mencerminkan keadilan dalam memperlakukan karyawan ikut mempengaruhi terciptanya disiplin kerja karyawan sebab berkaitan dengan sifat

manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan karyawan yang lain. Pemimpin juga diharapkan aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya sebab pengawasan dari pimpinan merupakan tindakan yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Adanya sanksi hukuman yang diikuti dengan ketegasan pimpinan dalam bertindak menghukum karyawan yang tidak disiplin ikut berpengaruh terciptanya disiplin karyawan sebab karyawan akan berpikir terlebih dahulu ketika akan melanggar peraturan, sikap dan perilaku yang indisiplin.

Penelitian oleh Cole & Latham (1997, h.701) tentang persepsi karyawan terhadap keadilan yang diterapkan supervisor yang telah memperoleh pelatihan keadilan menunjukkan bahwa pekerja mempersepsi tindakan disipliner yang dilakukan supervisor yang telah mendapat pelatihan lebih adil dibandingkan dengan yang tidak mendapat pelatihan. Prinsip keadilan dan konsistensi penting untuk memelihara gairah dan disiplin kerja karyawan. Bersikap adil berarti memperlakukan seluruh karyawan tanpa membeda-bedakan.

Faktor-faktor diatas tidak boleh terlewati guna menciptakan disiplin kerja karyawan. Amriany, dkk (2004, h.179) dalam penelitiannya mengenai iklim organisasi yang kondusif mempengaruhi disiplin kerja menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi yang kondusif yang mencakup aspek kualitas kepemimpinan, keadilan kompensasi, kejelasan tujuan organisasi, tanggung jawab dan kepercayaan, partisipasi dan komunikasi secara bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan non edukatif Universitas Surabaya.

Iklm organisasi yang kondusif akan mendorong terciptanya kepuasan kerja pada karyawan. Karyawan akan meningkatkan usahanya ketika mendekati kondisi kepuasan kerja. Kepuasan kerja karyawan dapat tercapai salah satunya apabila karyawan memiliki persepsi positif terhadap kompensasi yang diterima yang pada akhirnya mendorong kesadaran dalam diri karyawan tentang pentingnya disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Disiplin kerja karyawan dapat dikembangkan salah satunya melalui pemberian balas jasa baik berupa kesejahteraan maupun kompensasi yang relatif besar dan sesuai dengan harapan karyawan (Hasibuan, 2005, h.195). Selain itu, keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian kompensasi akan merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan. Hasibuan (2005, h.196) menyatakan bahwa keadilan yang baik akan mendorong terwujudnya disiplin kerja yang baik pula.

Persepsi terhadap kompensasi dalam kaitannya dengan jumlah, cara pembayaran dan keadilan yang dirasakan oleh pengemudi mempengaruhi kinerja pengemudi yang dapat dilihat dari tingkat disiplin kerja pengemudi. Semakin baik persepsi pengemudi terhadap kompensasi diharapkan akan memiliki disiplin kerja yang semakin tinggi. Sebaliknya, semakin buruk persepsi pengemudi terhadap kompensasi akan diikuti dengan semakin rendah disiplin kerjanya.

D. Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah diungkap di muka, maka untuk menjawab tujuan dari penelitian ini dirumuskan hipotesis penelitian yakni:

Ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada pengemudi UABK Perum Damri Semarang. Semakin baik persepsi terhadap kompensasi maka disiplin kerja pengemudi cenderung semakin tinggi, sebaliknya semakin buruk persepsi terhadap kompensasi maka disiplin kerja pengemudi cenderung semakin rendah.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

1. Variabel Kriteriaum : Disiplin Kerja
2. Variabel Prediktor : Persepsi terhadap Kompensasi

B. Definisi Operasional

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk menaati dan sanggup menjalankan peraturan, keputusan dan nilai-nilai yang ada di perusahaan serta tidak mengelak menerima sanksi apabila melanggar peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja diukur dengan menggunakan skala disiplin kerja yang memuat lima ukuran disiplin kerja sesuai dengan pendapat Lateiner dan Levine (1983, h.63) yaitu keteraturan dan ketepatan waktu kerja, ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja, mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, menyelesaikan pekerjaan dengan semangat dan inisiatif yang baik. Semakin tinggi skor yang diperoleh, maka semakin tinggi pula disiplin kerja pada pengemudi.

2. Persepsi terhadap Kompensasi

Persepsi terhadap kompensasi diartikan sebagai aktivitas kognisi, afeksi dan konasi terhadap sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa

atas pekerjaan yang dilakukan. Kompensasi yang diukur dalam penelitian ini adalah kompensasi finansial, yang berbentuk gaji, tunjangan, insentif kelompok dan fasilitas. Variabel ini diukur dengan skala persepsi terhadap kompensasi, yang meliputi aspek kognisi, afeksi dan konasi terhadap gaji pokok, tunjangan (tunjangan kesehatan, tunjangan keluarga, tunjangan pelaksana, tunjangan perusahaan), insentif kelompok dan fasilitas (seragam dinas) (Moskowitz & Orgel, 1969, h.158). Semakin tinggi skor yang diperoleh, berarti semakin baik persepsi pengemudi terhadap kompensasi yang diterimanya.

C. Populasi dan Sampel

Azwar (2001, h.77) menyatakan populasi adalah kelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitian. Selanjutnya Hadi (1990, h.220) menyatakan bahwa populasi merupakan seluruh penduduk yang dimaksudkan untuk diselidiki. Populasi dibatasi sebagai sejumlah individu atau penduduk yang paling sedikit mempunyai sifat yang sama. Menurut Sugiyono (2005, h.55) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek atau objek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini akan menggunakan pengemudi UABK Perum Damri Semarang sebagai populasi penelitian. Alasan penelitian dilakukan di UABK Perum Damri Semarang adalah karena peneliti ingin mengetahui hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada pengemudi UABK

Perum Damri Semarang. Penelitian ini dilakukan pada semua pengemudi UABK Perum Damri Semarang yang memenuhi syarat sebagai sampel penelitian.

Sampel merupakan sebagian dari populasi (Azwar, 2001, h.79). Sampel adalah sebagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2005 h. 56). Sampel harus representatif maksudnya sampel yang memiliki ciri-ciri yang dimiliki oleh populasinya (Azwar, 2001, h.79). Sampel yang diambil dari populasi harus bersifat representatif sebab analisis penelitian didasarkan pada data sampel sedangkan kesimpulannya akan diterapkan pada populasi (Azwar, 2001, h.80). Sampel yang representatif diperoleh dengan menggunakan teknik sampling. Teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2005, h.56).

Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Azwar (2001, h.81) teknik *simple random sampling* dilakukan dengan cara mengambil sampel secara random terhadap seluruh anggota populasi. Pengambilan sampel dilakukan dengan cara membuat undian kepada subjek yang memenuhi karakteristik sebagai populasi. Adapun karakteristik populasi dalam penelitian ini antara lain :

1. Berstatus sebagai karyawan tetap perusahaan. Pertimbangannya adalah karena terdapat dua status karyawan pada Perum Damri yakni karyawan tetap Perusahaan, dan mitra kerja yang tidak berpeluang diangkat menjadi karyawan tetap perusahaan
2. Masa kerja minimal satu tahun. Siswanto (2003, h.73) menyatakan bahwa seorang karyawan yang telah menekuni pekerjaannya sedikitnya satu tahun

sudah dapat melakukan adaptasi dengan hal-hal yang berkaitan dengan perusahaan salah satunya adalah peraturan dan prosedur kerja.

D. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala yang nantinya akan dibagikan kepada karyawan yang menjadi sampel penelitian. Metode skala merupakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pertanyaan atau pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh subjek (Azwar, 2004, h.5).

Pengumpulan data primer dalam penelitian ini dengan menggunakan dua jenis skala, yaitu :

1. Skala Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat diungkap dengan menggunakan skala disiplin kerja. Penyusunan skala ini mengacu pada bentuk-bentuk sikap yang mencerminkan disiplin kerja, yaitu :

- a. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja
- b. Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja
- c. Mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang
- e. Semangat dan inisiatif dalam bekerja

Bentuk-bentuk pernyataan sikap tersebut dapat dijadikan indikator adanya disiplin kerja yang diwujudkan dalam bentuk butir-butir pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable* setiap pertanyaan terdiri dari empat alternatif

jawaban yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Adapun pemberian skor bergerak dari 1 sampai 4 tergantung pada *favourable* dan *unfavourable* tiap-tiap pernyataan. Skor untuk aitem *favourable* yaitu SS = 4, S = 3, TS = 2, STS = 1. Skor untuk aitem *unfavourable* yaitu SS = 1, S = 2, TS = 3, STS = 4. Semakin tinggi skor skala disiplin kerja karyawan berarti semakin tinggi disiplin kerjanya dan sebaliknya, semakin rendah skor skala disiplin kerja karyawan berarti semakin rendah disiplin kerjanya.

Tabel 1.
Blue-print dan bobot aspek-aspek dalam Penyusunan Skala Disiplin Kerja

No.	Ukuran Disiplin Kerja	Aitem		Jumlah Aitem
		Fav	Unfav	
1.	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	5, 6, 27, 28	15, 16, 39, 40	8
2.	Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja	1, 2, 23, 24	11, 12, 31, 32	8
3.	Mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati	13, 14, 37, 38	3, 4, 21, 22	8
4.	Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan	19, 20, 33, 34	7, 8, 25, 26	8
5.	Semangat dan inisiatif dalam bekerja	9, 10, 29, 30	17, 18, 35, 36	8
Total		20	20	40

2. Skala Persepsi terhadap Kompensasi

Persepsi terhadap kompensasi dalam penelitian ini diungkap dengan menggunakan skala persepsi terhadap kompensasi yang disusun oleh peneliti. Penyusunan skala ini didasarkan pada aspek persepsi yang diungkapkan oleh Moskowitz & Orgel (1969, h.158) dan komponen kompensasi, yaitu aspek kognisi, afeksi dan konasi terhadap gaji pokok, tunjangan (tunjangan kesehatan,

E. Indeks Daya Beda, Reliabilitas dan Validitas Alat Ukur

1. Indeks Daya Beda Aitem

Indeks daya beda aitem merupakan indikator keselarasan atau konsistensi antara fungsi aitem dengan fungsi skala secara keseluruhan yang dikenal dengan istilah konsistensi aitem total. Prinsip kerja yang dijadikan dasar untuk melakukan seleksi aitem yaitu memilih aitem-aitem yang fungsi ukurnya sesuai dengan fungsi ukur skala. Parameter Daya beda atau daya diskriminasi aitem menunjukkan sejauhmana aitem dapat membedakan antara individu yang memiliki atribut yang diukur dan individu yang tidak memiliki atribut yang diukur. Azwar (2003, h.59-60) menyatakan bahwa daya beda aitem diperoleh dengan cara mengkorelasikan skor aitem dengan skor totalnya. Pengujian terhadap daya beda aitem dalam alat ukur pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 12.00 dengan teknik koefisien korelasi *product-moment* dari Pearson. Aitem akan lolos seleksi apabila memiliki koefisien daya beda (Corrected Item-Total Correlation) $\geq 0,30$.

2. Uji Validitas Alat Ukur

Azwar (2004, h.5) menyatakan bahwa valid atau tidaknya suatu alat ukur tergantung pada mampu tidaknya alat ukur mencapai tujuan pengukuran. uji validitas dalam penelitian ini menggunakan uji validitas isi. Validitas isi menunjukkan sejauhmana aitem-aitem dalam alat ukur mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur (Azwar, 1996, h.175). Pengujian validitas isi

dilakukan melalui analisis rasional atau melalui penilaian profesional (*professional judgement*) yang dilakukan oleh dosen pembimbing (Azwar, 2004, h.45).

3. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi merupakan pengukuran yang dapat menghasilkan data yang reliabel. Alat ukur dapat dikatakan reliabel apabila alat tersebut mampu menunjukkan sejauhmana pengukurannya memberi hasil yang relatif sama bila dilakukan pengukuran kembali pada subjek yang sama. Semakin besar koefisien reliabilitas maka semakin kecil kesalahan pengukuran sehingga semakin reliabel alat ukur tersebut (Azwar, 1996, h.180). Pengujian terhadap reliabilitas aitem-aitem dalam alat ukur pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 12.00 dengan teknik uji reliabilitas *Alpha Cronbach*.

F. Metode Analisis Data

Azwar (2001, h.123) menyatakan bahwa pengolahan data penelitian yang sudah diperoleh dimaksudkan sebagai suatu cara mengorganisasikan data sedemikian rupa sehingga dapat dibaca (*readable*) dan dapat ditafsirkan (*interpretable*). Sesuai dengan tujuan utama dari penelitian ini, yaitu mencari hubungan positif antara persepsi terhadap kompensasi sebagai variabel prediktor dengan disiplin kerja sebagai variabel kriterium serta untuk mengetahui sumbangan efektif variabel persepsi terhadap kompensasi terhadap disiplin kerja

maka teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis Regresi Sederhana pada program komputer *Statistical Package for Social Science (SPSS) for Windows Release 12.00*. Tujuan analisis ini untuk mengetahui besar dan arah hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja, menguji taraf signifikansinya dan mencari sumbangan efektif prediktor.

BAB IV

PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

A. Prosedur dan Pelaksanaan Penelitian

1. Orientasi Kancah Penelitian

Sebelum mengadakan penelitian, langkah pertama yang dilakukan adalah menentukan kancah atau tempat pelaksanaan penelitian agar diperoleh gambaran singkat namun menyeluruh mengenai kondisi khas tempat dilaksanakannya penelitian. Perum Damri merupakan BUMN yang bergerak di bidang transportasi darat. Perum Damri berdiri pada tahun 1946 dengan status jawatan angkutan motor dan di tahun 1984 mengalami perubahan status menjadi perusahaan umum. Lapangan usaha pengangkutannya meliputi penumpang dan barang di atas jalan raya untuk angkutan kota dan antar wilayah serta angkutan wisata sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku dan khusus untuk angkutan kota dikelola oleh Unit Angkutan Bus Kota (UABK).

Tujuan utama Perum Damri adalah turut melaksanakan dan menunjang kebijakan program pemerintah di bidang ekonomi serta pembangunan nasional pada umumnya, khususnya di sub sektor perhubungan darat dengan armada bus dan truk serta tetap memperhatikan prinsip-prinsip pengelolaan perusahaan. Perum Damri memiliki visi menjadikan Perum Damri sebagai perusahaan jasa angkutan penumpang orang dan barang yang handal dan mampu bersaing serta dapat memenuhi harapan pemerintah sebagai *stake holder* menuju kemandirian. Misi Perum Damri meliputi meningkatkan pelayanan dengan mengutamakan

keselamatan dan kepuasan pelanggan melalui pelayanan prima, meningkatkan nilai perusahaan melalui kerja sama antar badan usaha lain berdasarkan prinsip saling menguntungkan, meningkatkan pengelolaan perusahaan melalui peningkatan efisiensi dan efektivitas kerja untuk meningkatkan daya saing, meningkatkan profesionalisme melalui pembinaan sumber daya manusia dan meningkatkan kesejahteraan, pengelolaan perusahaan yang efisien dan efektif, dengan melakukan kerja sama antar perusahaan berdasarkan prinsip saling menguntungkan (http://members.bumn-ri.com/perum_damri/workplan.html).

Guna memperlancar roda operasional dan pencapaian tujuan, Perum Damri memanfaatkan perkembangan teknologi dengan jalan mempertahankan alat produksi yang ada dalam kondisi Siap Guna Operasi (SGO) dengan meningkatkan mutu pendataan melalui sistem pemeliharaan berencana dan berjadual serta melaksanakan penyehatan dalam upaya meningkatkan performansi kendaraan, meningkatkan profesionalisme tenaga teknik melalui program Diklat dan disiplin kerja, meningkatkan kecepatan waktu pengadaan melalui standardisasi prosedur pengadaan baik untuk pengadaan investasi maupun kebutuhan rutin, serta meningkatkan ketersediaan suku cadang melalui perencanaan pengadaan yang tepat waktu sesuai kebutuhan sehingga diperoleh persediaan yang efisien. (http://members.bumn-ri.com/perum_damri/workplan.html).

Penyehatan Perum Damri dilakukan oleh pemerintah dengan jalan memberikan tambahan modal kepada Perum Damri yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 21 tahun 2001 yang isinya mengenai penambahan penyertaan modal negara ke dalam modal Perum Damri. Penambahan penyertaan

modal negara sebagaimana dimaksud dalam peraturan diatas berupa 64 kendaraan bus merek Isuzu type NKR 58 E/C (Diesel) senilai Rp 4.608.000.000,00 (empat miliar enam ratus delapan juta rupiah) yang pengadaannya berasal dari dana Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara Tahun Anggaran 1998/1999. Namun sejak tahun 2002 setiap Perum Damri di masing-masing daerah otonom dalam melaksanakan operasionalisasi dan pengaturan manajemen. Status otonom ini mendorong masing-masing Perum Damri di setiap regional untuk lebih mandiri dan tidak tergantung dengan pemerintah, salah satunya adalah tidak ada subsidi dari pemerintah pusat kepada Perum Damri di setiap regional.

Dasar pembayaran gaji untuk setiap BUMN diatur dalam PP 51 Tahun 1992 yang salah satu isinya adalah bahwa setiap BUMN memiliki standar gaji sendiri dan tidak dapat disamakan. Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan Perum Damri berupa gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas dalam bentuk seragam dinas.

Besarnya gaji yang diberikan kepada setiap karyawan disesuaikan dengan golongan kepegawaian masing-masing karyawan dimana semakin tinggi golongan kepegawaian karyawan maka semakin tinggi pula gaji yang diberikan. Disamping gaji, Perum Damri juga memberikan tunjangan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tunjangan kesehatan yang diberikan berupa uang ganti pembayaran biaya berobat jika ada karyawan yang sakit. Tunjangan keluarga juga diberikan kepada seluruh karyawan Perum Damri yang telah berkeluarga dengan perincian tunjangan istri sah sebesar 10% dari gaji pokok dan tunjangan anak sebesar 5% dari gaji pokok untuk setiap anak dan berlaku maksimal untuk tiga orang anak.

Sebelumnya tunjangan keluarga diberikan dalam bentuk beras yang jumlahnya disesuaikan dengan perhitungan diatas. Sebagai keanggotaan karyawan dalam perusahaan, Perum Damri memberikan tunjangan perusahaan sebesar 30% dari gaji pokok. Tunjangan pelaksana diberikan oleh perusahaan yang besarnya berbeda untuk setiap golongan kepegawaian. Golongan I mendapat tunjangan pelaksana sebesar Rp 70.000, golongan II Rp 60.000 dan golongan III Rp 50.000. Perusahaan juga memberikan fasilitas berupa seragam dinas setiap satu tahun sekali untuk seluruh karyawan.

Peneliti melakukan penelitian yang berada di UABK Perum Damri Semarang. UABK Perum Damri Semarang merupakan bagian dari Perum Damri yang memegang pengangkutan khusus di kota Semarang. Kantor Pusat UABK Perum Damri Semarang beralamat di Jalan Walisongo 7A. UABK Perum Damri Semarang dipimpin oleh seorang Ketua Unit Perum Damri dengan 367 pegawai. Berikut komposisi pegawai UABK Perum Damri Semarang :

Tabel 3.
Komposisi Pegawai Perum Damri UABK Semarang

No	Tugas Jabatan	Jumlah Pegawai Perusahaan
1.	Pimpinan	1
2.	Staf Pimpinan	13
3.	Keuangan	9
4.	Kepegawaian/Umum	9
5.	Niaga & Angkutan	22
6.	Pengamat Pemeriksa Angkutan	22
7.	Timer	20
8.	Teknik	40
9.	Gudang/TLT	9
10.	Pengemudi	95
11.	Kondektur	115
12.	Satpam	8
13.	Pengemudi Dinas	-
14.	Pesuruh	4
Jumlah		367

Selain memiliki 367 karyawan tetap perusahaan, Perum Damri juga memiliki mitra kerja sebanyak 67 pengemudi. UABK Perum Damri Semarang mengkoordinasi empat jalur perjalanan di kota Semarang. Jalur satu beroperasi pada rute Puduk Payung - Terminal Terboyo, jalur dua beroperasi pada rute Perumnas Banyumanik - Pasar Johar, jalur tiga beroperasi pada rute Mangkang - Terminal Terboyo dan Jalur empat beroperasi pada rute Ngaliyan - Pucang Gading. Disamping ke empat jalur tersebut UABK Perum Damri Semarang juga menyediakan pelayanan untuk pariwisata (*carter*). jumlah bus yang dimiliki

UABK Perum Damri sebanyak 70 bus namun hanya 50 bus yang berstatus Siap Guna Operasi (SGO) dengan perincian 15 bus besar dengan daya angkut 42 penumpang dan 40 bus kecil dengan daya angkut 25 penumpang. Rata-rata bus yang beroperasi setiap harinya sekitar 40 hingga 45 bus sedangkan sisanya sebagai bus cadangan untuk menggantikan jika ada bus yang sedang beroperasi mengalami kerusakan ataupun untuk pelayanan pariwisata. Surplus pendapatan yang diperoleh Perum Damri setiap bulannya hanya sebesar 5 juta padahal untuk menggaji seluruh karyawannya dibutuhkan dana 300 juta. Surplus pendapatan tersebut jelas tidak sebanding dengan pengeluaran yang dilakukan oleh Perum Damri baik untuk perawatan bus, biaya operasional maupun untuk menjamin kesejahteraan karyawannya.

Penelitian ini bertempat di UABK Perum Damri Semarang, adapun alasannya yaitu:

1. Belum pernah diadakan penelitian mengenai hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pada pengemudi UABK Perum Damri Semarang.
2. Peneliti mendapat izin untuk melakukan penelitian pada pengemudi UABK Perum Damri Semarang.
3. UABK Perum Damri Semarang mengalami pasang surut dalam menjalankan roda operasionalnya yang mengakibatkan kerugian dan berdampak pada kesejahteraan dan kinerja karyawan. Masalah kesejahteraan karyawan merupakan hal yang sensitif bagi serikat pekerja yang akan berpengaruh pada sikap karyawan serta situasi lingkungan kerja yang dapat dilihat dari tingkat

disiplin kerja karyawan sehingga penting diadakan penelitian mengenai bagaimana hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pengemudi UABK Perum Damri Semarang.

2. Persiapan penelitian

Persiapan penelitian perlu dilakukan agar penelitian berjalan lancar dan terarah. Persiapan penelitian yang dilakukan meliputi persiapan perijinan dan persiapan alat ukur.

a. Persiapan perijinan

Persiapan perijinan yang dilakukan oleh peneliti pada awalnya adalah dengan pengajuan ijin untuk survei awal dan wawancara dan mendapat persetujuan untuk melaksanakan survey awal dan wawancara pada pengemudi UABK Perum Damri Semarang. Survei awal sekaligus wawancara dilaksanakan pada tanggal 16 Mei 2006. Pada tanggal 29 Nopember 2006 peneliti mengajukan permohonan surat ijin penelitian dengan nomor 1507/J07.1.16/AK/2006 Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro yang ditujukan kepada kantor pusat UABK Perum Damri Semarang. Penelitian dilaksanakan pada bulan Nopember hingga Desember tahun 2006. Setelah melaksanakan penelitian, peneliti mendapatkan surat keterangan telah melaksanakan penelitian dari UABK Perum Damri Semarang dengan nomor KU.33/UM.505/2006. Surat keterangan telah melakukan penelitian mencakup surat keterangan uji coba dan penelitian.

b. Persiapan alat ukur penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pengemudi UABK Perum Damri Semarang, maka untuk pengambilan data dipergunakan dua buah alat ukur yaitu Skala Disiplin Kerja dan Skala Persepsi terhadap Kompensasi. Kedua skala diujicobakan pada subjek penelitian untuk mengetahui indeks daya beda setiap aitem dan reliabilitas kedua skala sebelum dipakai untuk menjadi alat pengambilan data penelitian.

c. Uji coba alat ukur penelitian

Uji coba alat ukur penelitian dilakukan di pos pemberhentian bus yakni di Perumnas Banyumanik, Pudak Payung, Mangkang dan Pucang Gading. Uji coba ini dilaksanakan pada tanggal 30 Nopember 2006 sampai dengan 4 Desember 2006. Pelaksanaan uji coba ini dengan cara mendatangi pengemudi pada waktu jam istirahat menunggu antrian pemberangkatan setiap bus dari pukul 07.00 WIB hingga pukul 13.00. Pengisian skala oleh pengemudi berlangsung sekitar 15 menit.

Uji coba dimulai dengan peneliti memperkenalkan diri kepada pengemudi kemudian memberitahukan maksud peneliti, dan menanyakan kesediaan pengemudi untuk mengisi skala. Pengemudi yang memenuhi kriteria sebagai subjek penelitian dan bersedia menjadi subjek penelitian, maka peneliti memberikan skala kepada pengemudi untuk diisi setelah sebelumnya diberitahukan mengenai petunjuk pengisian skala tersebut. Selama pengisian, peneliti menunggu pengemudi sampai selesai mengisi skala. Setelah pengemudi selesai mengisi skala, kemudian peneliti mengucapkan terima kasih karena telah

bersedia menjadi subjek penelitian. Kemudian peneliti melanjutkan ke pengemudi yang lain dan melakukan hal yang sama sampai uji coba berakhir. Subjek yang diperoleh untuk uji coba skala berjumlah 40 orang.

Uji coba dilakukan untuk mendapatkan data mengenai besarnya reliabilitas alat ukur dan daya beda aitem dari kedua skala, sehingga dapat dipilih aitem-aitem dengan daya beda yang baik untuk dapat dipakai dalam skala penelitian. Reliabilitas alat ukur diketahui melalui teknik *Alpha Cronbach*, kedua analisis menggunakan program komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 12.0. Batas daya beda yang digunakan pada skala disiplin kerja dan skala persepsi terhadap kompensasi yaitu 0,30 berdasarkan pendapat yang disampaikan oleh Azwar (2003, h.64-65) yang menjelaskan bahwa sebagai kriteria pemilihan aitem berdasar koefisien aitem total, biasanya digunakan batasan koefisien korelasi lebih dari atau sama dengan 0,3. Aitem yang memiliki batas kriteria koefisien korelasi 0,30 telah dianggap sebagai aitem yang memiliki daya beda yang baik. Perhitungan daya beda aitem dan reliabilitas variabel-variabel penelitian dijelaskan secara lebih rinci dalam keterangan di bawah ini.

d. Uji daya beda aitem dan reliabilitas Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja dibuat berdasarkan ukuran-ukuran disiplin kerja yakni keteraturan dan ketepatan waktu kerja, ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja, mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati, menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan, semangat dan inisiatif melayani penumpang.

Keseluruhan aitem pada skala disiplin kerja berjumlah 40 aitem. Persebaran aitem pada skala disiplin kerja untuk uji coba dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.
Sebaran Aitem Skala Disiplin Kerja untuk Uji Coba

No	Ukuran Disiplin Kerja	Aitem		Jumlah Aitem	Bobot (%)
		Favorabel	Unfavorabel		
1.	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	5, 6, 27, 28	15, 16, 39, 40	8	20
2.	Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja	1, 2, 23, 24	11, 12, 31, 32	8	20
3.	Mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati	13, 14, 37, 38	3, 4, 21, 22	8	20
4.	Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan	19, 20, 33, 34	7, 8, 25, 26	8	20
5.	Semangat dan inisiatif dalam bekerja	9, 10, 29, 30	17, 18, 35, 36	8	20
	Total	20	20	40	100

Hasil uji coba menunjukkan adanya 26 aitem valid yang memiliki indeks daya beda lebih besar dari 0,30. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas Skala disajikan pada tabel di bawah ini.

Tabel 5.
Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Disiplin Kerja

Skala	R_{ix} Minimum	R_{ix} Maksimum	Koefisien Penelitian
Putaran pertama	-0,772	0,694	0,818
Putaran kedua	0,278	0,742	0,908
Putaran ketiga	0,320	0,749	0,908

Hasil uji coba menunjukkan ada 14 aitem yang gugur dengan daya beda aitem di bawah 0,30. Aitem yang gugur meliputi nomor:1, 2, 3,5, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 22, 25, 32, 37. Sebaran aitem valid dan gugur dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 6.
Sebaran Aitem Valid dan Aitem Gugur Skala Disiplin Kerja

No.	Ukuran Disiplin Kerja	Aitem				Jumlah Aitem	
		Favorabel		Unfavorabel		Valid	Gugur
		Valid	Gugur	Valid	Gugur		
1.	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	6,27, 28	5	16, 39, 40	15	6	2
2.	Ketepatan menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja	24	1, 2, 25	11, 12, 31	32	4	4
3.	Mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati	13, 38	14, 37	4, 21	3, 22	4	4
4.	Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan	20,33, 34	19	7, 8, 23, 26	-	7	1
5.	Semangat dan inisiatif dalam bekerja	29, 30	9, 10,	17, 35, 36	18	5	3
	Total	10	9	15	5	26	14

Koefisien alpha yang diperoleh dalam uji reliabilitas menunjukkan angka 0,908 yang mengindikasikan bahwa aitem-aitem yang valid dapat dipergunakan untuk penelitian. Sebaran aitem valid yang digunakan untuk penelitian dapat dilihat dalam tabel 7.

Tabel 7.
Sebaran Aitem Valid Skala Disiplin Kerja untuk Penelitian

No	Ukuran Disiplin Kerja	Aitem		Jumlah Aitem
		Favorabel	Unfavorabel	
1.	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	6(1), 27(11), 28(20)	16(6), 39(15), 40(22)	6
2.	Ketepatan dalam menggunakan pakaian dan perlengkapan kerja	24(2)	11(7), 12(16), 31(23)	4
3.	Mempergunakan bahan dan peralatan dengan hati-hati	13(3), 38(12)	4(8), 21(17)	4
4.	Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan	20(4), 33(13), 34(21)	7(9), 8(18), 23(24), 26	7
5.	Semangat dan inisiatif dalam bekerja	29(5), 30(14)	17(10), 35(19), 36(25)	5
	Total	11	15	26

Keterangan: nomor aitem dalam tanda kurung (...) dan ditebalkan adalah nomor baru aitem valid yang digunakan dalam penelitian

e. Uji daya beda aitem dan reliabilitas Skala Persepsi terhadap Kompensasi

Skala Persepsi terhadap Kompensasi disusun berdasarkan aspek-aspek persepsi dan komponen kompensasi. Aspek persepsi terhadap kompensasi yang pertama adalah bagaimana cara karyawan mengorganisasikan, menafsirkan hingga memperoleh suatu pengertian tentang kompensasi yang diterima yang terdiri atas gaji, insentif, tunjangan dan seragam dinas. Aspek kedua yakni bagaimana perasaan karyawan ketika dihadapkan pada kompensasi yang diterima berupa gaji, insentif, tunjangan dan seragam dinas. Aspek ketiga berkaitan dengan

kecenderungan perilaku individu ketika dihadapkan pada gaji, insentif, tunjangan dan seragam dinas. Keseluruhan aitem pada skala berjumlah 48 aitem. Persebaran aitem pada skala Persepsi terhadap Kompensasi untuk uji coba dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 8.
Sebaran Aitem Persepsi terhadap Kompensasi untuk Uji Coba

No.	Aspek	Gaji Pokok		Insentif		Tunjangan		Fasilitas		Jumlah Aitem
		Fav	Unfav	Fav	Unfav	Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1.	Kognisi	1, 25	10, 34	13, 37	22, 46	7, 31	16, 40	19, 43	4, 28	16
2.	Afeksi	2, 26	11, 35	14, 38	23, 47	8, 32	17, 41	20, 44	5, 29	16
3.	Konasi	3, 27	12, 36	15, 39	24, 48	9, 33	18, 42	21, 45	6, 30	16
	Total	6	6	6	6	6	6	6	6	48

Uji coba menunjukkan hasil ada 34 aitem valid dan 14 aitem gugur yang tidak dipakai untuk pengambilan data penelitian karena memiliki daya beda lebih kecil dari 0,30. Ringkasan indeks daya beda dan reliabilitas Skala Persepsi terhadap Kompensasi disajikan pada tabel 9 di bawah ini.

Tabel 9.
Indeks Daya Beda Aitem dan Reliabilitas Skala Persepsi terhadap Kompensasi

Skala	R_{ix} Minimum	R_{ix} Maksimum	Koefisien Penelitian
Putaran pertama	0,127	0,583	0,881
Putaran kedua	0,324	0,624	0,886

Hasil uji coba menunjukkan adanya 14 aitem yang gugur dengan daya beda aitem di bawah 0,30. Aitem yang gugur meliputi nomor: 1, 2, 3, 5, 9, 10, 14, 15, 18, 19, 22, 25, 32, 37. Aitem yang valid merupakan aitem daya beda yang baik. Sebaran aitem valid dan gugur dirangkum dalam tabel di bawah ini.

Tabel 10.
Sebaran Aitem Valid dan Aitem Gugur Skala
Persepsi terhadap Kompensasi

No.	Aspek		Gaji Pokok		Insentif		Tunjangan		Fasilitas		Jumlah Aitem
			Fav	Unfav	Fav	Unfav	Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1.	Kognisi	Valid	25	34	13,37	22,46	7	16,40	19,43	4, 28	13
		Gugur	1	10	-	-	21	-	-	-	3
2.	Afeksi	Valid	2,26	35	14	47	32	17,41	20	5	10
		Gugur	-	11	38	23	8	-	44	29	6
3.	Konasi	Valid	27	12,36	15	24,48	9	18, 42	-	6, 30	11
		Gugur	3	-	39	-	33	-	21,45	-	5

Koefisien alpha yang diperoleh dalam uji reliabilitas menunjukkan angka 0,886 yang mengindikasikan bahwa aitem-aitem yang valid dapat dipergunakan untuk penelitian. Sebaran aitem valid yang dipakai untuk penelitian dapat dilihat dalam tabel di bawah ini.

Tabel 11.
Sebaran Aitem Valid Skala Persepsi terhadap Kompensasi
untuk Penelitian

No	Aspek	Gaji Pokok		Insentif		Tunjangan		Fasilitas		Jumlah Aitem
		Fav	Unfav	Fav	Unfav	Fav	Unfav	Fav	Unfav	
1.	Kognisi	25(1)	34(4)	13(7), 37(26)	22(10), 46(27)	7(13)	16, 40(29)	19, 43(32)	4(21), 28(33)	13
2.	Afeksi	2, 26(24)	35(5)	14(8)	47(11)	32(14)	17, 41(30)	20	5(22)	10
3.	Konasi	27(3)	12(6), 36(25)	15(9)	24(12), 48(28)	9(15)	18, 42(31)	-	6(23), 30(34)	11
	Total	8		9		9	8			34

Keterangan : nomor aitem dalam tanda kurung (...) dan ditebalkan adalah nomor baru aitem valid yang digunakan dalam penelitian

3. Pelaksanaan Penelitian

Penelitian dimulai setelah Skala Disiplin Kerja dan Skala Persepsi terhadap Kompensasi selesai disusun berdasarkan aitem-aitem valid dari hasil uji coba. Pelaksanaan penelitian dilaksanakan mulai tanggal 21 Desember 2006 dan

berakhir pada tanggal 24 Desember 2006. Selama proses penelitian, peneliti selalu didampingi oleh Kepala Bagian Kepegawaian UABK Perum Damri Semarang Bapak Prihadi Oetomo. Pelaksanaan penelitian ini dengan cara mendatangi pengemudi Perum Damri sebelum berangkat mengoperasikan bus pada pukul 04.00 WIB. Pengisian skala oleh pengemudi berlangsung 15 menit.

Penelitian ini menggunakan alat ukur berupa Skala Disiplin Kerja yang terdiri dari 26 aitem serta Skala Persepsi terhadap Kompensasi yang berupa 34 aitem. Pengemudi yang memenuhi kriteria sebagai subjek penelitian diberikan skala untuk diisi setelah sebelumnya diberitahukan mengenai petunjuk pengisian skala tersebut. Selama pengisian, peneliti menunggu pengemudi sampai selesai mengisi skala. Setelah Pengemudi selesai mengisi skala, kemudian peneliti mengucapkan terima kasih karena telah bersedia menjadi subjek penelitian. Kemudian peneliti melanjutkan ke pengemudi lain dan melakukan hal yang sama sampai penelitian berakhir. Sebanyak 73 pengemudi ditetapkan peneliti sebagai subjek penelitian.

B. Subjek Penelitian

Alasan menggunakan pengemudi dalam penelitian ini karena pengemudi berhubungan langsung dengan penumpang selaku pengguna jasa dan pengemudi pula yang memimpin operasionalisasi armada di lapangan. Secara tidak langsung dapat dikatakan bahwa pengemudi adalah pemegang kendali dalam kelancaran pelayanan jasa Perum Damri. Masyarakat secara langsung dapat memberikan

penilaian terhadap perilaku, sikap dan penampilan pengemudi saat melayani penumpang.

Menurut Tim Penyusun Kamus Pusat Bahasa (2002, h.992) pengemudi adalah orang yang bertugas mengoperasikan alat transportasi. Menurut SK. 236/HK.706/Damri - 1993 petugas pengemudi merupakan salah satu petugas operasional Perum Damri yang diberi wewenang mengoperasikan bus dan telah memenuhi persyaratan-persyaratan sebagai petugas pengemudi.

Berbeda dengan pengemudi bus perusahaan swasta, pengemudi Perum Damri merupakan karyawan tetap perusahaan yang memiliki tugas, kewajiban dan tanggung jawab baik terhadap perusahaan maupun terhadap negara. Petugas pengemudi Perum Damri harus mampu menjaga eksistensi Perum Damri sebagai BUMN. Dilihat dari segi penampilan, petugas pengemudi Perum Damri dituntut untuk lebih rapi dan lebih berdisiplin saat bertugas. Jadwal kerja telah diatur dan jam kerja juga dibagi secara adil. Ditinjau dari segi pendapatan, petugas pengemudi Perum Damri jauh lebih terjamin karena memiliki pendapatan yang tetap, memperoleh jaminan kesehatan, tunjangan keluarga, tunjangan perusahaan dan memperoleh seragam dinas sedangkan pengemudi perusahaan swasta mendapatkan penghasilan dari sisa setoran.

Pengemudi yang menjadi subjek penelitian adalah pengemudi yang sesuai dengan karakteristik subjek yang telah ditetapkan terlebih dahulu oleh peneliti. Karakteristik subjek dalam penelitian ini yaitu :

1. Status Pengemudi

Pengemudi yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mengambil karakteristik status pengemudi yaitu sebagai karyawan tetap perusahaan dengan pertimbangan bahwa sesuai pendapat Stanton dan Boskirk (1964, h.497) bahwa karyawan yang memiliki status tetap dan jelas, karyawan memiliki kepastian sehingga dapat lebih termotivasi dalam bekerja.

2. Masa kerja

Sudah bekerja minimal dengan masa kerja satu tahun. Menurut Siswanto (2003, h.73) berpendapat bahwa seorang karyawan yang telah menekuni pekerjaannya sedikitnya satu tahun telah dapat melakukan adaptasi dengan lingkungan kerja salah satunya adalah peraturan dan prosedur kerja.

Berdasarkan karakteristik di atas maka jumlah pengemudi yang memenuhi karakteristik sebagai subjek penelitian adalah 91 pengemudi. Berdasar tabel Kreacji (Sugiyono, 2005 h. 58) untuk teknik *simple random sampling* dengan populasi 91 maka didapat subjek untuk penelitian sebanyak 73 pengemudi.

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

Analisis data bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan, namun sebelum memasuki uji hipotesis pertama-tama dilakukan uji asumsi atas data yang diperoleh.

1. Uji asumsi

Uji asumsi bertujuan untuk mengetahui terpenuhi atau tidaknya syarat-syarat yang diperlukan oleh suatu data agar dapat dianalisis. Pengujian hipotesis

penelitian memakai analisis regresi sederhana. Teknik analisis regresi sederhana mensyaratkan data yang memiliki distribusi normal dan adanya hubungan linear antara kedua variabel. Berikut ini disajikan hasil uji normalitas dan uji linearitas data hasil penelitian.

a. Uji normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui normal tidaknya sebaran skor variabel disiplin kerja dan persepsi terhadap kompensasi. Uji normalitas sebaran data penelitian menggunakan teknik *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test*.

Hasil uji normalitas menunjukkan skor *Kolmogorov-Smirnov* variabel disiplin kerja sebesar 0,908 dengan $p = 0,539$ ($p > 0,05$), yang berarti variabel disiplin kerja memiliki sebaran data yang berdistribusi normal. Variabel persepsi terhadap kompensasi juga memiliki distribusi data normal dengan skor *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,381 dengan $p = 0,933$ ($p > 0,05$). Hasil selengkapnya dari uji normalitas data penelitian dapat dilihat pada Lampiran.

b. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear antara kedua variabel penelitian. Hubungan yang linear menggambarkan bahwa perubahan pada variabel prediktor akan cenderung diikuti oleh perubahan variabel kriterium dengan membentuk garis linear.

Uji linearitas hubungan antara disiplin kerja dengan variabel persepsi terhadap kompensasi menghasilkan $F_{Lin} = 35,60142$ dengan nilai signifikansi 0,0000 ($p < 0,05$). Keterangan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang linear antara variabel disiplin kerja dengan variabel persepsi terhadap kompensasi,

dengan demikian analisis data dapat diteruskan dengan uji hipotesis melalui teknik analisis regresi. Hasil uji linearitas variabel penelitian tercantum dalam lampiran.

2. Uji hipotesis

Uji hipotesis dimaksudkan untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan persepsi terhadap kompensasi. Analisis regresi sederhana menunjukkan seberapa besar hubungan antara disiplin kerja dengan persepsi terhadap kompensasi melalui $r_{xy} = 0,578$. Koefisien korelasi tersebut mengindikasikan adanya hubungan antara variabel disiplin kerja dengan persepsi terhadap kompensasi. Tidak adanya tanda negatif pada angka 0,578 menunjukkan arah hubungan yang positif dimana semakin tinggi persepsi terhadap kompensasi akan membuat disiplin kerja pengemudi relatif meningkat.

Tingkat signifikansi sebesar $p = 0,0000$ ($p < 0,05$) menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara disiplin kerja dengan persepsi terhadap kompensasi. Hasil tersebut membuktikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dengan persepsi terhadap kompensasi diterima. Perhitungan statistik selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 12.

Tabel 12.
Deskripsi Statistik Penelitian

Variabel	Mean	Standar Deviasi	N
Disiplin Kerja	71,42	9,157	73
Persepsi terhadap Kompensasi	79,85	10,507	73

F hitung dalam penelitian ini sebesar 35,60142 dengan tingkat signifikansi 0,0000. Probabilitas (0,0000) lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat dipakai untuk memprediksi disiplin kerja.

Hubungan antara disiplin kerja dengan persepsi terhadap kompensasi dapat digambarkan dalam persamaan garis regresi sesuai hasil yang tercantum Tabel 13.

Tabel 13.
Koefisien Persamaan Garis Regresi

Sumber Variasi		Koefisien Tidak Terstandar		Koefisien Terstandar	t	Sig.
		B	Standar Kesalahan	Beta		
1	Konstan	31,209	6,797		4,591	0,000
	Persepsi terhadap kompensasi	0,504	0,084	0,578	5,967	0,000

Tabel 13 tersebut menunjukkan besarnya nilai konstanta dan variabel prediktor, yaitu persepsi terhadap kompensasi untuk memprediksi variasi yang terjadi pada variabel kriterium, yaitu disiplin kerja. Berdasar tabel 13 di atas, dapat diketahui nilai konstanta dan koefisien persamaan garis regresi yang dapat memprediksi variasi yang terjadi pada variabel terikat melalui persamaan garis regresi. Persamaan garis regresi pada hubungan kedua variabel tersebut (Hasan, 2005, h.250) adalah : $y = 31,209 + 0,504 x$

Persamaan garis regresi ini berarti bahwa jika tidak ada perubahan pada persepsi terhadap kompensasi maka skor disiplin kerja sebesar 31,209.

Tabel 14.
Koefisien Determinasi Penelitian

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Standard Error of Estimate
1	0,578	0,334	0,325	7,526

Pada Tabel 14 nampak bahwa besarnya koefisien determinasi adalah 0,334. Angka tersebut dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini persepsi terhadap kompensasi memiliki sumbangan efektif sebesar 33% terhadap disiplin kerja. Makna yang diperoleh dari angka tersebut yaitu bahwa variabel disiplin kerja dapat dijelaskan oleh persepsi terhadap kompensasi sebesar 33,4 %. Sisanya sebesar 66,6 % ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini dan diduga turut berperan dalam disiplin kerja pengemudi. Faktor-faktor itu antara lain yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, ancaman dan sanksi atas pelanggaran peraturan, keadilan, jaminan kesejahteraan karyawan, peraturan yang berlaku serta hubungan kemanusiaan di tempat kerja (Hasibuan, 2005 h. 213).

3. Analisis Tambahan

Analisis tambahan dilakukan untuk melihat apakah ada perbedaan tingkat disiplin kerja pada subjek dengan tingkat pendidikan yang berbeda. Analisis tambahan ini menggunakan analisis data anova satu jalur. Tingkat pendidikan yang ada pada subjek antara lain SD, SMP dan SMA. Hasil perhitungan anova satu jalur di peroleh $F_{hitung} = 26,571$ ($p > 0,05$) sehingga dapat dinyatakan bahwa

tidak ada perbedaan tingkat disiplin kerja pada subjek dengan tingkat pendidikan SD, SMP dan SMA.

D. Deskripsi Subjek Penelitian

Berdasarkan skor yang diperoleh, maka didapat gambaran umum mengenai kondisi disiplin kerja dan persepsi terhadap kompensasi pada subjek yang diteliti. Hasil analisis selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 15.
Gambaran Umum Skor Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Statistik	Hipotetik	Empirik
Disiplin Kerja	Skor minimum	26	56
	Skor maksimum	104	91
	<i>Mean</i>	65	71,42
	Standar deviasi	13	9,157
Persepsi terhadap Kompensasi	Skor minimum	34	58
	Skor maksimum	136	103
	<i>Mean</i>	85	79,85
	Standar deviasi	17	10,507

Sesuai dengan gambaran umum tentang skor disiplin kerja dan persepsi terhadap kompensasi tersebut, kemudian dibuat kategorisasi. Menurut Azwar (2003, h.107-109) tujuan kategorisasi adalah untuk menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang terpisah secara berjenjang menurut kontinum berdasarkan atribut yang diukur. Kategorisasi tersebut bersifat relatif, sehingga luasnya interval yang mencakup setiap kategorisasi boleh ditetapkan oleh peneliti selama penetapan tersebut berada dalam batas kewajaran. Penyusun skala dapat menetapkan untuk membuat lima atau enam kategorisasi sesuai dengan tingkat diferensiasi yang dikehendaki akan tetapi semua itu ditetapkan lebih dahulu batasannya berdasarkan satuan deviasi standar tersebut di atas dengan

memperhitungkan rentangan skor minimum-maksimum hipotetiknya. Penetapan kategorisasi tersebut didasarkan pada satuan standar deviasi dalam tabel 15 di atas, dengan rentangan angka-angka minimal dan maksimal secara teoritis. Kategorisasi variabel-variabel penelitian dapat dilihat dalam Tabel 16 dan Tabel 17.

Tabel 16.
Kondisi Empiris Disiplin Kerja Pengemudi

Sangat Rendah	Rendah	Sedang	Tinggi	Sangat Tinggi
-	6 subjek (8,22%)	33 subjek (45,20%)	28 subjek (38,35%)	6 subjek (8,22%)
45,5	58,5	71,5	84,5	

Tabel 15 mengenai gambaran umum skor variabel-variabel penelitian menunjukkan bahwa *mean* empirik variabel disiplin kerja pada penelitian ini sebesar 71,42 dengan skor minimum 56 dan skor maksimum 91 dimana *mean* hipotetik sebesar 65 dengan standar deviasi hipotetik 13. Skor total variabel disiplin kerja dari masing-masing subjek tersebar dari kategori rendah sebanyak 6 subjek, sedang sebanyak 33 subjek, tinggi sebanyak 28 subjek, sangat tinggi sebanyak 6 subjek dan tidak ada subjek yang masuk dalam kategori sangat rendah. Sebaran tersebut dominan terletak pada kategori sedang yakni diantara 58,5 – 71,5 mengindikasikan bahwa disiplin kerja pengemudi Perum Damri UABK Semarang pada saat diadakan penelitian berada dalam kategori sedang. Kategorisasi selanjutnya dilaksanakan atas variabel persepsi terhadap kompensasi, dan hasilnya dapat dilihat dalam Tabel 17.

Tabel 17.
Kondisi Empiris Persepsi terhadap Kompensasi Pengemudi

Sangat Buruk	Buruk	Sedang	Baik	Sangat Baik
3 subjek (4,11%)	25 subjek (34,24%)	39 subjek (53,42%)	6 subjek (8,22%)	-
59,5	76,5	93,5	110,5	

Mengacu pada Tabel 15, telah diketahui bahwa *mean* empirik variabel persepsi terhadap kompensasi dalam penelitian ini adalah sebesar 79,85 dengan skor minimum 58 dan skor maksimum 103 dimana *mean* hipotetik sebesar 85 dengan standar deviasi hipotetik sebesar 17. Skor total variabel persepsi terhadap kompensasi dari masing-masing subjek tersebar dari kategori sangat rendah sebanyak 3 subjek, rendah sebanyak 25 subjek, sedang sebanyak 39 subjek, tinggi sebanyak 28 subjek dan tidak ada subjek yang masuk pada kategori sangat tinggi. Sebaran tersebut dominan terletak pada kategori sedang yakni diantara 76,5 – 93,5 yang mengindikasikan bahwa persepsi terhadap kompensasi pengemudi UABK Perum Damri Semarang pada saat diadakan penelitian berada pada kategori sedang.

BAB V

PENUTUP

A. Pembahasan

Pengujian Hipotesis dengan teknik analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa ada hubungan yang nyata antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja pengemudi UABK Perum Damri Semarang sebagaimana ditunjukkan oleh angka korelasi $r_{xy} = 0,578$ dengan tingkat signifikansi korelasi sebesar $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Tidak adanya tanda negatif pada angka $0,578$ mengindikasikan arah hubungan yang positif, yaitu setiap kenaikan skor persepsi terhadap kompensasi pengemudi UABK Perum Damri Semarang, akan diikuti dengan kenaikan skor disiplin kerja pengemudi.

Penelitian ini menunjukkan hasil yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja petugas pengemudi UABK Perum Damri Semarang. Korelasi antara dua variabel tersebut signifikan dengan arah hubungan yang positif. Semakin baik persepsi terhadap kompensasi pengemudi maka akan cenderung diikuti dengan semakin tingginya disiplin kerja.

Hasil penelitian berdasarkan analisis data dan kategori menunjukkan bahwa secara umum disiplin kerja pengemudi UABK Perum Damri Semarang termasuk pada tingkat sedang, yaitu antara 58,5 sampai dengan 71,5. Artinya, bahwa ketika diadakan penelitian, subjek memiliki disiplin kerja pada tingkat sedang. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Nuwanti (2001, h.37) pada

96 pengemudi mengenai pengetahuan, sikap dan persepsi pengemudi angkutan umum terhadap perilaku disiplin berlalu lintas di Terminal Depok menunjukkan bahwa 51,2% dari seluruh subjek penelitian menunjukkan perilaku yang tidak disiplin.

Disiplin kerja memiliki peran penting bagi tercapainya efektivitas dan efisiensi kerja. Hasil penelitian Kusnan (www.damandiri.or.id/detail.php?id=335) mengenai analisis sikap iklim organisasi, etos kerja dan disiplin kerja dalam menentukan efektivitas kinerja organisasi di Garnisun tetap III Surabaya dengan sampel sebanyak 62 subjek yang terdiri atas anggota TNI AD, AL, dan AU serta pegawai sipil Garnisun Tetap III Surabaya menunjukkan hasil bahwa iklim organisasi dan etos kerja kurang menentukan efektivitas kinerja organisasi, sedangkan disiplin kerja menentukan efektivitas kinerja organisasi.

Disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja karyawan merupakan bukti seberapa jauh kinerja seorang karyawan. Penelitian Listianto & Setiaji (www.eprints.ums.ac.id/146/-26k) mengenai pengaruh kepuasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PDAM kota Surakarta menunjukkan hasil bahwa kepuasan, motivasi dan disiplin kerja karyawan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kota Surakarta. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin merupakan aspek penting yang harus selalu diperhatikan oleh setiap organisasi guna mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Tingkat disiplin kerja pengemudi pada kategori sedang salah satunya dapat dilihat dari ketepatan pengemudi dalam penggunaan seragam dan perlengkapan kerja. Menurut Lateiner & Levine (1983, h.63) salah satu perilaku yang menunjukkan kedisiplinan karyawan adalah ketepatan dan kerapian dalam mengenakan pakaian dan perlengkapan kerja. Berdasarkan observasi ketika melakukan uji coba dan penelitian tampak bahwa seluruh pengemudi telah mengenakan seragam saat bertugas akan tetapi terdapat beberapa pengemudi yang tidak dapat menjaga kerapian penggunaan seragam yang terlihat dari baju yang tidak dimasukkan, kancing yang dibuka sebagian dan tidak mengenakan sepatu dan kaos kaki..

Tinggi rendahnya disiplin kerja karyawan dapat juga dilihat dari ketepatan waktu kerja, yakni karyawan berusaha untuk datang dan pulang kerja tepat waktu (Hasibuan, 2005, h.194). UABK Pengemudi Perum Damri Semarang telah datang minimal 15 menit sebelum jam pemberangkatan bus untuk mengisi lembar absensi dan mempersiapkan surat-surat kendaraan. Dalam mengoperasikan bus pengemudi berusaha mengatur kecepatan bus. berdasarkan hasil wawancara pengemudi mengaku memilih memperpanjang waktu dengan jalan memperlambat laju bus ketika jam-jam sepi penumpang dan mangkal di halte atau tempat-tempat tertentu untuk menunggu penumpang.

Disiplin kerja pengemudi pada tingkat sedang ditunjukkan pula oleh kesediaan pengemudi dan kondektur untuk bersama-sama membersihkan bus, mengontrol kondisi mesin bus dan tekanan sehingga apabila terjadi kerusakan dapat segera diperbaiki sehingga tidak mengganggu kelancaran kegiatan

operasional bus. Kondisi ini menunjukkan bahwa pengemudi juga memperhatikan kondisi dan kelayakan bus sebelum berangkat beroperasi. Sesuai dengan yang diungkapkan oleh Lateiner & Levine (1983, h.63) bahwa disiplin kerja karyawan dapat juga dilihat dari penggunaan bahan-bahan dan peralatan. Artinya dalam melaksanakan tugas tidak hanya mempergunakan peralatan pendukung saja akan tetapi juga menjaga dan merawat peralatan yang digunakan.

Pelayanan terhadap masyarakat selaku pengguna jasa bus Damri dapat juga menjadi indikator disiplin kerja pengemudi bus Damri. Hasil wawancara dengan masyarakat menunjukkan bahwa masyarakat lebih senang memanfaatkan jasa bus Damri karena tarifnya lebih murah. Akan tetapi ada beberapa kru yang meminta tarif diatas tarif normal bus Damri. Waktu perjalanan standar, tidak terlalu lama dan tidak terlalu cepat, tetapi pada jam-jam sepi penumpang sering kali memperlambat laju kendaraan dan mangkal di halte atau tempat tertentu untuk menunggu penumpang sehingga waktu perjalanan lebih lama. Pada jam-jam ramai penumpang, kru bus menaikkan penumpang hingga berdesak-desakan melebihi muatan. Beberapa kru kadang menurunkan penumpang ditempat yang tidak semestinya. Meskipun demikian masyarakat masih bersedia memanfaatkan jasa bus Damri karena jam operasionalnya lebih panjang jika di bandingkan bus lain. Pagi hari sebelum bus lain beroperasi bus Damri telah beroperasi melayani masyarakat.

Hasil analisis data penelitian dengan teknik analisis regresi juga menunjukkan bahwa persepsi terhadap kompensasi dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 33,4 % terhadap disiplin kerja pengemudi

UABK Perum Damri Semarang. 66,6 % sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini dan diduga turut berperan terhadap disiplin kerja pengemudi Perum Damri. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2005, h.213) antara lain kesesuaian antara tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, pengawasan melekat, sanksi hukuman dan ketegasan. Manan (dalam Ravianto, 1987, h.104) menyatakan bahwa tinggi rendahnya disiplin karyawan dapat dipengaruhi oleh adanya peraturan perundangan yang diikuti dengan pelaksanaan yang tegas, pengaturan pelaksanaan hak dan kewajiban, pimpinan yang dinamis, sasaran proses produksi yang teratur, serta sistem dan prosedur kerja yang jelas.

Disiplin kerja pengemudi pada tingkat sedang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah pelaksanaan pengawasan di lapangan. Menurut hasil wawancara mendalam dengan lima pengemudi dan hasil wawancara singkat dengan pengamat pemeriksa lapangan, bahwa pengamat pemeriksa lapangan Petugas pengamat pemeriksa angkutan berada di pos-pos tertentu yang dilalui oleh rute bus dengan tujuan agar dapat memantau perjalanan setiap bus dan mengatur jarak dan waktu perjalanan antar bus Damri agar tidak saling mendahului. Petugas pengamat pemeriksa angkutan juga bertugas menerima laporan dan mencatat jumlah muatan bus untuk sekali jalan. Tujuannya adalah agar jumlah muatan setiap bus dapat diketahui dan juga untuk mencegah agar kru bus tidak beroperasi melebihi muatan. Mengenai bagaimana perilaku pengemudi ketika bertugas melayani penumpang lepas dari pengawasan pengamat pemeriksa lapangan. Menurut Hasibuan (2005, h.196) tinggi rendahnya disiplin

kerja karyawan salah satunya ditentukan dengan adanya pengawasan melekat dari petugas. Melalui pengawasan melekat berarti ada petugas yang diberikan wewenang untuk melakukan pengawasan yang harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pengemudi adalah berkaitan dengan kejelasan prosedur kerja. Menurut Manan (dalam Ravianto, 1987 h.104) adanya sistem dan metode kerja yang teratur dalam pelaksanaan fungsi, kewenangan, tugas dan tanggung jawab pekerjaan berperan dalam menciptakan disiplin kerja karyawan. Kejelasan prosedur kerja akan merujuk pada semakin terarahnya pelaksanaan kerja sehingga karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan spesifikasi tugas yang tepat. UABK Perum Damri Semarang telah menetapkan standar hari kerja untuk setiap pengemudi adalah 25 hari kerja untuk setiap bulannya. Satu hari kerja terdiri atas 12 putaran perjalanan dan harus memberikan setoran minimal Rp 600.000,00. Menurut Ka Subag Kepegawaian penetapan batas minimal setoran disalahartikan oleh pengemudi. Perusahaan mengharapkan setoran yang diberikan adalah minimal Rp 600.000,00 dan apabila perolehan yang didapat lebih dari batas minimal diharapkan pengemudi dan kondektur memberikan sisanya kepada perusahaan bukan untuk pendapatan pribadi pengemudi dan kondektur. Pelanggaran juga terjadi pada akhir shift kedua karena diatas jam 20.00 WIB sudah tidak ada petugas pengawas lapangan dan seharusnya pengemudi telah memulangkan bus. Waktu seperti ini yang dimanfaatkan oleh pengemudi beserta kondektur untuk menambah putaran tanpa

sepengetahuan petugas pengawas sehingga setoran yang diperoleh masuk kepada pengemudi dan kondektur.

Faktor berikutnya yang diduga ikut mempengaruhi tingkat disiplin kerja pengemudi adalah pelaksanaan pemberian sanksi dan hukuman bagi karyawan yang melakukan pelanggaran kurang tegas. Menurut Hasibuan (2005, h.197) sanksi hukuman harus ditetapkan berdasarkan pertimbangan yang logis, masuk akal dan diinformasikan kepada seluruh karyawan dan juga harus sepadan untuk setiap tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan karyawan. Pada dasarnya Perum Damri memiliki peraturan disiplin kerja untuk seluruh karyawan yang ditetapkan dalam keputusan Direksi Perum Damri Nomor SK 236/HK.703/Damri-1993. Setiap bentuk pelanggaran peraturan yang dilakukan oleh seluruh karyawan akan dikenai sanksi sesuai dengan bentuk pelanggaran dalam tiga tingkatan yakni sanksi hukuman ringan, sedang dan berat. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri atas teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas secara tertulis, dan pembebanan ganti rugi ringan. Hukuman disiplin sedang terdiri atas peringatan keras tertulis, pembebanan ganti rugi sedang, penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun, penurunan gaji sebesar satu kali gaji berkala untuk paling lama satu tahun dan penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun. Hukuman disiplin berat terdiri atas peringatan keras terakhir dengan kewajiban membuat pernyataan tertulis bermeterai cukup, pembebanan ganti rugi berat, penurunan pangkat pada pangkat yang setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian sementara, pemberhentian dengan hormat tidak atas

permintaan sendiri sebagai pegawai Perum Damri hingga pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai Perum Damri.

Berdasarkan catatan dari bagian kepegawaian sanksi hukuman kebanyakan diberikan kepada awak bus terutama pengemudi berupa teguran lisan dan dilanjutkan dengan surat peringatan tertulis dengan tingkat pelanggaran yang hampir serupa yakni masalah absensi dan setoran. Kurang tegasnya sanksi hukuman terlihat dari standar hari kerja yang dicapai pengemudi. Data dari bagian kepegawaian menunjukkan bahwa ada beberapa pengemudi dengan standar hari kerja setiap bulan kurang dari 25 akan tetapi tidak mendapatkan sanksi hukuman.

Disiplin kerja pengemudi dapat juga disebabkan karena kurang optimalnya pembinaan disiplin kerja kepada pengemudi dan kondektur. Menurut hasil wawancara dengan lima pengemudi bahwa pembinaan disiplin kerja langsung oleh pimpinan UABK Perum Damri Semarang dilakukan satu bulan sekali kurang efektif sebab kurang mengarah pada maksud dan tujuan diadakannya pembinaan. Selain itu, apel pagi yang pernah dilakukan, untuk saat ini telah ditiadakan dengan alasan untuk menghemat waktu. Inspeksi mendadak ke lapangan dilakukan ketika ada permasalahan berkaitan dengan operasionalisasi bus.

Pemimpin memiliki peran yang cukup kuat dalam menentukan disiplin kerja karyawan. Komunikasi yang efektif antara pimpinan dan bawahan diperlukan untuk menjembatani jarak antar keduanya sehingga pemimpin mengetahui bagaimana kondisinya baik berkaitan dengan kebijakan perusahaan, kesejahteraan karyawan, hingga kinerja yang dihasilkan dengan harapan pemimpin dapat mengambil keputusan-keputusan dalam menyelesaikan

permasalahan dan menghindari terjadi konflik dalam perusahaan. Menurut Gibson (1992, h.324) bahwa efektivitas, kejelasan dan ketepatan komunikasi antara pimpinan dan bawahan akan mempengaruhi perilaku dan prestasi bawahan. Di UABK Perum Damri Semarang komunikasi antara pimpinan dengan seluruh pengemudi dan kondektur dilakukan pada agenda rutin pembinaan disiplin kerja setiap satu bulan sekali. Pada kesempatan tersebut pengemudi dan kondektur dapat menyampaikan saran, kritik maupun keluhan kepada pimpinan. Menurut keterangan dari pengemudi, sikap pimpinan UABK Perum Damri Semarang cukup baik, pimpinan bersedia mendengarkan kritik, saran, masukan dan keluhan karyawan.

Kepercayaan karyawan kepada atasan juga dapat menentukan disiplin kerja karyawan. Penelitian Bunga (2005, h.213) mengenai hubungan antara kepercayaan pada atasan dengan disiplin kerja pada karyawan bagian unit Networking Regional di kantor pusat PT TELKOM Divre IV Jateng dan DIY menunjukkan adanya koefisien korelasi sebesar 0,403 ($p < 0,005$) yang mengindikasikan bahwa terdapat hubungan yang positif secara signifikan antara kepercayaan kepada atasan dengan disiplin kerja. Oleh karena itu, guna meningkatkan disiplin kerja karyawan peranan pimpinan harus benar-benar diperhatikan.

Tingkat pendidikan pengemudi juga beragam dari SD hingga SMA. Perum Damri tidak memiliki standar batas tingkat pendidikan yang jelas dalam seleksi penerimaan pengemudi. Yuwono (1983, h. 63-64) menyatakan bahwa penempatan pegawai yang tidak tepat dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja

karyawan. Jumlah tenaga kerja yang tidak sebanding dengan jumlah lapangan kerja yang tersedia menyebabkan banyak tenaga kerja bekerja pada bidang yang tidak sesuai dengan jalur pendidikannya yang berdampak pada kinerja yang ditampilkan. Hasil uji anova satu jalur menunjukkan hasil bahwa tidak ada perbedaan tingkat disiplin kerja antara pengemudi dengan tingkat pendidikan SD, SMP maupun SMA, hal ini kemungkinan dapat disebabkan karena kebanyakan pengemudi mengikuti ujian penyesuaian guna mencapai ijazah pendidikan yang lebih tinggi dengan tujuan untuk mendapat kenaikan golongan kepegawaian.

Hasil penelitian berdasarkan analisis data dan kategori menunjukkan bahwa secara umum persepsi terhadap kompensasi pengemudi Perum Damri UABK Semarang termasuk pada tingkat sedang cenderung rendah, yaitu antara 76,5 sampai dengan 93,5. Artinya, bahwa ketika diadakan penelitian, subjek memiliki persepsi terhadap kompensasi pada tingkat sedang. Hasil tersebut menjelaskan bahwa pengemudi memiliki pandangan yang cenderung kurang baik terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Secara umum kompensasi terdiri dari dua komponen, yaitu komponen finansial dan nonfinansial. Komponen yang digunakan dalam penelitian ini adalah komponen finansial yang berbentuk gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas; sedangkan kompensasi nonfinansial tidak dilibatkan dalam penelitian ini. Kompensasi nonfinansial terdiri dari kepuasan yang diperoleh dari pekerjaan itu sendiri dan lingkungan tempat seseorang bekerja.

Pengemudi merupakan petugas lapangan, bekerja dalam kondisi lingkungan kerja yang panas, bising dan polusi. Hal tersebut dapat dipersepsikan

sebagai lingkungan kerja yang kurang baik, karena memiliki dampak yang buruk bagi kesehatan. Kondisi ini dapat mendorong pengemudi untuk mengambil keputusan sendiri tanpa mengindahkan peraturan sehingga dapat dikatakan kurang disiplin.

Pengemudi akan memberikan persepsi secara berbeda terhadap kompensasi yang diterimanya. Menurut Robbins (1996, h.126) ada tiga hal yang menyebabkan perbedaan persepsi pada setiap individu yakni kondisi individu yang melakukan persepsi, situasi saat terjadinya persepsi dan objek yang dipersepsi. Karakteristik-karakteristik pribadi pengemudi menyangkut seberapa besar motif dan kebutuhannya akan kompensasi menentukan bagaimana persepsi pengemudi terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Tujuan pengemudi bekerja adalah agar mendapatkan imbalan untuk dapat memenuhi kebutuhan keluarga, akan tetapi realitas yang ada menunjukkan bahwa pengemudi tidak dapat menerima kompensasi tepat waktu dan bahkan terlambat dibayarkan hingga tiga bulan.

Keadaan sosial ikut menentukan persepsi pengemudi. Berdasarkan informasi dari pengemudi, besarnya gaji dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan tidak sebanding dengan beban kerja dan resiko kerja yang harus ditanggung. Besarnya gaji dan tunjangan keluarga juga kurang sebanding dengan biaya hidup dan kondisi ekonomi saat ini. Komponen dan karakteristik kompensasi sendiri dapat pula mempengaruhi persepsi pengemudi terhadap kompensasi. Pengemudi berharap akan adanya uang lembur yang diberikan kepada kru apabila hari kerja yang dihasilkan melampaui standar hari kerja

perusahaan. Rendahnya gaji, tunjangan yang kecil dan insentif yang tidak sebanding dengan produktivitas yang dihasilkan serta terlambatnya pembayaran gaji menyebabkan pengemudi memberikan persepsi yang kurang baik akan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Namun demikian pengemudi Perum Damri berpendapat meskipun gaji diberikan terlambat oleh perusahaan akan tetapi nominal yang diterima nantinya adalah tetap selain itu gaji yang diterima juga lebih besar jika dibandingkan dengan pengemudi bus swasta sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Qiuserto dkk (1998, h.25) mengenai sistem pembagian pendapatan angkutan kota di Kotamadya Yogyakarta pada kru bus seperti pengemudi dan kondektur menunjukkan hasil bahwa sistem setoran mengakibatkan pembagian pendapatan kru bus tidak tetap, sistem pembagian berupa insentif tanpa ada gaji pokok permanen bagi kru bus sehingga mengakibatkan kru tidak tenang dan berperilaku buruk di jalan, memiliki beban memenuhi target setoran sehingga seringkali memacu bus dengan kecepatan tinggi hingga mengancam keselamatan penumpang dan timbul kompetisi tidak sehat diantara para pengemudi bus kota.

Hasibuan (2005, h.213) menyatakan bahwa pemberian balas jasa atau kesejahteraan akan memberikan kepuasan dan kecintaan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Siagian (1998, h.253) berpendapat bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para karyawan dalam suatu perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif bagi kepentingan organisasi. Penelitian

Listianto & Setiaji (www.eprints.ums.ac.id/146/-26k) mengenai pengaruh kepuasan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada 120 karyawan PDAM kota Surakarta menunjukkan hasil bahwa kepuasan, motivasi dan disiplin kerja karyawan baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM kota Surakarta. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat menentukan bagaimana kinerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam suatu perusahaan.

Persepsi pengemudi terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan dapat mendorong ketidakpuasan pengemudi yang selanjutnya dapat memicu berbagai tindakan yang merugikan bagi perusahaan seperti ketidakpuasan pengemudi, tingkat kemangkiran yang cukup tinggi, bekerja tidak sesuai dengan prosedur dan aksi mogok kerja. Robbins (1997, h.184) menyatakan bahwa ketidakpuasan karyawan dapat dinyatakan dalam sejumlah cara. Misalnya, daripada berhenti bekerja, karyawan dapat mengeluh, menjadi tidak patuh, mencuri aset organisasi, atau mengabaikan sebagian dari tanggung jawabnya. Rendahnya tingkat kompensasi serta waktu pembayaran yang tidak sesuai dengan kesepakatan memungkinkan mendorong karyawan mengurangi usahanya dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat dilihat dari rendahnya disiplin kerja karyawan.

Penelitian Aritonang (www1.bpkpenabur.or.id/jurnal/04/001-016.pdf) di SMP Penabur Jakarta dengan melibatkan 60 guru tetap menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap kompensasi

dengan kinerja guru SMP Penabur Jakarta, yang artinya bahwa semakin baik persepsi guru terhadap kompensasi yang diterima akan diikuti dengan semakin baik kinerja yang dihasilkan oleh guru. Persepsi terhadap kompensasi juga memberikan sumbangan efektif sebesar 6,76% kepada kinerja guru.

Penelitian ini masih sangat jauh dari kesempurnaan dan memiliki beberapa kelemahan, antara lain yaitu perbedaan kondisi pelaksanaan waktu uji coba dan waktu penelitian menyebabkan kurang diperhatikannya faktor psikologis lainnya yang dimungkinkan dapat mempengaruhi respon subjek dalam memberikan jawaban pada skala. Sempitnya waktu pelaksanaan penelitian juga merupakan kendala yang dihadapi oleh peneliti, subjek hanya memiliki waktu maksimal 15 menit untuk menyelesaikan skala karena terpancang oleh waktu pemberangkatan bus. Kendala lain yang dialami peneliti adalah penelitian dilaksanakan sebelum pengemudi berangkat mengemudikan bus pada jam 04.00 WIB.

B. Simpulan

Setelah dilakukan pengukuran, analisis dan interpretasi data variabel disiplin kerja dan variabel persepsi terhadap kompensasi pada pengemudi UABK Perum Damri Semarang, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara persepsi terhadap kompensasi dengan disiplin kerja dengan koefisien korelasi sebesar 0,578 ($p < 0,05$).
2. Hasil penelitian ini juga menunjukkan tingkat disiplin kerja pada kategori sedang dengan skor antara 58,5 sampai dengan 71,5 dan persepsi terhadap kompensasi pada kategori sedang dengan skor 76,5 sampai dengan 93,5.

3. Persepsi terhadap kompensasi dalam penelitian ini memberikan sumbangan efektif sebesar 33,4 % terhadap disiplin kerja dan 66,6% sisanya ditentukan oleh faktor-faktor lain yang tidak diungkap dalam penelitian ini dan diduga turut berperan terhadap disiplin kerja pengemudi Perum Damri seperti peran pemimpin, kejelasan prosedur kerja, pengawasan melekat, undang-undang dan sanksi hukuman yang tegas.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Pengemudi

Pengemudi diharapkan untuk dapat mengkomunikasikan keluhan-keluhan dengan lebih baik dan sesuai dengan prosedur yang berlaku. Pengemudi juga dapat memberikan saran dan masukan kepada perusahaan secara terbuka pada setiap agenda rapat rutin berkaitan dengan kebijakan-kebijakan yang dirasa kurang sesuai atau perlu dilakukan pembenahan karena sudah tidak sesuai dengan kondisi nasional saat ini. Adanya komunikasi yang baik antara karyawan dengan pihak manajemen perusahaan maka aksi unjuk rasa dan mogok kerja dapat dihindari. Peran aktif antara karyawan dan pimpinan yang sejalan akan membawa kemajuan bagi perusahaan.

2. Bagi pihak Perum Damri UABK Semarang

Pihak perusahaan diharapkan dapat mensosialisasikan visi, misi dan tujuan Perum Damri kepada seluruh karyawannya sehingga karyawan lebih mengerti

arah dan tujuan perusahaan. Pencapaian kinerja perusahaan juga perlu untuk dipublikasikan sehingga seluruh karyawan mengerti kondisi perusahaan dengan harapan baik pihak manajemen maupun karyawan dapat bekerja sama dalam meningkatkan produktivitas perusahaan.

Peraturan yang telah ada perlu untuk disosialisasikan kembali sehingga seluruh karyawan mengerti dan memahami tugas dan kewajiban sesuai dengan jabatannya dan mengetahui resiko sanksi hukuman yang akan dikenakan apabila melakukan pelanggaran.

Agenda rapat rutin dan pembinaan disiplin karyawan yang telah ada perlu untuk ditingkatkan dan pelaksanaannya disesuaikan dengan sasaran dan tujuan yang dimaksud. Pengawasan dan inspeksi mendadak perlu untuk dilaksanakan secara teratur bukan hanya ketika ada permasalahan dilapangan.

Prosedur kerja untuk masing-masing bidang pekerjaan perlu untuk dibenahi sehingga setiap karyawan memiliki pedoman dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

3. Bagi peneliti berikutnya

Peneliti selanjutnya yang tertarik untuk melakukan penelitian terhadap disiplin kerja diharapkan untuk memperhatikan variabel-variabel lain yang belum diamati dalam penelitian ini, seperti kondisi lingkungan fisik dan psikologis, kepemimpinan, budaya organisasi, kesempatan untuk mengembangkan karir. Selain itu dapat pula melibatkan subjek lain seperti staf kantor, kondektur atau pengawas lapangan sebagai subjek penelitian.

Penelitian selanjutnya dapat pula dilaksanakan pada bidang pekerjaan lain, sehingga tidak terbatas pada bidang pelayanan transportasi saja.

**BUKU SKALA DISIPLIN KERJA DAN PERSEPSI TERHADAP
KOMPENSASI UNTUK UJI COBA**

Kepada Yth.

Pengemudi Perum Damri

di tempat

Saya mahasiswi strata satu (S1) Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang sedang menempuh skripsi dalam rangka menyelesaikan pendidikan sarjana strata satu. Untuk itu saya mohon kerjasama Anda dalam mengisi skala psikologi ini. Perlu Anda ketahui bahwa jawaban Anda akan dijamin kerahasiaannya serta semua jawaban Anda adalah benar.

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Rosita Dian Wardhany

PETUNJUK Pengerjaan Skala

1. Tulislah terlebih dahulu identitas diri Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Bacalah setiap pertanyaan dengan teliti dan jawablah **sesuai dengan keadaan diri Anda**. Semua jawaban adalah **BENAR**.
3. Pilihlah satu jawaban dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban:

Untuk Skala A :

- SS** jika Anda **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
- S** jika Anda **SETUJU** dengan pernyataan tersebut.
- TS** jika Anda **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

STS jika Anda **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan tersebut.

Untuk Skala B :

SS jika pernyataan tersebut **SANGAT SESUAI** dengan keadaan Anda.

S jika pernyataan tersebut **SESUAI** dengan keadaan Anda.

TS jika pernyataan tersebut **TIDAK SESUAI** dengan keadaan Anda.

STS jika pernyataan tersebut **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan keadaan Anda.

4. Bila Anda ingin mengganti jawaban, berilah dua tanda garis (=) pada jawaban yang pertama kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban pengganti.

Contoh : $[\text{SS}] \leftarrow [\text{S}]$ $[\text{TS}]$ $[\text{STS}]$
 $[\text{SS}] \leftarrow [\text{S}]$ $[\text{TS}] \times$ $[\text{STS}]$

5. Periksa kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab semua.

Selamat Mengerjakan dan Terima Kasih Atas

Kerjasamanya

IDENTITAS DIRI

Usia :

Golongan Kepegawaian :

Masa Kerja :

Pendidikan Terakhir :

Status Perkawinan :

SKALA A

PERNYATAAN	JAWABAN			
1. Saya akan tetap mengenakan seragam kerja meskipun sebenarnya saya kurang nyaman memakainya.	SS	S	TS	STS
2. Saya akan menegur kondektur yang melilitkan handuk saat bertugas.	SS	S	TS	STS
3. Jika bus terlihat kotor, saya menyuruh kondektur atau teman kerja lainnya untuk membersihkan bus.	SS	S	TS	STS
4. Saya tidak perlu memeriksa kondisi bus sebelum berangkat bertugas.	SS	S	TS	STS

5. Saya akan meminta ijin terlebih dulu kepada atasan apabila akan meninggalkan pekerjaan pada jam kerja.	SS	S	TS	STS
6. Meskipun pada jam-jam sepi penumpang saya akan tetap menjalankan bus dengan kecepatan standar.	SS	S	TS	STS
7. Ketika ada kebutuhan pribadi yang mendesak dan saya tidak punya cukup uang saya akan meminjam uang setoran.	SS	S	TS	STS
8. Saya memacu bus dengan kecepatan tinggi dan bersaing dengan bus lain untuk berebut penumpang.	SS	S	TS	STS
9. Saya berusaha mengemudikan	SS	S	TS	STS

bus dengan kecepatan standar agar penumpang merasa nyaman.				
10. Ketika bus rusak, demi kelancaran perjalanan saya akan mengoper penumpang ke bus Damri lain.	SS	S	TS	STS
11. Ketika udara panas saya memutuskan untuk melepas seragam saya dan menggantinya dengan kaos.	SS	S	TS	STS
12. Saya melilitkan handuk di leher untuk menyeka keringat.	SS	S	TS	STS
13. Bersama teman satu kru, saya membersihkan bus sebelum berangkat beroperasi.	SS	S	TS	STS
14. Ketika sedang beroperasi bus	SS	S	TS	STS

yang saya kemudikan rusak, saya dan kru akan berusaha untuk memperbaikinya.				
15. Saat hari sepi penumpang saya akan memulangkan bus lebih awal.	SS	S	TS	STS
16. Lebih baik saya mangkal di halte untuk menunggu penumpang daripada mengoperasikan bus dengan sedikit penumpang.	SS	S	TS	STS
17. Untuk mengurangi kejenuhan saat bertugas, saya akan merokok sambil mengemudikan bus.	SS	S	TS	STS

<p>18. Ketika bus rusak saya membiarkan penumpang menunggu sampai bus bisa berjalan kembali.</p>	SS	S	TS	STS
<p>19. Setiap hari saya berusaha untuk memenuhi target uang setoran yang telah ditetapkan oleh perusahaan.</p>	SS	S	TS	STS
<p>20. Saya berusaha menghindari memacu bus dengan kecepatan tinggi di jalan raya.</p>	SS	S	TS	STS
<p>21. Ketika akan berganti shift saya tidak perlu membersihkan bus.</p>	SS	S	TS	STS
<p>22. Ketika ban bocor, saya menyuruh kondektur untuk menggantinya dengan ban cadangan.</p>	SS	S	TS	STS

<p>23. Menurut saya memakai uang setoran untuk kepentingan pribadi adalah hal yang wajar.</p>	SS	S	TS	STS
<p>24. Selama beroperasi saya akan mengenakan sepatu meskipun sebenarnya saya lebih nyaman memakai sandal.</p>	SS	S	TS	STS
<p>25. Apabila melihat teman satu kru yang memakai anting saat bertugas saya akan menegurnya agar melepaskannya.</p>	SS	S	TS	STS
<p>26. Jika tidak ada patroli polisi, saya akan menerobos lampu merah untuk mengejar calon penumpang agar tidak naik bus lain.</p>	SS	S	TS	STS

<p>27. Saya berusaha memulangkan bus tepat waktu karena ada rekan yang telah menunggu untuk mengoperasikan bus pada shift kedua.</p>	SS	S	TS	STS
<p>28. Apabila akan menambah jumlah <i>rit</i> saya meminta ijin terlebih dahulu kepada petugas.</p>	SS	S	TS	STS
<p>29. Saya akan menegur kondektur yang membiarkan penumpang bergelantungan di pintu bus.</p>	SS	S	TS	STS
<p>30. Saya akan menegur kondektur yang saya ketahui menaikkan tarif.</p>	SS	S	TS	STS
<p>31. Sepatu dan kaos kaki membuat</p>	SS	S	TS	STS

kaki saya tidak nyaman sehingga kadang saya melepaskannya saat mengemudikan bus.				
32. Saya akan menguncir rambut saya yang sudah agak panjang karena saya malas potong rambut.	SS	S	TS	STS
33. Saya akan menolak jika diajak kondektur untuk bersama-sama memakai uang setoran.	SS	S	TS	STS
34. Jika saya ditilang polisi, saya akan bertanggung jawab dan membayar denda dengan uang pribadi saya.	SS	S	TS	STS
35. Sambil mengemudikan bus, saya bercanda dengan penumpang	SS	S	TS	STS

atau kondektur untuk mengurangi kejenuhan.				
36. Ketika jam-jam sepi penumpang saya akan memperlambat laju kendaraan, tak peduli penumpang yang saya bawa menggerutu.	SS	S	TS	STS
37. Saya akan memulangkan bus ke pool dalam kondisi bersih.	SS	S	TS	STS
38. Sebelum berangkat beroperasi saya akan mengontrol tekanan ban untuk menghindari gangguan yang mungkin timbul saat mengoperasikan bus.	SS	S	TS	STS
39. Saya akan membolos ketika ada tawaran pekerjaan sampingan dengan pendapatan yang lebih	SS	S	TS	STS

besar.				
40. Karena jumlah setoran masih kurang, saya akan menambah jumlah <i>rit</i> (putaran) tanpa harus minta ijin pada petugas.	SS	S	TS	STS

SKALA B

PERNYATAAN	PILIHAN			
1. Saya yakin bahwa gaji pokok yang diberikan oleh perusahaan cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup.	SS	S	TS	STS
2. Gaji yang saya terima membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan.	SS	S	TS	STS
3. Gaji yang pantas membuat saya lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
4. Menurut saya seragam dinas yang diberikan oleh perusahaan kualitasnya lebih rendah jika dibandingkan seragam dinas staf kantor.	SS	S	TS	STS
5. Saya merasa kurang dihargai oleh perusahaan karena seragam yang	SS	S	TS	STS

<p>saya terima kualitasnya lebih rendah dibandingkan dengan staf lainnya.</p>	
<p>6. Saya kurang nyaman menggunakan seragam dinas saat beroperasi karena bahannya kurang baik.</p>	<p>SS S TS STS</p>
<p>7. Besarnya uang beras sesuai dengan harga kebutuhan pokok saat ini.</p>	<p>SS S TS STS</p>
<p>8. Pemberian tunjangan pelaksana yang setara dengan tugas yang saya kerjakan membuat saya merasa lebih dihargai.</p>	<p>SS S TS STS</p>
<p>9. Tunjangan keluarga yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya lebih bersemangat dalam bekerja.</p>	<p>SS S TS STS</p>
	<p>SS S TS STS</p>

<p>10. Besarnya gaji yang saya terima kurang sebanding dengan tenaga yang saya keluarkan untuk pekerjaan saya.</p>	SS	S	TS	STS
<p>11. Saya khawatir jika gaji saya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan selama satu bulan.</p>	SS	S	TS	STS
<p>12. Saya harus mencari pekerjaan sampingan karena gaji yang saya terima tidak dapat diandalkan.</p>	SS	S	TS	STS
<p>13. Menurut saya uang dinas jalan yang saya terima setiap harinya setara dengan hasil yang saya capai.</p>	SS	S	TS	STS
<p>14. Saya merasa puas dengan uang dinas jalan yang saya terima setiap saya selesai bertugas.</p>	SS	S	TS	STS
<p>15. Uang dinas jalan yang saya terima</p>	SS	S	TS	STS

membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.				
16. Tunjangan pelaksana yang saya terima tidak setara dengan resiko kerja yang harus saya hadapi.	SS	S	TS	STS
17. Saya kurang puas dengan uang beras yang saya terima karena jumlahnya sangat minim.	SS	S	TS	STS
18. Saya kurang bersemangat dalam bekerja karena tunjangan pelaksana terlambat diberikan.	SS	S	TS	STS
19. Menurut saya seragam dinas yang diberikan perusahaan setiap satu tahun sekali merupakan wujud kepedulian perusahaan terhadap karyawan.	SS	S	TS	STS

<p>20. Saya merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan dengan diberikannya seragam dinas setiap tahun.</p>	SS	S	TS	STS
<p>21. Seragam dinas dari perusahaan membuat saya lebih percaya diri dalam melayani penumpang.</p>	SS	S	TS	STS
<p>22. Uang dinas jalan yang saya terima kurang adil karena pembagiannya berkelompok.</p>	SS	S	TS	STS
<p>23. Saya kecewa dengan uang dinas jalan yang diberikan oleh perusahaan karena jumlahnya yang terlalu kecil.</p>	SS	S	TS	STS
<p>24. Uang dinas jalan sebesar tujuh persen dari jumlah setoran yang masih harus dibagi dengan teman satu kru</p>	SS	S	TS	STS

membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja.				
25. Saya mendapat gaji yang pantas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
26. Saya merasa gaji yang saya terima sudah memadai.	SS	S	TS	STS
27. Saya bisa menyisihkan sebagian gaji saya untuk ditabung.	SS	S	TS	STS
28. Saya harap pakaian dinas yang diberikan akan lebih baik dari yang sekarang.	SS	S	TS	STS
29. Saya merasa kurang puas dengan seragam dinas yang diberikan oleh perusahaan.	SS	S	TS	STS

<p>30. Saya lebih suka mengenakan seragam dinas yang saya beli dari toko daripada seragam dinas dari perusahaan.</p>	SS	S	TS	STS
<p>31. Menurut saya dana kesehatan pasti diberikan tepat waktu disaat saya membutuhkannya.</p>	SS	S	TS	STS
<p>32. Saya merasa kesejahteraan saya lebih dipedulikan dengan adanya tunjangan perusahaan.</p>	SS	S	TS	STS
<p>33. Adanya tunjangan kesehatan membuat saya lebih optimal dalam bekerja.</p>	SS	S	TS	STS
<p>34. Gaji yang saya terima belum mampu mengatasi kesulitan keuangan yang saya hadapi.</p>	SS	S	TS	STS
<p>35. Saya merasa kurang dihargai dengan</p>				

kecilnya gaji yang diberikan oleh perusahaan.	SS	S	TS	STS
36. Saya harus meminjam uang setoran karena gaji saya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan.	SS	S	TS	STS
37. Uang dinas jalan yang saya terima sangat bermanfaat sebagai tambahan penghasilan.	SS	S	TS	STS
38. Saya merasa senang karena setiap selesai bertugas menerima uang dinas sesuai dengan hasil yang saya capai.	SS	S	TS	STS
39. Besarnya uang dinas jalan yang dihitung tujuh persen dari jumlah setoran membuat saya terdorong untuk memaksimalkan uang setoran.	SS	S	TS	STS

<p>40. Menurut saya tunjangan perusahaan yang saya terima tidak setara dengan pengabdian saya kepada perusahaan.</p>	SS	S	TS	STS
<p>41. Saya merasa enggan ketika meminta dana kesehatan yang harus melewati prosedur yang sulit.</p>	SS	S	TS	STS
<p>42. Saya mengeluh karena tunjangan perusahaan tidak dapat saya terima tepat waktu.</p>	SS	S	TS	STS
<p>43. Pakaian dinas yang diberikan oleh perusahaan membantu saya mengurangi pengeluaran kebutuhan saya.</p>	SS	S	TS	STS

<p>44. Saya senang karena perusahaan memberikan seragam dinas setiap setahun sekali dengan kualitas bahan yang baik.</p>	<p>SS S TS STS</p>
<p>45. Penggunaan seragam dinas dari perusahaan menunjukkan rasa hormat saya kepada perusahaan.</p>	<p>SS S TS STS</p>
<p>46. Menurut saya uang dinas jalan yang saya terima kurang berarti karena jumlahnya cukup kecil.</p>	<p>SS S TS STS</p>
<p>47. Saya merasa kurang dihargai oleh perusahaan karena uang dinas jalan yang saya terima kurang sebanding dengan besarnya setoran yang saya hasilkan</p>	<p>SS S TS STS</p>
<p>48. Saya kurang bersungguh-sungguh</p>	

saat bekerja karena jumlah uang dinas jalan yang diberikan kurang sebanding dengan hasil yang saya capai.	SS	S	TS	STS
---	----	---	----	-----

ΜΟΗΟΝ ΠΕΡΙΚΣΑ ΚΕΜΒΑΛΙ ΔΑΝ ΠΑΣΤΙΚΑΝ

ΣΕΜΥΑ ΠΕΡΝΨΑΤΑΑΝ ΤΕΛΑΗ ΤΕΡΙΣΙ

DISIPLIN KERJA

No	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	DK13
1	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3
2	4	4	1	4	4	4	3	3	4	3	2	4	3
3	3	4	3	2	4	2	2	3	4	3	1	2	2
4	4	3	4	3	4	2	1	2	3	4	2	3	1
5	4	2	2	1	3	3	4	4	4	3	1	1	3
6	3	3	4	2	4	3	2	2	4	3	2	2	1
7	4	4	2	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3
8	3	3	4	3	3	2	1	2	4	3	2	2	2
9	4	3	1	2	3	2	2	2	4	4	1	2	1
10	4	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3
11	4	3	3	2	4	1	2	2	4	4	2	3	2
12	3	4	1	4	3	2	1	2	3	3	2	2	4
13	4	3	3	2	4	1	3	3	4	4	3	2	3
14	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
15	4	3	4	3	4	2	2	3	4	3	4	3	2
16	3	3	3	2	4	3	1	3	3	4	3	4	2
17	4	4	4	1	3	2	2	4	3	3	3	2	2
18	4	3	3	2	4	1	3	3	3	3	2	3	1
19	3	4	1	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3
20	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	4
21	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	3	3	2
22	4	3	4	2	3	3	2	1	4	3	1	3	3
23	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2
24	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3
25	3	4	3	2	4	2	2	2	3	4	3	3	1
26	3	3	4	3	4	4	3	2	3	3	3	3	1
27	4	3	3	1	3	2	3	3	3	3	1	2	2
28	4	4	3	2	3	1	2	4	3	3	3	4	1
29	4	4	2	3	3	4	2	4	4	3	4	4	2
30	3	3	3	2	3	2	3	4	3	4	1	2	2
31	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3
32	4	4	1	3	3	3	2	3	4	4	4	3	2
33	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2
34	3	4	4	2	4	4	3	4	3	3	2	4	2
35	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2
36	4	3	2	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3
37	4	4	3	2	4	2	2	3	3	4	1	2	2
38	3	4	4	2	4	2	3	4	3	3	2	3	2
39	4	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3
40	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	2	3

DISIPLIN KERJA

No	DK14	DK15	DK16	DK17	DK18	DK19	DK20	DK21	DK22	DK23	DK24	DK25
1	3	3	2	4	4	4	3	3	2	2	4	2
2	4	4	4	2	4	4	1	3	1	4	2	4
3	3	2	2	3	4	3	2	3	2	3	3	2
4	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	4
5	3	1	3	4	4	3	3	4	2	4	4	3
6	4	2	2	3	4	4	2	2	4	2	3	1
7	4	3	4	3	4	4	4	3	2	3	4	2
8	3	4	3	2	4	4	2	2	3	2	2	4
9	3	2	2	3	4	3	1	3	3	2	2	4
10	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3
11	3	3	2	1	4	3	4	2	3	2	2	1
12	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	2	3
13	3	2	4	2	4	3	3	2	3	2	3	4
14	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3
15	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2
16	4	3	2	4	3	4	2	1	1	2	2	4
17	3	2	2	1	3	4	2	2	3	2	4	2
18	4	4	4	2	3	3	2	2	2	3	3	1
19	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4
20	4	4	3	4	4	3	3	2	4	2	2	2
21	3	3	2	2	4	3	3	3	1	2	4	1
22	4	4	2	2	4	3	3	2	3	4	2	4
23	2	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	1
24	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3
25	4	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2
26	4	1	2	2	3	3	1	2	2	1	3	1
27	3	4	1	2	3	3	3	3	3	2	2	2
28	3	3	2	2	3	3	1	1	3	1	2	1
29	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
30	3	3	2	2	3	4	4	2	1	2	2	1
31	3	3	3	2	4	3	3	3	3	4	4	3
32	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	2
33	3	1	2	3	4	4	3	1	4	2	4	2
34	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	1	1
35	4	3	3	2	2	4	3	3	2	4	3	4
36	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3
37	4	4	4	1	3	3	4	2	4	2	1	1
38	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3

40	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	2
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

DISIPLIN KERJA

No	DK26	DK27	DK28	DK29	DK30	DK31	DK32	DK33	DK34	DK35	DK36	DK37
1	4	3	4	4	4	4	3	4	3	2	3	3
2	2	3	2	3	2	2	4	2	2	1	2	4
3	3	3	4	3	3	2	4	3	2	1	3	4
4	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	4
5	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
6	2	3	4	2	3	2	4	3	2	2	2	4
7	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
8	3	2	2	3	2	1	4	3	2	1	2	4
9	3	2	3	3	3	2	4	3	2	2	2	4
10	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3
11	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	3
12	2	2	2	3	3	2	4	3	3	1	2	3
13	4	2	4	2	2	3	4	3	2	1	1	4
14	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3
15	3	2	3	2	4	3	4	2	3	2	4	3
16	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	2	4
17	3	2	2	4	3	3	4	2	3	2	3	4
18	3	3	3	3	2	3	4	2	3	2	2	4
19	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4
20	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4
21	3	2	3	3	2	3	4	3	2	2	2	3
22	1	2	3	3	2	2	4	2	2	2	3	4
23	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3
24	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4
25	3	2	3	3	2	3	4	3	2	1	2	3
26	3	3	3	2	3	2	4	2	2	2	3	4
27	2	3	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3
28	3	2	3	2	3	3	4	2	2	1	2	4
29	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3
30	3	4	2	4	2	3	4	2	2	2	2	4
31	4	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3
32	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3
33	3	3	2	2	2	3	4	3	2	2	2	4
34	3	2	3	3	3	2	4	2	3	2	2	4
35	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	2	3
36	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3
37	4	2	2	1	4	2	4	2	3	2	2	3
38	3	3	2	2	3	2	4	3	2	2	2	3

39	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
40	3	2	3	3	2	3	4	1	3	3	3	3

DISIPLIN KERJA

No	DK38	DK39	DK40	Σ
1	3	1	3	127
2	2	1	2	114
3	2	3	1	108
4	3	2	2	111
5	3	4	3	118
6	2	2	3	108
7	3	4	4	135
8	2	3	2	105
9	3	1	2	102
10	3	4	4	129
11	1	2	2	103
12	2	2	1	106
13	2	3	3	114
14	1	4	4	135
15	1	2	3	113
16	2	3	2	111
17	3	2	3	110
18	2	1	2	107
19	3	4	4	135
20	3	2	2	116
21	2	3	2	109
22	2	3	3	111
23	3	4	4	132
24	4	4	1	137
25	2	3	2	103
26	2	2	2	103
27	4	4	3	108
28	2	1	2	98
29	3	4	4	130
30	2	3	2	105
31	3	2	1	128
32	3	3	2	114
33	2	1	2	111
34	2	2	2	111
35	3	3	2	111
36	3	1	3	125
37	4	1	2	107

38	2	3	3	107
39	3	2	4	124
40	3	3	3	116

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI

No	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12	PK13
1	1	2	3	3	2	3	1	3	2	2	1	2	2
2	1	3	3	3	1	2	1	3	3	2	1	1	3
3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	4
4	1	4	2	2	4	4	1	4	4	4	2	4	3
5	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3
6	2	4	4	3	3	4	1	2	2	2	3	2	3
7	1	1	3	3	3	3	1	4	3	2	1	4	2
8	1	4	1	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3
9	1	3	2	4	3	3	2	3	2	4	3	2	4
10	3	2	3	3	3	2	1	3	3	2	1	4	2
11	1	1	3	2	4	3	2	4	3	3	4	3	4
12	3	3	4	3	2	1	2	3	3	1	3	3	2
13	2	4	3	2	1	4	1	2	2	3	2	1	4
14	1	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	4	2
15	1	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3
16	1	3	4	2	4	2	1	2	2	2	4	2	2
17	2	1	1	4	2	4	4	2	2	3	3	2	1
18	1	3	4	4	2	4	3	2	2	4	4	2	3
19	2	2	3	2	2	3	1	2	3	4	1	2	2
20	1	4	1	2	3	4	2	3	3	1	2	3	4
21	2	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	4	3
22	1	3	3	4	3	2	2	2	2	4	3	2	2
23	1	2	3	2	2	2	1	3	3	4	2	3	2
24	3	2	3	3	3	3	1	3	3	2	1	3	2
25	1	4	4	2	1	1	2	2	1	2	4	4	3
26	2	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3
27	1	3	4	4	2	3	2	4	4	4	3	3	4
28	1	1	4	4	4	4	1	1	1	1	4	1	2
29	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
30	2	4	3	4	4	4	3	2	2	4	4	3	2
31	2	3	4	1	1	2	2	2	1	3	3	1	1
32	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3
33	1	2	4	1	2	2	3	4	2	2	4	4	3
34	3	4	3	2	3	4	1	1	2	3	3	2	4
35	2	3	3	3	3	1	2	3	4	2	2	2	2
36	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3

37	2	3	4	3	2	3	4	4	3	2	4	4	2
38	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4
39	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	1	3	2
40	1	2	3	1	2	1	1	2	2	1	1	2	2

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI

No	PK14	PK15	PK16	PK17	PK18	PK19	PK20	PK21	PK22	PK23	PK24	PK25
1	2	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	2
2	2	3	2	2	3	3	4	1	3	3	3	1
3	2	3	4	1	1	2	3	3	3	3	2	1
4	2	3	3	2	4	3	4	4	4	4	4	3
5	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	3	2
6	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4
7	2	3	2	1	1	2	3	4	3	2	3	2
8	3	3	2	2	3	2	2	1	2	1	4	3
9	2	4	2	2	2	4	1	3	4	1	4	4
10	3	3	2	1	3	3	3	4	3	3	3	2
11	2	4	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3
12	4	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	1
13	4	3	1	2	4	1	4	2	4	4	1	3
14	2	3	2	1	1	3	3	4	3	2	3	2
15	2	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	1
16	3	2	4	2	3	4	2	2	3	2	1	3
17	1	4	1	1	1	1	2	2	4	2	1	3
18	4	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	3
19	2	3	2	1	2	3	3	4	3	2	3	2
20	4	3	2	2	4	2	3	2	4	4	2	4
21	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3
22	1	4	4	2	1	2	2	2	2	1	2	4
23	2	3	2	1	1	3	3	4	3	2	3	2
24	1	3	2	1	1	3	3	4	3	2	3	2
25	2	4	4	2	1	1	1	1	3	2	1	3
26	2	4	3	4	2	3	2	3	3	3	3	4
27	4	4	3	3	4	4	4	1	3	2	4	4
28	2	3	2	1	1	3	2	1	4	4	4	3
29	3	3	2	2	1	4	4	4	3	3	3	2
30	2	4	2	3	2	3	2	4	4	4	3	3
31	1	1	1	1	3	1	1	1	3	4	2	2
32	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3
33	4	3	4	4	2	2	1	1	3	4	2	4
34	4	4	3	4	3	2	2	2	4	1	1	1
35	2	3	2	2	2	3	3	4	2	2	2	2

36	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	2	2
37	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4
38	4	4	3	2	4	2	3	3	3	4	3	4
39	3	3	2	2	1	1	1	3	3	2	2	2
40	1	1	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI

No	PK26	PK27	PK28	PK29	PK30	PK31	PK32	PK33	PK34	PK35	PK36	PK37
1	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	3
2	1	2	2	2	1	3	3	3	1	1	2	4
3	1	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	4
4	1	1	2	2	2	4	2	4	2	3	3	4
5	2	2	2	3	3	3	3	3	1	2	4	3
6	3	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	4
7	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	4	3
8	1	2	2	2	2	2	4	3	2	4	2	4
9	1	1	2	4	1	2	4	2	1	2	1	3
10	2	2	1	3	3	3	3	3	1	2	2	3
11	2	1	2	1	4	4	4	3	2	1	4	4
12	3	1	1	2	1	3	4	4	2	3	2	3
13	1	2	2	3	2	1	4	1	2	1	1	4
14	1	2	2	3	3	3	3	3	1	2	1	3
15	1	1	2	3	4	4	4	4	2	4	4	3
16	1	1	4	3	2	2	3	2	1	3	2	4
17	2	1	1	3	4	2	4	4	2	3	2	3
18	1	2	2	2	2	2	3	1	1	1	1	4
19	1	2	1	3	3	2	3	3	1	2	2	3
20	2	2	2	1	4	3	3	1	1	2	3	3
21	2	4	2	3	2	1	4	3	2	3	4	4
22	2	1	3	2	2	2	4	1	1	2	3	4
23	1	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4	3
24	1	2	2	3	3	3	4	3	1	2	4	3
25	1	2	1	3	1	1	2	2	1	1	2	3
26	4	3	3	2	4	4	4	2	2	4	2	4
27	1	4	2	1	3	4	3	2	2	1	4	3
28	2	2	1	2	1	1	4	4	4	2	1	4
29	2	2	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3
30	2	3	1	2	4	1	3	2	3	4	4	4
31	1	1	1	1	3	2	3	3	1	2	2	3
32	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
33	1	1	2	3	4	2	1	1	1	1	1	3
34	2	2	1	2	4	3	4	4	2	4	2	3

35	2	2	2	2	3	3	3	3	1	2	3	3
36	2	1	3	2	2	2	3	3	4	2	3	3
37	2	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	4
38	2	3	2	3	4	1	3	4	2	3	3	3
39	2	2	2	2	3	3	3	3	3	1	3	2
40	1	1	1	1	3	2	3	2	1	3	3	3

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI

No	PK38	PK39	PK40	PK41	PK42	PK43	PK44	PK45	PK46	PK47	PK48	Σ
1	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	3	112
2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	112
3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	118
4	2	3	3	3	4	4	3	2	4	4	2	143
5	3	3	2	2	1	3	3	3	3	2	3	126
6	3	4	2	3	4	4	4	3	4	4	3	153
7	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	118
8	2	4	4	3	2	4	4	2	3	2	3	128
9	3	3	3	2	2	2	3	2	3	1	3	120
10	2	3	2	2	1	3	3	3	2	3	3	120
11	3	4	2	3	4	3	4	2	4	4	4	142
12	3	4	3	3	2	3	4	4	3	1	4	132
13	3	4	1	2	2	3	4	2	2	2	2	115
14	3	3	3	2	1	3	3	3	2	3	3	116
15	3	2	2	4	4	4	3	2	4	4	4	155
16	2	3	4	3	3	3	3	3	1	3	2	120
17	3	2	1	4	2	2	4	3	4	4	4	118
18	3	3	3	3	4	4	3	3	2	1	2	130
19	2	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	113
20	1	2	1	4	3	4	4	2	3	4	4	128
21	3	4	3	4	4	3	3	4	3	2	4	153
22	2	4	2	3	4	3	4	3	4	2	2	120
23	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	120
24	4	3	3	2	1	3	4	3	2	2	3	121
25	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	1	97
26	4	3	4	2	3	3	3	3	2	4	3	151
27	3	3	4	3	4	3	4	3	4	1	3	146
28	2	4	2	3	3	3	4	2	1	3	1	115
29	3	3	2	3	1	4	2	2	3	3	4	127
30	2	4	2	4	4	4	3	3	4	4	3	147
31	3	3	1	2	1	3	3	4	2	1	1	94
32	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	125
33	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	118

34	2	3	4	4	3	4	3	3	1	4	3	133
35	3	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	119
36	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	122
37	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	164
38	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	2	152
39	2	3	3	2	2	1	3	3	3	2	3	114
40	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	101

UJI RELIABILITAS SKALA DISIPLIN KERJA

Tahap 1

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	3.65	.483	40
Item_2	3.45	.597	40
Item_3	2.68	.971	40
Item_4	2.58	.813	40
Item_5	3.58	.501	40
Item_6	2.65	.893	40
Item_7	2.60	.928	40
Item_8	3.13	.853	40
Item_9	3.45	.504	40
Item_10	3.30	.464	40
Item_11	2.70	1.091	40
Item_12	2.98	.862	40
Item_13	2.28	.816	40
Item_14	3.30	.516	40
Item_15	2.80	.883	40
Item_16	2.65	.802	40
Item_17	2.53	.847	40
Item_18	3.43	.549	40
Item_19	3.38	.490	40
Item_20	2.83	.874	40
Item_21	2.42	.712	40
Item_22	2.55	.846	40
Item_23	2.60	.810	40
Item_24	2.90	.955	40
Item_25	2.42	1.107	40
Item_26	3.10	.810	40
Item_27	2.68	.572	40
Item_28	2.98	.768	40
Item_29	2.98	.768	40
Item_30	2.95	.783	40
Item_31	2.73	.751	40
Item_32	3.70	.464	40
Item_33	2.75	.742	40
Item_34	2.55	.504	40
Item_35	2.13	.757	40
Item_36	2.55	.677	40
Item_37	3.48	.506	40
Item_38	2.50	.751	40
Item_39	2.55	1.061	40
Item_40	2.53	.905	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	111.27	115.025	.192	.816
Item_2	111.47	113.281	.284	.814
Item_3	112.25	128.705	-.563	.844
Item_4	112.35	108.849	.456	.808
Item_5	111.35	116.490	.047	.819
Item_6	112.27	107.128	.504	.806
Item_7	112.32	108.840	.390	.810
Item_8	111.80	109.344	.402	.810
Item_9	111.47	115.538	.135	.817
Item_10	111.62	118.548	-.150	.822
Item_11	112.22	104.128	.536	.804
Item_12	111.95	107.895	.481	.807
Item_13	112.65	107.874	.514	.806
Item_14	111.62	121.010	-.354	.827
Item_15	112.12	117.753	-.067	.826
Item_16	112.27	109.743	.408	.810
Item_17	112.40	109.221	.413	.810
Item_18	111.50	116.667	.024	.820
Item_19	111.55	115.587	.135	.817
Item_20	112.10	108.862	.418	.809
Item_21	112.50	108.359	.566	.806
Item_22	112.37	123.984	-.395	.835
Item_23	112.32	109.763	.402	.810
Item_24	112.02	103.871	.640	.800
Item_25	112.50	112.154	.165	.820
Item_26	111.82	108.251	.495	.807
Item_27	112.25	112.500	.364	.812
Item_28	111.95	109.074	.473	.808
Item_29	111.95	109.382	.453	.809
Item_30	111.97	108.179	.519	.806
Item_31	112.20	106.421	.663	.802
Item_32	111.22	125.051	-.772	.833
Item_33	112.17	107.840	.574	.805
Item_34	112.37	111.266	.539	.809
Item_35	112.80	105.856	.694	.801
Item_36	112.37	109.112	.543	.807
Item_37	111.45	120.921	-.353	.827
Item_38	112.42	111.789	.308	.813
Item_39	112.37	107.471	.393	.810
Item_40	112.40	107.579	.471	.807

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
114.92	117.251	10.828	40

Tahap 2

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	27

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_2	3.45	.597	40
Item_4	2.58	.813	40
Item_6	2.65	.893	40
Item_7	2.60	.928	40
Item_8	3.13	.853	40
Item_11	2.70	1.091	40
Item_12	2.98	.862	40
Item_13	2.28	.816	40
Item_16	2.65	.802	40
Item_17	2.53	.847	40
Item_20	2.83	.874	40
Item_21	2.42	.712	40
Item_23	2.60	.810	40
Item_24	2.90	.955	40
Item_26	3.10	.810	40
Item_27	2.68	.572	40
Item_28	2.98	.768	40
Item_29	2.98	.768	40
Item_30	2.95	.783	40
Item_31	2.73	.751	40
Item_33	2.75	.742	40
Item_34	2.55	.504	40
Item_35	2.13	.757	40
Item_36	2.55	.677	40
Item_38	2.50	.751	40
Item_39	2.55	1.061	40
Item_40	2.53	.905	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_2	69.78	137.666	.278	.908
Item_4	70.65	133.669	.404	.906
Item_6	70.58	130.661	.513	.904
Item_7	70.63	131.112	.468	.905
Item_8	70.10	131.118	.516	.904
Item_11	70.53	126.769	.569	.903
Item_12	70.25	131.679	.480	.905
Item_13	70.95	132.562	.463	.905
Item_16	70.58	134.251	.378	.906
Item_17	70.70	132.779	.432	.906
Item_20	70.40	132.810	.415	.906
Item_21	70.80	131.446	.611	.902
Item_23	70.63	134.394	.366	.907
Item_24	70.33	126.276	.686	.900
Item_26	70.13	131.548	.523	.904
Item_27	70.55	136.049	.415	.906
Item_28	70.25	132.654	.491	.904
Item_29	70.25	133.013	.470	.905
Item_30	70.28	131.333	.556	.903
Item_31	70.50	129.077	.720	.900
Item_33	70.48	132.153	.540	.904
Item_34	70.68	135.148	.557	.904
Item_35	71.10	128.605	.742	.900
Item_36	70.68	132.738	.559	.903
Item_38	70.73	135.743	.321	.907
Item_39	70.68	130.276	.434	.906
Item_40	70.70	130.421	.517	.904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
73.23	141.922	11.913	27

Tahap 3

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	26

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_4	2.58	.813	40
Item_6	2.65	.893	40
Item_7	2.60	.928	40
Item_8	3.13	.853	40
Item_11	2.70	1.091	40
Item_12	2.98	.862	40
Item_13	2.28	.816	40
Item_16	2.65	.802	40
Item_17	2.53	.847	40
Item_20	2.83	.874	40
Item_21	2.42	.712	40
Item_23	2.60	.810	40
Item_24	2.90	.955	40
Item_26	3.10	.810	40
Item_27	2.68	.572	40
Item_28	2.98	.768	40
Item_29	2.98	.768	40
Item_30	2.95	.783	40
Item_31	2.73	.751	40
Item_33	2.75	.742	40
Item_34	2.55	.504	40
Item_35	2.13	.757	40
Item_36	2.55	.677	40
Item_38	2.50	.751	40
Item_39	2.55	1.061	40
Item_40	2.53	.905	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_4	67.20	129.754	.392	.906
Item_6	67.12	126.625	.510	.904
Item_7	67.18	126.763	.480	.905
Item_8	66.65	127.054	.514	.904
Item_11	67.07	122.892	.562	.903
Item_12	66.80	127.959	.460	.905
Item_13	67.50	128.513	.459	.905
Item_16	67.12	130.163	.375	.907
Item_17	67.25	128.500	.440	.905
Item_20	66.95	128.664	.416	.906
Item_21	67.35	127.208	.620	.902
Item_23	67.18	130.046	.377	.906
Item_24	66.87	122.010	.699	.900
Item_26	66.68	127.661	.511	.904
Item_27	67.10	131.785	.423	.906
Item_28	66.80	128.523	.492	.904
Item_29	66.80	128.985	.464	.905
Item_30	66.82	127.328	.551	.903
Item_31	67.05	125.074	.716	.900
Item_33	67.02	128.128	.535	.904
Item_34	67.22	130.948	.561	.904
Item_35	67.65	124.438	.749	.900
Item_36	67.22	128.640	.557	.903
Item_38	67.27	131.589	.320	.907
Item_39	67.22	126.076	.439	.906
Item_40	67.25	126.192	.524	.904

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
69.77	137.666	11.733	26

UJI RELIABILITAS

SKALA PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI

Tahap 1

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	48

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_1	1.65	.700	40
Item_2	2.83	.958	40
Item_3	3.08	.829	40
Item_4	2.88	.911	40
Item_5	2.70	.939	40
Item_6	2.88	.966	40
Item_7	1.93	.888	40
Item_8	2.73	.816	40
Item_9	2.63	.807	40
Item_10	2.63	1.005	40
Item_11	2.50	1.062	40
Item_12	2.73	.933	40
Item_13	2.70	.853	40
Item_14	2.58	.984	40
Item_15	3.15	.700	40
Item_16	2.63	.897	40
Item_17	2.20	1.043	40
Item_18	2.38	1.125	40
Item_19	2.75	.927	40
Item_20	2.68	.944	40
Item_21	2.83	1.107	40
Item_22	3.20	.608	40
Item_23	2.78	1.000	40
Item_24	2.73	.960	40
Item_25	2.63	.979	40
Item_26	1.60	.709	40
Item_27	1.95	.846	40
Item_28	1.95	.749	40
Item_29	2.38	.740	40
Item_30	2.78	1.025	40
Item_31	2.48	.905	40
Item_32	3.28	.679	40
Item_33	2.70	.911	40
Item_34	1.68	.829	40
Item_35	2.30	.992	40
Item_36	2.60	1.033	40
Item_37	3.35	.533	40
Item_38	2.75	.630	40
Item_39	3.20	.564	40
Item_40	2.53	.960	40
Item_41	2.70	.823	40
Item_42	2.50	1.109	40
Item_43	3.10	.672	40
Item_44	3.28	.554	40
Item_45	2.85	.622	40
Item_46	2.73	.905	40
Item_47	2.68	1.047	40
Item_48	2.80	.853	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	124.80	267.703	.153	.881
Item_2	123.63	260.804	.322	.879
Item_3	123.38	269.010	.073	.883
Item_4	123.58	259.481	.388	.878
Item_5	123.75	257.987	.425	.878
Item_6	123.58	256.353	.466	.877
Item_7	124.53	259.025	.415	.878
Item_8	123.73	264.666	.239	.880
Item_9	123.83	258.610	.479	.877
Item_10	123.83	263.379	.224	.881
Item_11	123.95	261.023	.278	.880
Item_12	123.73	260.153	.354	.879
Item_13	123.75	262.397	.310	.879
Item_14	123.88	259.804	.344	.879
Item_15	123.30	262.472	.385	.879
Item_16	123.83	261.430	.326	.879
Item_17	124.25	250.295	.616	.874
Item_18	124.08	254.328	.449	.877
Item_19	123.70	257.651	.443	.877
Item_20	123.78	258.589	.402	.878
Item_21	123.63	260.548	.278	.880
Item_22	123.25	264.910	.324	.879
Item_23	123.68	261.661	.279	.880
Item_24	123.73	257.076	.445	.877
Item_25	123.83	261.071	.305	.880
Item_26	124.85	261.259	.433	.878
Item_27	124.50	258.615	.454	.877
Item_28	124.50	263.590	.310	.879
Item_29	124.08	271.046	.004	.883
Item_30	123.68	258.379	.372	.879
Item_31	123.98	265.615	.178	.882
Item_32	123.18	264.302	.314	.879
Item_33	123.75	266.449	.148	.882
Item_34	124.78	261.563	.352	.879
Item_35	124.15	255.310	.485	.877
Item_36	123.85	256.644	.422	.878
Item_37	123.10	265.477	.341	.879
Item_38	123.70	267.856	.167	.881
Item_39	123.25	268.141	.175	.881
Item_40	123.93	257.456	.432	.877
Item_41	123.75	260.756	.386	.878
Item_42	123.95	249.997	.583	.874
Item_43	123.35	263.772	.342	.879
Item_44	123.18	266.969	.244	.880
Item_45	123.60	268.708	.127	.881
Item_46	123.73	258.051	.441	.877
Item_47	123.78	256.435	.422	.878
Item_48	123.65	258.182	.466	.877

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
126.45	271.690	16.483	48

Tahap 2

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	40	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Item_2	2.83	.958	40
Item_4	2.88	.911	40
Item_5	2.70	.939	40
Item_6	2.88	.966	40
Item_7	1.93	.888	40
Item_9	2.63	.807	40
Item_12	2.73	.933	40
Item_13	2.70	.853	40
Item_14	2.58	.984	40
Item_15	3.15	.700	40
Item_16	2.63	.897	40
Item_17	2.20	1.043	40
Item_18	2.38	1.125	40
Item_19	2.75	.927	40
Item_20	2.68	.944	40
Item_22	3.20	.608	40
Item_24	2.73	.960	40
Item_25	2.63	.979	40
Item_26	1.60	.709	40
Item_27	1.95	.846	40
Item_28	1.95	.749	40
Item_30	2.78	1.025	40
Item_32	3.28	.679	40
Item_34	1.68	.829	40
Item_35	2.30	.992	40
Item_36	2.60	1.033	40
Item_37	3.35	.533	40
Item_40	2.53	.960	40
Item_41	2.70	.823	40
Item_42	2.50	1.109	40
Item_43	3.10	.672	40
Item_46	2.73	.905	40
Item_47	2.68	1.047	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_2	85.82	185.635	.371	.884
Item_4	85.77	185.769	.388	.883
Item_5	85.95	184.203	.437	.882
Item_6	85.77	182.640	.485	.881
Item_7	86.72	185.487	.412	.883
Item_9	86.02	185.563	.456	.882
Item_12	85.92	187.097	.324	.885
Item_13	85.95	186.818	.372	.884
Item_14	86.07	185.097	.380	.884
Item_15	85.50	188.359	.384	.884
Item_16	86.02	187.307	.331	.885
Item_17	86.45	177.792	.624	.878
Item_18	86.27	181.230	.453	.882
Item_19	85.90	185.323	.398	.883
Item_20	85.97	185.871	.368	.884
Item_22	85.45	190.356	.328	.884
Item_24	85.92	184.840	.401	.883
Item_25	86.02	185.871	.352	.884
Item_26	87.05	187.844	.406	.883
Item_27	86.70	185.138	.451	.882
Item_28	86.70	189.036	.322	.885
Item_30	85.87	185.394	.351	.884
Item_32	85.37	190.394	.307	.885
Item_34	86.97	187.666	.347	.884
Item_35	86.35	182.644	.470	.882
Item_36	86.05	184.664	.374	.884
Item_37	85.30	190.779	.351	.884
Item_40	86.12	184.881	.399	.883
Item_41	85.95	185.690	.440	.883
Item_42	86.15	176.695	.621	.878
Item_43	85.55	188.869	.374	.884
Item_46	85.92	184.635	.438	.882
Item_47	85.97	182.589	.443	.882
Item_48	85.85	184.746	.464	.882

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88.65	196.233	14.008	34

**BUKU SKALA DISIPLIN KERJA DAN PERSEPSI TERHADAP
KOMPENSASI UNTUK PENELITIAN**

Kepada Yth.
Pengemudi Bus Kota
Perum Damri UABK Semarang
di tempat

Saya mahasiswi strata satu (S1) Fakultas Kedokteran Program Studi Psikologi Universitas Diponegoro Semarang sedang menempuh skripsi dalam rangka menyelesaikan pendidikan sarjana strata satu. Untuk itu saya mohon kerjasama Anda dalam mengisi skala psikologi ini.

Tujuan pengisian skala ini semata-mata guna memperoleh data penelitian saya dan tidak ada campur tangan dari pihak perusahaan. **Perlu Anda ketahui bahwa identitas diri dan jawaban Anda**

akan dijamin kerahasiaannya serta semua jawaban Anda adalah benar.

Atas perhatian dan kerjasamanya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,
Rosita Dian Wardhany

PETUNJUK Pengerjaan Skala

1. Tulislah terlebih dahulu identitas diri Anda pada tempat yang telah disediakan.

5. Bacalah setiap pernyataan dengan teliti kemudian **pilihlah jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan keadaan diri anda.** Semua jawaban adalah **BENAR.**

6. Pilihlah satu jawaban dari empat pilihan jawaban yang tersedia dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban:

Contoh : [a] [b] [c] [d]

7. Bila Anda ingin mengganti jawaban, berilah dua tanda garis (=) pada jawaban yang pertama kemudian berilah tanda silang (X) pada jawaban pengganti.

Contoh : ~~[a]~~ [b] ~~[c]~~ [d]

6. Periksa kembali apakah semua pernyataan sudah terjawab.

IDENTITAS DIRI

Usia : _____

Golongan Kepegawaian : _____

Masa Kerja : _____

Pendidikan Terakhir : _____

Status Perkawinan : _____

SKALA A

PERNYATAAN

JAWABAN

1. Meskipun pada jam-jam sepi penumpang saya akan tetap menjalankan bus dengan kecepatan standar.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

2. Selama beroperasi saya akan mengenakan sepatu meskipun sebenarnya saya lebih nyaman memakai sandal.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

3. Bersama teman satu kru, saya akan membersihkan bus sebelum berangkat beroperasi.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

4. Saya berusaha menghindari memacu bus dengan kecepatan tinggi di jalan raya.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
5. Saya akan menegur kondektur yang membiarkan penumpang bergelantungan di pintu bus.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
6. Lebih baik saya mangkal di halte untuk menunggu penumpang daripada mengoperasikan bus dengan sedikit penumpang.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
7. Ketika udara panas saya memutuskan untuk melepas seragam saya dan menggantinya dengan kaos.
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
8. Saya tidak perlu memeriksa
 - a. Sangat Setuju

kondisi bus sebelum berangkat bertugas.

- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

9. Ketika ada kebutuhan pribadi yang mendesak dan saya tidak punya cukup uang saya akan meminjam uang setoran.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

10. Untuk mengurangi kejenuhan saat bertugas, saya akan merokok sambil mengemudikan bus.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

11. Saya berusaha memulangkan bus tepat waktu karena ada rekan yang telah menunggu untuk mengoperasikan bus pada shift kedua.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

12. Sebelum berangkat beroperasi

- a. Sangat Setuju

saya akan mengontrol tekanan ban untuk menghindari gangguan yang mungkin timbul saat mengoperasikan bus.

- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

13. Saya akan menolak jika diajak kondektur untuk bersama-sama memakai uang setoran.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

14. Saya akan menegur kondektur yang saya ketahui menaikkan tarif.

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju
- d. Sangat Tidak Setuju

15. Saya akan membolos ketika ada tawaran pekerjaan sampingan dengan pendapatan yang lebih

- a. Sangat Setuju
- b. Setuju
- c. Tidak Setuju

besar.

d. Sangat Tidak Setuju

16. Saya akan melilitkan handuk di leher untuk menyeka keringat.

a. Sangat Setuju

b. Setuju

c. Tidak Setuju

d. Sangat Tidak Setuju

17. Ketika akan berganti shift saya tidak perlu membersihkan bus.

a. Sangat Setuju

b. Setuju

c. Tidak Setuju

d. Sangat Tidak Setuju

18. Saya akan memacu bus dengan kecepatan tinggi dan bersaing dengan bus lain untuk mendapatkan penumpang.

a. Sangat Setuju

b. Setuju

c. Tidak Setuju

d. Sangat Tidak Setuju

19. Sambil mengemudikan bus, kadang saya bercanda dengan penumpang atau kondektur untuk mengurangi kejenuhan.

a. Sangat Setuju

b. Setuju

c. Tidak Setuju

d. Sangat Tidak Setuju

20. Apabila akan menambah jumlah *rit* saya meminta ijin terlebih dahulu kepada petugas.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
21. Jika saya ditilang polisi, saya akan bertanggung jawab dan membayar denda dengan uang pribadi saya.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
22. Karena jumlah setoran masih kurang, saya akan menambah jumlah *rit* (putaran) tanpa harus minta ijin pada petugas.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
23. Kaos kaki membuat kaki saya tidak nyaman sehingga kadang saya tidak mengenakannya saat mengemudikan bus.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

24. Menurut saya memakai uang setoran untuk kepentingan pribadi adalah hal yang wajar.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
25. Ketika jam-jam sepi penumpang saya akan memperlambat laju kendaraan.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
26. Jika tidak ada patroli polisi, saya akan menerobos lampu merah untuk mengejar calon penumpang agar tidak naik bus lain.
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

SKALA B

PERNYATAAN

PILIHAN

- | | |
|---|--|
| 1. Saya mendapat gaji yang pantas sebanding dengan tugas dan tanggung jawab saya. | a. Sangat Sesuai
b. Sesuai
c. Tidak Sesuai
d. Sangat Tidak Sesuai |
| 2. Gaji yang saya terima membuat saya merasa dihargai oleh perusahaan. | a. Sangat Sesuai
b. Sesuai
c. Tidak Sesuai
d. Sangat Tidak Sesuai |
| 3. Saya bisa menyisihkan sebagian | a. Sangat Sesuai |

gaji saya untuk ditabung.

- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

4. Gaji yang saya terima belum mampu mengatasi kesulitan keuangan yang saya hadapi.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

5. Saya merasa kurang dihargai dengan kecilnya gaji yang diberikan oleh perusahaan.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

6. Saya harus mencari pekerjaan sampingan karena gaji yang saya terima tidak dapat diandalkan.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

7. Menurut saya uang dinas jalan yang saya terima setiap harinya

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai

setara dengan hasil yang saya capai.

- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

8. Saya merasa puas dengan uang dinas jalan yang saya terima setiap saya selesai bertugas.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

9. Uang dinas jalan yang saya terima membuat saya lebih bersemangat dalam bekerja.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

10. Uang dinas jalan yang saya terima kurang adil karena pembagiannya berkelompok.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

11. Saya merasa kurang dihargai karena uang dinas jalan yang saya terima kurang sebanding

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai

dengan setoran yang saya hasilkan.

d. Sangat Tidak Sesuai

12. Uang dinas jalan sebesar tujuh persen dari jumlah setoran yang masih harus dibagi dengan teman satu kru membuat saya kurang bersemangat dalam bekerja.

a. Sangat Sesuai

b. Sesuai

c. Tidak Sesuai

d. Sangat Tidak Sesuai

13. Besarnya uang beras sesuai dengan harga kebutuhan pokok saat ini.

a. Sangat Sesuai

b. Sesuai

c. Tidak Sesuai

d. Sangat Tidak Sesuai

14. Saya merasa kesejahteraan saya lebih dipedulikan dengan adanya tunjangan perusahaan.

a. Sangat Sesuai

b. Sesuai

c. Tidak Sesuai

d. Sangat Tidak Sesuai

15. Tunjangan keluarga yang diberikan oleh perusahaan mendorong saya lebih bersemangat dalam bekerja.
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 - d. Sangat Tidak Sesuai
16. Tunjangan pelaksana yang saya terima tidak setara dengan resiko kerja yang harus saya hadapi.
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 - d. Sangat Tidak Sesuai
17. Saya kurang puas dengan uang beras yang saya terima karena jumlahnya sangat minim.
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 - d. Sangat Tidak Sesuai
18. Saya kurang bersemangat dalam bekerja karena tunjangan pelaksana terlambat diberikan.
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 - d. Sangat Tidak Sesuai

19. Menurut saya seragam dinas yang diberikan perusahaan setiap satu tahun sekali merupakan wujud kepedulian perusahaan terhadap karyawan.
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 - d. Sangat Tidak Sesuai
20. Saya merasa lebih diperhatikan oleh perusahaan dengan diberikannya seragam dinas setiap tahun.
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 - d. Sangat Tidak Sesuai
21. Menurut saya seragam dinas yang diberikan oleh perusahaan kualitasnya lebih rendah jika dibandingkan seragam dinas staf kantor.
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 - d. Sangat Tidak Sesuai
22. Saya merasa kurang dihargai oleh perusahaan karena seragam yang saya terima
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai

kualitasnya lebih rendah dibandingkan dengan staf lainnya.

d. Sangat Tidak Sesuai

23. Saya kurang nyaman menggunakan seragam dinas saat beroperasi karena bahannya kurang baik.

a. Sangat Sesuai

b. Sesuai

c. Tidak Sesuai

d. Sangat Tidak Sesuai

24. Saya merasa gaji yang saya terima sudah memadai.

a. Sangat Sesuai

b. Sesuai

c. Tidak Sesuai

d. Sangat Tidak Sesuai

25. Saya harus meminjam uang setoran karena gaji saya tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan.

a. Sangat Sesuai

b. Sesuai

c. Tidak Sesuai

d. Sangat Tidak Sesuai

26. Uang dinas jalan yang saya

a. Sangat Sesuai

terima sangat bermanfaat sebagai tambahan penghasilan.

- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

27. Menurut saya uang dinas jalan yang saya terima kurang berarti karena jumlahnya cukup kecil.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

28. Saya kurang bersungguh-sungguh saat bekerja karena jumlah uang dinas jalan yang diberikan kurang sebanding dengan hasil yang saya capai.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

29. Menurut saya tunjangan perusahaan yang saya terima tidak setara dengan pengabdian saya kepada perusahaan.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

30. Saya merasa enggan ketika

- a. Sangat Sesuai

meminta dana kesehatan yang harus melewati prosedur yang sulit.

- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

31. Saya mengeluh karena tunjangan perusahaan tidak dapat saya terima tepat waktu.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

32. Pakaian dinas yang diberikan oleh perusahaan membantu saya mengurangi pengeluaran kebutuhan saya.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

33. Saya harap pakaian dinas yang diberikan akan lebih baik dari yang sekarang.

- a. Sangat Sesuai
- b. Sesuai
- c. Tidak Sesuai
- d. Sangat Tidak Sesuai

34. Saya lebih suka mengenakan seragam dinas yang saya beli dari toko daripada seragam dinas dari perusahaan.
- a. Sangat Sesuai
 - b. Sesuai
 - c. Tidak Sesuai
 - d. Sangat Tidak Sesuai

MOHON PERIKSA KEMBALI DAN
PASTIKAN SEMUA PERNYATAAN
TELAH TERJAWAB

DISIPLIN KERJA (Penelitian)

No	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	DK13	DK14
S1	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
S2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3
S3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3
S4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4
S5	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4
S6	4	4	4	3	4	1	4	4	1	4	4	3	4	4
S7	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3
S8	4	4	3	4	3	3	4	2	1	4	3	4	1	2
S9	4	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3
S10	2	4	2	2	3	3	4	4	3	1	3	4	2	3
S11	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3
S12	4	3	3	3	3	2	4	4	2	1	3	2	3	1
S13	2	2	4	1	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2
S14	4	4	2	4	2	4	2	4	2	1	1	4	4	2
S15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S16	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	1	4
S17	4	4	4	3	4	3	4	4	1	2	1	1	3	1
S18	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	2	2
S19	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2
S20	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S21	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4
S22	4	4	4	4	3	3	4	3	1	2	4	3	3	3
S23	3	2	4	2	3	3	4	4	4	2	4	2	4	2
S24	3	4	3	3	4	2	4	3	2	2	2	3	2	3
S25	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3
S26	3	4	4	4	4	3	4	4	2	2	4	4	4	4
S27	3	3	4	3	4	3	4	4	2	2	3	4	4	4
S28	3	3	4	3	4	3	2	4	2	2	3	4	3	4
S29	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	2	3	1	2
S30	3	4	3	3	4	2	4	4	3	2	3	4	2	4
S31	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4
S32	3	4	4	3	3	1	4	3	3	4	1	4	2	1
S33	4	3	4	2	3	3	4	3	1	2	3	4	3	3
S34	4	2	3	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2
S35	3	3	4	3	4	2	2	3	1	3	3	2	2	2
S36	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3
S37	3	3	4	2	4	2	2	2	3	2	2	4	2	2
S38	1	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	4	3
S39	2	2	3	2	4	2	3	2	3	2	2	4	3	4
S40	1	4	2	3	2	3	2	2	3	4	2	2	2	1

DISIPLIN KERJA (Penelitian)

No	DK1	DK2	DK3	DK4	DK5	DK6	DK7	DK8	DK9	DK10	DK11	DK12	DK13	DK14
S41	2	3	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1
S42	2	3	2	3	2	3	1	2	3	4	1	3	1	3
S43	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
S44	3	3	3	1	2	1	1	3	4	3	3	3	3	2
S45	4	4	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	2	4
S46	3	2	3	3	4	3	4	4	2	2	4	3	3	3
S47	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
S48	3	3	3	3	4	2	3	3	3	1	2	4	3	3
S49	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	3	4	3	3
S50	2	3	4	2	4	2	4	4	3	4	2	3	4	1
S51	3	1	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	4
S52	4	2	3	2	3	1	3	1	3	2	2	2	3	3
S53	3	4	2	1	2	1	1	2	4	3	2	3	2	2
S54	2	2	4	4	4	3	2	2	2	2	1	2	4	3
S55	3	2	2	2	2	1	2	2	2	4	2	2	1	2
S56	2	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	2	3	3
S57	3	2	2	1	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2
S58	4	2	2	1	2	4	2	2	1	3	2	2	2	4
S59	3	3	2	1	4	1	1	2	2	1	2	4	3	3
S60	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
S61	4	2	2	1	2	2	1	2	4	4	3	4	3	2
S62	2	4	4	4	3	3	3	4	3	4	1	2	4	4
S63	3	3	3	1	2	2	2	1	2	3	2	1	2	2
S64	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	3	1	2	2
S65	3	3	3	2	2	1	1	2	4	2	2	3	3	2
S66	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	1	2
S67	3	3	2	1	2	2	1	4	4	3	1	4	2	2
S68	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
S69	3	3	3	2	2	1	3	1	4	1	2	2	2	1
S70	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3
S71	3	2	3	1	2	1	1	3	2	3	2	3	2	4
S72	4	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2
S73	4	2	3	1	2	1	1	3	4	3	3	3	4	3

DISIPLIN KERJA (Penelitian)

No	DK15	DK16	DK17	DK18	DK19	DK20	DK21	DK22	DK23	DK24	DK25	DK26	Σ
S1	4	4	3	1	3	4	2	3	3	4	2	4	78
S2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	71
S3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	72
S4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	3	3	4	89
S5	3	4	1	4	1	2	1	1	4	4	4	4	86
S6	3	1	3	4	3	4	4	3	1	3	1	2	80
S7	3	3	1	4	2	1	4	3	3	3	4	4	80
S8	3	3	3	4	4	4	3	4	2	2	2	4	80
S9	3	2	3	3	4	3	3	4	2	4	2	4	79
S10	3	3	4	3	2	1	3	3	2	3	2	3	72
S11	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	2	2	75
S12	3	4	2	4	3	4	1	3	1	1	2	3	69
S13	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	67
S14	4	4	2	1	4	1	2	2	3	2	3	3	71
S15	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	77
S16	4	4	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	86
S17	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	74
S18	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	71
S19	4	3	3	3	3	1	2	3	3	4	3	4	76
S20	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	74
S21	4	3	4	4	4	4	2	4	4	3	4	2	91
S22	3	4	4	3	4	3	2	3	4	3	1	3	82
S23	4	4	4	2	1	3	2	4	4	4	1	3	79
S24	3	3	2	4	3	3	1	3	2	2	2	4	72
S25	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	83
S26	4	4	3	4	3	4	1	3	3	4	2	4	89
S27	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	81
S28	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	4	77
S29	4	3	3	4	3	3	2	4	3	4	2	4	80
S30	3	4	3	2	2	4	2	3	3	3	4	3	81
S31	3	4	3	4	4	4	1	4	4	4	1	4	91
S32	3	4	4	4	4	4	1	3	3	3	1	3	77
S33	4	3	4	3	2	4	1	3	1	4	1	3	75
S34	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	74
S35	3	4	4	3	3	3	4	4	1	1	1	3	71
S36	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	75
S37	2	1	2	2	4	2	3	4	1	2	1	2	63
S38	2	3	3	2	1	2	2	4	4	2	2	3	62
S39	2	2	2	3	2	4	2	3	4	3	2	3	70
S40	1	2	2	3	4	2	1	3	2	2	4	4	63

DISIPLIN KERJA (Penelitian)

No	DK15	DK16	DK17	DK18	DK19	DK20	DK21	DK22	DK23	DK24	DK25	DK26	Σ
S41	4	3	2	2	2	3	3	1	4	2	2	2	63
S42	3	2	4	3	2	3	2	2	3	3	1	1	62
S43	4	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	71
S44	3	1	3	3	1	3	2	3	3	2	2	3	64
S45	2	3	3	3	2	4	2	3	2	3	1	3	76
S46	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	78
S47	3	3	2	2	2	4	4	3	2	3	3	2	73
S48	2	3	2	1	2	3	2	2	3	3	2	3	68
S49	2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	1	3	75
S50	3	4	2	4	4	4	1	3	3	4	2	3	79
S51	3	3	4	2	3	4	2	3	3	4	2	4	79
S52	2	3	1	2	2	2	1	2	4	1	2	2	58
S53	3	1	3	4	1	2	2	3	2	1	3	3	60
S54	2	1	2	2	1	3	3	2	3	2	1	3	62
S55	4	2	1	3	2	1	2	3	2	1	3	4	57
S56	2	3	3	2	4	2	1	2	2	1	2	2	64
S57	2	1	1	2	3	2	2	3	4	3	3	2	60
S58	3	3	2	1	2	1	2	3	1	2	2	1	56
S59	1	2	2	1	4	3	4	2	3	3	2	3	62
S60	4	3	4	2	2	3	2	1	2	1	4	4	70
S61	4	1	3	3	1	2	2	3	3	3	1	3	65
S62	2	2	2	1	2	3	2	3	1	2	2	4	71
S63	3	2	3	2	3	3	4	2	3	2	1	4	61
S64	4	3	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	62
S65	2	3	1	2	1	3	1	2	2	3	2	1	56
S66	4	3	2	2	3	3	1	2	2	3	2	3	64
S67	3	1	2	2	1	2	2	1	2	2	2	3	57
S68	4	3	3	2	1	3	2	2	2	2	1	4	65
S69	3	3	3	1	1	2	3	2	3	4	3	2	60
S70	2	3	1	2	2	1	1	1	3	1	2	2	62
S71	2	2	2	1	3	3	2	1	2	2	1	3	56
S72	2	4	2	3	2	2	4	3	2	2	2	2	72
S73	4	2	2	1	2	3	3	1	3	1	2	3	64

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI (Penelitian)

No	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12
S1	2	1	2	4	3	2	2	2	2	3	3	3
S2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	4
S3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2
S4	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
S5	1	1	2	3	4	4	1	2	3	4	4	1
S6	1	1	2	1	2	1	2	1	4	4	4	2
S7	1	1	1	3	4	3	2	2	4	3	4	1
S8	1	2	2	1	2	2	2	2	1	4	2	2
S9	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2
S10	3	4	2	1	2	1	3	1	4	1	1	1
S11	3	3	2	2	2	2	3	2	3	1	2	2
S12	4	1	2	2	3	4	2	2	1	1	3	1
S13	2	2	2	3	4	1	2	3	4	2	1	3
S14	1	2	1	1	1	3	1	1	4	2	2	2
S15	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3
S16	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
S17	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2
S18	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	2
S19	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3
S20	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
S21	1	1	1	3	4	4	2	2	1	4	4	3
S22	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3
S23	1	3	4	2	2	4	1	3	1	1	2	2
S24	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2
S25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
S26	2	2	1	1	2	3	3	2	2	4	3	3
S27	2	2	2	1	1	3	2	2	3	2	2	2
S28	1	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2
S29	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3
S30	2	2	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3
S31	4	4	3	1	4	2	4	3	4	4	4	1
S32	1	3	2	2	1	1	2	1	1	1	2	4
S33	2	2	1	2	2	1	1	2	2	1	1	1
S34	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S35	1	1	1	2	2	1	2	1	1	3	1	2
S36	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2
S37	1	2	1	1	1	1	2	4	3	4	2	2
S38	2	2	1	2	2	1	2	3	2	3	2	4
S39	2	2	3	4	4	3	2	1	2	3	3	3
S40	4	4	3	1	4	2	3	3	4	4	3	1

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI (Penelitian)

	PK1	PK2	PK3	PK4	PK5	PK6	PK7	PK8	PK9	PK10	PK11	PK12
S41	1	3	2	2	1	1	2	2	1	3	2	4
S42	2	2	1	2	2	3	1	2	2	1	1	2
S43	1	2	2	3	3	4	2	2	3	3	2	3
S44	1	1	1	3	3	3	1	1	4	4	2	4
S45	2	2	2	1	4	3	1	2	2	3	4	3
S46	2	2	3	1	4	2	3	2	3	3	2	2
S47	3	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3
S48	2	3	4	1	1	4	2	1	2	1	2	1
S49	3	3	4	2	2	3	1	1	1	4	4	3
S50	2	2	2	1	2	2	2	1	1	2	2	1
S51	1	1	2	4	3	1	1	2	2	3	4	3
S52	1	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2
S53	2	2	2	1	2	1	3	1	2	3	2	1
S54	3	1	1	4	2	2	4	1	1	3	2	2
S55	1	1	2	2	3	4	3	2	1	1	4	1
S56	2	3	2	3	3	2	2	2	1	3	2	1
S57	4	2	2	2	2	3	3	1	2	3	2	3
S58	2	2	1	2	1	2	1	3	3	1	2	2
S59	1	1	1	1	4	4	3	2	1	2	3	1
S60	2	2	1	1	2	2	1	1	1	4	1	3
S61	1	1	2	2	1	2	3	2	2	1	2	2
S62	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	4	2
S63	1	2	2	1	4	3	1	2	2	3	1	3
S64	4	2	3	1	4	2	3	2	3	3	2	2
S65	2	1	2	3	2	2	2	1	2	1	4	3
S66	1	2	2	1	4	3	2	1	4	2	2	2
S67	3	3	2	1	3	2	2	3	2	1	3	2
S68	1	2	1	2	1	2	1	3	4	1	2	1
S69	2	1	2	2	1	1	2	1	3	2	3	1
S70	2	2	3	1	2	2	2	4	1	3	2	2
S71	1	2	1	3	1	3	1	1	4	2	2	2
S72	3	3	1	3	1	3	1	2	2	2	3	1
S73	1	2	1	1	1	4	2	1	2	4	3	3

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI (Penelitian)

No	PK13	PK14	PK15	PK16	PK17	PK18	PK19	PK20	PK21	PK22	PK23	PK24
S1	1	2	2	4	4	3	2	2	2	2	4	1
S2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
S3	2	3	3	3	3	3	1	4	3	2	2	2
S4	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3
S5	2	1	3	4	3	4	3	4	2	2	1	2
S6	1	4	3	4	4	1	3	4	2	3	3	4
S7	2	1	4	3	4	3	3	3	1	2	2	2
S8	2	2	1	2	4	2	3	3	3	4	4	3
S9	2	3	3	3	3	2	4	3	2	4	4	4
S10	1	3	3	3	1	2	4	4	2	1	3	3
S11	1	3	3	3	1	2	3	4	2	2	3	3
S12	1	2	1	4	4	3	2	1	2	2	1	2
S13	2	4	3	4	1	2	4	4	1	3	3	1
S14	1	3	2	2	2	2	3	4	3	3	1	1
S15	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2
S16	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3
S17	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	1
S18	2	2	1	4	4	1	3	3	3	3	4	3
S19	1	3	2	4	2	1	3	3	1	3	4	1
S20	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2
S21	2	1	1	3	3	4	1	1	4	3	4	2
S22	1	3	4	3	4	3	4	4	4	4	2	3
S23	1	2	4	2	2	1	4	3	4	4	4	1
S24	1	2	2	4	4	3	2	2	2	2	2	2
S25	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3
S26	1	1	2	3	2	3	4	3	4	4	4	2
S27	2	3	2	1	1	1	3	3	3	3	2	1
S28	1	2	2	1	1	2	3	3	3	3	3	1
S29	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
S30	1	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	1
S31	1	4	4	4	2	1	4	4	3	3	4	2
S32	1	1	4	2	1	1	4	4	3	4	4	1
S33	1	1	1	2	2	2	4	3	3	4	4	1
S34	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
S35	1	1	1	4	4	1	3	3	3	3	4	3
S36	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2
S37	1	2	2	1	1	2	3	2	4	2	3	2
S38	3	4	4	2	3	2	2	3	2	2	3	2
S39	1	2	2	3	4	3	2	2	3	3	2	3
S40	1	4	4	4	2	1	4	4	3	3	2	2

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI (Penelitian)

	PK13	PK14	PK15	PK16	PK17	PK18	PK19	PK20	PK21	PK22	PK23	PK24
S41	2	1	4	2	3	2	2	3	2	4	4	4
S42	2	1	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3
S43	1	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2
S44	2	1	3	4	3	3	4	4	2	1	3	1
S45	2	1	1	3	3	3	2	2	3	4	2	1
S46	2	1	3	2	4	1	3	1	3	2	2	2
S47	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3
S48	3	4	1	4	3	3	4	3	3	3	2	3
S49	3	1	3	2	4	4	2	4	2	1	3	3
S50	1	1	4	2	2	2	3	3	3	3	3	2
S51	2	2	2	3	4	4	2	1	1	1	4	1
S52	2	3	2	2	1	3	2	2	3	2	3	2
S53	1	2	2	2	2	1	2	2	1	2	1	1
S54	2	1	2	1	4	2	3	2	2	3	1	1
S55	2	2	1	3	4	1	4	1	2	1	2	2
S56	2	1	3	2	1	2	1	2	2	3	4	1
S57	1	2	1	2	2	1	3	3	4	3	1	3
S58	1	1	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2
S59	3	2	1	2	3	2	1	2	2	2	3	2
S60	2	1	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1
S61	3	2	3	2	3	1	2	1	3	1	3	3
S62	1	1	2	3	1	2	2	2	2	3	1	2
S63	2	3	3	1	3	1	3	4	1	2	2	4
S64	3	1	2	4	2	2	1	2	1	3	2	1
S65	2	3	4	3	2	2	3	4	2	3	1	3
S66	1	3	2	2	2	2	3	4	1	2	3	1
S67	2	1	3	1	3	3	4	2	3	2	3	3
S68	4	3	2	1	1	2	1	4	2	1	1	2
S69	3	2	1	3	2	1	2	2	2	1	2	2
S70	2	1	2	2	3	1	2	2	2	2	3	1
S71	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	2	2
S72	3	3	2	1	4	2	2	4	2	2	1	2
S73	1	2	2	4	2	3	2	2	4	3	2	3

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI (Penelitian)

No	PK25	PK26	PK27	PK28	PK29	PK30	PK31	PK32	PK33	PK34	Σ
S1	1	3	3	4	4	4	4	2	3	1	87
S2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	95
S3	3	3	1	2	2	4	4	2	1	1	86
S4	3	4	1	3	2	3	2	2	3	1	103
S5	4	4	1	1	3	4	4	4	4	1	91
S6	2	3	2	4	1	2	3	3	4	1	86
S7	3	4	1	1	4	3	4	3	4	2	88
S8	1	3	3	1	1	2	1	3	4	4	79
S9	2	3	2	4	2	2	4	3	4	2	92
S10	4	2	1	2	1	1	2	2	4	1	74
S11	3	2	2	2	2	1	1	2	3	1	76
S12	2	4	2	3	2	4	3	4	4	2	81
S13	1	4	1	3	1	1	2	3	4	2	83
S14	1	4	1	1	1	1	1	3	4	1	66
S15	3	2	3	3	3	4	4	3	3	1	89
S16	3	4	1	3	2	3	2	2	3	1	103
S17	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	81
S18	2	3	4	1	2	2	1	3	3	3	81
S19	1	3	1	3	2	1	2	1	2	1	77
S20	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	86
S21	4	2	4	4	3	3	3	1	1	2	86
S22	3	4	1	3	2	3	2	2	3	1	103
S23	4	4	2	1	2	2	1	3	4	3	84
S24	2	3	2	4	2	4	2	3	3	1	82
S25	3	4	3	3	3	3	1	2	3	1	100
S26	3	4	2	3	3	2	2	3	2	1	86
S27	1	3	2	2	2	1	1	3	4	2	70
S28	2	2	2	3	2	1	2	2	4	2	66
S29	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	81
S30	2	3	2	2	4	4	4	3	3	2	89
S31	2	4	2	4	4	2	1	3	4	2	102
S32	2	4	1	3	4	2	1	3	4	1	76
S33	2	2	1	4	1	2	2	1	3	1	65
S34	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	91
S35	1	4	3	2	1	1	2	3	4	4	74
S36	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	90
S37	3	2	3	2	4	2	2	2	4	2	75
S38	2	1	3	4	3	2	2	1	3	3	82
S39	2	2	1	3	1	1	2	2	2	2	80
S40	1	3	3	2	2	2	1	2	3	2	91

PERSEPSI TERHADAP KOMPENSASI (Penelitian)

	PK25	PK26	PK27	PK28	PK29	PK30	PK31	PK32	PK33	PK34	Σ
S41	2	4	2	2	1	2	3	2	2	2	79
S42	2	3	3	2	2	3	2	1	3	3	76
S43	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	82
S44	2	3	2	4	2	4	1	3	4	1	85
S45	2	3	1	2	4	4	4	3	3	2	84
S46	2	3	2	3	2	2	1	3	3	3	79
S47	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	87
S48	2	3	2	3	1	4	2	4	3	1	85
S49	1	3	4	1	2	2	1	3	4	3	87
S50	1	4	2	3	4	1	1	3	3	1	72
S51	1	2	3	4	3	4	4	1	3	1	80
S52	3	2	1	3	3	1	2	2	3	4	78
S53	1	2	3	2	1	3	1	1	2	2	59
S54	2	2	1	2	1	2	3	1	2	1	67
S55	1	2	2	1	2	4	1	4	3	3	73
S56	1	2	4	2	3	4	2	2	1	1	72
S57	3	1	1	2	2	3	1	3	2	1	74
S58	1	2	3	1	1	2	1	1	2	2	58
S59	3	3	1	2	2	2	4	1	2	3	72
S60	2	2	2	2	3	1	2	2	1	1	61
S61	4	2	4	3	3	3	1	2	2	4	76
S62	1	3	2	2	2	4	1	3	1	1	72
S63	3	2	4	2	1	2	4	1	1	2	76
S64	2	2	2	3	4	2	3	3	2	2	80
S65	2	1	3	1	2	1	4	3	2	1	77
S66	3	4	4	1	2	3	3	2	2	3	79
S67	2	2	1	3	1	4	3	2	3	1	79
S68	2	1	2	2	2	1	1	1	1	2	60
S69	1	3	1	2	2	4	2	2	1	1	63
S70	3	2	1	2	1	4	2	3	2	1	70
S71	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	59
S72	1	2	1	3	4	2	2	2	3	2	75
S73	1	4	2	2	1	2	2	4	2	1	76

HASIL UJI NORMALITAS

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	73	71.42	9.157	56	91
Persepsi terhadap Kompensasi	73	79.85	10.507	58	103

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja	Persepsi terhadap Kompensasi
N		73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	71.42	79.85
	Std. Deviation	9.157	10.507
Most Extreme Differences	Absolute	.106	.063
	Positive	.106	.056
	Negative	-.055	-.063
Kolmogorov-Smirnov Z		.908	.539
Asymp. Sig. (2-tailed)		.381	.933

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

HASIL UJI LINIERITAS

Curve Fit

MODEL: MOD_1.

—

Dependent variable.. DK

Method.. LINEAR

Listwise Deletion of Missing Data

Multiple R .57790
R Square .33397
Adjusted R Square .32459
Standard Error 7.52591

Analysis of Variance:

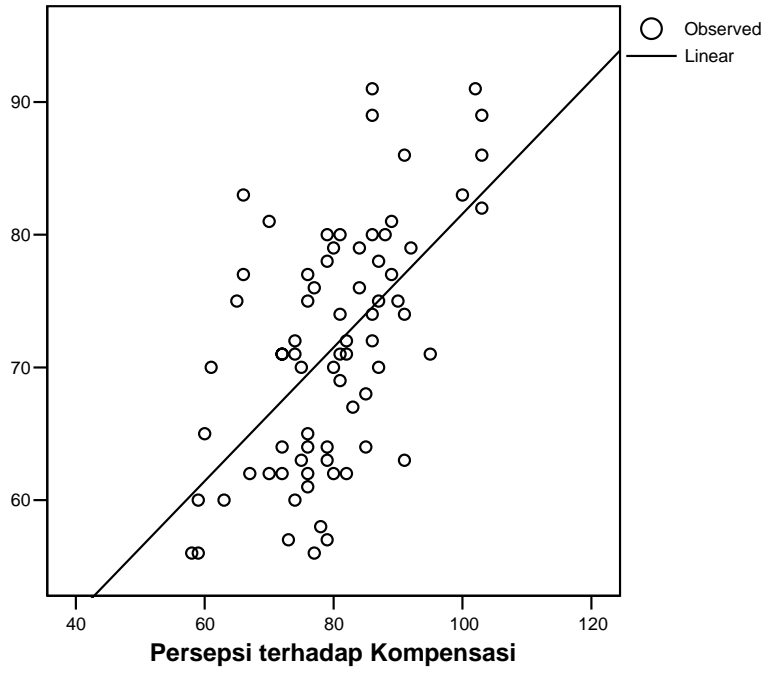
	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	1	2016.4414	2016.4414
Residuals	71	4021.3942	56.6394

F = 35.60142 Signif F = .0000

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
PK	.503648	.084410	.577899	5.967	.0000
(Constant)	31.208702	6.797389		4.591	.0000

Disiplin Kerja



HASIL UJI HIPOTESIS

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Persepsi terhadap Kompensasi	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.578 ^a	.334	.325	7.526

a. Predictors: (Constant), Persepsi terhadap Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2016.441	1	2016.441	35.601	.000 ^a
	Residual	4021.394	71	56.639		
	Total	6037.836	72			

a. Predictors: (Constant), Persepsi terhadap Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	31.209	6.797		4.591	.000
	Persepsi terhadap Kompensasi	.504	.084	.578	5.967	.000

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Residuals Statistics^a

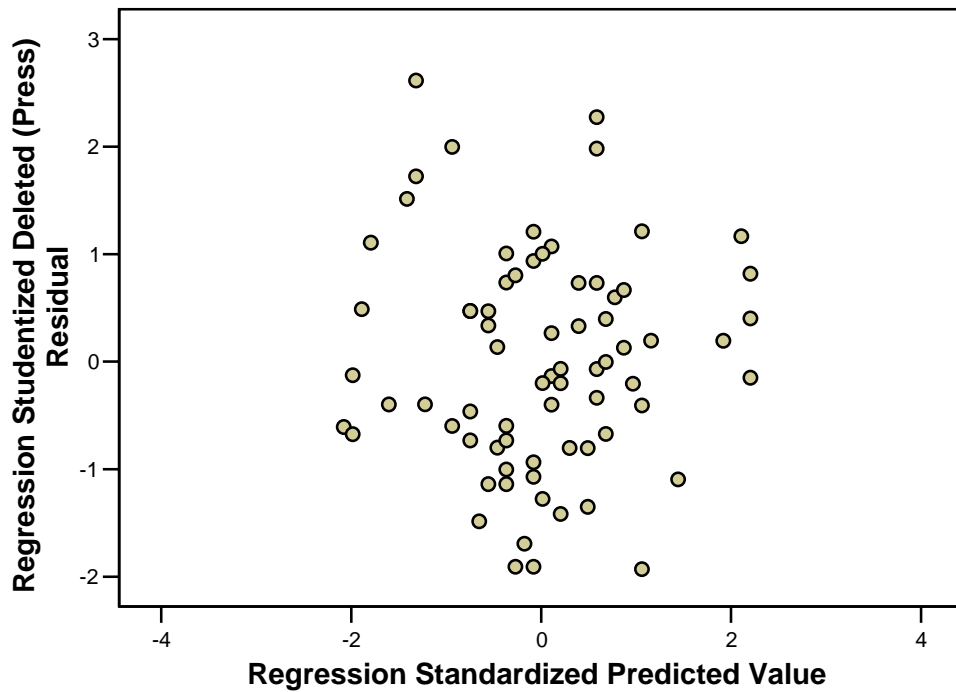
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	60.42	83.08	71.42	5.292	73
Std. Predicted Value	-2.079	2.203	.000	1.000	73
Standard Error of Predicted Value	.881	2.143	1.188	.378	73
Adjusted Predicted Value	60.77	83.18	71.40	5.280	73
Residual	-14.041	18.551	.000	7.473	73
Std. Residual	-1.866	2.465	.000	.993	73
Stud. Residual	-1.894	2.513	.002	1.006	73
Deleted Residual	-14.465	19.280	.026	7.667	73
Stud. Deleted Residual	-1.930	2.614	.004	1.018	73
Mahal. Distance	.000	4.854	.986	1.403	73
Cook's Distance	.000	.124	.013	.020	73
Centered Leverage Value	.000	.067	.014	.019	73

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Charts

Scatterplot

Dependent Variable: Disiplin Kerja



HASIL UJI ANOVA 1 JALUR (ANALISIS TAMBAHAN)

Oneway

Descriptives

DISIPLIN KERJA									
	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum	
					Lower Bound	Upper Bound			
SD	31	64.97	6.656	1.195	62.53	67.41	56	79	
SMP	15	72.27	8.556	2.209	67.53	77.00	62	91	
SMA	27	78.37	6.440	1.239	75.82	80.92	67	91	
Total	73	71.42	9.157	1.072	69.29	73.56	56	91	

Test of Homogeneity of Variances

DISIPLIN KERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.987	2	70	.378

ANOVA

DISIPLIN KERJA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	2605.638	2	1302.819	26.571	.000
Within Groups	3432.197	70	49.031		
Total	6037.836	72			

LAMPIRAN HASIL WAWANCARA SURVEY AWAL DAN PENELITIAN

A. Survey Awal

1. Wawancara dengan Sub. Bag. Kepegawaian UABK Perum Damri

Semarang.

Kesimpulan :

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan Perum Damri berupa gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas dalam bentuk seragam dinas. Besarnya gaji yang diberikan kepada setiap karyawan disesuaikan dengan golongan kepegawaian masing-masing karyawan dimana semakin tinggi golongan kepegawaian karyawan maka semakin tinggi pula gaji yang diberikan. Tunjangan kesehatan diberikan berupa uang ganti pembayaran biaya berobat jika ada karyawan yang sakit. Tunjangan keluarga juga diberikan kepada seluruh karyawan Perum Damri yang telah berkeluarga dengan perincian tunjangan istri sah sebesar 10% dari gaji pokok dan tunjangan anak sebesar 5% dari gaji pokok untuk setiap anak dan berlaku maksimal untuk tiga orang anak. Sebelumnya tunjangan keluarga diberikan dalam bentuk beras yang jumlahnya disesuaikan dengan perhitungan diatas. Perum Damri memberikan tunjangan perusahaan sebesar 30% dari gaji pokok. Tunjangan pelaksana diberikan oleh perusahaan yang besarnya berbeda untuk setiap golongan kepegawaian. Golongan I mendapat tunjangan pelaksana sebesar Rp 70.000, golongan II Rp 60.000 dan golongan III Rp 50.000. Perusahaan juga memberikan fasilitas berupa seragam dinas setiap satu tahun sekali untuk seluruh karyawan. Setiap selesai bertugas apabila

kru bus bisa memberikan setoran minimal Rp. 600.000,00 per hari maka kru bus mendapat insentif kelompok sebesar 7% dari jumlah setoran yang dihasilkan.

UABK Perum Damri Semarang telah menetapkan standar hari kerja untuk setiap pengemudi adalah 25 hari kerja untuk setiap bulannya. Satu hari kerja terdiri atas 12 putaran perjalanan dan harus memberikan setoran minimal Rp 600.000,00. Penetapan batas minimal setoran disalahartikan oleh pengemudi. Perusahaan mengharapkan setoran yang diberikan adalah minimal Rp 600.000,00 dan apabila perolehan yang didapat lebih dari batas minimal diharapkan pengemudi dan kondektur memberikan sisanya kepada perusahaan bukan untuk pendapatan pribadi pengemudi dan kondektur.

2. Wawancara dengan Petugas pengamat pemeriksa angkutan.

Kesimpulan :

Petugas pengamat pemeriksa angkutan berada di pos-pos tertentu yang dilalui oleh rute bus dengan tujuan agar dapat memantau perjalanan setiap bus dan mengatur jarak dan waktu perjalanan antar bus Damri agar tidak saling mendahului. Petugas pengamat pemeriksa angkutan juga bertugas menerima laporan dan mencatat jumlah muatan bus untuk sekali jalan. Tujuannya adalah agar jumlah muatan setiap bus dapat diketahui dan juga untuk mencegah agar kru bus tidak beroperasi melebihi muatan. Ada beberapa kru yang *bandel*, menaikkan penumpang melebihi batas maksimal muatan.

3. Wawancara dengan lima pengemudi UABK Perum Damri Semarang.

Kesimpulan :

Bentuk kompensasi yang diberikan kepada karyawan Perum Damri berupa gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas dalam bentuk seragam dinas. Gaji yang diterima dirasa terlalu rendah jika dibandingkan dengan BUMN lain yang bergerak di sektor transportasi, tetapi sedikit lebih tinggi jika dibanding pengemudi bus swasta. Pembayaran gaji sering terlambat.

Meninggalkan jam kerja tanpa seijin petugas kadang dilakukan dikarenakan ada pekerjaan sampingan dengan penghasilan yang lebih menjanjikan oleh karenanya karyawan lebih mengutamakan pekerjaan sampingan untuk mendapatkan tambahan penghasilan sebab menurut pengemudi yang bersangkutan pendapatan yang diterima dari perusahaan sangat rendah sehingga tidak mampu untuk memenuhi kebutuhan dan pembayarannya tidak tepat waktu. Meminjam uang setoran untuk kepentingan pribadi tanpa seijin petugas dilakukan akibat sering terlambatnya pembayaran gaji. Pelanggaran lain adalah mencuri rute perjalanan dengan jalan melewati petugas pengamat pemeriksa angkutan sehingga laporan perjalanan dan muatan tidak dapat diperiksa oleh petugas serta menaikkan penumpang melebihi muatan.

B. Penelitian

1. Wawancara dengan lima pengemudi UABK Perum Damri Semarang.

Kesimpulan :

Tidak ada pembinaan disiplin oleh staff kantor. Pembinaan disiplin dilakukan langsung oleh pimpinan UABK Perum Damri setiap satu bulan sekali dirasa kurang efektif. Dalam agenda pembinaan juga diisi dengan tukar pendapat antara pihak manajemen dengan kru bus. Komunikasi antara pimpinan dan karyawan cukup baik, pimpinan bersedia mendengar masukan, kritik, saran dan keluhan dari karyawan. Apel pagi pernah dilaksanakan tetapi sekarang ditiadakan dengan alasan untuk menghemat waktu.

Ketika jam sepi penumpang pengemudi memperpanjang waktu dengan jalan memperlambat laju bus dan mangkal di halte atau tempat-tempat tertentu untuk menunggu penumpang. Menambah jumlah perjalanan ketika sudah tidak ada petugas pengamat pemeriksa angkutan yakni sekitar pukul 21.00 sehingga jumlah muatan tidak perlu dicatat dan uang yang diperoleh tidak perlu disetorkan.

2. Wawancara dengan masyarakat selaku penumpang

Kesimpulan :

Masyarakat lebih senang memanfaatkan jasa bus Damri karena tarifnya lebih murah. Akan tetapi ada beberapa kru yang meminta tarif diatas tarif normal bus Damri. Waktu perjalanan standar, tidak terlalu lama dan tidak terlalu cepat. Akan tetapi pada jam-jam sepi penumpang sering kali memperlambat laju kendaraan dan mangkal di halte atau tempat tertentu untuk menunggu penumpang sehingga waktu

perjalanan lebih lama. Pada jam-jam ramai penumpang, kru bus menaikkan penumpang hingga berdesak-desakan melebihi muatan. Beberapa kru kadang menurunkan penumpang ditempat yang tidak semestinya. Meskipun demikian masyarakat masih bersedia memnfaatkan jasa bus Damri karena jam operasionalnya lebih panjang jika di bandingkan bus lain. Pagi hari sebelum bus lain beroperasi bus Damri telah beroperasi melayani masyarakat.

