

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pemimpin kegiatan belajar mengajar biasa disebut sebagai guru. Pangestuti, Wulandari, & Setiawan (2021) menjelaskan bahwa guru didefinisikan sebagai tenaga pendidik yang profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, memberikan bimbingan, arahan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik. Menurut Abdurrahman (2018), mengatakan bahwa guru merupakan tenaga pendidik yang mempunyai tugas pokok memberikan peningkatan mutu pendidikan agar berjalan secara maksimal. Guru perlu memenuhi banyaknya peraturan meskipun telah menempuh pendidikan khusus dan memiliki sertifikat, namun belum tentu diangkat menjadi guru tetap di sekolah.

Menurut Jampel (2021) bahwa sulitnya untuk menjadi guru tetap dan kekurangan kebutuhan tenaga pendidik sehingga beberapa guru hanya menjadi guru honorer. Solusi darurat yang diberikan pemerintah adalah memperkerjakan guru-guru tersebut menggunakan sistem kontrak berjangka yaitu penerimaan guru honorer. Berdasarkan peraturan pemerintah No.48 tahun 2005 yang menjelaskan bahwa tenaga honorer merupakan seseorang yang diangkat dalam pemerintahan oleh pejabat pembina kepegawaian atau lainnya untuk melaksanakan tugas tertentu pada instansi pemerintah yang penghasilannya menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN) maupun Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD).

Guru honorer merupakan seorang guru yang diangkat oleh kepala sekolah untuk menjadi pengajar di sekolah dengan honor yang didapatkan melalui dana Bantuan Operasional Sekolah (BOS). Menurut Haribowo, Rosalinda, dan Khair (2015), guru honorer tidak mendapatkan fasilitas yang sama dengan guru tetap. Guru honorer memiliki masa depan yang kurang jelas karena status kepegawaiannya, akan tetap menjadi guru honorer atau diangkat menjadi guru tetap. Guru honorer tetap dituntut untuk bekerja profesional saat mengajar. Selain itu, beban pekerjaan mengajar yang ditanggung sama seperti guru PNS (Megawanti, 2014). Berdasarkan hal tersebut, maka motivasi dalam pekerjaan dibutuhkan bagi guru honorer.

Menurut Thoha (Dian & Anggun, 2020), motivasi kerja merupakan faktor yang memberikan stimulasi individu untuk melakukan suatu aktivitas agar dapat meraih tujuan yang diinginkan. Motivasi adalah daya yang digunakan untuk menggerakkan serta memelihara kondisi kerja pada sebuah perusahaan, organisasi atau institusi. Menurut Haribowo, Rosalinda, & Khair (2015) seorang guru diharapkan memiliki kualitas dalam mentransfer ilmu kepada peserta didiknya, sehingga akan memperoleh motivasi yang tinggi terhadap pekerjaannya.

Motivasi kerja guru yang tinggi akan mendorong kerja keras untuk menghadapi berbagai permasalahan yang dihadapi untuk mencapai hasil yang lebih baik (Wahyudi, Thomas, & Setiyani, 2012). Hal ini menunjukkan motivasi memiliki faktor yang kuat terhadap pekerjaan. Menurut Indy dan Handoyo (2013), bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi

motivasi kerja, yaitu atasan, rekan kerja, sarana fisik, peraturan dan kebijakan, imbalan jasa baik uang maupun ,non uang, jenis pekerjaan, dan tantangan. Pekerjaan yang dilandasi oleh motivasi yang kuat, dapat berjalan dengan baik dan membuahkan hasil secara maksimal, namun apabila sebaliknya, maka pekerjaan tidak berjalan baik dan hasilnya kurang maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Heryadi (2012) bahwa motivasi kerja merupakan kondisi keseluruhan dalam diri individu yang menyebabkan ia melakukan sesuatu untuk mencapai tujuannya.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 2 Maret 2022, didapatkan pernyataan dari dua guru honorer salah satu SMA di Sleman bahwa kompensasi yang didapatkannya sebagai guru honorer dikatakan masih kurang layak karena tidak sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan selama mengajar siswa walaupun telah mengabdikan selama bertahun-tahun tanpa mendapatkan kepastian status kerja. Hasil studi pendahuluan juga menunjukkan bahwa demi bertahan hidup, guru honorer ada yang terpaksa mencari pekerjaan sampingan namun memutuskan untuk tetap bertahan menjadi guru karena mencintai pekerjaannya sebagai guru honorer di sekolah.

Pada saat dilakukan wawancara narasumber menjelaskan bahwa gaji yang didapatkan sebagai guru honorer masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan pokok, sehingga harus bekerja sampingan dengan membuat kerajinan tas crochet sebagai penghasilan tambahan saya. Semangat kerjanya menjadi tinggi ketika penghasilan yang diperoleh dari penghasilan bekerja sebagai guru honorer dan pekerjaan sampingan dapatkan mampu memenuhi

kebutuhan pokok seperti sandang, pangan, papan, dan kesehatan. Pemberian kompensasi dianggap memiliki nilai penghargaan dari pihak instansi dalam memberikan dukungan kepada guru honorer sehingga meningkatkan motivasi kerja guru honorer agar tetap dapat mempertahankan kinerja yang baik sebagai tenaga pendidik.

Menurut Marliani, Parengkuan, & Lengkong (2016) mengatakan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pekerja baik yang berbentuk barang dan jasa maupun finansial sebagai wujud penghargaan kepada pekerja dalam bekerja. Kompensasi menjadi salah satu faktor penting dan perhatian penuh bagi sekolah dalam mempertahankan guru yang berkualitas termasuk guru honorer. Penghasilan yang baik berhak didapatkan oleh semua guru, termasuk guru honorer yaitu berupa gaji dan tunjangan. Menurut Hernita (2015) bahwa kompensasi merupakan sumber pendapatan, merupakan penerimaan yang diperoleh karena pendidikan dan keterampilan yang dimilikinya, menunjukkan kontribusi kerja, dan salah satu elemen kesejahteraan kerja.

Berdasarkan website resmi berita nasional oleh pemberitaan nusantara (Ricardo, 2022) mengungkapkan bahwa terdapat pengangkatan resmi guru honorer sebanyak 733 guru sebagai pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang dilakukan langsung oleh Bupati Sleman Kustini Sri Purnomo di Pendopo Parasamya Kabupaten Sleman. Menurut Ricardo (2022), di tengah adanya penetapan NIP pada PPPK guru, muncul kembali permasalahan penggajian. Terdapat beberapa daerah yang memberlakukan

masa kontrak kerja PPPK guru tahap 1 yang dihitung 1 Februari 2022, namun pada surat pernyataan pelaksanaan tugas (SPMT) dihitung per 1 April 2022, sehingga para guru akan kehilangan hak dua bulan gaji mereka.

Menurut Yohana (2012), status yang melekat sebagai guru honorer dengan pendapatan atau gaji yang dimiliki masih jauh dari kata cukup, hal ini mengakibatkan rendahnya motivasi kerja pada guru honorer. Rendahnya motivasi kerja dapat terlihat dari tidak adanya penghargaan yang didapatkan guru berupa pemberian kompensasi yang layak. Menurut UUD RI No.14 Tahun 2005 tentang tenaga pendidik, pada pasal 14 menyatakan bahwa semua guru berhak mendapatkan penghasilan yang layak diatas kebutuhan hidup minimum dan jaminan kesejahteraan sosial.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hernita (2015) tentang pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai menunjukkan bahwa keinginan para pekerja untuk memenuhi kebutuhan inilah yang dapat memotivasi untuk melakukan pekerjaan atau bekerja. Pemberian kompensasi ini menjadi ukuran terhadap prestasi dan kesejahteraan pekerja, sehingga apabila kompensasi yang diberikan cukup adil, akan mendorong pekerja untuk lebih baik dalam bekerja dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hernita (2015) juga menunjukkan bahwa pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap individu sehingga tertarik bekerja, mampu memotivasi karyawan yang berprestasi tinggi, mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi, dan mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Sunyoto (2012) menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang sesuai kepada pekerja akan menimbulkan rasa puas karena melebihi apa yang dipersepsikannya, sehingga dapat meningkatkan kinerja yang telah dicapai, sebaliknya apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik akan menyebabkan pekerja tidak puas, sehingga motivasi akan menurun yang mengakibatkan adanya penurunan kinerja, mogok kerja bahkan sangat mungkin juga akan meninggalkan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Triana & Heryadi (2020), menunjukkan bahwa uang dapat memberikan dampak terhadap perilaku atau sikap seseorang. Terdapat sikap *love of money* yaitu pendapat, keyakinan, evaluasi, dan perasaan emosional menjadikan dasar perilaku seseorang terhadap uang sebagai motivator atau simbol kesuksesan. Motivasi yang didapatkan berguna untuk meningkatkan hasil kerja yang maksimal.

Kompensasi menjadi alat dan ukuran bagi kesejahteraan pekerja. Adanya kompensasi yang tinggi, maka pekerja akan mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin tinggi pula motivasi kerja yang dirasakan, sehingga mampu menjamin kepuasan kerja kepada pekerja, maka dapat dikatakan sistem kompensasi yang diberikan sudah baik (Sunyoto, 2012). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sembiring & Prasetio (2018) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja karyawan bisnet networks, yaitu sistem motivasi kerja karyawan dipengaruhi

oleh sistem pemberian kompensasi dalam upaya membantu perusahaan di setiap kegiatan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Hasil penelitian tersebut juga dapat terjadi pada instansi pendidikan, apabila sistem kompensasi yang diberikan sekolah cukup adil untuk guru honorer, maka dapat mendorong motivasi untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya. Hasil kerja yang maksimal didapatkan dari motivasi seseorang dalam bekerja. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa motivasi sebagai pemberi daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mau berkerja sama, berkerja efektif, dan memaksimalkan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Jika Kebutuhan guru honorer terpenuhi melalui imbalan/kompensasi dari pekerjaannya maka motivasi kerja guru honorer dapat meningkat.

Berdasarkan permasalahan dan penjelasan yang telah disebutkan mengenai permasalahan kompensasi yang didapatkan oleh guru honorer serta kaitannya dengan motivasi kerja, maka penulis bermaksud melakukan penelitian untuk dapat mendapatkan data tentang motivasi kerja guru honorer dan kompensasi. Penulis mengambil judul penelitian “Hubungan Antara Kompensasi Dengan Motivasi Kerja Pada Guru Honorer SMA di Sleman”. Penelitian ini akan dilanjutkan sebagai penulisan laporan akhir penelitian mahasiswa.

1.2 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada guru honorer SMA di Sleman.

1.3 Manfaat Penelitian

1.3.1 Manfaat Teoritis

Manfaat dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan ilmiah dalam bidang psikologi industri dan organisasi dan psikologi pendidikan yaitu sebagai referensi dan pijakan untuk penelitian-penelitian selanjutnya tentang kompensasi dengan motivasi kerja serta memberikan informasi mengenai hubungan kedua variabel dengan sasaran guru honorer SMA yang bekerja di wilayah Sleman.

1.3.2 Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas

Memberikan tambahan bahan referensi yaitu dengan adanya bukti empiris tentang hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada guru honorer SMA di Sleman.

b. Bagi Pemerintah dan Instansi Sekolah Menengah Atas

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi data dan acuan kepada pihak-pihak terkait seperti pemerintah, pihak sekolah-sekolah SMA sederajat dan tenaga

pendidik dalam upaya-upaya membantu meningkatkan motivasi kerja kepada guru honorer SMA.

c. Bagi Peneliti

Sebagai tambahan pengalaman dan pengetahuan baru mengenai hubungan kedua variabel yaitu kompensasi dan motivasi kerja guru honorer. Selain itu, juga sebagai masukan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian serupa di masa yang akan datang.

1.4 Keaslian Penelitian

Keaslian pada penelitian yang dilakukan peneliti dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan terdahulu berbeda dalam posisi variabel, jumlah, kriteria subjek, dan metode yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu tentang hubungan antara kompensasi dengan motivasi kerja pada guru honorer SMA di Sleman. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang relatif sama diantaranya :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Sembiring & Prasetio (2018) yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja karyawan di Biznet Networks. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja karyawan yang meningkat dapat dipengaruhi oleh sistem pemberian kompensasi yang baik, dan sebaliknya apabila pemberian kompensasi yang dilakukan semakin buruk maka akan motivasi kerja

karyawan juga akan semakin rendah. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah menjelaskan motivasi kerja sebagai variabel terikatnya dan menggunakan kompensasi sebagai variabel bebasnya. Selanjutnya, terdapat beberapa perbedaan yaitu posisi variabel yang digunakan yaitu penelitian Sembiring & Prasetyo dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar kedua variabel, sedangkan peneliti melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan antar dua variabel. Subjek yang diambil pada penelitian Sembiring & Prasetyo yaitu karyawan di PT. Biznet Networks, sedangkan subjek yang diambil oleh peneliti adalah Guru Honorer SMA di Sleman. Kemudian teknik yang digunakan pada penelitian ini *convenience sampling*, sedangkan peneliti menggunakan *purposive sampling* sebagai teknik penelitian.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Sangkaen, Rumawas, & Asaloei (2019) “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Warunk Bendito Manado”. Pada penelitian ini disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang negatif dari kompensasi. Karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diberikan sehingga mempengaruhi kinerja karyawan. Pengaruh pemberian gaji, tunjangan, insentif, dan bonus menjadi kebutuhan yang utama bagi para karyawan. Kesamaan penelitian ini dengan yang penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan kompensasi sebagai variabel bebasnya. Selanjutnya, Perbedaan pada penelitian ini adalah pada metode pengumpulan data. Pada penelitian ini menggunakan pengamatan

langsung (observasi), kuesioner, dan wawancara. Sedangkan pengumpulan data yang akan dilakukan peneliti adalah wawancara dan pengisian skala dengan teknik pengambilan data menggunakan *purposive sampling*. Selain itu, subjek pada penelitian ini adalah karyawan pada perusahaan warunk bendito manado, sedangkan subjek yang diambil oleh peneliti adalah guru honorer SMA di Sleman.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiansyah, Fitriyani & Ahmad (2021) yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pramugraha di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading”. Pada penelitian didapatkan kesimpulan bahwa terdapat beberapa kebutuhan dalam motivasi kerja seperti kebutuhan fisik, sosial, penghargaan, rasa aman dan nyaman serta kebutuhan aktualisasi diri yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading, terdapat 78,3% kontribusi motivasi terhadap kinerja karyawan. Kesamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah menggunakan motivasi kerja sebagai variabel penelitian, namun terdapat perbedaan pada posisi variabelnya yaitu pada penelitian ini motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Kesamaan selanjutnya terdapat pada metode penelitian yang digunakan yaitu dengan pendekatan kuantitatif. Selanjutnya, subjek yang diambil oleh penelitian ini yaitu karyawan di Harris Hotel & Conventions Kelapa Gading, sedangkan subjek peneliti adalah guru honorer SMA di Sleman.

- d. Penelitian “Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Karyawan Pada PT Kao Indonesia oleh Jaya & Ningsih (2016). Penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan di PT Kao Indonesia, karyawan bagian sales masih mendapatkan motivasi yang kurang baik. Kinerja yang dihasilkan karyawan akan semakin meningkat apabila perusahaan memberikan motivasi kerja yang tinggi. Kesamaan dari penelitian Jaya & Ningsih dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah menggunakan motivasi kerja sebagai variabel penelitian dan teknik analisis yang digunakan yaitu teknik analisis *Product Moment*. Namun perbedaannya terdapat pada posisi variabelnya, dalam penelitian Jaya & Ningsih motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikatnya. Selain itu, subjek yang diambil pada penelitian Jaya & Ningsih (2016) mengambil Karyawan Sales di PT Kao Indonesia sebagai subjek penelitian, sedangkan peneliti mengambil subjek penelitian guru honorer SMA yang bekerja di Sleman.
- e. Penelitian yang dilakukan oleh Bakri, Usman, & Abidin (2021) yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Parepare”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kota Parepare dipengaruhi oleh motivasi kerja, dimana ada pengaruh yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kinerja pegawai akan semakin meningkat apabila

memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, sehingga pegawai akan meningkatkan dan menghasilkan kinerja yang memuaskan karena termotivasi. Kesamaan penelitian ini dengan penelitian peneliti lakukan adalah menggunakan motivasi kerja sebagai variabel, namun berbeda posisi variabelnya yaitu penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebasnya, sedangkan peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikatnya. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan metode analitik dengan *rancangan cross sectional study*, sedangkan peneliti menggunakan *purposive sampling* dengan pengambilan sampel sesuai kriteria atau fenomena. Selain itu, perbedaan pada penelitian ini terdapat pada pengambilan subjek. Penelitian ini menggunakan Pegawai di Dinas Kesehatan Kota Parpare sebagai subjek, sedangkan peneliti menggunakan subjek guru honorer SMA di Sleman. Dari penelitian ini diharapkan adanya penelitian selanjutnya sebagai masukkan perubahan kualitas dan pelayanan kesehatan di Indoensia, namun dengan varibel lain yang berbeda.

- f. Penelitian yang dilakukan oleh Orocomna, Tumbel, & Asaloei (2018) yaitu “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja karyawan secara positif dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dimana motivasi kerja yang meningkat memberikan dampak positif sesuai skor presentase 21,3% terhadap kinerja karyawan, sehingga karyawan puas dengan pekerjaannya karena termotivasi. Kesamaan

penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian ini adalah menggunakan motivasi kerja sebagai variabel penelitian, namun perbedaannya terdapat pada posisi variabelnya. Penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebasnya, sedangkan peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikatnya. Selanjutnya kesamaan penelitian ini yaitu menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran penelitian. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada subjek penelitian yang diambil yaitu penelitian ini menggunakan karyawan PT Taspen Cabang Manado, sedangkan peneliti menggunakan guru honorer SMA di Sleman sebagai subjek penelitian.

- g. Penelitian yang dilakukan oleh Hasmalawati & Restya (2017) yaitu “Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara”. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa motivasi kerja karyawan berpengaruh bagi kualitas kehidupan kerja. Motivasi kerja dapat memberikan suasana kerja yang baik bagi karyawan karena karyawan dapat merasakan keterlibatan organisasi atau perusahaan. Kesamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian ini adalah menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikatnya. Perbedaan pada penelitian ini yaitu metode yang digunakan menggunakan *simple random sampling*, sedangkan peneliti menggunakan *purposive sampling*. Selain itu perbedaan lainnya pada penelitian ini yaitu subjek penelitiannya. Penelitian ini

menggunakan karyawan di Puskesmas Paya Bakong Aceh Utara, sedangkan subjek yang diambil oleh peneliti adalah guru honorer SMA di Sleman.

- h. Penelitian yang dilakukan oleh Dwianto & Purnamasari (2019) yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaeil Indonesia”. Kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini bahwa kinerja karyawan bagian produksi PT. Jaeil Indonesia dipengaruhi oleh kompensasi, terdapat kontribusi kompensasi sebesar 48,6% terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi pemberian kompensasi maka kinerjanya juga akan semakin tinggi. Kesamaan penelitian dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan kompensasi sebagai variabel bebasnya. Kesamaan lainnya yaitu menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Selanjutnya, terdapat perbedaan pada penelitian ini yaitu variabel terikatnya menggunakan kinerja sedangkan peneliti menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikatnya. Selain itu, terdapat perbedaan pada pengambilan subjek pada penelitian ini yaitu menggunakan Karyawan PT. Jaeil Indonesia, sedangkan peneliti menggunakan guru honorer SMA di Sleman sebagai subjek penelitian.
- i. Penelitian yang dilakukan oleh Fithriana & Adi (2020) yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Terpadu”. Penelitian ini menyimpulkan bahwa kompensasi secara positif dan signifikan mempengaruhi kinerja pada aparatur sipil negara (ASN). Gaji yang

didapatkan mendapatkan rata-rata yang tertinggi, sehingga setiap bulan gaji telah disesuaikan dengan baik. Kinerja yang baik dapat dicapai dengan pemberian kompensasi secara tepat waktu, adil, dan layak. Kesamaan penelitian yang dilakukan peneliti dengan penelitian ini adalah menggunakan kompensasi sebagai variabel tergantung dipenelitian dan menggunakan metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Perbedaan penelitian ini yaitu menggunakan teknik sampel acak atau *random sampling*, sedangkan peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. Selain itu, dalam penelitian ini menggunakan karyawan kantor terpadu sebagai subjek penelitian, sedangkan peneliti menggunakan subjek guru honorer SMA di Sleman.

- j. Penelitian yang dilakukan oleh Herawati, Ranteallo, & Syafira (2021) yaitu “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT. Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan”. Penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat positif dan kuat antara kompensasi dengan kinerja karyawan divisi SDM pada PT Bhumyamca Sekawan. Adapun kontribusi kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 93%. Kesamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti adalah menggunakan kompensasi sebagai variabel bebas dipenelitian. Perbedaan pada penelitian ini mengambil sampel penelitian dengan menggunakan sampel jenuh, sedangkan peneliti mengambil sampel penelitian sesuai dengan kriteria/fenomena yang

dibutuhkan dalam penelitian. Selain itu, penelitian ini mengambil karyawan divisi sumber daya manusia di PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan, sedangkan peneliti menggunakan guru honorer SMA di Sleman sebagai subjek penelitian.

Berdasarkan berbagai penelitian yang telah disebutkan, berikut keaslian penelitian yang diambil oleh peneliti dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Keaslian Topik

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti terdiri dari dua variabel yaitu kompensasi sebagai variabel tergantung dan motivasi kerja sebagai variabel terikat. Topik penelitian yang penelitian ambil tentang “Hubungan Antara Kompensasi dengan Motivasi Kerja Pada Guru Honorer SMA di Sleman”. Penelitian yang peneliti ambil dengan beberapa penelitian yang pernah dilakukan terdahulu mempunyai karakteristik yang sama pada salah satu variabelnya namun berbeda dalam posisi variabel.

2) Keaslian Teori

a) Motivasi Kerja

Pada variabel motivasi kerja peneliti menggunakan teori motivasi kerja dari Herzberg. Teori Herzberg (1966) mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja pada seseorang individu agar mau berkerjasama, berkerja efektif, dan berintegrasi dengan segala upaya dalam mencapai keinginannya. Teori ini

dikenal dengan teori dua faktor, yaitu faktor-faktor yang menghantar ke kepuasan kerja (faktor intrinsik) dan faktor-faktor murni (faktor ekstrinsik/*hygiene*).

b) Kompensasi

Pada variabel kompensasi peneliti menggunakan teori kompensasi dari Hasibuan. Menurut Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah suatu pendapatan yang berbentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima oleh pekerja sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi tempat bekerja.

3) Keaslian Alat Ukur

Skala yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja disusun berdasarkan teori Herzberg, skala tersebut telah diadopsi dan digunakan dalam penelitian milik Tan & Waheed (2011) yang tersaji sebanyak 27 item pernyataan dalam bahasa Inggris kemudian diterjemahkan dan diadaptasi oleh Inando, E (2021). Sedangkan, skala yang digunakan untuk mengukur kompensasi disusun dengan memodifikasi skala item yang dibuat oleh Fathurahma, M (2020) berdasarkan konstruk teori Hasibuan yang terdiri dari 25 item pernyataan.

4) Keaslian Subjek

Subjek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu responden yang berstatus sebagai guru honorer SMA di wilayah Sleman dan berjenis kelamin laki-laki dan perempuan dengan status masih aktif bekerja

sebagai guru honorer di tahun 2022.

Berdasarkan beberapa penjelasan yang telah disebutkan, maka meskipun terdapat penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti ajukan tetap terdapat perbedaan. Dengan demikian, maka topik penelitian yang peneliti lakukan ini benar-benar asli.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA
PERPUSTAKAAN