

**HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN DISIPLIN
KERJA PADA KARYAWAN DIREKTORAT JENDRAL
PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN
TIMUR**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Syarat
Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana Psikologi*

TIARA AULIA PRATIWI
15.860.0045



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DIREKTORAT JENDRAL PAJAK KANTOR PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR

NAMA MAHASISWA : TIARA AULIA PRATIWI

NO. STAMBUK : 15.860.0045

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I



(Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

Pembimbing II



(Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



(Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi)

Dekan



(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

Tanggal Sidang Meja Hijau

22 Juli 2019

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI
PADA TANGGAL

22 Juli 2019

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN

(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd
2. Nini Sri Wahyuni, S.Psi, M.Psi
3. Suryani Hardjo, S.Psi, MA
4. Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi

LEMBAR PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 22 Juli 2019



Tiara Aulia Pratiwi

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tiara Aulia Pratiwi
NPM : 158600045
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

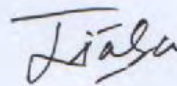
demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan antara Kontrol Diri dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 14 Oktober 2019

Yang menyatakan



(Tiara Aulia Pratiwi)

**HUBUNGAN ANTARA KONTROL DIRI DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA KARYAWAN DIREKTORAT JENDRAL PAJAK KANTOR
PELAYANAN PAJAK PRATAMA MEDAN TIMUR**

TIARA AULIA PRATIWI

15.860.0045

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur. Dengan hipotesis: semakin tinggi kontrol diri maka semakin tinggi disiplin kerja. Metode pengumpulan data menggunakan skala kontrol diri dan disiplin kerja. Sampel pada penelitian ini sebanyak 43 karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur. Metode analisis data menggunakan *product moment*. Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kontrol diri dengan disiplin kerja, dimana $r_{xy} = 0,559$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan dari hasil penelitian maka sumbangan kontrol diri terhadap disiplin kerja sebesar 31,2% dan sisanya sebesar 68,8% lagi dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya seperti : faktor internal yang meliputi (unsur sikap hidup, unsur tanggung jawab, unsur keinsafan, dan unsur keyakinan) serta faktor external yaitu lingkungan.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kontrol Diri

THE RELATIONSHIP BETWEEN SELF CONTROL WITH THE DISCIPLINE TO WORK ON THE EMPLOYEE'S TAX SERVICES OFFICE THE DIRECTORATE GENERAL OF TAXES PRATAMA MEDAN TIMUR

TIARA AULIA PRATIWI

15.860.0045

ABSTRACT

This research aims to know the connection between self control with employee discipline of the Directorate General of Tax to the tax services Office of the Eastern Field. With a hypothesis: the higher self control then the higher labor discipline. Method of data collection using a scale of self control and discipline work. The samples on this research as much as 43 employees of the Directorate General of Tax Services Offices Tax Field. Methods of data analysis using the product moment. The results in this research show that the existence of a positive relationship between self control with work discipline, where $r_{xy} = 0.559$ significantly $p = 0000 < 0.050$. Thus the hypothesis proposed is accepted. Based on the results of the research then donations self control against the discipline of work amounting to 31.2% and the rest of 68.8% more influenced by other factors such as: internal factors include (elements of life attitude, responsibility, keinsafan, and beliefs) as well as external factors, namely the environment.

Keywords: *The Discipline of Work, Self Control*

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan nikmat, rahmat dan hidayahnya, sehingga saya sebagai peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Tidak luput pula dalam hal ini saya selaku peneliti sudah banyak menerima bimbingan serta bantuan. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya mengucapkan banyak terimah kasih kepada :

1. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi, MA sebagai dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi saya selaku peneliti, yang sangat membantu saya, yang sabar menghadapi saya, banyak memberi masukan pada saya, yang selalu meluangkan waktunya untuk saya, menjadi penenang disaat saya selaku peneliti mengalami kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini, dan merangkul saya untuk terus semangat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
5. Ibu Siti Aisyah, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing kedua yang memberikan semangat kepada saya, yang selalu membagi waktunya buat

saya, memberikan dukungan semangat kepada saya serta memberikan banyak masukan pada saya untuk menyelesaikan skripsi ini.

6. Ketua sidang yang sudah meluangkan waktunya untuk hadir dalam sidang meja hijau.
7. Sekertaris yang berkenan untuk menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
8. Terimakasih kepada seluruh karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur yang sudah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini.
9. Terimakasih untuk kedua orang tuaku tercinta Sri Hartati dan Mulianto yang selalu memberikan saya doa, dukungan, semangat, cinta dan kasih sayang serta nasihat yang selalu memberikan semangat saya bangkit untuk menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. Dan Terimakasih untuk semua pengorbanan yang Mama dan Ayah berikan untuk saya.
10. Terimakasih untuk keluargaku terutama adikku M. Arya Wira Yudha yang sudah banyak membantu dan memberikan doa dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini.
11. Terimakasih teruntuk teman dekat dan sahabat-sahabat saya Juanda Ortedipewa, S.Psi, Ardila Ulfa Asri, S.Psi, dan Zulfa Afriani, S.Psi yang selalu memberikan saya support, perhatian, doa, dan merangkul saya ketika kesulitan dalam menyelesaikan skripsi ini dan selalu membuat saya semangat sampai pada akhirnya bisa menyelesaikan skripsi ini.

Saya selaku peneliti masih menyadari bahwa masih begitu banyak kelemahan pada skripsi ini baik tata tulis maupun isi yang ada. Maka dari itu saya selaku peneliti mengharapkan saran dan kritik untuk membantu saya menyempurnakan skripsi ini. Semoga kebaikan yang kalian berikan kepada saya selaku peneliti akan mendapatkan pahala yang berlipat ganda dari Allah SWT Aamiin. Demikian sebagai penutup saya selaku peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna untuk perkembangan ilmu Psikologi.

Medan, 22 Juli 2019

Tiara Aulia Pratiwi

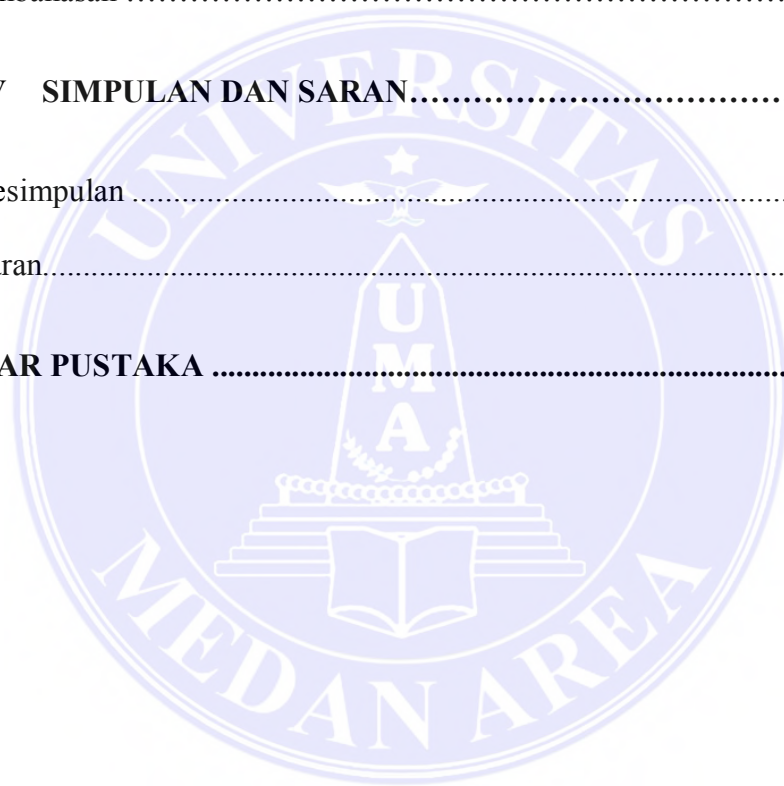


DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
HALAMAN MOTTO	vi
UCAPAN TERIMA KASIH	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Tujuan Penelitian.....	7
F. Manfaat Penelitian.....	7
BAB II Tinjauan Pustaka	9
A. Karyawan	9

1. Pengertian Karyawan.....	9
B. Disiplin Kerja.....	9
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	9
2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Disiplin kerja	11
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin kerja	13
4. Ciri-ciri Disiplin Kerja.....	17
C. Kontrol Diri	18
1. Pengertian Kontrol Diri	18
2. Aspek-aspek yang Mempengaruhi Kontrol Diri.....	19
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kontrol Diri	21
D. Hubungan Kontrol Diri dengan Disiplin Kerja	22
E. Kerangka Konseptual.....	26
F. Hipotesis Penelitian.....	27
BAB III METODE PENELITIAN.....	28
A. Tipe Penelitian.....	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian	28
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	29
D. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel	29
E. Metode Pengumpulan Data	31
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur	34
G. Metode Analisis Data.....	36

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	37
A. Orientasi Kancah Penelitian	37
B. Persiapan Penelitian	42
C. Pelaksanaan Penelitian.....	48
D. Analisis data dan Hasil penelitian	49
E. Pembahasan	54
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	57
A. Kesimpulan	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA	59



DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Kontrol	
Diri Sebelum Uji Coba.....	44
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin	
Kerja Sebelum Uji Coba	45
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Kontrol	
Diri Setelah Uji Coba.....	47
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin	
Kerja Setelah Uji Coba.....	48
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	50
Tabel 4.6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	51
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	52
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik	54

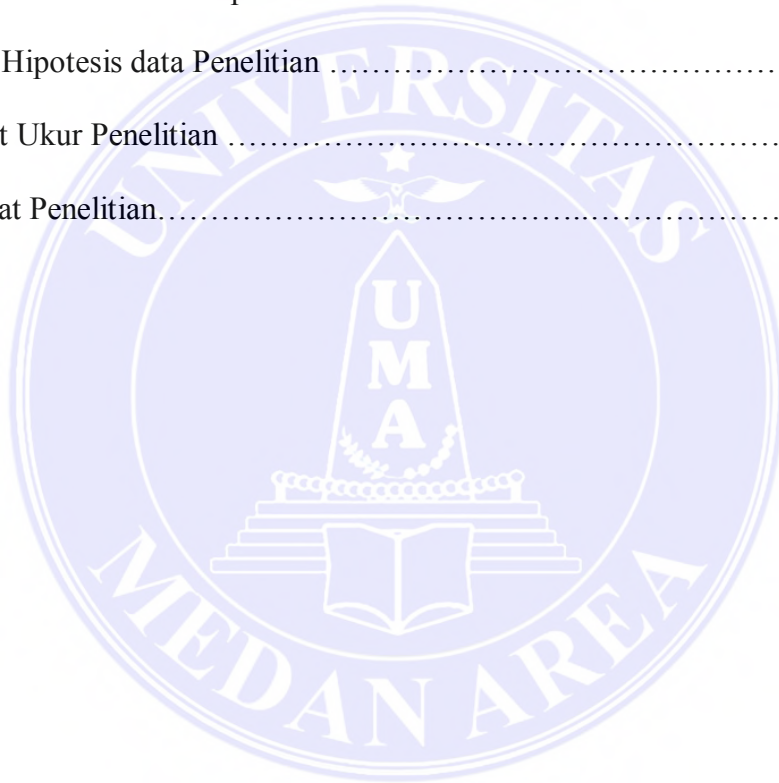
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1: Kerangka Konseptual.....	26



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
A. Sebaran data penelitian	62
B. Uji validitas dan reliabilitas	69
C. Uji Linieritas variabel penelitian	81
D. Uji Normalitas dan hipotesis	87
E. Uji Hipotesis data Penelitian	90
F. Alat Ukur Penelitian	93
G. Surat Penelitian.....	106



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam kehidupan sehari-hari terdapat dunia yang sering dihadapi oleh hampir semua manusia yang merasakan dikehidupan sehari-harinya, dimana didalamnya manusia harus berupaya untuk bekerja keras agar mencapai hasil yang memuaskan, dan hasilnya berupa imbalan seperti gaji yang digunakan untuk biaya kehidupan sehari-hari dan dunia itu disebut dengan dunia kerja. Dalam dunia kerja terdapat sumber daya manusia yang beraneka ragam dimana pimpinan harus melakukan dan menetapkan peraturan maupun ketentuan untuk memilih sumber daya manusia yang efektif agar dapat mencapai visi dan misi suatu perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dari organisasi, dimana sumber daya manusia akan diikuti sertakan dalam menanggung jawabkan, memikirkan, dan menanggulangi masalah-masalah strategi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini sangat berkaitan dengan masing-masing karakter atau sikap bahkan kepribadian dari setiap sumber daya manusianya. Karyawan adalah salah satu sumber daya manusia yang terdapat didalam perusahaan. Dimana karyawan merupakan salah satu kunci atas keberhasilan dan kesuksesan perusahaan.

Kedisiplinan dalam bekerja memang harus menjadi kewajiban untuk setiap karyawan yang ada di setiap perusahaan, jika disiplin itu sendiri tidak dapat ditegaskan untuk semua karyawan maka visi dan misi dari perusahaan tidak dapat terealisasi secara baik dan efisien (Dunggio, 2013). Setiap karyawan yang

sudah mempunyai disiplin yang cukup baik, pasti mempunyai tanggung jawab besar mengenai perihal tugas yang diberikan oleh pimpinannya. Oleh karena itu dengan kedisiplinan kerja ini pimpinan harus memberitahu dan menjelaskan kepada seluruh karyawan mengenai kebijakan-kebijakan dan peraturan yang ada di perusahaan, hal ini akan membuat seluruh karyawan paham serta menaati akan kebijakan dan peraturan dimana ia bekerja. Seorang karyawan yang sudah paham akan semua kebijakan dan peraturan di perusahaannya, maka rasa disiplin dalam bekerja itu akan timbul dari dalam dirinya sendiri dan itu akan membuat produktivitas kerjanya meningkat.

Kedisiplinan merupakan suatu tindakan atau sikap agar bisa mematuhi segala kebijakan dan peraturan di dalam sebuah organisasi, untuk mewujudkan rasa disiplin pada setiap karyawan usaha yang harus dilakukan bukan hanya sebatas kebijakan dan peraturan yang tegas saja namun dengan adanya memastikan bahwa setiap karyawan sudah mengetahui bagaimana melakukan suatu pekerjaan dengan efektif dan baik menurut organisasi (Anoraga, 2010).

Veitzhal Rivai (2011) mengatakan disiplin kerja merupakan alat yang dipergunakan untuk seorang pimpinan agar dapat berinteraksi dengan karyawannya yang bertujuan untuk bersedia mengubah perilaku dan kesadaran yang meningkat, serta kesediaan dalam memenuhi segala kebutuhan yang ada di perusahaan. Keinginan serta kebutuhan seorang karyawan sebagai sumber daya manusia harus didukung oleh adanya organisasi sehingga karyawan akan lebih termotivasi untuk memiliki kinerja yang sangat baik dan dapat merasakan hasil yang memuaskan dengan pekerjaannya. Hal ini bersamaan dengan salah satu

kutipan wawancara dengan pimpinan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur :

“saya pernah berkata dengan salah satu karyawan saya yang sangat sering lah dikatakan terlambat dalam masuk bekerja, saya tekankan atau ingatkan kepadanya bahwa dikantor memang sudah memberikan *fleksible time* untuk semua karyawan namun kan tetap saja setelah jam dari *fleksible time* itu habis dan kamu belum hadir dikantor kan gaji kamu dipotong, tolong kamu pikirkan soal itu” (WS, 8 Oktober 2018, hari Selasa, pukul 13.00 WIB)

Salah satu keberhasilan dalam perusahaan adalah menemukan dan mencari pengetahuan dalam seleksi karyawan, mempertahankan dan mengembangkan bagaimana kemampuan sumber daya manusianya, dan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur telah menciptakan targetnya untuk menjadi sebuah perusahaan yang menjadikan Kantor Pelayanan Pajak terbaik tingkat nasional dalam menunjang penerimaan negara melalui pelayanan prima.

Disiplin kerja itu sendiri memiliki suatu tujuan yang jelas yaitu agar terciptanya suasana yang sangat nyaman ataupun kondusif, tertib dan teratur serta seluruh rencana pekerjaan dapat dijalankan sesuai target yang telah ditentukan. Dengan terus menerus disiplin kerja ini dilakukan maka akan menciptakan motivasi diri untuk membuat dirinya menjadi lebih disiplin dan itu dilakukan bukan karena berlakunya hukuman ataupun sanksi akan tetapi itu memang keluar atau pun muncul dari dirinya sendiri.

Karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur masih kurang dalam disiplin kerja hal ini terlihat dari beberapa karyawan ekstensifikasi yang masih sering terlambat dalam bekerja. Karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur masuk pukul 7:30 WIB namun semenjak adanya ketentuan *fleksible time* ditambah menjadi pukul

8.00 WIB. Menurut fenomena dari hasil observasi terlihat bahwa disiplin kerja yang tidak tampak pada beberapa karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur adalah, ada beberapa karyawannya memiliki sikap yang tidak menimbulkan disiplin kerja, dimana sebelum diberikannya *fleksible time* oleh kantor, karyawannya masih terlambat untuk masuk kantor dan sekarang pun sudah diberikannya *fleksible time* masih saja terlambat untuk masuk ke kantor. Hal ini dapat dilihat dari observasi peneliti, bahwasannya jam 7.30 WIB masuk, mereka juga belum masuk, *fleksible time* pun mulai berlaku menjadi diberi perpanjangan waktu hingga jam 8.00 WIB masih diperbolehkan karyawan masuk kantor namun mereka yang sering terlambat ini juga belum kunjung hadir di kantor. Sehingga pada jam 8.30 WIB mereka baru masuk ke ruangan masing-masing dan itu bukan langsung bekerja namun ada beberapa yang masih santai-santai, sarapan, bermain game disaat jam kerja dan keluar di jam kerja disaat tidak ada kepentingan. Ini adalah gambaran dari tidak adanya disiplin kerja pada beberapa karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

Tanpa adanya disiplin kerja maka semua karyawan akan merasakan kebebasan dan akhirnya membuat seluruh target atau pun pencapaian yang sudah ditetapkan oleh perusahaan tidak tercapai, oleh karena itu ciptakan karyawan-karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi agar mereka dapat bertanggung jawab akan tugas yang sudah diberikan oleh pimpinan kepada mereka.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor extern dan intern. Faktor extern meliputi sosial budaya, sosial ekonomi, dan pendidikan sedangkan faktor intern meliputi sikap individu dan kesadaran individu. Prijodarminto (2004)

mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kesadaran yang tinggi akan selalu berorientasi pada kepatuhan dan pemahaman tentang peraturan di tempat kerja, Faktor Internal : merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri berupa sikap dan kepribadian yang dimiliki oleh individu yaitu suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan dari luar, dilaksanakan berdasarkan keyakinan yang benar bahwa hal itu bermanfaat bagi dirinya sendiri dan masyarakat sekaligus menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan interes pribadinya dan mengontrol dirinya untuk patuh dengan aturan dan norma serta kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan kerjanya.

Zulkarnain, (2002) mengatakan bahwa kontrol diri adalah salah satu pusat titik yang ada di dalam diri seseorang. Kontrol diri digunakan atau dipakai seseorang untuk menganggapi sesuatu yang lebih baik dalam proses kesuksesan seseorang di hidupnya. Pengaruh kontrol diri sangat besar pada tingkah laku seseorang, karena hasil dari pengontrolan diri pada seorang individu adalah sikap atau tindakan yang terlihat.

Kontrol diri merupakan kemampuan seseorang dalam menyesuaikan tindakan atau sikap dengan apa yang dianggap dengan baik secara sosial di antara masyarakat (Papalia, Olds, dan Feldman, 2004).

Menurut semua pengertian kontrol diri dalam teori diatas dapat disimpulkan bahwasannya kontrol diri adalah kemampuan seseorang dalam menyesuaikan tindakannya atau pun sikapnya dengan baik diantara masyarakat.

Menurut observasi yang dilakukan oleh peneliti pada beberapa karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur terlihat

bahwasannya ada beberapa juga karyawan yang memiliki kontrol diri yang tinggi, misalnya seperti : tidak bermain game disaat jam kerja, tidak keluar dijam kerja disaat tidak ada kepentingan, dan tidak terlalu banyak menghabiskan waktu dengan gadgetnya, sehingga karyawan yang memiliki kontrol diri yang cukup baik jarang untuk melakukan ketidakpatuhan pada kebijakan yang ada di perusahaan.

Karyawan yang memiliki tingkat kontrol diri yang cukup maka akan memiliki banyak peluang dan pencapaian kerjanya, dan mencapai target yang telah ditetapkan karena ia akan berusaha untuk menjaga dirinya agar selalu diberikan penghargaan atas dirinya .

B. Identifikasi Masalah

Karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur, memiliki beberapa karyawannya yang menimbulkan sikap yang tidak disiplin kerja, dimana sebelum diberikannya *fleksible time* oleh kantor karyawannya masih terlambat untuk masuk kantor dan sekarang pun sudah diberikannya *fleksible time* masih saja terlambat untuk masuk kekantor, hal ini dapat dilihat peneliti dengan fenomena yang ada, bahwasannya jam 7.30 WIB masuk mereka juga belum masuk, *fleksible time* pun mulai berlaku menjadi diberi perpanjangan waktu hingga jam 8.00 WIB masih diperbolehkan karyawan masuk kantor namun mereka yang sering terlambat ini juga belum kunjung hadir dikantor. Sehingga pada jam 8.30 WIB mereka baru masuk keruangan masing-masing dan itu bukan langsung bekerja namun ada beberapa yang masih santai-santai, sarapan, dan berbincang-bincang. Oleh sebab itu dengan melihat

fenomena yang sudah terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur.

D. Rumusan Masalah

Rumusan masalah di dalam penelitian ini ialah melihat adakah hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur.

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bisa dapat menjadi sumber pengetahuan mengenai hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan, selain itu pula penelitian ini sekiranya dapat dijadikan suatu referensi untuk peneliti yang akan datang yang berkaitan dengan hubungan kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini akan menyatakan bahwasannya adanya hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan sehingga diharapkan akan membantu karyawan lainnya yang berada di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur untuk membangkitkan rasa kontrol diri yang tinggi agar makin mensukseskan kantor Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Medan Timur dengan segala target pencapaiannya dengan karyawan-karyawan yang handal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan seorang individu yang bekerja sebagai karyawan baik tidak menetap maupun menetap disebuah organisasi yang telah ditugaskan untuk bekerja sesuai jabatan yang telah ditentukan oleh pimpinan, dan atas persetujuan yang sudah tertulis maupun yang tidak tertulis yang sudah disahkan oleh seorang pimpinan di suatu organisasi (Robbins, 2006).

Menurut Hasibuan (2007) karyawan yaitu seseorang yang memberikan ide maupun fisik terhadap perusahaan yang mengharapkan suatu imbalan yang sudah di tetapkan berdasarkan kontrak yang sudah di setujui oleh karyawan dan pihak perusahaan.

Berdasarkan kesimpulan diatas mengenai pengertian karyawan maka disimpulkan karyawan adalah orang yang bekerja sesuai dengan jabatan dan persetujuan serta kontrak yang sudah disesuaikan antara pekerja dan pimpinan di suatu perusahaan.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Davis (dalam Mangkunegara, 2004) mengatakan disiplin kerja adalah pelaksanaan bagi manajemen agar dapat memperkokoh suatu pedoman dalam organisasi.

Singodimejo (dalam Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku atau perbuatan seseorang karyawan dengan sedia dan rela untuk mengikuti kebijakan serta norma yang ada di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan visi dan misi perusahaan dan sebaliknya jika rendah akan menyulitkan peningkatan visi dan misi perusahaan tersebut terwujud.

Rivai dan Sagala (2013) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang agar menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku di suatu perusahaan.

A. Anwar Prabu Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman di suatu organisasi.

Hasibuan (2006) mengungkapkan disiplin kerja adalah sikap kerelaan dan kesadaran seorang karyawan terhadap norma sosial dan peraturan yang sudah ada dip perusahaan.

Berdasarkan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasannya disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku atau perbuatan seseorang karyawan dengan sedia dan rela untuk mengikuti kebijakan serta norma yang ada di perusahaan.

2. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Saydam (2000) menyatakan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Gairah kerja karyawan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.
- b. Semangat kerja karyawan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.
- c. Inisiatif karyawan yang tinggi dalam menjalankan pekerjaan.
- d. Rasa tanggung jawab karyawan yang besar dalam menjalankan pekerjaan dengan baik.
- e. Produktifitas karyawan yang meningkat.
- f. Loyalitas karyawan yang meningkat pada perusahaan.
- g. Rasa kepatuhan yang tinggi.

Sedangkan menurut Saad dan Sackett (2002) aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan
seorang individu yang taat akan kebijakan organisasi yang menggambarkan bahwa disiplin kerja yang baik dan tidak pernah memiliki pelanggaran selama bekerja.
- b. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan
Seorang individu yang memperlihatkan bahwa memiliki disiplin kerja yang baik ketika tingkah laku individu sudah mampu dalam berusaha memahami mengenai peraturan yang ada.

- c. Aspek Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan dan Penyelesaian Pekerjaan
- Seorang individu yang memiliki disiplin kerja yang baik mampu menghargai waktu sehingga seseorang dapat mengatur kapan memulai dan mengakhiri sebuah tugas yang sudah diberikan.

Adapun pendapat lain Rivai (2005) mengatakan disiplin kerja mempunyai beberapa aspek diantaranya sebagai berikut:

- a) Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

- b) Ketaatan kepada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

- c) Ketaatan kepada standar kerja

Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan yang yang diamanahkan kepadanya.

- d) Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan yang memiliki tingkat kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja adalah aspek ketaatan terhadap peraturan, aspek pemahaman terhadap peraturan, dan aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Hasibuan (2000) mengatakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Keadilan : berpengaruh pada disiplin kerja, perusahaan harus adil dalam memberikan kompensasi dan pemberian sanksi atau pun hukuman pada karyawan.
- b. Pengawasan Melekat (Waskat) : berpengaruh pada disiplin kerja, karena pengawasan melekat ini bisa membantu pimpinan melihat gairah atau semangat kerja karyawan serta dapat memberikan petunjuk sehingga karyawan mendapat perhatian, dan pimpinan juga dapat melihat perilaku karyawan secara langsung.
- c. Sanksi atau Hukuman : dengan adanya sanksi yang berat akan membuat karyawan menjadi jera untuk melakukan ketidak disiplin dalam bekerja, pimpinan harus bisa membuat ketegasan dalam membuat sanksi atau hukuman pada setiap karyawan. Berat ringannya suatu hukuman yang diterapkan akan mempengaruhi baik buruknya rasa disiplin kerja pada karyawan.
- d. Tujuan dan Kemampuan : tujuan dari pekerjaan yang akan diberikan oleh pimpinan pada karyawan harus sesuai dengan kemampuan yang

dimiliki karyawan agar karyawan dapat melakukan suatu tugas pekerjaan secara efektif dan baik jika tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuannya. Hal ini akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena jika tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan karyawan maka karyawan akan mengerjakannya dengan sungguh-sungguh.

- e. Teladan Pimpinan : keteladanan pimpinan menentukan disiplin kerja karyawan, karena pimpinan adalah sebagai contoh atau panutan untuk karyawannya. Pemimpin harus menunjukkan sikap baik, disiplin, adil, jujur dan sesuai dengan kata dan perbuatannya.
- f. Balas Jasa : balas jasa akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan, dengan pemberian gaji akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaannya.

Sedangkan menurut Helmi (1996) jika dilihat dengan formula Kurt Lewin faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada dua yaitu faktor internal (Kepribadian) dan faktor external (Lingkungan) :

- a. Faktor Lingkungan

Disiplin berpengaruh pada lingkungan kerja, faktor yang berasal dari kepribadian meliputi faktor lingkungan, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang sudah dilakukan oleh suatu perusahaan akan melibatkan karyawan didalamnya, dimana kedisiplinan itu timbul saat karyawan masih merasakan akan perhatian dari suatu perusahaan ataupun pimpinannya.

b. Faktor Kepribadian

Disiplin kerja akan terbentuk jika karyawannya memiliki rasa disiplin yang tinggi. Dalam hal ini karyawan memiliki rasa kesadaran yang penuh akan kebijakan yang sudah ditetapkan di suatu perusahaan yang semestinya harus di patuhi. Nilai yang menunjang disiplin yang tinggi berasal dari keluarga, orangtua, dan guru yang akan dijadikan sebagai pedoman bagi karyawan untuk menjadi disiplin dalam dalam bekerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor extern dan intern. Faktor extern meliputi sosial budaya, sosial ekonomi, dan pendidikan sedangkan faktor intern meliputi sikap individu dan kesadaran individu. Prijodarminto (1994) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kesadaran yang tinggi akan selalu berorientasi pada kepatuhan dan pemahaman tentang peraturan di tempat kerja, yaitu

a. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri berupa sikap dan kepribadian yang dimiliki oleh individu yaitu suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan dari luar, dilaksanakan berdasarkan keyakinan yang benar bahwa hal itu bermanfaat bagi dirinya sendiri dan masyarakat sekaligus menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan interes pribadinya dan mengontrol dirinya untuk patuh dengan aturan dan norma serta kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan kerjanya. Adapun unsur-unsur yang meliputi faktor internal :

1) Unsur Sikap Hidup

Sikap dipandang sebagai sesuatu predisposisi perilaku yang akan tampak actual dalam kesempatan untuk menyatakan terbuka luas, dan jika dilihat dari strukturnya, sikap terdiri atas beberapa komponen yang saling menunjang: kognitif, afektif, dan konatif

2) Unsur Tanggung Jawab

Orang yang berdisiplin adalah orang yang bertanggung jawab atau dengan kata lain orang yang mementingkan janjinya, konsekuen dan prinsipnya, dan konsisten dengan keputusannya.

3) Unsur Keinsafan

Internalisasi terjadi ketika individu menerima pengaruh dan bersedia menuruti pengaruh itu dikarenakan sikap tersebut sesuai dengan apa yang individu percayai dan sesuai dengan sistem nilai yang dianut.

4) Unsur Keyakinan

Tanpa adanya keyakinan dan kepercayaan bahwa disiplin itu baik dan bermanfaat, maka secara internal disiplin tidak dapat terwujud. Secara universal keyakinan memegang peranan sentral dalam keberhasilan dan kegagalan untuk mencapai tujuan.

5) Unsur Kontrol Diri

Kontrol diri adalah pengaruh seseorang terhadap peraturan tentang fisiknya, perilaku dan proses-proses psikologinya. Perkembangan kontrol diri adalah penting bagi individu agar dapat mengikuti norma sosial atau norma kelompok kerjanya untuk mencapai tujuan pribadinya.

b. Faktor external

Yaitu kedisiplinan dilihat sebagai alat untuk menciptakan perilaku atau masyarakat sehingga dapat terimplementasikan dalam wujud hubungan serta sanksi yang dapat mengatur dan mengendalikan perilaku manusia sehingga sanksi tersebut hanya dikenakan kepada mereka yang melanggar hukum dan norma yang berlaku.

Berdasarkan dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor Kepribadian dan Lingkungan, faktor internal dan faktor eksternal.

4. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009) ada beberapa ciri-ciri dari disiplin kerja pada karyawan yaitu sebagai berikut :

- a. Taat terhadap aturan waktu. Ini dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ini ditunjukkan dengan cara melakukan pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Sebaliknya, perilaku yang sudah sangat sering ketika menunjukkan ketidaksiplinan serta melanggar peraturan yang sudah ditetapkan yakni seperti

terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan ketika jam istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa adanya ijin, membangkang atau melawan, tidak jujur, berkelahi, berpura-pura sakit, serta merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah (Helmi, 1996)

C. Kontrol Diri

1. Pengertian Kontrol Diri

Nur Gufron & Rini Risnawati (2011) mengatakan bahwasannya kontrol diri yaitu kemampuan untuk mengelolah dan mengontrol faktor tingkah laku atau perilaku yang baik dengan kondisi dan situasi untuk menunjukkan diri dalam berinteraksi sosial.

Goleman (2005) menyatakan kontrol diri merupakan suatu ketrampilan dalam mengendalikan diri individu dari sikap emosi yang sedang terlihat.

Skinner (dalam alwisol, 2009) mengatakan kontrol diri adalah suatu perilaku yang berasal dari diri individu untuk mengontrol suatu variabel yang berasal dari luar yang akan menunjukkan tingkah laku seorang individu.

Papalia, Olds dan Feldman (2004) mengatakan bahwa kontrol diri adalah kemampuan individu untuk menyesuaikan tingkah laku dengan apa yang dianggap diterima secara sosial oleh masyarakat.

Menurut Goldfiled dan Merbaum (dalam Muharsih, 2008) menyatakan kontrol diri merupakan kemampuan individu untuk menyusun, membimbing, mengatur, dan mengarahkan bentuk perilaku yang dapat membawa individu kearah yang positif.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kontrol diri adalah suatu pengendalian diri atau tingkah laku seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain.

2. Aspek – aspek yang Mempengaruhi Kontrol Diri

Menurut Nur Gufron & Rini Risnawati (2011) berlandaskan dari konsep Averill ada tiga jenis pengontrolan diri yang meliputi tiga aspek. Averill mengatakan kontrol diri adalah kontrol personal yaitu *Behavioral Control*, *Decisional Control*, dan *Cognitive Control* :

- a. *Behavioral Control* : Tersedianya suatu respon atau kesiapan yang akan merubah atau mempengaruhi suatu situasi yang kurang menyenangkan. Kemampuan dalam mengontrol tingkah laku ini terbagi menjadi dua komponen yaitu, kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulis modifiability*), dan mengatur pelaksanaan (*regulated administration*). Kemampuan mengatur stimulus adalah kemampuan agar dapat mengetahui kapan dan bagaimana suatu stimulus tersebut yang tidak diinginkan dihadapi. Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang akan mengontrol situasi, sesuatu diluar atau diri individu itu sendiri.
- b. *Decisional Control* : Suatu kemampuan seorang individu dalam suatu tindakan atau memilih yang berlandaskan pada suatu yang disetujui atau diyakini. Kontrol diri untuk menentukan suatu pilihan akan berperan baik dengan adanya suatu kemungkinan pada individu untuk menentukan kemungkinan tindakan, kesempatan, dan kebebasan.

c. *Cognitive Control* : Suatu kemampuan diri individu untuk mengolah informasi yang kurang diinginkan dengan menggunakan cara menilai atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif, serta menginterpretasikannya. Aspek ini terdiri dari dua komponen yaitu, lakukan penilaian dan memperoleh informasi. Melakukan penilaian artinya seorang individu harus usaha dalam menafsirkan dan menilai suatu situasi atau kejadian dengan cara melihat dari segi positif secara subjektif. Dengan informasi yang dimiliki oleh seorang individu mengenai suatu situasi yang kurang menyenangkan, individu itu sendiri akan dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan bermacam-macam pertimbangan.

Sedangkan menurut Tangney, Baumeister & Boone (2004) mengatakan terdapat lima aspek kontrol diri sebagai berikut :

- a. Kebiasaan baik (*Healthy habits*) : Kemampuan pada diri individu untuk mengatur pola tingkah laku yang akan menjadi suatu kebiasaan yang akhirnya menyenangkan. Seseorang yang mempunyai kebiasaan baik akan menolak suatu yang akan membuat efek buruk walaupun hal itu menyenangkan baginya.
- b. Tindakan atau aksi yang tidak impulsif (*Deliberate/Non-impulsive*) : penilaian bagaimana kecenderungan seseorang untuk membuat suatu tindakan yang tidak impulsif (memberikan respon kepada stimulus dengan pemikiran yang sudah sempurna.

- c. Disiplin diri (*Self Discipline*) : Dimana kemampuan seorang individu dalam melakukan disiplin diri dengan tindakan melakukan semua peraturan yang ada di lingkungan sosial sekitarnya.
- d. Keterandalan atau keajengan (*Reliability*) : Kemampuan seorang individu dalam melaksanakan rencana jangka panjang untuk pencapaian tertentu. Individu secara konsisten akan mengatur tingkah lakunya untuk mencapai semua perencanaanya.
- e. Etika kerja (*Work etic*) : Seorang individu sudah mampu memberikan perhatian secara penuh pada semua pekerja. Kemampuan dalam mengatur diri seorang individu ini terdapat didalam layanan etika.

Dari uraian pendapat diatas disimpulkan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi kontrol diri adalah *Behavioral Control* (kontrol perilaku), *Decisional Control* (kontrol dalam mengambil keputusan), dan *Cognitive Control* (kontrol kognitif).

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kontrol Diri

Menurut Nur Gufron dan Rini (2011) faktor-faktor kontrol diri sebagai berikut :

- a. Faktor eksternal : lingkungan keluarga yaitu salah satunya adalah pihak orangtua sangat berperan penting tentang bagaimana seseorang menentukan kemampuannya dalam mengontrol diri.
- b. Faktor internal : salah satu faktor internal adalah usia. Dengan bertambahnya usia seorang individu maka akan bertambah baik pula individu itu mengontrol dirinya sendiri.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kontrol diri ada dua yaitu faktor external dan internal. Dimana keluarga dan usia menentukan kesempurnaan dalam diri individu untuk mengontrol dirinya.

D. Hubungan Kontrol Diri dengan Disiplin Kerja

Seorang individu sangat dituntut untuk menjadi seorang karyawan yang disiplin di dalam dunia kerja, individu dituntut untuk selalu disiplin karena disiplin itu adalah salah satu keberhasilan dalam menciptakan segala sesuatu visi dan misi dalam suatu organisasi, jika tidak adanya karyawan yang memiliki nilai pribadi dengan disiplin yang tinggi maka akan menyulitkan dan menghambat tercapainya visi dan misi dari suatu organisasi. Singodimejo (dalam Sutrisno, 2011) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku atau perbuatan seseorang karyawan dengan sedia dan rela untuk mengikuti kebijakan serta norma yang ada di perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan visi dan misi perusahaan dan sebaliknya jika rendah akan menyulitkan peningkatan visi dan misi perusahaan tersebut terwujud.

Menurut Helmi (2004) jika dilihat dengan formula Kurt Lewin faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada dua yaitu faktor internal (Kepribadian) dan faktor external (Lingkungan) : a. Faktor Lingkungan, disiplin berpengaruh pada lingkungan kerja, Helmi (2004) mengatakan faktor yang berasal dari kepribadian meliputi faktor lingkungan, maksudnya adalah gaya kepemimpinan yang sudah dilakukan oleh suatu perusahaan akan melibatkan karyawan didalamnya, dimana kedisiplinan itu timbul saat karyawan masih merasakan akan perhatian dari suatu

perusahaan ataupun pimpinannya, b. Faktor Kepribadian, disiplin kerja akan terbentuk jika karyawannya memiliki rasa disiplin yang tinggi. Dalam hal ini karyawan memiliki rasa kesadaran yang penuh akan kebijakan yang sudah ditetapkan di suatu perusahaan yang semestinya harus di patuhi. Nilai yang menunjang disiplin yang tinggi berasal dari keluarga, orangtua, dan guru yang akan dijadikan sebagai pedoman bagi karyawan untuk menjadi disiplin dalam dalam bekerja.

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu faktor extern dan intern. Faktor extern meliputi sosial budaya, sosial ekonomi, dan pendidikan sedangkan faktor intern meliputi sikap individu dan kesadaran individu. Prijodarminto (2004) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki kesadaran yang tinggi akan selalu berorientasi pada kepatuhan dan pemahaman tentang peraturan di tempat kerja, Faktor Internal : merupakan faktor yang berasal dari dalam diri individu itu sendiri berupa sikap dan kepribadian yang dimiliki oleh individu yaitu suatu sikap dan perilaku yang mencerminkan tanggung jawab terhadap kehidupan tanpa paksaan dari luar, dilaksanakan berdasarkan keyakinan yang benar bahwa hal itu bermanfaat bagi dirinya sendiri dan masyarakat sekaligus menggambarkan kemampuan seseorang untuk menyesuaikan interes pribadinya dan mengontrol dirinya untuk patuh dengan aturan dan norma serta kebiasaan yang berlaku dalam lingkungan kerjanya.

Karyawan yang mempunyai kecenderungan lebih besar untuk terlibat dalam tingkah laku menyimpang di tempat kerja adalah karyawan yang memiliki kontrol diri rendah (Restubog, Garcia, Toledano, Amarnani, Tolentino & Tang, 2011). Menurut Goldfried & Marbaum (1973) mengatakan bahwa kontrol diri

merupakan kemampuan pada diri individu untuk membimbing, menyusun, mengarahkan, dan mengatur suatu tingkah laku seorang individu yang akan membawa pada arah yang positif. Kontrol diri dengan satu individu dan individu yang lain berbeda-beda. Ada seorang individu yang memiliki kontrol diri rendah, tinggi, atau bahkan sedang.

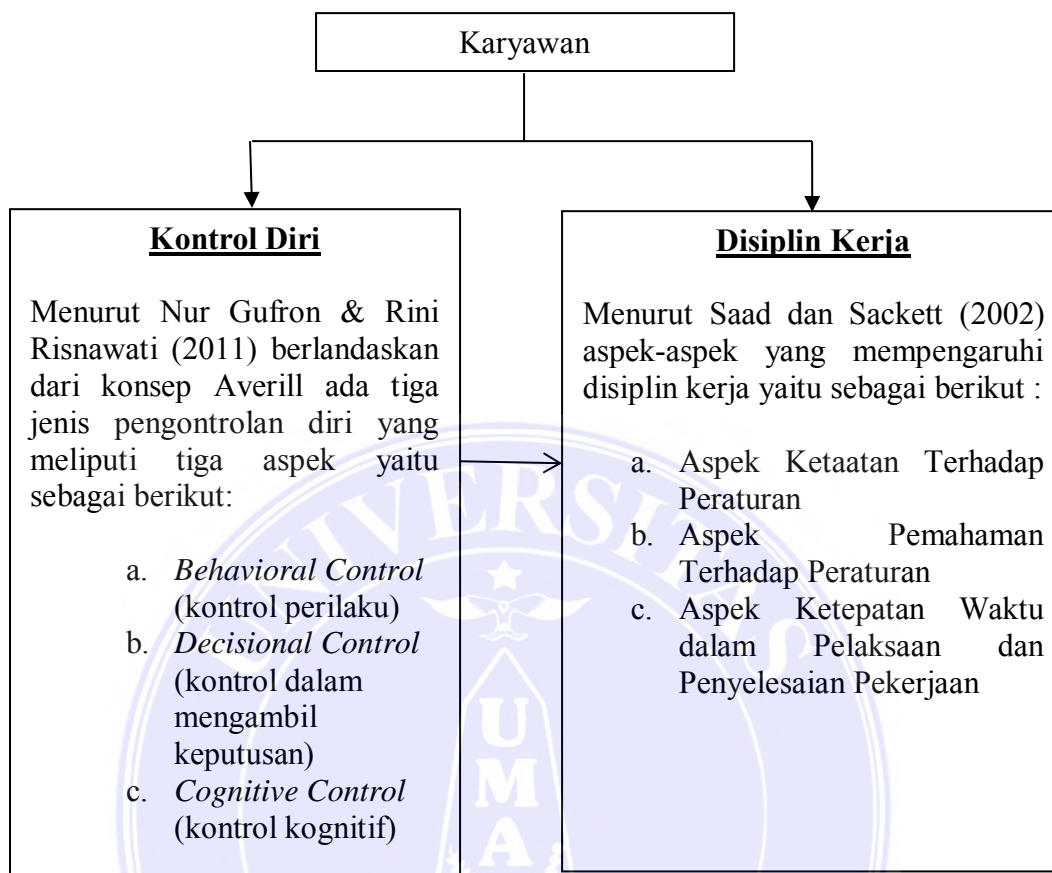
Menurut Menurut Nur Gufron & Rini Risnawati (2011) berlandaskan dari konsep Averill ada tiga jenis pengontrolan diri yang meliputi tiga aspek. Averill mengatakan kontrol diri adalah kontrol personal yaitu *Behavioral Control*, *Decisional Control*, dan *Cognitive Control* : a. *Behavioral Control* : Tersedianya suatu respon atau kesiapan yang akan merubah atau mempengaruhi suatu situasi yang kurang menyenangkan. Kemampuan dalam mengontrol tingkah laku ini terbagi menjadi dua komponen yaitu, kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulus modifiability*), dan mengatur pelaksanaan (*regulated administration*). Kemampuan mengatur stimulus adalah kemampuan agar dapat mengetahui kapan dan bagaimana suatu stimulus tersebut yang tidak diinginkan dihadapi. Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang akan mengontrol situasi, sesuatu diluar atau diri individu itu sendiri, b. *Decisional Control* : Suatu kemampuan seorang individu dalam suatu tindakan atau memilih yang berlandaskan pada suatu yang disetujui atau diyakini. Kontrol diri untuk menentukan suatu pilihan akan berperan baik dengan adanya suatu kemungkinan pada individu untuk menentukan kemungkinan tindakan, kesempatan, dan kebebasan, c. *Cognitive Control* : Suatu kemampuan diri individu untuk mengolah informasi yang kurang diinginkan dengan menggunakan cara menilai atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu

kerangka kognitif, serta menginterpretasikannya. Aspek ini terdiri dari dua komponen yaitu, lakukan penilaian dan memperoleh informasi. Melakukan penilaian artinya seorang individu harus usaha dalam menafsirkan dan menilai suatu situasi atau kejadian dengan cara melihat dari segi positif secara subjektif. Dengan informasi yang dimiliki oleh seorang individu mengenai suatu situasi yang kurang menyenangkan, individu itu sendiri akan dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan bermacam-macam pertimbangan.

Penelitian Muniroh (2014) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kontrol diri dengan disiplin dengan nilai, R^2 sebesar 0,623 menunjukkan bahwa secara bersama-sama kontrol diri memberikan sumbangan efektif sebesar 62,3% terhadap perilaku disiplin. Selanjutnya, penelitian Tumanggor (2018) menemukan ada pengaruh positif yang sangat signifikan antara kontrol diri dengan disiplin kerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan diatas maka dapat disimpulkan bahwasannya hubungan antara kontrol diri dengan disiplin kerja adalah disiplin kerja adalah suatu tingkah laku atau perbuatan seseorang karyawan dengan sedia dan rela untuk mengikuti kebijakan serta norma yang ada di perusahaan. Dimana seorang karyawan jika memiliki kontrol diri yang tinggi maka akan meningkat disiplin dirinya. Dimana kemampuan seorang individu dalam melakukan disiplin diri dengan tindakan melakukan semua peraturan yang ada di lingkungan sosial sekitarnya.

E. Kerangka Konseptual



Gambar : 1 Kerangka Konseptual

F. Hipotesis Penelitian

Dari teori-teori yang telah dikemukakan diatas yang berasal dari permasalahan yang diteliti oleh peneliti maka peneliti membuat hipotesis sebagai berikut : terdapat hubungan positif antara kontrol diri dengan disiplin kerja. Bahwa semakin tinggi kontrol diri maka semakin tinggi pula disiplin kerja karyawan, namun sebaliknya jika kontrol diri rendah maka rendah pula disiplin kerja karyawan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif ialah pendekatan peneliti untuk menguji teori yang sudah tersedia secara rasional yaitu dengan melihat kembali dua variabel tersebut, lalu variabel ini diukur dan dijadikan instrumen dan nantinya akan dianalisis menggunakan statistik (Creswell, 2014). Penelitian ini tidak termasuk sebagai kategori penelitian eksperimen, dikarenakan subjek penelitian tidak diberikan perlakuan dari peneliti.

Penelitian ini juga dikatakan penelitian korelasi karena ditinjau dari judul yang di ambil oleh peneliti. (Creswell, 2008) mengatakan bahwa penelitian korelasi ialah penelitian yang memberikan kesempatan untuk memprediksi skor tertentu karena adanya skor yang lain dan menerangkan antar variabel.

B. Identifikasi Variabel-Variabel Penelitian

Penelitian ini ada dua jenis variabel, yaitu variabel pertama adalah variabel terikat (Dependent Variabel), dan kedua adalah variabel bebas (Independent Variabel).

1. Dependent Variabel : Displin Kerja
2. Independent Variabel : Kontrol Diri

C. Defenisi Operasional Variabel

Defenisi operasional variabel ini untuk memudahkan peneliti dalam mengukur dua variabel penelitian agar menjadi sesuai dan terarah dengan metode pengukuran yang sudah disesuaikan peneliti dalam penelitiannya. Defenisi operasional dua variabel yang digunakan peneliti yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah disiplin kerja merupakan suatu tingkah laku atau perbuatan seseorang karyawan dengan sedia dan rela untuk mengikuti kebijakan serta norma yang ada di perusahaan. Hal ini dilihat dari skala disiplin kerja yaitu aspek ketaatan terhadap peraturan, aspek pemahaman terhadap peraturan, dan aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

2. Kontrol Diri

Kontrol diri adalah suatu pengendalian diri atau tingkah laku seseorang dalam berinteraksi dengan orang lain. Hal ini dilihat dari skala kontrol diri yaitu : *Behavioral Control* (kontrol perilaku), *Decisional Control* (kontrol dalam mengambil keputusan), dan *Cognitive Control* (kontrol kognitif).

D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi merupakan suatu wilayah generalisasi, subjek yang memiliki karakteristik dan kualitas yang sudah ditetapkan oleh peneliti untuk ditarik kesimpulannya Sugiyono (2014). Sedangkan menurut Arikonto (2010) populasi merupakan jumlah dari keseluruhan dari subjek yang akan diteliti. Populasi yang

terdapat didalam penelitian ini yaitu berjumlah 43 orang karyawan yang bekerja di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Jadi populasi yang diambil oleh peneliti adalah keseluruhandari subjek penelitian yang memiliki persamaan karakter atau sikap yang akan dikenai generalisasi dari hasil keseluruhan penelitian.

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikonto (2010) sampel merupakan sebagian dari populasi yang akan diteliti oleh peneliti. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 43 orang karyawan yang bekerja di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini mempergunakan dari total populasi, dimana untuk pemilihan kelompok subjek yaitu 43 Karyawan yang bekerja di Direktorat Jendral Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur. Metode yang digunakan yaitu total sampling.

E. Metode Pengumpulan data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka peneliti menggunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala disiplin kerja, dan skala kontrol diri.

1. Skala Disiplin Kerja

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode skala, yaitu skala yang mengukur disiplin kerja menurut Saad dan Sackett (2002) aspek-aspek yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut :

a. Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan

seorang individu yang taat akan kebijakan organisasi yang menggambarkan bahwa disiplin kerja yang baik dan tidak pernah memiliki pelanggaran selama bekerja.

b. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan

Seorang individu yang memperlihatkan bahwa memiliki disiplin kerja yang baik ketika tingkah laku individu sudah mampu dalam berusaha memahami mengenai peraturan yang ada.

c. Aspek Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan dan Penyelesaian Pekerjaan

Seorang individu yang memiliki disiplin kerja yang baik mampu menghargai waktu sehingga seseorang dapat mengatur kapan memulai dan mengakhiri sebuah tugas yang sudah diberikan.

2. Skala Kontrol Diri

Skala ini mengungkap tentang kontrol diri berdasarkan menurut Menurut Nur Gufron & Rini Risnawati (2011) berlandaskan dari konsep Averill ada tiga jenis pengontrolan diri yang meliputi tiga aspek sebagai berikut :

- a. *Behavioral Control* : Tersedianya suatu respon atau kesiapan yang akan merubah atau mempengaruhi suatu situasi yang kurang menyenangkan. Kemampuan dalam mengontrol tingkah laku ini terbagi menjadi dua komponen yaitu, kemampuan memodifikasi stimulus (*stimulis modifiabilty*), dan mengatur pelaksanaan (*regulated administrion*). Kemampuan mengatur stimulus adalah kemampuan agar dapat mengetahui kapan dan bagaimana suatu stimulus tersebut yang tidak diinginkan dihadapi. Kemampuan mengatur pelaksanaan merupakan kemampuan individu untuk menentukan siapa yang akan mengontrol situasi, sesuatu diluar atau diri individu itu sendiri.
- b. *Decisional Control* : Suatu kemampuan seorang individu dalam suatu tindakan atau memilih yang berlandaskan pada suatu yang disetujui atau diyakini. Kontrol diri untuk menentukan suatu pilihan akan berperan baik dengan adanya suatu kemungkinan pada individu untuk menentukan kemungkinan tindakan, kesempatan, dan kebebasan.
- c. *Cognitive Control* : Suatu kemampuan diri individu untuk mengolah informasi yang kurang diinginkan dengan menggunakan cara menilai atau menggabungkan suatu kejadian dalam suatu kerangka kognitif, serta menginterpretasikannya. Aspek ini terdiri dari dua komponen yaitu, lakukan penilaian dan memperoleh informasi. Melakukan penilaian artinya seorang individu harus usaha dalam menafsirkan dan menilai suatu situasi atau kejadian dengan cara melihat dari segi

positif secara subjektif. Dengan informasi yang dimiliki oleh seorang individu mengenai suatu situasi yang kurang menyenangkan, individu itu sendiri akan dapat mengantisipasi keadaan tersebut dengan bermacam-macam pertimbangan.

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 Pilihan Jawaban, yakni Sangat Setuju, Setuju, Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju. Pernyataan disusun berdasarkan bentuk *favourable* dan *unfavourable*. Penelitian yang diberikan untuk jawaban *favourable*, yakni Sangat Setuju (SS) diberi nilai 4, jawaban Setuju (S) diberi nilai 3, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 2, dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item yang *unfavourable*, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai 1, jawaban Setuju (S) diberi nilai 2, jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai 3 dan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) diberi nilai 4.

Berdasarkan dengan cara penyampaianya, skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah termasuk jenis skala tertutup dan langsung. Skala ini diberikan langsung oleh peneliti dan subjek diminta untuk memilih salah satu dari alternative jawaban yang telah disediakan. Adapun item dari skala tersebut disajikan dalam bentuk pernyataan yang bersifat *favourable* dan *unfavourable*.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas Alat Ukur

Menurut Azwar, (2007) Validitas dari kata *validity* yang memiliki makna sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu instrument pengukuran dalam melakukan fungsi ukurnya, yaitu seperti dapat memberikan gambaran tentang bagaimana perbedaan yang kecil diantara subjek yang satu dengan yang lain.

Rumus yang digunakan adalah korelasi *product moment* dari Karl Pearson:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{(\sum X^2) - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\} \left\{|\sum Y^2| - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy}	= Koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total
$\sum XY$	= Jumlah hasil kali antar setiap butir dengan skor total
$\sum X$	= Jumlah skor keseluruhan subyek tiap butir
$\sum Y$	= Jumlah skor keseluruhan butir pada subyek
$\sum X^2$	= Jumlah kuadrat skor X
$\sum Y^2$	= Jumlah kuadrat skor Y
N	= Jumlah subyek

Nilai korelasi yang didapatkan dari teknik product momen di atas masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot, yang artinya indeks *product moment* tersebut masih perlu dibersihkan, karena nilai butir menjadi komponen dari skor total.

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{\{(SD_x)^2 + (SD_y) - 2(r_{sy})(SD_y)(SD_y)\}}}$$

Keterangan :

r_{bt}	= Angka korelasi setelah dikorelasikan
r_{xy}	= Angka korelasi sebelum dikorelasikan
SD_x	= Standar deviasi skor total
SD_y	= Standar deviasi skor butir

2. Reliabilitas

Menurut Azwar, (2007) dari hasil pengukuran bisa dipercaya jika dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran kepada kelompok subjek yang sama akan diperoleh sebuah hasil yang relatif sama selama didalam diri subjek yang diukur belum berubah, agar mengetahui reliabilitas alat ukur maka menggunakan rumus koefisien *alpha*:

$$a = 2 \left[\frac{1 - S1^2 - S2^2}{Sx^2} \right]$$

Keterangan :

$S1^2$ dan $S2^2$	= Varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2
Sx^2	= Varians skor skala

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah *product moment* dari Karl Pearson, karena pada penelitian ini memiliki tujuan penelitian untuk melihat dan mengetahui hubungan antara suatu variabel bebas (kontrol diri) dengan satu variabel terikat (disiplin kerja).

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\left\{ \left(\sum x^2 \right) - \frac{(\sum x)^2}{N} \right\} \left\{ \left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel bebas (kontrol diri) dengan variabel terikat (disiplin kerja)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = Jumlah skor keseluruhan variabel bebas y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat skor y

N = Jumlah subjek

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari hasil keseluruhan yang didapatkan dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara kontrol diri dengan disiplin kerja, dimana $r_{xy} = 0,559$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,050$.
2. Hipotesis yang diajukan diterima yaitu semakin tinggi kontrol diri maka semakin tinggi disiplin kerja.
3. Hasil lain ditemukan bahwa kontrol diri tergolong tinggi karena pada nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 62,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 77,93 dan disiplin kerja tergolong tinggi sebab nilai rata-rata hipotetik 60 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 73,40.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka ada beberapa saran dari peneliti untuk subjek penelitian, pihak kantor, dan peneliti selanjutnya, yaitu sebagai berikut :

1. Kepada Subjek Penelitian

Melihat dari hasil penelitian yang menyatakan bahwa semakin tinggi kontrol diri maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya, maka disarankan kepada karyawan untuk meningkatkan kontrol diri yang lebih tinggi agar

lebih meningkatkan disiplin kerja yang lebih baik lagi misalnya salah satunya dengan cara lebih bertanggung jawab akan tugas yang sudah diberikan dan tidak terlambat masuk pada jam kerja yang telah ditentukan.

2. Kepada Pihak Kantor

Melihat dari hasil penelitian ini yang mengatakan bahwa memiliki kontrol diri yang tinggi akan meningkatkan disiplin kerja pada karyawan, maka disarankan kepada pihak kantor untuk lebih memperhatikan setiap karyawannya agar dapat menciptakan karyawan-karyawan yang memiliki sikap disiplin kerja yang lebih tinggi lagi misalnya salah satunya yaitu pimpinan sering melakukan pemeriksaan mengenai tanggung jawab setiap karyawannya dalam melakukan tugas yang telah diberikan dan memanggil karyawan yang kurang disiplin agar diberi arahan lebih baik lagi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing.

3. Kepada Peneliti selanjutnya

Teruntuk peneliti selanjutnya, peneliti berharap agar dapat melengkapi kekurangan yang ada pada penelitian ini, yaitu untuk penelitian selanjutnya dapat meneliti dan melihat lagi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja lainnya serta menggunakan metode yang berbeda dalam mengukur disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2010. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Alwisol, 2009. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Anoraga, Pandji. 2010. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Creswell, John W, 2008, *Research Design, Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, Edisi Ketiga Pustaka Pelajar, Bandung;.
- Creswell John.W. 2014. *Penelitian Kualitatif & Desain Riset*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dunggio, M. (2013). *Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Jasa Raharja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara*. *Jurnal EMBA*, 1, 523-533.
- Goldfried, M. R., & Marbaum, M. 1973. *Behavior change through self control*. New York: Holt, Rinehart, & Winston.
- Goleman, Daniel, *Kecerdasan Emosi Untuk Mencapai Puncak Prestasi*, terj. Alex Tri Kantjono, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2005.

Gufron. M.Nur, dan Risnawati Rini. 2011. Teori-Teori Psikologi. Yogyakarta:

ArRuzz Media.

Hasibuan, Malayu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi

Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah, Edisi

Revisi, Bumi Aksara: Jakarta.

Hasibuan (2007) . Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Keberhasilan.

CU. Haji Masagung Jakarta.

Helmi, A. F. (1996). Disiplin kerja. Buletin Psikologi Tahun IV, Nomor 2,

Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII

Mangkunegara. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Remaja

Rosda Karya.

Muharsih. (2008). Hubungan antara kontrol diri dengan kecenderungan perilaku

konsumtif pada remaja di jakarta pusat. Bandung: Universitas Pendidikan

Indonesia

Papalia, D.E., Olds, S.W., & Feldman, R.D. (2004). Human Development (3th

Ed). New York: McGraw Hill

Prijodarminto, Soegeng, Disiplin Kiat Menuju Sukses, (Jakarta: Abadi, 1994).

Restubog, S. L. D., Garcia, P. R. J. M., Toledano, L. S., Amarnani, R. K.,

Tolentino, L. R., & Tang, R. L. (2011). Yielding to (cyber)-temptation:

Exploring the buffering role of self-control in the relationship between organizational justice and cyberloafing behavior in the workplace. *Journal of Research in Personality*, 45, 247-251

Rivai, Veitzhal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada

Rivai, Veitzhal dan Ella Sagala, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Rajawali Pers, Jakarta.

Rivai, Veitzhal. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*, Edisi 1, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Robbins, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Saad, S., & Sackett, P. R. (2002). Examining differential prediction by gender in employment-oriented personality measures. *Journal of Applied Psychology*, 87, 667-674.

Saydam, G. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan

Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Disiplin Kerja* Jakarta : Kencana

Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Tangney, J.P., Baumeister, R.F., & Boone, A.L. (2004). High self control predicted good adjustment, less pathology, better grade, and interpersonal success. *Journal of Personality*, 72(2), 271-324.

Zulkarnain. 2002. *Kreativitas dan Kontrol Diri*. Yogyakarta: Ilmu Cendekia





KUISIONER DISIPLIN KERJA

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama :

Jabatan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya akan memilih untuk tepat waktu dalam bekerja.

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TERIMA KASIH

NO	PERNYATAAN	PILIHAN
----	------------	---------

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menggunakan seragam kantor dan atribut kantor secara lengkap setiap pergi ke kantor.	SS	S	TS	STS
2.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan hingga jam kerja selesai.	SS	S	TS	STS
3.	Saya masuk dan keluar kantor sesuai jam peraturan kantor.	SS	S	TS	STS
4.	Bagi saya menaati peraturan adalah hal yang penting.	SS	S	TS	STS
5.	Tanpa adanya pengawasan saya akan bekerja sebaik mungkin.	SS	S	TS	STS
6.	Bagi saya menyelesaikan pekerjaan tidak harus selalu diingatkan oleh atasan.	SS	S	TS	STS
7.	Jika saya bosan saya akan keluar kantor disaat jam kerja berlangsung.	SS	S	TS	STS
8.	Saya kurang memperdulikan ketika ada peraturan baru yang dibuat dikantor, saya akan terus mengikuti peraturan yang lama saja.	SS	S	TS	STS
9.	Saya lebih senang terlambat karena hukumannya tidak terlalu berat.	SS	S	TS	STS
10.	Saya kurang memperdulikan Wajib Pajak (WP) yang suka menunggak membayar pajaknya.	SS	S	TS	STS
11.	Ketika fasilitas kerja dikantor rusak, maka ada alasan saya untuk menunda pekerjaan.	SS	S	TS	STS
12.	Saya harus menyelesaikan tugas saya sebelum jam kantor berakhir.	SS	S	TS	STS
13.	Saya dan rekan kerja saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
14.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang sudah diberikan.	SS	S	TS	STS
15.	Saya akan melayani Wajib Pajak (WP) sesuai dengan prosedur perusahaan.	SS	S	TS	STS
16.	Melayani Wajib Pajak (WP) secara baik merupakan tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
17.	Saya lebih suka menunda pekerjaan meskipun masih banyak waktu dikantor untuk menyelesaikannya.	SS	S	TS	STS
18.	Bagi saya melanggar peraturan perusahaan adalah hal yang biasa.	SS	S	TS	STS
19.	Bermain game di jam kerja tidak menjadi masalah asal tidak mengganggu rekan kerja.	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			

		SS	S	TS	STS
20.	Saya kurang memperdulikan para Wajib Pajak (WP).	SS	S	TS	STS
21.	Ketika atasan tidak ada ditempat, saya bisa leluasa masuk keluar kantor dijam bekerja.	SS	S	TS	STS
22.	Saya akan menyelesaikan tugas sebelum <i>deadline</i> yang ditentukan oleh atasan.	SS	S	TS	STS
23.	Saya akan hadir dikantor sebelum jam kantor dimulai.	SS	S	TS	STS
24.	Saya berusaha berada terus dikantor meski pekerjaan sudah selesai.	SS	S	TS	STS
25.	Saya akan menghadiri rapat tepat waktu.	SS	S	TS	STS
26.	Meskipun ada urusan pribadi, saya akan lebih mendahulukan pekerjaan dikantor.	SS	S	TS	STS
27.	Saya akan melaporkan pekerjaan jika saat diminta atasan saja.	SS	S	TS	STS
28.	Ketika lapar saya akan makan diruangan meskipun belum pada jam istirahat.	SS	S	TS	STS
29.	Bagi saya wajar terlambat masuk ketika selesai makan siang.	SS	S	TS	STS
30.	Saya senang menghabiskan waktu keluar kantor dijam kerja meskipun saya tidak melakukan visit ke Wajib Pajak (WP) atau apapun yang menyangkut pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
31.	Jika ada kesempatan bolos bekerja saya akan menggunakan kesempatan itu.	SS	S	TS	STS

KUISIONER KONTROL DIRI

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Nama :

Jabatan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya akan memilih untuk tepat waktu dalam bekerja.

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TERIMA KASIH

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN
----	------------	--------------------

		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan menolak tegas jika ada Wajib Pajak (WP) yang berusaha untuk memberikan sogokan berupa apapun.	SS	S	TS	STS
2.	Bagi saya menjauhi diri dari korupsi adalah hal yang harus dilakukan.	SS	S	TS	STS
3.	Bagi saya kejujuran itu paling utama untuk menjadi pegawai dikantor pajak.	SS	S	TS	STS
4.	Bagaimanapun kondisi saya, saya akan tetap melayani Wajib Pajak (WP) dengan baik.	SS	S	TS	STS
5.	Saya akan terus menjelaskan secara detail dan tegas jika ada Wajib Pajak (WP) yang sedang <i>complain</i> dikantor.	SS	S	TS	STS
6.	Ketika ada kesempatan, saya akan menyelewengkan uang Wajib Pajak (WP).	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan memberikan opsi lain jika para Wajib Pajak (WP) ingin memberikan sogokan.	SS	S	TS	STS
8.	Saya akan memanfaatkan orang-orang yang percaya dengan saya.	SS	S	TS	STS
9.	Kantin kejujuran merupakan kesempatan untuk makan gratis.	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak peduli dengan siapapun dikantor ini, karena setiap orang punya hak masing-masing.	SS	S	TS	STS
11.	Saya siap menerima segala kritikan dari atasan maupun rekan kerja ketika masih ada yang kurang dalam kerjaan saya.	SS	S	TS	STS
12.	Saya memutuskan untuk tidak mencampuri urusan rekan kerja jika tidak dibutuhkannya.	SS	S	TS	STS
13.	Saat menghadapi para Wajib Pajak (WP) yang sedang <i>complain</i> , saya mencoba mencari penyelesaiannya.	SS	S	TS	STS
14.	Untuk pencapaian target, saya akan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.	SS	S	TS	STS
15.	Saya akan lebih fokus memikirkan pekerjaan daripada kegiatan lain yang kurang bermanfaat (ngobrol dan main game).	SS	S	TS	STS
16.	Saya akan marah ketika mendapat kritikan dari orang lain.	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS

17.	Saya akan langsung menegur rekan kerja yang mencampuri urusan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
18.	Jika ada sesuatu yang kurang menyenangkan dilingkungan kantor saya memilih diam.	SS	S	TS	STS
19.	Saya kurang sabar jika berhadapan dengan Wajib Pajak (WP) yang sedang <i>complain</i> .	SS	S	TS	STS
20.	Ketika ada rekan kerja yang mengajak berdebat mengenai pekerjaan, saya akan melayaninya.	SS	S	TS	STS
21.	Saya akan bersikap tegas dengan Wajib Pajak (WP) tentang peraturan yang ada diperusahaan.	SS	S	TS	STS
22.	Saya akan menyesuaikan target yang diberikan oleh atasan.	SS	S	TS	STS
23.	Saya menerima target kerja yang diberikan oleh atasan karena saya merasa mampu.	SS	S	TS	STS
24.	Ketika ada keperluan mendesak diluar tugas kantor saya akan menyelesaikan setelah jam kerja.	SS	S	TS	STS
25.	Saya lebih mengutamakan melayani Wajib Pajak (WP) daripada menyelesaikan tugas rutin lainnya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak peduli dengan para Wajib Pajak (WP) karena mereka bukan hanya tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
27.	Saya kurang senang untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada dikantor.	SS	S	TS	STS
28.	Saya kurang siap untuk ditegur oleh atasan saya berkaitan dengan hasil kerja yang saya capai.	SS	S	TS	STS
29.	Bagi saya urusan pribadi lebih penting daripada harus melayani Wajib Pajak (WP).	SS	S	TS	STS
30.	Saya kurang memperdulikan semua tanggung jawab dikantor, saya yakin semuanya akan selesai dengan sendirinya.	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN – B
UJI VALIDITAS DAN REALIBILITAS

Reliability

Notes

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Output Created	19-FEB-2019 13:10:27	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY	
	/VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030	
	/SCALE('Kontrol Diri') ALL	
	/MODEL=ALPHA	
	/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE	
/SUMMARY=TOTAL.		
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet1]

Scale: Kontrol Diri

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,879	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,98	,801	43
VAR00002	3,07	,768	43
VAR00003	3,26	,693	43
VAR00004	3,33	,747	43
VAR00005	2,98	,801	43
VAR00006	3,07	,768	43
VAR00007	2,88	,793	43
VAR00008	3,47	,505	43
VAR00009	2,81	,824	43
VAR00010	3,26	,492	43
VAR00011	3,09	,750	43
VAR00012	3,23	,895	43
VAR00013	2,56	,734	43
VAR00014	3,47	,550	43

VAR00015	3,28	,734	43
VAR00016	3,00	,816	43
VAR00017	3,07	,828	43
VAR00018	2,63	,787	43
VAR00019	3,28	,549	43
VAR00020	2,98	,988	43
VAR00021	2,63	,757	43
VAR00022	3,09	,750	43
VAR00023	2,98	,636	43
VAR00024	3,30	,599	43
VAR00025	3,47	,505	43
VAR00026	2,77	,812	43
VAR00027	3,30	,708	43
VAR00028	3,33	,747	43
VAR00029	2,98	,801	43
VAR00030	3,12	,762	43

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	89,65	102,852	,359	,877
VAR00002	89,56	103,681	,324	,878
VAR00003	89,37	104,477	,309	,878
VAR00004	89,30	99,692	,609	,871
VAR00005	89,65	101,137	,469	,874
VAR00006	89,56	98,014	,705	,869
VAR00007	89,74	102,719	,372	,877
VAR00008	89,16	103,949	,499	,875
VAR00009	89,81	105,155	,207	,881
VAR00010	89,37	106,096	,295	,878
VAR00011	89,53	102,017	,446	,875
VAR00012	89,40	97,245	,639	,870
VAR00013	90,07	105,019	,251	,879
VAR00014	89,16	104,616	,393	,876
VAR00015	89,35	101,375	,502	,874
VAR00016	89,63	103,192	,330	,878
VAR00017	89,56	100,776	,474	,874
VAR00018	90,00	103,905	,300	,878
VAR00019	89,35	105,518	,312	,878
VAR00020	89,65	93,328	,788	,865
VAR00021	90,00	103,667	,331	,878
VAR00022	89,53	98,255	,707	,869
VAR00023	89,65	101,614	,571	,873
VAR00024	89,33	106,272	,219	,879
VAR00025	89,16	104,997	,395	,876
VAR00026	89,86	107,980	,041	,885
VAR00027	89,33	102,606	,434	,875
VAR00028	89,30	103,978	,315	,878

VAR00029	89,65	101,852	,423	,876
VAR00030	89,51	101,780	,453	,875

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92,63	109,334	10,456	30



Reliability

Notes

Output Created		19-FEB-2019 13:11:39
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax		RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 VAR00029 VAR00030 VAR00031 /SCALE('Disiplin Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Resources	Processor Time	00:00:00,00

Elapsed Time	00:00:00,02
--------------	-------------



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	43	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	43	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,851	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	3,35	,573	43
VAR00002	3,07	,737	43
VAR00003	3,28	,591	43
VAR00004	3,40	,541	43
VAR00005	3,33	,747	43
VAR00006	3,05	,785	43
VAR00007	2,60	1,027	43
VAR00008	3,40	,495	43
VAR00009	2,86	,774	43
VAR00010	3,49	,506	43
VAR00011	3,14	,560	43

VAR00012	2,81	,794	43
VAR00013	3,28	,504	43
VAR00014	3,44	,502	43
VAR00015	3,63	,536	43
VAR00016	3,42	,499	43
VAR00017	2,88	,823	43
VAR00018	3,19	,958	43
VAR00019	2,53	,767	43
VAR00020	3,47	,550	43
VAR00021	3,33	,680	43
VAR00022	2,95	,688	43
VAR00023	3,19	,450	43
VAR00024	2,58	,763	43
VAR00025	3,30	,558	43
VAR00026	2,51	1,032	43
VAR00027	2,98	,988	43
VAR00028	2,60	,821	43
VAR00029	3,09	,750	43
VAR00030	3,00	,655	43
VAR00031	3,07	,910	43

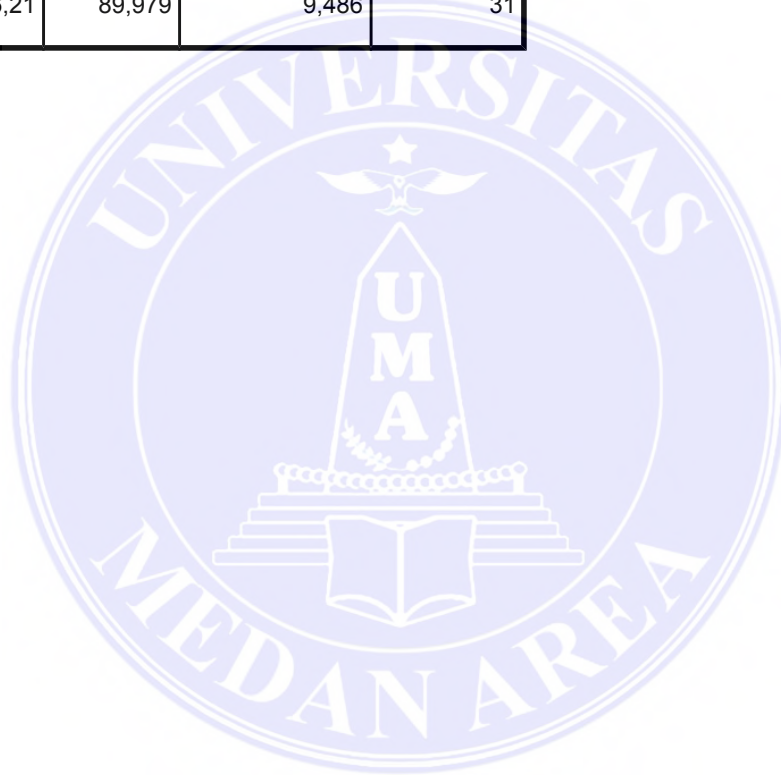
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92,86	85,932	,350	,847
VAR00002	93,14	83,980	,404	,846
VAR00003	92,93	86,733	,263	,849
VAR00004	92,81	84,203	,553	,843
VAR00005	92,88	81,724	,570	,841
VAR00006	93,16	84,425	,342	,847
VAR00007	93,60	82,721	,332	,849
VAR00008	92,81	88,584	,124	,852
VAR00009	93,35	84,280	,359	,847
VAR00010	92,72	85,206	,484	,845
VAR00011	93,07	86,590	,295	,849
VAR00012	93,40	84,150	,357	,847
VAR00013	92,93	86,590	,335	,848
VAR00014	92,77	87,183	,271	,849
VAR00015	92,58	91,916	-,217	,859
VAR00016	92,79	90,217	-,051	,855
VAR00017	93,33	84,320	,330	,848
VAR00018	93,02	80,071	,525	,841
VAR00019	93,67	84,653	,336	,848
VAR00020	92,74	86,385	,322	,848
VAR00021	92,88	83,534	,481	,844
VAR00022	93,26	85,576	,308	,848
VAR00023	93,02	86,499	,391	,847
VAR00024	93,63	84,525	,347	,847
VAR00025	92,91	85,991	,355	,847
VAR00026	93,70	87,454	,076	,859
VAR00027	93,23	76,659	,714	,833
VAR00028	93,60	82,054	,488	,843

VAR00029	93,12	80,915	,630	,839
VAR00030	93,21	81,979	,639	,840
VAR00031	93,14	80,218	,548	,840

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
96,21	89,979	9,486	31





LAMPIRAN – C
UJI LINIERITAS VARIABEL
PENELITIAN

Means

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Notes

Output Created		19-FEB-2019 13:14:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	43
	Definition of Missing	For each dependent variable in a table, user-defined missing values for the dependent and all grouping variables are treated as missing.
	Cases Used	Cases used for each table have no missing values in any independent variable, and not all dependent variables have missing values. MEANS TABLES=y BY x
Syntax		/CELLS MEAN COUNT STDDEV /STATISTICS ANOVA LINEARITY.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00

Case Processing Summary

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Kontrol Diri	43	100,0%	0	0,0%	43	100,0%

Report

Disiplin Kerja

Kontrol Diri	Mean	N	Std. Deviation
54	56,00	1	.
57	67,33	3	11,372
58	84,00	1	.
61	59,00	1	.
66	63,00	2	5,657
67	74,00	1	.
68	78,00	1	.
70	75,50	2	,707
71	78,20	5	5,762
72	78,75	4	3,304
73	81,00	1	.
74	77,50	2	7,778
75	85,00	2	4,243
76	76,00	1	.

77	79,00	1	.
78	87,50	2	2,121
79	90,00	1	.
80	84,75	4	5,188
81	89,00	1	.
82	78,00	1	.
84	86,00	1	.
85	83,00	1	.
86	55,00	1	.
87	86,00	2	7,071
91	87,00	1	.
Total	77,93	43	9,687

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
--	----------------	----	-------------	---	------

Disiplin Kerja *	Between	3270,324	24	136,264	3,658	,003
Kontrol Diri	Groups					
		1231,445	1	1231,445	33,061	,000



LAMPIRAN – D
UJI NORMALITAS DAN HIPOTESIS

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

NPar Tests

Notes

Output Created		19-FEB-2019 13:14:26
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPARTESTS
		/K-S(NORMAL)=x y
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,00
	Number of Cases Allowed ^a	157286

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Kontrol Diri	43	77,93	9,687	55	92
Disiplin Kerja	43	73,40	8,870	54	91

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kontrol Diri	Disiplin Kerja
N	43	43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	77,93
	Std. Deviation	9,687
	Absolute	,149
Most Extreme Differences	Positive	,091
	Negative	-,149
Kolmogorov-Smirnov Z	,974	,776
Asymp. Sig. (2-tailed)	,299	,583



LAMPIRAN – E
UJI HIPOTESIS PENELITIAN

Correlations

Notes

Output Created		19-FEB-2019 13:17:28
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	43
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair.
Syntax		CORRELATIONS
		/VARIABLES=x y
		/PRINT=TWOTAIL NOSIG
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,05

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kontrol Diri	77,93	9,687	43
Disiplin Kerja	73,40	8,870	43

Correlations

		Disiplin Kerja	Kontrol Diri
Kontrol Diri	Pearson Correlation	1	,559**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	43	43
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,559**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	43	43



LAMPIRAN – F
ALAT UKUR PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Skala Disiplin Kerja

No	Aspek Disiplin Kerja	Favourable	Unfavourable	Total
1.	Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya menggunakan seragam kantor dan atribut kantor secara lengkap setiap pergi ke kantor. 2. Saya akan menyelesaikan pekerjaan hingga jam kerja selesai. 3. Saya masuk dan keluar kantor sesuai jam peraturan kantor. 4. Bagi saya menaati peraturan adalah hal yang penting. 5. Tanpa adanya pengawasan saya akan bekerja sebaik mungkin. 6. Bagi saya menyelesaikan pekerjaan tidak harus selalu diingatkan oleh atasan. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jika saya bosan saya akan keluar kantor disaat jam kerja berlangsung. 2. Saya kurang memperdulikan ketika ada peraturan baru yang dibuat dikantor, saya akan terus mengikuti peraturan yang lama saja. 3. Saya lebih senang terlambat karena hukumannya tidak terlalu berat. 4. Saya kurang memperdulikan Wajib Pajak (WP) yang suka menunggak membayar pajaknya. 5. Ketika fasilitas kerja dikantor rusak, maka ada alasan saya untuk menunda pekerjaan. 	11
2.	Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya harus menyelesaikan tugas saya sebelum jam kantor berakhir. 2. Saya dan rekan kerja saling 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saya lebih suka menunda pekerjaan meskipun masih banyak waktu dikantor untuk menyelesaikannya. 	10

		<p>membantu ketika mengalami kesulitan dalam bekerja</p> <p>3. Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang sudah diberikan.</p> <p>4. Saya akan melayani Wajib Pajak (WP) sesuai dengan prosedur perusahaan.</p> <p>5. Melayani Wajib Pajak (WP) secara baik merupakan tanggung jawab saya.</p>	<p>2. Bagi saya melanggar peraturan perusahaan adalah hal yang biasa.</p> <p>3. Bermain game di jam kerja tidak menjadi masalah asal tidak mengganggu rekan kerja yang lain.</p> <p>4. Saya kurang memperdulikan para Wajib Pajak (WP).</p> <p>5. Ketika atasan tidak ada ditempat, saya bisa leluasa masuk keluar kantor dijam bekerja.</p>	
3.	Aspek Ketepatan Waktu dalam Pelaksanaan dan Penyelesaian Pekerjaan	<p>1. Saya akan menyelesaikan tugas sebelum <i>deadline</i> yang ditentukan oleh atasan.</p> <p>2. Saya akan hadir dikantor sebelum jam kantor dimulai.</p> <p>3. Saya berusaha berada terus dikantor meski pekerjaan sudah selesai.</p> <p>4. Saya akan menghadiri rapat tepat waktu.</p> <p>5. Meskipun ada urusan pribadi, saya akan lebih mendahulukan pekerjaan dikantor.</p>	<p>1. Saya akan melaporkan pekerjaan jika saat diminta atasan saja.</p> <p>2. Ketika lapar saya akan makan diruangan meskipun belum pada jam istirahat.</p> <p>3. Bagi saya wajar terlambat masuk ketika selesai makan siang.</p> <p>4. Saya senang menghabiskan waktu keluar kantor dijam kerja meskipun saya tidak melakukan visit ke Wajib Pajak (WP) atau apapun yang menyangkut</p>	10

			pekerjaan saya. 5. Jika ada kesempatan bolos bekerja saya akan menggunakan kesempatan itu.	
	JUMLAH	16	15	31



KUISIONER DISIPLIN KERJA

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama :

Jabatan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya akan memilih untuk tepat waktu dalam bekerja.

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TERIMA KASIH

NO	PERNYATAAN	PILIHAN
----	------------	---------

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya menggunakan seragam kantor dan atribut kantor secara lengkap setiap pergi ke kantor.	SS	S	TS	STS
2.	Saya akan menyelesaikan pekerjaan hingga jam kerja selesai.	SS	S	TS	STS
3.	Saya masuk dan keluar kantor sesuai jam peraturan kantor.	SS	S	TS	STS
4.	Bagi saya menaati peraturan adalah hal yang penting.	SS	S	TS	STS
5.	Tanpa adanya pengawasan saya akan bekerja sebaik mungkin.	SS	S	TS	STS
6.	Bagi saya menyelesaikan pekerjaan tidak harus selalu diingatkan oleh atasan.	SS	S	TS	STS
7.	Jika saya bosan saya akan keluar kantor disaat jam kerja berlangsung.	SS	S	TS	STS
8.	Saya kurang memperdulikan ketika ada peraturan baru yang dibuat dikantor, saya akan terus mengikuti peraturan yang lama saja.	SS	S	TS	STS
9.	Saya lebih senang terlambat karena hukumannya tidak terlalu berat.	SS	S	TS	STS
10.	Saya kurang memperdulikan Wajib Pajak (WP) yang suka menunggak membayar pajaknya.	SS	S	TS	STS
11.	Ketika fasilitas kerja dikantor rusak, maka ada alasan saya untuk menunda pekerjaan.	SS	S	TS	STS
12.	Saya harus menyelesaikan tugas saya sebelum jam kantor berakhir.	SS	S	TS	STS
13.	Saya dan rekan kerja saling membantu ketika mengalami kesulitan dalam bekerja.	SS	S	TS	STS
14.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan wewenang yang sudah diberikan.	SS	S	TS	STS
15.	Saya akan melayani Wajib Pajak (WP) sesuai dengan prosedur perusahaan.	SS	S	TS	STS
16.	Melayani Wajib Pajak (WP) secara baik merupakan tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
17.	Saya lebih suka menunda pekerjaan meskipun masih banyak waktu dikantor untuk menyelesaikannya.	SS	S	TS	STS
18.	Bagi saya melanggar peraturan perusahaan adalah hal yang biasa.	SS	S	TS	STS
19.	Bermain game di jam kerja tidak menjadi masalah asal tidak mengganggu rekan kerja.	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			

		SS	S	TS	STS
20.	Saya kurang memperdulikan para Wajib Pajak (WP).	SS	S	TS	STS
21.	Ketika atasan tidak ada ditempat, saya bisa leluasa masuk keluar kantor dijam bekerja.	SS	S	TS	STS
22.	Saya akan menyelesaikan tugas sebelum <i>deadline</i> yang ditentukan oleh atasan.	SS	S	TS	STS
23.	Saya akan hadir dikantor sebelum jam kantor dimulai.	SS	S	TS	STS
24.	Saya berusaha berada terus dikantor meski pekerjaan sudah selesai.	SS	S	TS	STS
25.	Saya akan menghadiri rapat tepat waktu.	SS	S	TS	STS
26.	Meskipun ada urusan pribadi, saya akan lebih mendahulukan pekerjaan dikantor.	SS	S	TS	STS
27.	Saya akan melaporkan pekerjaan jika saat diminta atasan saja.	SS	S	TS	STS
28.	Ketika lapar saya akan makan diruangan meskipun belum pada jam istirahat.	SS	S	TS	STS
29.	Bagi saya wajar terlambat masuk ketika selesai makan siang.	SS	S	TS	STS
30.	Saya senang menghabiskan waktu keluar kantor dijam kerja meskipun saya tidak melakukan visit ke Wajib Pajak (WP) atau apapun yang menyangkut pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
31.	Jika ada kesempatan bolos bekerja saya akan menggunakan kesempatan itu.	SS	S	TS	STS

Skala Kontrol Diri

N	Aspek	Favourable	Unfavourable	Total
---	-------	------------	--------------	-------

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

o	Kontrol Diri			
1.	<i>Behavioral Control</i> (kontrol perilaku)	<p>7. Saya akan menolak tegas jika ada Wajib Pajak (WP) yang berusaha untuk memberikan sogokan berupa apapun.</p> <p>8. Bagi saya menjauhi diri dari korupsi adalah hal yang harus dilakukan.</p> <p>9. Bagi saya kejujuran itu paling utama untuk menjadi pegawai dikantor pajak.</p> <p>10. Bagaimanapun kondisi saya, saya akan tetap melayani Wajib Pajak (WP) dengan baik.</p> <p>11. Saya akan terus menjelaskan secara detail dan tegas jika ada Wajib Pajak (WP) yang sedang <i>complain</i> dikantor.</p>	<p>6. Ketika ada kesempatan, saya akan menyelewengkan uang Wajib Pajak (WP).</p> <p>7. Saya akan memberikan opsi lain jika para Wajib Pajak (WP) ingin memberikan sogokan.</p> <p>8. Saya akan memanfaatkan orang-orang yang percaya dengan saya.</p> <p>9. Kantin kejujuran merupakan kesempatan untuk makan gratis.</p> <p>10. Saya tidak peduli dengan siapapun dikantor ini, karena setiap orang punya hak masing-masing.</p>	10
2.	<i>Decisional Control</i> (kontrol dalam mengambil keputusan)	<p>6. Saya siap menerima segala kritikan dari atasan maupun rekan kerja ketika masih ada yang kurang dalam kerjaan saya.</p> <p>7. Saya memutuskan untuk tidak mencampuri urusan rekan kerja jika tidak dibutuhkannya.</p> <p>8. Saat menghadapi para Wajib Pajak</p>	<p>6. Saya akan marah ketika mendapat kritikan dari orang lain.</p> <p>7. Saya akan langsung menegur rekan kerja yang mencampuri urusan pekerjaan saya.</p> <p>8. Jika ada sesuatu yang kurang menyenangkan dilingkungan</p>	10

		<p>(WP) yang sedang <i>complain</i>, saya mencoba mencari penyelesaiannya.</p> <p>9. Untuk pencapaian target, saya akan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.</p> <p>10. Saya akan lebih fokus memikirkan pekerjaan daripada kegiatan lain yang kurang bermanfaat (ngobrol dan main game).</p>	<p>kantor saya memilih diam.</p> <p>9. Saya kurang sabar jika berhadapan dengan Wajib Pajak (WP) yang sedang <i>complain</i>.</p> <p>10. Ketika ada rekan kerja yang mengajak berdebat mengenai pekerjaan, saya akan melayaninya.</p>	
3.	<i>Cognitive Control</i> (kontrol kognitif)	<p>6. Saya akan bersikap tegas dengan Wajib Pajak (WP) tentang peraturan yang ada diperusahaan.</p> <p>7. Saya akan menyesuaikan target yang diberikan oleh atasan.</p> <p>8. Saya menerima target kerja yang diberikan oleh atasan karena saya merasa mampu.</p> <p>9. Ketika ada keperluan mendesak diluar tugas kantor saya akan menyelesaikan setelah jam kerja.</p> <p>10. Saya lebih mengutamakan melayani Wajib pajak (WP) daripada</p>	<p>1. Saya tidak peduli dengan para Wajib Pajak (WP) karena mereka bukan hanya tanggung jawab saya.</p> <p>2. Saya kurang senang untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada dikantor.</p> <p>3. Saya kurang siap untuk ditegur oleh atasan saya berkaitan dengan hasil kerja yang saya capai.</p> <p>4. Bagi saya urusan pribadi lebih penting daripada harus melayani Wajib Pajak (WP).</p> <p>5. Saya kurang memperdulikan</p>	10

		menyelesaikan tugas rutin lainnya.	semua tanggung jawab dikantor, saya yakin semuanya akan selesai dengan sendirinya.	
	JUMLAH	15	15	30



KUISIONER KONTROL DIRI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
 ©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

Isilah data-data di bawah ini sesuai dengan keadaan diri Saudara/I :

Nama :

Jabatan :

Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa **SANGAT SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

S = Bila merasa **SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

TS = Bila merasa **TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

STS = Bila merasa **SANGAT TIDAK SETUJU** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda silang (X) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh : Saya akan memilih untuk tepat waktu dalam bekerja.

SS S TS STS

Tanda silang (X) merupakan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TERIMA KASIH

NO	PERNYATAAN	PILIHAN
----	------------	---------

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

Document Accepted 10/21/19

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Access from repository.uma.ac.id

		JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya akan menolak tegas jika ada Wajib Pajak (WP) yang berusaha untuk memberikan sogokan berupa apapun.	SS	S	TS	STS
2.	Bagi saya menjauhi diri dari korupsi adalah hal yang harus dilakukan.	SS	S	TS	STS
3.	Bagi saya kejujuran itu paling utama untuk menjadi pegawai dikantor pajak.	SS	S	TS	STS
4.	Bagaimanapun kondisi saya, saya akan tetap melayani Wajib Pajak (WP) dengan baik.	SS	S	TS	STS
5.	Saya akan terus menjelaskan secara detail dan tegas jika ada Wajib Pajak (WP) yang sedang <i>complain</i> dikantor.	SS	S	TS	STS
6.	Ketika ada kesempatan, saya akan menyelewengkan uang Wajib Pajak (WP).	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan memberikan opsi lain jika para Wajib Pajak (WP) ingin memberikan sogokan.	SS	S	TS	STS
8.	Saya akan memanfaatkan orang-orang yang percaya dengan saya.	SS	S	TS	STS
9.	Kantin kejujuran merupakan kesempatan untuk makan gratis.	SS	S	TS	STS
10.	Saya tidak peduli dengan siapapun dikantor ini, karena setiap orang punya hak masing-masing.	SS	S	TS	STS
11.	Saya siap menerima segala kritikan dari atasan maupun rekan kerja ketika masih ada yang kurang dalam kerjaan saya.	SS	S	TS	STS
12.	Saya memutuskan untuk tidak mencampuri urusan rekan kerja jika tidak dibutuhkannya.	SS	S	TS	STS
13.	Saat menghadapi para Wajib Pajak (WP) yang sedang <i>complain</i> , saya mencoba mencari penyelesaiannya.	SS	S	TS	STS
14.	Untuk pencapaian target, saya akan mendahulukan kepentingan perusahaan daripada kepentingan pribadi.	SS	S	TS	STS
15.	Saya akan lebih fokus memikirkan pekerjaan daripada kegiatan lain yang kurang bermanfaat (ngobrol dan main game).	SS	S	TS	STS
16.	Saya akan marah ketika mendapat kritikan dari orang lain.	SS	S	TS	STS
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS

17.	Saya akan langsung menegur rekan kerja yang mencampuri urusan pekerjaan saya.	SS	S	TS	STS
18.	Jika ada sesuatu yang kurang menyenangkan dilingkungan kantor saya memilih diam.	SS	S	TS	STS
19.	Saya kurang sabar jika berhadapan dengan Wajib Pajak (WP) yang sedang <i>complain</i> .	SS	S	TS	STS
20.	Ketika ada rekan kerja yang mengajak berdebat mengenai pekerjaan, saya akan melayaninya.	SS	S	TS	STS
21.	Saya akan bersikap tegas dengan Wajib Pajak (WP) tentang peraturan yang ada diperusahaan.	SS	S	TS	STS
22.	Saya akan menyesuaikan target yang diberikan oleh atasan.	SS	S	TS	STS
23.	Saya menerima target kerja yang diberikan oleh atasan karena saya merasa mampu.	SS	S	TS	STS
24.	Ketika ada keperluan mendesak diluar tugas kantor saya akan menyelesaikan setelah jam kerja.	SS	S	TS	STS
25.	Saya lebih mengutamakan melayani Wajib Pajak (WP) daripada menyelesaikan tugas rutin lainnya.	SS	S	TS	STS
26.	Saya tidak peduli dengan para Wajib Pajak (WP) karena mereka bukan hanya tanggung jawab saya.	SS	S	TS	STS
27.	Saya kurang senang untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang ada dikantor.	SS	S	TS	STS
28.	Saya kurang siap untuk ditegur oleh atasan saya berkaitan dengan hasil kerja yang saya capai.	SS	S	TS	STS
29.	Bagi saya urusan pribadi lebih penting daripada harus melayani Wajib Pajak (WP).	SS	S	TS	STS
30.	Saya kurang memperdulikan semua tanggung jawab dikantor, saya yakin semuanya akan selesai dengan sendirinya.	SS	S	TS	STS



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 687/FPSI/01.10/II/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 8 Februari 2019

Yth, Kepala Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I
Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Tiara Aulia Pratiwi
NPM : 15 860 0045
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Direktorat Jenderal Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur Jl. Suka Mulia No. 17A, A U R Medan Maimun Kota Medan Sumatera Utara, 20212** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Kontrol Diri dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Direktorat Jenderal Pajak Kantor Pelayanan Pajak Pratama Medan Timur*".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



**KEMENTERIAN KEUANGAN REPUBLIK INDONESIA
DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
KANTOR WILAYAH DIREKTORAT JENDERAL PAJAK
SUMATERA UTARA I**

GEDUNG KANWIL DJP SUMUT I LT VII, JALAN SUKAMULIA NO.17A, MEDAN 20151
TELEPON (061) 4538833; FAKSIMILE (061) 4538340; SITUS www.pajak.go.id
LAYANAN INFORMASI DAN PENGADUAN KRING PAJAK 1500200;
EMAIL pengaduan@pajak.go.id

Nomor : S- 64 W/PJ.01/BD.05/2019
Sifat : Biasa
Hal : Pemberian Izin Riset

8 Maret 2019

Yth. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
Jalan Setia Budi No. 79
Medan

Sehubungan dengan surat Saudara Nomor:782/FPSI/01.10/II/2019 tanggal 08 Februari 2019 hal Pengambilan Data atas:

Nama/NPM: Tiara Aulia Pratiwi/158600045

dengan ini Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Sumatera Utara I memberikan izin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk magang/penyebaran kuesioner/penelitian dan/atau riset pada KPP Pratama Medan Timur, sepanjang bahan-bahan keterangan/data yang didapat digunakan untuk keperluan akademis yang tidak untuk dipublikasikan dan tidak menyangkut rahasia jabatan/negara sebagaimana diatur dalam ketentuan Pasal 34 UU KUP.

Setelah selesai melaksanakan riset/penelitian, mahasiswa yang bersangkutan agar dapat memberikan satu *soft-copy* hasil riset/penelitian tersebut untuk menjadi masukan bagi kami. *Soft-copy* dimaksud dapat dikirim melalui *email* ke alamat sebagai berikut: perpustakaan@pajak.go.id cc: p2humas.sumut1@pajak.go.id.

Demikian, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

a.n. Kepala Kanwil DJP Sumatera Utara I
Pih. Kepala Bidang P2Humas



Dony Abdillah

Kp. : BD.05/BD.0501/2019