

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA
KANTOR KOPERASI TELEKOMUNIKASI SELULER WILAYAH
SUMBAGUT MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi
Sebagian Syarat Untuk Mata Kuliah Seminar*

Disusun Oleh:

Ummi Habibah Sirait

178600305



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN
KERJA KARYAWAN PADA KANTOR
KOPERASI TELEKOMUNIKASI SELULER
WILAYAH SUMBAGUT MEDAN

NAMA MAHASISWA : UMMI HABIBAH SIRAIT

NO. STAMBUK : 17.860.0305

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI :
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

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

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan



(Arief Fachrian, S.Psi, M. Psi)



(Hassanudin, Ph. D)

Tanggal Sidang

12 Agustus 2022

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

13 Agustus 2022



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-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 12 Agustus 2022



Ummi Habibah Sirait


**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 : Ummi Habibah Sirait
NPM : 17.860.0305
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi 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 : Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/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

Medan
Yang menyatakan

(Ummi Habibah Sirait)

Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan

Ummi Habibah Sirait
178600305

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan. Pada penelitian ini populasi karyawan yang bekerja di Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan adalah 60 orang karyawan tetap. Masalah difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi ada 5 yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukuman dan waskat. Data-data dikumpulkan melalui penyebaran skala disiplin kerja kepada karyawan Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Kajian ini menyimpulkan bahwa terdapat faktor tertinggi yaitu waskat sebesar 21,25%, kemudian faktor selanjutnya adalah kompensasi sebesar 20,54%, dan diikuti juga dengan faktor kepemimpinan sebesar 20,09%, selanjutnya adalah faktor tujuan dan kemampuan sebesar 19,24% dan faktor terendah mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor sanksi hukuman sebesar 18,88%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Karyawan

Analysis Factors of Employee Discipline at the Office of the Cellular Telecommunication Cooperative at Sumbagut Region, Medan

Ummi Habibah Sirait
178600305

Abstract

This study aims to determine the description of employee discipline factors at the Office of the Cellular Telecommunications Cooperative at Sumbagut Region Medan. In this study, the employee population worked at the Sumbagut Medan Regional Cellular Telecommunication Cooperative Office was 60 permanent employees. The problem is focused on factors affecting the work discipline of employees at the Office of the Cellular Telecommunications Cooperative at Sumbagut Region Medan. In approaching this problem, a theoretical reference from Hasibuan (2016) is used which states that there are 5 factors that affect the work discipline of employees in an organization, namely goals and abilities, leadership, competence, punitive sanctions and waskat. The data were collected through the dissemination of a work discipline scale to employees of the Office of the Cellular Telecommunications Cooperative at Sumbagut Region Medan and analyzed using descriptive quantitative methods. This study concluded that there was an orderly factor, waskat of 21.25%, then the next factor was compensation of 20.54%, and followed also by a leadership factor of 20.09%, then the goal and ability factor of 19.24% and the lowest factor affecting work discipline was the punishment factor of 18.88%.

Keywords: *Work Discipline, Employees*

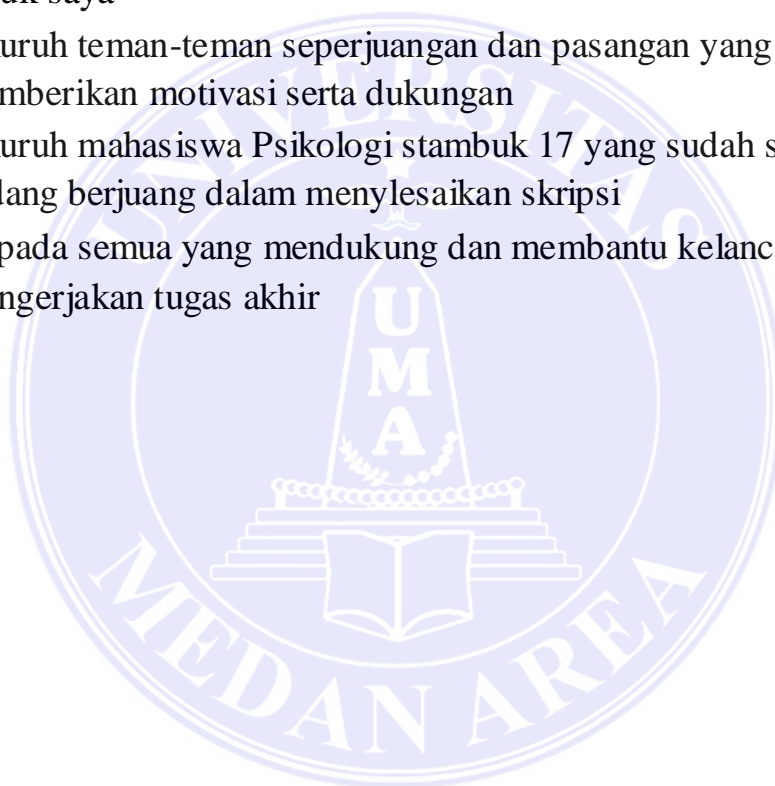
Motto

- ❖ Barang siapa bertakwa kepada Allah maka Dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, Sesungguhnya Allah melaksanakan kehendak-Nya, Dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya (Q.S. Ath-Thalaq ayat 2-3)
- ❖ Percayalah pada dirimu sendiri dan ketahuilah bahwa ada sesuatu di dalam dirimu yang lebih besar daripada rintangan apapun (Christian D. Larson).
- ❖ Sukses bukanlah hal yang kebetulan. Sebab, kesuksesan terbentuk dari kerja keras, pembelajaran, pengorbanan dan cinta yang ingin kamu lakukan.
- ❖ Menyia-nyiakan waktu lebih buruk dari kematian. Karena kematian memisahkanmu dari dunia, sementara menyia-nyiakan waktu memisahkanmu dari Allah. – Imam bin Al Qayim

PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

- Kedua orang tua yang mendoakan dan memberikan dukungan untuk bisa selalu maju dan dapat menyelesaikan segala sesuatu yang memang harus diselesaikan
- Kakak dan abang yang selalu mendukung dan memberi motivasi untuk saya
- Seluruh teman-teman seperjuangan dan pasangan yang selalu memberikan motivasi serta dukungan
- Seluruh mahasiswa Psikologi stambuk 17 yang sudah selesai dan sedang berjuang dalam menyelesaikan skripsi
- Kepada semua yang mendukung dan membantu kelancaran dalam mengerjakan tugas akhir



KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam hal ini peneliti telah banyak menerima bantuan serta bimbingan maka pada kesempatan ini perkenankanlah peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada :

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua yayasan pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramadhan M. Eng.Msc selaku rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Hasanuddin, Phd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Ibu Laili Alfita, S.Psi.MM.M.Psi selaku wakil dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
6. Keluarga, terutama orang tua yaitu Ayah dan Mamak. Terimakasih karena selalu mencurahkan kasih sayang dan dukungan yang tiada henti, serta tak pernah lupa untuk menyebutkan Ummi dalam setiap do'a. Terima kasih telah begitu sabar menunggu Ummi untuk menyelesaikan pendidikan dan mendapatkan gelar Sarjana Psikologi.

Tidak ada yang bisa Ummi ucapkan selain terimakasih dan memohon doa terbaik kepada Allah untuk Ayah dan Mamak.

7. Terima kasih kepada Kakak dan Abang yang telah memberikan motivasi kepada Ummi dalam melakukan hal apapun terutama dalam menyelesaikan skripsi ini.
8. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada 2 keponakan saya karena dengan adanya mereka saya menjadi merasa senang dan semangat dalam mengerjakan skripsi di rumah.
9. Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang telah sabar dalam membimbing dan mengarahkan saya dalam proses penelitian ini, saya mengucapkan terima kasih.
10. Bapak/Ibu Ketua yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis, kritik, saran dan masukan agar penulis menjadi lebih baik untuk kedepannya
11. Bapak/Ibu Sekretaris yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis, kritik, saran dan masukan agar penulis menjadi lebih baik untuk kedepannya
12. Bapak/Ibu dosen penguji, yang telah berkenan menguji hasil penelitian dari penulis, dan memberikan hal-hal terbaik bagi penulis, kritik, saran dan masukan agar penulis menjadi lebih baik untuk kedepannya.
13. Manajer kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut yang telah membantu dan memberikan izin untuk penelitian di kantor tersebut.

14. Seluruh teman seperjuangan saya elja, enok, sarah, ica, nanad, dila yang senantiasa selalu memberikan pengarahan kepada saya untuk mengerjakan skripsi agar kami bisa tamat dengan waktu yang sama, dan untuk sircle saya yang lain tedy, hap hap, bila, citra yang tak henti henti menanyakan tentang skripsi saya dan membuat saya terus semangat untuk menyelesaikannya.
15. Teman terdekat saya yang selalu memberikan support pada saat saya mengeluh dan selalu membangkitkan semangat saya dalam mengerjakan skripsi ini, saya ucapkan terima kasih banyak.
16. Seluruh dosen-dosen, staff dan karyawan yang selalu memberikan bantuan dikala saya menemui kesulitan tentang perkuliahan, dan telah memberikan dorongan semangat untuk kuliah.

Saya menyadari bahwa laporan yang disusun ini masih jauh dari kata sempurna dan masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu saya sangat mengharapkan kritik serta saran yang membangun sehingga laporan yang saya susun dapat lebih baik lagi. Akhir kata semoga laporan ini memberikan manfaat kepada kita semua. Amin.

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
ABSTRACT	vi
MOTTO	viii
PERSEMBAHAN	ix
UCAPAN TERIMA KASIH	x
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Disiplin Kerja	11
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	11
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	13
3. Aspek-Aspek yang mendukung Disiplin Kerja	17
4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja	18
5. Indikator Didiplin Kerja.....	21
B. Karyawan.....	22
1. Pengertian Karyawan	22
2. Jenis-Jenis Karyawan.....	23
a. Karyawan Tetap	23

b. Karyawan Tidak Tetap	23
C. Analisis Faktor Disiplin Kerja	24
D. Kerangka Konseptual	26
BAB III METODE PENELITIAN	27
A. Tipe Penelitian	27
B. Identifikasi Variabel Penelitian	27
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
D. Populasi dan Sampel Penelitian	29
1. Populasi	29
2. Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	30
F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur	31
1. Uji Validitas Alat Ukur	31
2. Uji Reabilitas Alat Ukur	32
G. Metode Analisis Data	33
BAB IV LAPORAN PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	35
A. Orientasi Kancan Penelitian	35
B. Persiapan Penelitian	37
1. Persiapan Administrasi	37
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	37
C. Pelaksanaan Penelitian	39
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	40
1. Uji Validitas	40
2. Uji Normalitas	41
3. Hasil Analisis Data Faktor	42
4. Hasil Analisis Perfaktor-Faktor	43
a. Faktor Tujuan Dan Kemampuan	43
b. Faktor Kepemimpinan	44
c. Faktor Kompensasi	45
d. Faktor Sanksi Hukuman	46
e. Faktor Waskat	47
E. Pembahasan	48

BAB V	SIMPULAN & SARAN	52
	A. Simpulan.....	52
	B. Saran	52
DAFTAR PUSTAKA		54



DAFTAR TABEL

Tabel 1. Bobot Nilai Angket	31
Tabel 2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Validitas	36
Tabel 3. Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Validitas	40
Tabel 4. Perhitungan Reliabelitas	41
Tabel 5. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	42



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	57
----------------	----



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat di dalam lingkup usaha dari perusahaannya dan menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan. Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan yang memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap faktor produksi lain. Oleh karena itu, organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah karyawan. Karyawan menjadi salah satu faktor penting yang dapat menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Hal ini terjadi karena karyawan adalah penggerak utama roda

kegiatan pada sebuah perusahaan. Dengan kata lain, karyawan menjadi penguat fungsi-fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan.

Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja atau pemberitahuan bagaimana melaksanakan sebuah pekerjaan dari perusahaan agar pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat perusahaan. Dan hal tersebut harus didukung dengan aturan yang dibuat perusahaan agar tercipta disiplin kerja dan tidak terjadi penyimpangan. Menurut Nitisemito, bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja dari SDM, pimpinan perlu menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya. Karena itulah semangat dan kegairahan kerja pada hakikatnya adalah merupakan perwujudan dari produktivitas yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentifikasi secara bebas bahwa kinerja SDM yang tinggi adalah hasil tambah semangat dan kegairahan kerja.

Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel) adalah koperasi yang bergerak di bidang jasa dan dagang yang memfokuskan pada penjualan produk Telkomsel, Jasa Pelayanan Umum dan pekerjaan Jasa Teknik. Sesuai visi dari kisel tersebut yaitu memberikan kualitas pelayanan yang prima kepada setiap mitra kerja maupun pelanggan, profesional dan kompetitif. Sedangkan misi dari kisel tersebut yaitu senantiasa mendasarkan pada sikap saling percaya, saling mendukung serta mengembangkan sikap profesionalisme.

Bisnis utama secara umum Kisel bergerak di bidang penyedia jasa *Sales and Distribution Channel* (Penjualan dan Distribusi), *General Service* (Layanan Umum), dan *Telco Infrastructure & Power Engineering*. Dengan 11 Kantor

Wilayah Secara umum, bisnis *Sales and Distribution Channel* meliputi bisnis penyediaan layanan sales dan distribusi produk-produk industri Telco sampai ke seluruh pelosok nusantara. Bisnis Telco Infrastructure diarahkan untuk menjalin kerjasama dengan operator Telco terkait dengan support berbagai proses bisnis implementasi infrastruktur, pengoperasian jaringan dan *optimalisasi network*. Sedangkan bisnis *General Service* mengoptimalkan potensi bisnis pemenuhan kebutuhan produk dan jasa penunjang operasional bisnis dan perkantoran. Pada kantor kisel sumbagut Medan ini memfokuskan kepada bagian pekerjaan untuk menginput data penjualan yang dilakukan dari beberapa unit cabang kisel ke Telkomsel Pusat.

Kantor Kisel Wilayah Sumbagut ini beroperasi pada wilayah tertentu yang telah diatur oleh pusat yaitu untuk wilayah Sumatera bagian Utara saja seperti Banda Aceh, Binjai, Lhokseumawe, dan Padang Sidempuan. Selebihnya ada dalam pengawasan Kantor Kisel wilayah yang lainnya. Karyawan yang bekerja di kantor Kisel tersebut merupakan karyawan tetap biasa yang umurnya minimal 22 tahun yang diperbolehkan bekerja, serta sudah memiliki keahlian dalam bidang tertentu yang dibutuhkan di dalam pekerjaannya.

Terkait dengan keluhan salah satu karyawan di Kantor Kisel tersebut dimana beberapa karyawan tidak menerapkan disiplin kerja dalam kantor seperti datang tidak tepat waktu dan juga lalai dengan pekerjaan bahkan ada juga yang kehilangan gairah dalam bekerja yang diakibatkan pimpinan yang kurang menaruh perhatian terhadap karyawan . Dengan tidak kedisiplinan tersebut akan berdampak negatif pada pekerjaan mereka seperti akan terlambat dalam

mempersiapkan tugas mereka padahal untuk mengoptimisasi data harusnya dengan waktu yang tepat, dengan begitu data yang masuk ke pusat akan memakan waktu yang lebih lambat dari yang ditentukan.

Kantor Kisel Wilayah Sumbagut Medan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa dengan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti halnya pada indikator disiplin kerja karyawan harus selalu hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, memiliki keterampilan kerja pada bidang dan tugasnya, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Siagian (2009) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan pada Kantor Kisel Wilayah Sumbagut Medan yaitu dimana karyawan yang saat ini bekerja di Kantor Kisel Wilayah Sumbagut Medan seluruhnya merupakan karyawan tetap yang telah melalui proses seleksi dan telah

mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat dari *training* baik di dalam maupun di luar kantor. Namun hal itu juga tidak cukup jika tidak ada peningkatan *soft skill* dari karyawan itu sendiri, misalnya; kemampuan berkomunikasi, kejujuran, kerja sama, sigap dalam mengerjakan tugas dan disertai dengan sikap disiplin kerja sehingga kinerjanya menjadi optimal.

Menurut Setiawan (2013), indikator-indikator disiplin kerja diantaranya hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja yang efisiensi dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif inovatif dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tujuan dan kemampuan, dimana karyawan seharusnya memahami apa yang menjadi tujuannya dalam bekerja dan sesuai atau tidaknya kemampuan tersebut pada karyawan. Pada faktor tujuan dan kemampuan ini karyawan Kisel tergambar bahwa setiap karyawan memiliki target dalam bekerja serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Teladan pimpinan, yang pada dasarnya setiap perusahaan sudah pasti memiliki pemimpin yang menjadi panutan bagi karyawannya, seorang pemimpin harusnya memiliki sikap bijaksana, tegas, adil dan disiplin. Jika pemimpin itu sendiri tidak mampu mengikuti aturan yang ada diperusahaan maka karyawan akan mencontoh perilaku tersebut. Teladan pimpinan yang tergambar dari Kisel tersebut yaitu dimana seorang pimpinan atau disebut manager di kantor itu telah menjadi seorang pemimpin yang bijaksana juga tegas terhadap karyawannya

yang terlihat ketika ada karyawannya yang melanggar disiplin akan diberi teguran langsung agar tidak mengulangi kesalahan yang sama.

Kompensasi yaitu salah satu faktor yang penting bagi karyawan jika karyawan puas dengan balas jasa maka semakin besar kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin taat karyawan pada peraturan terutama kedisiplinan. Kompensasi yang tergambar dari Kisel dimana para karyawan mendapatkan gaji serta tunjangan sesuai dengan kebutuhan mereka sehingga karyawan merasa kompensasi yang diberikan cukup untuk mensejahterakan mereka. Dengan begitu karyawan merasa bahwa pekerjaannya haruslah lebih maksimal lagi agar mendapatkan gaji sesuai yang diharapkan serta mendapatkan bonus yang lebih banyak lagi

Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan organisasi pada semua sumber daya manusia untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dapat digunakan untuk pengembangan perusahaan. Pengawasan yang terlihat dari Kisel dimana manager ketika berada di kantor selalu mengawasi karyawannya dalam bekerja dan tak lupa manager juga mengawasi hasil kerja karyawan jika memang ada yang harus diperiksa terlebih dahulu agar ketika diterima oleh pusat tidak lagi ada masalah apapun yang dilakukan karyawan.

Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan berlakunya sanksi hukuman dimulai dari yang ringan hingga yang berat maka karyawan akan merasa takut untuk melanggar peraturan. Sanksi hukuman yang ada di Kisel tersebut termasuk dalam level yang ketat dimana para

karyawan diberikan hukuman sesuai dengan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh semua karyawan kantor tanpa terkecuali, jika kesalahan karyawan tersebut besar maka akan diberikan sanksi yang besar juga bahkan sampai terkena surat peringatan dari manager, bahkan sampai ada yang mutasi karena terlalu sering dan membuat kesalahan yang sangat besar dan tidak lagi ada dispensasi dari kantor.

Jika hal ini terjadi terus menerus maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta produktivitas perusahaan akan menurun. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar peraturan perusahaan, ada juga yang bersikap disiplin dan melaksanakan tugasnya. Hal lainnya ada beberapa karyawan yang mengambil pekerjaan diluar tugasnya di perusahaan mengerjakannya pada saat jam kerja dan mengakibatkan tertundanya penyelesaian tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. Berikut hasil kutipan wawancara yang dilakukan dengan manager dan karyawan kantor Koperasi Telkomsel Wilayah Sumbagut Medan:

“Karyawan di kantor kisel sudah menerapkan disiplin tetapi, ada beberapa karyawan yang tidak menerapkan disiplin seperti datang tidak tepat waktu dengan alasan yang tidak jelas, tidak menggunakan pakaian yang rapi, tidak mengerjakan tugas dengan tepat waktu walaupun ada beberapa karyawan yang mengumpulkan tugas dengan waktu. Karyawan yang tidak mengumpulkan tugas dengan tepat waktu maka akan memperlambat data yang akan di kirimkan ke kantor pusat yang akan menyebabkan keterlambatan data diproses. (Wawancara oleh Manager Kantor Kisel).

“Dari penglihatan saya, karyawan di kantor Kisel ini sering kali terlihat tidak disiplin seperti sering terlambat masuk kerja, mengumpulkan tugas pekerjaan dan juga tidak adanya gairah dalam bekerja”. (Wawancara pada tanggal 25 September 2020 Oleh Bg Chairul Fadly)

“Karyawan disini sering kali datang jam 8 lewat bahkan sampai jam 9 padahal disini jam masuk kerja itu jam 8, dan juga pada saat selesai istirahat mereka sering terlambat”. (Wawancara pada tanggal 25 September 2020 Oleh Bg Faisal).

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan”**.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai disiplin kerja dapat diidentifikasi masalah analisis disiplin kerja pada karyawan Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan. Faktor yang mendukung penyebab terjadinya disiplin kerja yaitu frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja. Disiplin kerja pada karyawan Kantor Kisel Wilayah Sumbagut Medan disebabkan adanya jam kerja yang telah ditetapkan namun masih ada karyawan yang datang terlambat, ada juga karyawan yang tidak mengikuti jam kerja. Selain itu adanya peraturan mengenai pemakaian baju seragam dan tanda pengenal bagi karyawan, namun masih ada karyawan yang tidak memakai tanda pengenal, kurangnya ketelitian pada karyawan sehingga kurangnya semangat karyawan saat mengerjakan tugas, bercerita dan berkumpul dengan rekannya di salah satu ruangan yang biasa dijadikan tempat ngobrol mereka saat jam bekerja berlangsung, dan kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, selain hal tersebut beberapa karyawan merasa tidak cocok dengan atasannya sehingga merasa tidak betah berada diruangan tersebut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang akan dijadikan fokus penelitian yakni mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Kantor Kisel Sumbangut Medan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dari judul penelitian ini yaitu “Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbangut Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel) Wilayah Sumbangut Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan yang bermanfaat terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama mengenai analisis faktor disiplin kerja karyawan pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbangut Medan.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil di atas, peneliti berharap dapat memberikan masukan bagi perusahaan maupun karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Kantor Koperasi Telekomunikasi
Seluler Wilayah Sumbagut Medan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin diartikan berbeda menurut beberapa pandangan. Disiplin diartikan oleh Soegeng Prijodarminto (2013), sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Dalam hal ini sikap dan perilaku yang demikian tercipta melalui proses binaan keluarga, pendidikan dan pengalaman atau pengenalan dari keteladanan dari lingkungannya. Disiplin akan membuat seseorang dapat membedakan hal-hal apa saja yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan dan yang tidak seharusnya dilakukan (karena merupakan hal-hal yang dilarang). Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) mendefinisikan disiplin sebagai sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Hasibuan dalam Fahmi (2016) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sinambela (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja dengan

sesuai aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Sehingga dalam mewujudkan perusahaan yang mencapai produktivitas yang optimal diperlukan adanya kedisiplinan (Sinambela 2016).

Secara umum, tingkatan disiplin terbagi menjadi 3 (tiga) jenis sanksi, yaitu sanksi ringan, sanksi sedang dan sanksi berat. Masing-masing sanksi disesuaikan dengan besar kecilnya pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan. Tujuan utama mengadakan sanksi disiplin kerja bagi karyawan yang melanggar norma-norma perusahaan adalah memperbaiki dan mendidik para pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Sanksi atas pelanggaran disiplin yang dijatuhkan haruslah setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan sehingga secara adil dapat diterima. Pada umumnya sebagai pegangan manajer meskipun tidak mutlak, tingkat dan jenis sanksi disiplin kerja terdiri atas sanksi disiplin berat, sanksi sedang dan sanksi disiplin ringan.

Dalam tataran praktis, dalam lingkup organisasi pemerintahan khususnya, penerapan sanksi tidak sepenuhnya dapat dilaksanakan sesuai dengan kaidah dan norma yang telah ditetapkan oleh pemerintah. Namun demikian, melalui berbagai pendekatan dan penegakan serta ketegasan secara bertahap penegakan disiplin kerja pegawai dapat dilaksanakan dengan baik.

Siswanto (2017) juga mendefinisikan disiplin kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan dan norma norma sosial yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional dalam sebuah perusahaan.

3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, apabila ia merasa kerja kerasnya akan mendapatkan imbalan yang sesuai dengan jerih payah yang diberikan oleh pimpinan, apabila para pegawai memperoleh kompensasi memadai, mereka akan bekerja dengan tekun disertai dengan perasaan senang.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat dibutuhkan oleh setiap bawahan diorganisasi manapun. Pemimpin adalah panutan. Ia merupakan tempat bersandar bagi para bawahannya. Pemimpin yang bisa menjadi teladan akan mudah menerapkan disiplin kerja bagi pegawainya. Demikian pula sebaliknya, pemimpin yang buruk akan sulit mengadakan disiplin kerja bagi para bawahannya. Oleh karena itu, pimpinan harus dapat menjadi contoh bagi

para bawahannya jika menginginkan disiplin kerja yang sesuai dengan harapan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Disiplin kerja tidak akan terwujud tanpa adanya aturan yang pasti dapat menjadi pedoman bagi bawahan dalam menjalankan tugasnya. Aturan yang tidak jelas kepastiannya tidak akan mungkin bisa terwujud dalam perilaku bawahan. Setiap bawahan tidak akan percaya pada aturan yang berubah-ubah dan tidak jelas kepastiannya. Aturan yang pasti ialah aturan yang dibuat tertulis yang dapat menjadi pedoman bagi pegawai yang tidak berubah-ubah karena situasi dan kondisi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila terdapat pelanggaran disiplin kerja, pimpinan harus memiliki keberanian untuk menyikapi sesuai dengan aturan yang menjadi pedoman bersama. Pimpinan tidak boleh bertindak diskriminasi dalam mengenai pelanggaran disiplin kerja.

e. Ada tidaknya pengawasan dari pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

Menurut Hasibuan (2016) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi ada 5, diantaranya:

- a. *Tujuan dan Kemampuan.* Tujuan dan kemampuan yaitu tingkat kedisiplinan pegawai yang didasari oleh pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. *Kepemimpinan.* Kepemimpinan yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti.
- c. *Kompensasi.* Kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa/hasil dari pekerjaannya. Kompensasi ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
- d. *Sanksi hukuman.* Sanksi hukuman adalah sesuatu yang sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, serta sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- e. *Waskat.* Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan

merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Adapun menurut Siswanto (2005) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima, yaitu:

- a. *Frekuensi kehadiran*. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. *Tingkat kewaspadaan*. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. *Ketaatan pada standar kerja*. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. *Ketaatan pada peraturan kerja*. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. *Etika kerja*. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan diantaranya jam kerja,

izin pegawai, absensi pegawai, tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan, sangsi, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

4. Aspek-Aspek yang mendukung Disiplin Kerja

Menurut Soejono (dalam Novalina, 2012) aspek-aspek disiplin kerja pada karyawan, yaitu:

- a. Para pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur
- b. Berpakaian rapi
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Sedangkan menurut Harahap (dalam Novalina, 2012), aspek-aspek disiplin kerja adalah:

- a. *Aspek pemahaman terhadap peraturan.* Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah memahami peraturan perusahaan dengan jelas.
- b. *Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan.* Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati peraturan suatu perusahaan tanpa paksaan dengan sukarela.
- c. *Aspek ketetapan waktu dalam pelaksanaan dan menyelesaikan pekerjaan.* Karyawan yang disiplin senantiasa menghargai waktu

sehingga bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

- d. *Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.* Ketentuan proses menimbulkan kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Karyawan yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari disiplin kerja antara lain datang tepat waktu, berpakaian rapi, menggerakkan peralatan dengan baik, mengikuti cara kerja, memiliki tanggung jawab, pemahaman terhadap peraturan, kepatuhan dan ketataan pada peraturan, ketepatan waktu dan pelaksanaan dalam penyelesaian pekerjaan, serta keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

5. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Semua kegiatan dalam hal untuk mendisiplinkan seluruh anggota organisasi adalah hal yang tidak mudah dan perlu dukungan dari seluruh anggota organisasi. Semua kegiatan pendisiplinan harus bersifat mendidik. Menurut Mangkunegara dalam Sinambela (2016), di dalam perusahaan terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu :

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan

mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Disisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi.

Keberhasilan penerapan pendisiplinan karyawan (disiplin preventif) terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Dalam hal ini terdapat tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen di dalam penerapan disiplin pribadi, yaitu :

- 1.) Para anggota organisasi perlu didorong, agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang menjadi miliknya.
- 2.) Para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksudkan seyogyanya disertai oleh informasi yang lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif.
- 3.) Para karyawan didorong, menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam rangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi.

Tujuan pokok dari pendisiplinan preventif adalah untuk mendorong karyawan agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran

kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan, yang dapat mematkan prakarsa, kreativitas serta partisipasi sumber daya manusia.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar aturan akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Tindakan sanksi korektif seyogyanya dilakukan secara bertahap, mulai dari yang paling ringan hingga yang paling berat. Sayles dan Strauss menyebutkan empat tahap pemberian sanksi korektif, yaitu: (1) peringatan lisan (*oral warning*), (2) peringatan tulisan (*written warning*), (3) disiplin pemberhentian sementara (*discipline layoff*), dan (4) pemecatan (*discharge*). Di samping itu, dalam pemberian sanksi korektif seyogyanya memperhatikan tiga hal berikut: (1) karyawan yang diberikan sanksi harus diberitahu pelanggaran atau kesalahan apa yang telah diperbuatnya; (2) kepada yang bersangkutan diberi kesempatan membela diri dan (3) dalam hal penganan sanksi terberat, yaitu pemberhentian, perlu dilakukan “wawancara keluar” (*exit interview*) pada waktu mana dijelaskan antara lain, mengapa manajemen terpaksa mengambil tindakan sekeras itu.

Pemberian sanksi korektif yang efektif terpusat pada sikap atau perilaku seseorang dalam unit kelompok kerja yang melakukan kesalahan dalam

melakukan kegiatan kerja dan bukan karena kepribadiannya. Untuk itu, dalam penerapan sanksi korektif hendaknya hati-hati jangan sampai merusak seseorang maupun suasana organisasi secara keseluruhan. Dalam pemberian sanksi korektif harus mengikuti prosedur yang benar sehingga tidak berdampak negatif terhadap moral kerja anggota kelompok. Ada beberapa pengaruh negatif bilamana tindakan sanksi korektif dilakukan secara tidak benar, yaitu: (1) disiplin manajerial, (2) disiplin tim, (3) disiplin diri.

2. Indikator Didiplin Kerja

Menurut Harlie (dalam Setiawan 2013), indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

- a. Selalu hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- g. Memiliki sikap yang baik
- h. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Menurut Helmi (1996), indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.

- b. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.
- c. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan seperti selalu hadir tepat waktu, tidak mangkir dari pekerjaan, selalu mengutamakan presentase kehadiran, mentaati jam kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, komitmen dan loyal terhadap organisasi.

B. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Karyawan dapat diartikan sebagai setiap orang yang memberikan jasa kepada perusahaan ataupun organisasi yang membutuhkan jasa tenaga kerja, yang

mana dari jasa tersebut, karyawan akan mendapatkan balas jasa berupa gaji dan kompensasi-kompensasi lainnya.

Selain pengertian di atas, ada banyak sekali pengertian kata karyawan yang telah diutarakan oleh para ahli, seperti beberapa contohnya adalah sebagai berikut:

- a. Menurut subri (2002), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.
- b. Menurut Hasibuan (2002), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang memeberikan jasa kepada perusahaan atau organisasi dimana dengan bantuan tenaga kerja karyawan tersebut maka dengan sepantasnya karyawan mendapatkan balas jasa berupa gaji ataupun kompensasi lainnya.

2. Jenis-Jenis Karyawan

Jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua jenis kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap merupakan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan (permanent). Karyawan tetap biasanya cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dibandingkan dengan karyawan tidak tetap. Selain itu, karyawan tetap juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi.

Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan). Dalam penelitian ini peneliti hanya mengambil karyawan tetap sebagai subjek penelitian, sesuai dengan jenis karyawan yang ada di kantor Kisel .

C. Analisis Faktor Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasibuan (2010) kedisiplinan karyawan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin karyawan pada Kantor Kisel Wilayah Sumbagut dilihat dari mereka yang menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, datang tidak terlambat, mengetahui tanggung jawabnya dalam bekerja. Hal ini dikatakan bahwa karyawan di Kantor Kisel Wilayah Sumbagut Medan ini telah menerapkan disiplin yang baik namun pada kenyataannya tidak semua karyawan melaksanakan disiplin tersebut, ada 20% karyawan yang masih lalai dalam menerapkan kedisiplinannya.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Al Farabi pada tahun 2010, dengan judul “Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT Gatiputra Mulya”. Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor apa sajakah yang paling berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi) bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Gatipura

Mulya. Variabel lingkungan kerja, pengawasan mempunyai pengaruh atau yang paling dominan terhadap kedisiplinan kerja PT Gatiputra Mulya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk., pada tahun 2016 dalam judul “Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari faktor keteladanan pimpinan, waskat, ketegasan pimpinan, sanksi hukuman serta mengetahui variable yang memiliki pengaruh paling dominan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa keteladanan pimpinan, waskat, ketegasan pemimpin, dan sanksi hukuman secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan diketahui variable keteladanan pemimpin yang dominan mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu.

D. Kerangka Konseptual

Disiplin kerja
Menurut Hasibuan (2016) Faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi ada 5, yaitu :
<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan dan Kemampuan 2. Kepemimpinan 3. Kompenasai 4. Sanksi Hukuman 5. Waskat

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif.

Menurut Arifin Zainal (2011) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi dan atau perbandingan berbagai variabel, artinya variabel yang diteliti bisa tunggal, suatu variabel bisa juga lebih dari satu variabel.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2014) variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Arikunto (2010) variabel adalah objek penelitian, atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Dalam penelitian ini variable yang akan

diteliti adalah disiplin kerja dengan faktor-faktor tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukuman dan waskat.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian, perlu diberikan definisi operasional pada setiap variabel yang berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi segala aturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. seperti tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukuman dan waskat.

- c. *Tujuan dan Kemampuan.* Tujuan dan kemampuan yaitu tingkat kedisiplinan pegawai yang didasari oleh pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
- d. *Kepemimpinan.* Kepemimpinan yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti.

- e. *Kompensasi*. Kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa/hasil dari pekerjaannya. Kompensasi ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.
- f. *Sanksi hukuman*. Sanksi hukuman adalah sesuatu yang sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, serta sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.
- g. *Waskat*. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

D. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Arikunto (2010) “Populasi adalah keseluruhan subjek Penelitian.”

Pada penelitian ini populasi karyawan yang bekerja di Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan adalah 60 orang karyawan tetap.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian.

Hal tersebut sesuai dengan pernyataan Suharsimi Arikunto (2010) bahwa untuk sekedar perkiraan, maka apabila subjeknya kurang dari 100 lebih baik di ambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat di ambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih. Oleh karna itu sampel yang di ambil sejumlah populasi yaitu 60 orang (seluruh subjek).

Dengan demikian tehnik pengambilan sampel yang di gunakan dalam penelitian ini adalah tehnik sampling Jenuh (sensus). Menurut Sugiono (1994) istilah lain dari sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dalam penelitian ini menggunakan *total sampling* sebagai tehnik pengambilan sampel.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain :

1. Wawancara (Interview). Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.
2. Pengamatan (Observation). Menurut Sugiyono (2017) Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden.
3. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. (Sugiyono,2017). Bobot nilai angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 1. Bobot Nilai Angket

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju (SS)	4
2	Setuju (S)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

F. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2017), uji validitas dilakukan untuk untuk mendapatkan data yang valid, valid diartikan bahwa instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur. Setiap penelitian diharapkan memperoleh

hasil yang benar-benar objektif, yaitu penelitian tersebut dapat menggambarkan keadaan yang sebenarnya dari masalah yang diteliti. Untuk itu alat ukur yang digunakan harus memiliki validitas dan reliabilitas (Azwar S, 2013).

Menurut Neuman W (2014), Pengertian validitas menurut Neuman adalah menunjukkan keadaan yang sebenarnya dan mengacu pada kesesuaian antara konstruk, atau cara seorang peneliti mengkonseptualisasikan ide dalam definisi konseptual dan suatu ukuran.

Hal ini mengacu pada seberapa baik ide tentang realitas “sesuai” dengan realitas aktual. Dalam istilah sederhana, validitas membahas pertanyaan mengenai seberapa baik realitas sosial yang diukur melalui penelitian sesuai dengan konstruk yang peneliti gunakan untuk memahaminya.

Validitas yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi. Validitas isi yaitu sejauh mana suatu tes yang merupakan seperangkat soal, dilihat dari isinya benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan untuk diukur (Sugiyono, 2014). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika $r_{hitung} > r_{table}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{table}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas Alat Ukur

Menurut Situmorang (2012), Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Pengujian dilakukan dengan menggunakan program SPSS, butir

pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,8$ maka reliabilitas sangat baik.
- b. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,8$ maka reliabilitas baik.
- c. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,7$ maka tidak reliable.

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Adapun pertimbangan-pertimbangan dengan metode analisis statistik adalah :

1. Statistik bekerja dengan angka-angka.
2. Statistik bersifat obyektif.
3. Statistik bersifat universal, artinya dapat digunakan hampir pada semua bidang penelitian.

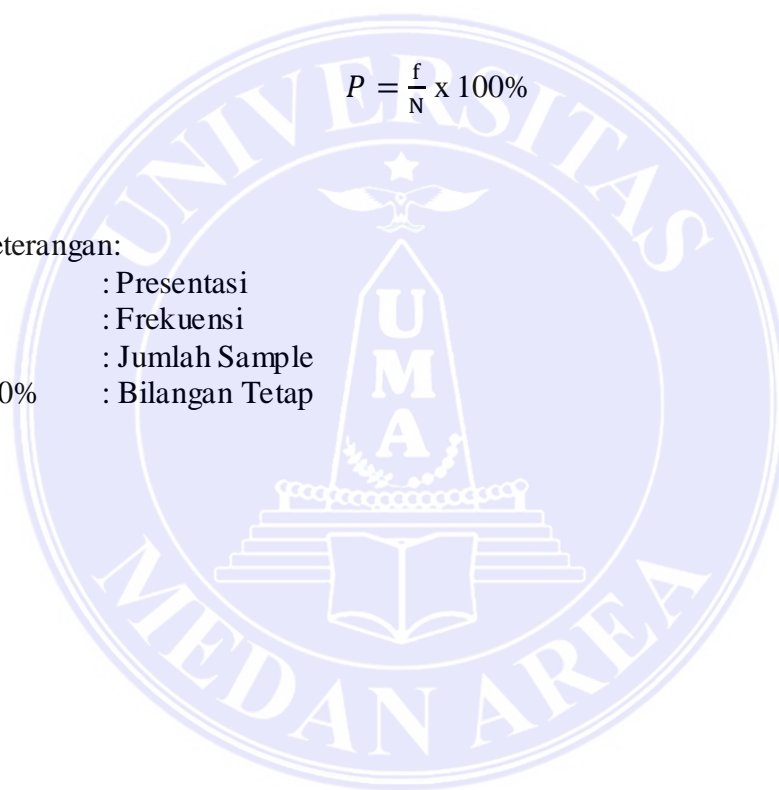
Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, untuk melihat kontribusi variabel utama, yakni untuk melihat faktor disiplin kerja pada pegawai di Kantor Kisel Medan. Analisis data yang dilakukan adalah melakukan penilaian berdasarkan rangking. Metode rangking berarti peneliti membandingkan faktor yang satu dengan faktor lain untuk menentukan faktor yang mana yang paling dominan dari setiap faktor dalam tiap-tiap faktor yang ada. Jadi penelitian ini tidak bermaksud membuat kebenaran sebuah hipotesa. Dengan demikian, teknik analisis dari penelitian ini dikenal dengan istilah statistik deskripsi, standart deviasi, mean dan tabulasi.

Dengan teknik ini nantinya dapat diketahui presentase jawaban untuk tiap aspek dan frekuensi subjek penelitian dan untuk tiap faktor. Adapun persentase yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus F% sebagai berikut:

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P : Presentasi
F : Frekuensi
N : Jumlah Sample
100% : Bilangan Tetap



BAB V

SIMPULAN & SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian akhir akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat berguna bagi penelitian yang akan datang dengan topik yang sama.

A. Simpulan

Faktor tertinggi mempengaruhi disiplin kerja adalah waskat sebesar 2125%. kemudian faktor selanjutnya adalah kompensasi sebesar 20,54% dan diikuti juga dengan faktor kepemimpinan sebesar 20,09%, selanjutnya adalah faktor tujuan dan kemampuan sebesar 19,24%, dan faktor terendah mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor sanksi hukuman sebesar 18,88%.

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat, maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran, antara lain :

1. Kepada Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor disiplin kerja yang terendah adalah faktor sanksi hukuman hal ini disarankan agar lebih mematuhi segala peraturan yang sudah dibuat dikantor dan melaksanakan aturan tersebut dengan sebaik-baiknya.

2. Kepada Perusahaan

Melihat bahwa disiplin dalam bekerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Selanjutnya dengarkan Ide dan pendapat pegawai, Dan lakukan konselling secara intens untuk memahami kesulitan yang dialami pegawai

3. Kepada Peneliti Berikutnya

Menyadari bahwa penelitian ini memiliki berbagai kekurangan, maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk memperbaiki metode pengambilan sampel, alat ukur dan mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Arini, A. (2014). Hubungan kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di badan pelayanan perijinan terpadu Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 3(4), 88-97.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Edisi. Revisi II Jakarta PT Rineka Cipta.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13 (1) 1-13.
- Fitri, L. 2017. Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Pegawai Kator Pertahanan Kota Medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Hasibuan, M. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. (1996). Disiplin Kerja. *Bulletin Psikologi*, 2, 32-42. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Iriandini, Dinda. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara". *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Lena, A. (2017). Hubungan KEpemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 1(1), 37-50.
- Marpaung, W. 2020. Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Jurnal*. Fakultas Psikologi. Volume 9 No 1 Maret 2020, hlm. 31-37.
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Alumni, 1987.
- Neuman, W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative*. Assex: Pearson Education Limited.

- Novalina, S.D. (2012). Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan. *Skripsi* (Naskah Publikasi). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurrahman, A. (2014). Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*.
- Prijodarminto, Soegeng. 2013. *Disiplin : Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Sari, P. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 12(1), 87-96.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1, No.4*.
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, S. 2012. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. Medan : USU Press Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sinambela, Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sumarnonugroho. 1984. *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Gunung Agung, 1984.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 10. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kenca Predana Media Group.

Watimah, L. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau* (Doctoral dissertation, Riau University).

Widianta, G. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal. Fakultas Manajemen. Volume 4 Tahun 2016.*

Zainal Arifin. 2011. *Penelitian Pendidikan Bandung: PT Remaja Rosdakarya.*



LAMPIRAN I ALAT UKUR PENELITIAN

Data Identitas Diri

Nama (inisial) :
Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian Skala

Berikut ini adalah pernyataan-pernyataan yang berhubungan dengan diri anda. Mohon untuk menjawab semua pernyataan dengan lengkap dan jangan sampai ada yang terlewatkan. Skala ini tidak ada hubungannya dengan efektivitas pekerjaan anda, oleh karena itu jawablah pernyataan-pernyataan dalam skala ini dengan sungguh-sungguh dan sejujurnya. Jawablah pernyataan-pernyataan pada skala ini dengan memberi checklist (√) pada kolom jawaban yang tersedia dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju
S : Setuju
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya masih bingung dengan aturan disiplin dalam pekerjaan saya				
2	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan				
3	Atasan saya melakukan peraturan di kantor dengan adil				
4	Gaji yang saya terima telah memenuhi harapan saya				
5	Saya senang karena bonus yang diterima di atas kebutuhan saya				
6	Saya kurang diberikan pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Saya bersedia menerima surat peringatan untuk pelanggaran yang saya lakukan				
8	Saya bersemangat dalam mencapai target walaupun diawasi atasan				
9	Atasan suka menunda untuk menyelesaikan tugas di				

	perusahaan				
10	Saya menguasai prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan				
11	Kompensasi (gaji, bonus, asuransi kesehatan dll) yang saya terima dapat mensejahterakan saya				
12	Saya memahami terlebih dahulu tugas yang ingin diselesaikan				
13	Atasan membuat karyawan senang jika berbicara dengannya				
14	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan				
15	Atasan saya tidak memberi hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan				
16	Atasan menunjukkan kedisiplinannya dalam melaksanakan jam kerja				
17	Perusahaan belum membrikan kompensasi yang sesuai dan mensejahterakan saya				
18	Atasan berlebihan dalam memberikan hukuman kepada karyawannya				
19	Saya kurang yakin akan kecukupan gaji yang saya terima				
20	Atasan saya menghukum siapapun karyawan yang tidak mematuhi peraturan				
21	Atasan melarang karyawan meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja				
22	Saya kurang semangat bekerja karena tidak didukung gaji yang sesuai				
23	Perusahaan kurang memperhatikan tunjangan-tunjangan yang diberikan				
24	Kemampuan karyawan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor				
25	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan tepat waktu				
26	Atasan saya masih sering terlambat datang ke kantor				
27	Saya kurang memperhatikan beberapa pekerjaan yang diberikan oleh atasan				
28	Saya layak diberi teguran lisan ketika datang terlambat				
29	Atasan selalu mengawasi pekerjaan semua karyawan				
30	Saya tidak diberi arahan apapun ketika salah dalam menyelesaikan tugas				
31	Saya merasa senang saat atasan saya mengawasi pekerjaan				
32	Saya mengabaikan teguran dari atasan sekalipun saya melanggar peraturan				

33	Saya tidak diberikan hukuman dengan kesalahan saya				
34	Saya cukup terganggu jika atasan mengawasi saya bekerja				
35	Saya tidak betah jika berada satu ruangan dengan atasan saya				
36	Atasan saya tidak peduli ketika saya datang terlambat				
37	Pengawasan melekat dari atasan membuat saya menjadi disiplin				
38	Atasan saya terlihat semangat dalam mengerjakan tugas-tugas diperusahaan				
39	Atasan tidak melakukan pengawasan kerja setiap hari				
40	Pengawasan tidak menjadi hal yang penting bagi karyawan				



Disiplin Kerja																																								
No	Aitem																																							
	Tujuan dan Kemampuan						Jl h	Kepemimpinan						Jl h	Kompensasi				Jl h	Sanksi Hukuman					Jl h	Waskat								Jl h						
	1	2	3	5	6	8		9	10	11	12	13	14		15	16	17	18		20	21	22	23	24		25	26	27	29	30	31	32	33		34	35	37	38	39	40
1	3	3	2	2	2	3	15	3	3	3	3	2	2	2	2	20	2	2	3	3	3	2	2	17	3	3	3	3	2	2	16	3	3	3	2	4	3	3	3	24
2	4	3	2	3	2	3	17	3	3	3	3	3	3	2	2	22	3	2	3	2	2	3	2	17	4	4	3	3	2	2	18	3	2	4	3	2	3	3	4	24
3	2	2	2	4	2	3	15	4	3	4	3	1	1	1	4	21	3	2	2	2	4	4	3	20	3	2	4	3	1	1	14	1	1	3	3	4	2	4	2	20
4	4	2	2	3	4	2	17	2	3	2	3	4	2	4	3	23	3	1	2	2	2	3	1	14	2	2	2	1	1	2	10	1	1	3	3	2	4	1	4	19
5	2	1	1	2	1	1	8	1	1	2	3	1	2	1	1	12	1	3	1	1	2	2	1	11	2	2	1	1	1	2	9	1	2	3	3	2	1	2	2	16
6	4	3	3	1	1	4	16	4	4	3	3	2	1	4	3	24	1	3	3	3	3	1	2	16	1	4	2	3	3	3	16	2	4	2	3	3	3	4	4	25
7	1	3	3	3	3	4	17	1	2	1	1	4	3	3	4	19	2	2	3	3	4	3	3	20	4	4	4	3	3	3	21	1	2	3	2	4	3	3	1	19
8	1	1	2	1	1	2	8	2	2	2	1	2	1	1	2	13	1	1	1	2	2	1	1	9	2	2	1	1	1	2	9	1	1	3	3	2	1	2	1	14
9	3	2	1	3	4	4	17	4	2	4	3	3	2	2	1	21	4	2	2	1	4	3	2	18	4	4	3	3	3	3	20	2	4	3	2	4	4	4	3	26
10	1	2	2	4	3	2	14	3	1	2	2	1	2	1	2	14	1	2	2	2	2	4	1	14	2	2	2	2	2	2	12	2	1	3	3	2	1	3	1	16
11	4	4	2	4	2	4	20	4	4	4	3	3	3	4	1	26	1	2	4	2	4	4	2	19	1	1	2	4	3	4	15	1	2	3	3	4	2	2	4	21
12	1	2	2	2	1	1	9	2	2	1	2	1	2	2	2	14	1	3	2	2	1	2	1	12	2	2	2	1	2	2	11	2	1	3	3	1	1	2	1	14
13	3	3	3	4	2	4	19	4	2	2	4	4	3	4	4	27	4	2	3	3	3	4	4	23	2	3	3	4	4	3	19	3	3	3	3	3	1	3	3	22
14	1	1	2	3	1	2	10	2	1	2	3	1	3	1	1	14	1	1	1	2	2	3	2	12	2	2	2	2	2	2	12	1	1	3	3	2	1	2	1	14
15	2	1	1	2	1	2	9	2	2	2	2	2	2	2	2	16	2	2	1	1	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	12	2	1	3	2	2	1	2	2	15
16	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	1	1	2	2	2	14	2	1	1	2	2	2	1	11	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	3	2	2	2	1	17
17	1	1	1	1	2	2	8	2	1	2	1	1	3	1	1	12	1	2	1	1	1	1	1	8	2	2	2	2	2	2	12	2	2	3	2	1	2	2	1	15
18	1	1	2	3	2	2	11	2	1	2	1	1	2	1	1	11	1	1	1	2	2	3	1	11	2	2	1	2	2	11	1	1	3	1	2	2	2	1	13	
19	3	4	1	3	3	1	15	2	3	4	3	3	1	1	4	21	3	1	4	1	3	3	1	16	1	2	2	3	4	3	15	1	1	4	3	3	1	3	3	19
20	2	1	1	4	1	1	10	2	2	2	4	2	3	1	1	17	1	2	1	1	2	4	1	12	2	2	2	1	1	2	10	1	2	3	3	2	1	2	2	16
21	1	2	2	3	1	2	11	3	2	2	3	2	3	1	1	17	2	4	2	2	2	3	1	16	2	2	2	2	1	2	11	1	2	2	3	2	2	2	1	15
22	4	3	4	4	2	4	21	4	4	3	3	4	4	1	3	26	3	1	3	4	3	4	3	21	4	3	3	3	4	1	18	2	2	4	3	3	4	1	4	23
23	1	1	1	3	4	1	11	2	4	3	3	4	3	2	1	22	4	1	1	1	3	3	4	17	2	1	3	4	4	2	16	3	4	3	3	3	4	1	1	22
24	1	4	1	4	3	4	17	2	4	4	3	3	4	3	4	27	1	1	4	1	3	4	4	18	4	4	2	4	3	3	20	1	4	2	3	3	3	3	1	20
25	1	1	1	2	1	2	8	1	1	2	2	2	1	1	1	11	1	1	1	1	2	2	2	10	1	1	1	2	2	1	8	1	1	3	3	2	1	1	1	13
26	2	4	1	4	1	4	16	2	2	4	3	2	4	2	4	23	3	4	4	1	3	4	3	22	4	2	3	3	4	3	19	1	2	3	2	3	1	1	2	15
27	2	3	4	3	1	3	16	2	3	4	4	4	3	3	4	27	3	1	3	4	4	3	3	21	1	3	1	3	4	2	14	2	1	3	3	4	2	1	2	18

28	2	1	1	2	1	1	8	1	1	2	2	2	2	2	2	14	2	2	1	1	2	2	1	11	1	1	1	1	1	2	7	1	2	2	2	2	1	2	2	14
29	4	1	2	3	4	3	17	1	2	3	3	4	4	4	3	24	3	1	1	2	4	3	3	17	4	3	1	3	4	2	17	2	4	3	3	4	4	4	4	28
30	2	3	1	1	4	4	15	1	2	2	4	3	3	3	4	22	1	4	3	1	3	1	4	17	2	3	3	4	3	4	19	1	2	2	3	3	4	4	2	21
31	2	3	4	4	2	4	19	1	1	3	3	4	1	1	4	18	3	4	3	4	4	4	1	23	2	2	2	3	1	2	12	2	1	3	2	4	2	1	2	17
32	1	1	4	4	4	4	18	4	2	2	2	2	4	3	4	23	3	3	1	4	3	4	2	20	2	2	4	3	3	2	16	4	3	3	1	3	1	1	1	17
33	2	4	3	1	2	3	15	3	4	4	4	2	2	3	2	24	3	1	4	3	3	1	4	19	2	2	2	1	2	2	11	2	2	1	1	3	2	4	2	17
34	2	1	1	2	1	2	9	3	1	1	1	1	1	1	2	11	3	3	1	1	1	2	2	13	1	1	2	1	2	2	9	1	1	1	1	1	1	1	2	9
35	1	4	3	4	3	1	16	3	1	1	3	4	4	4	3	23	3	4	4	3	1	4	4	23	3	3	3	2	1	4	16	2	4	3	3	1	3	2	1	19
36	3	3	4	3	2	3	18	4	3	3	3	4	1	2	1	21	1	2	3	4	2	3	1	16	3	3	4	3	4	4	21	4	4	3	3	2	4	4	3	27
37	1	1	2	2	3	1	10	4	2	1	1	2	2	2	2	16	1	1	1	2	1	2	1	9	1	2	2	1	2	2	10	1	2	1	1	1	3	2	1	12
38	2	2	1	4	2	3	14	4	4	4	4	4	4	2	4	30	3	2	2	1	4	4	3	19	2	1	4	2	4	4	17	3	4	3	3	4	3	3	2	25
39	2	1	2	3	1	4	13	4	2	3	1	1	3	1	2	17	2	1	1	2	1	3	1	11	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	1	2	1	2	14
40	3	4	1	2	3	4	17	4	2	2	2	4	4	4	4	26	3	2	4	1	1	2	4	17	4	2	4	2	1	1	14	2	4	4	3	1	2	3	3	22
41	2	2	2	2	2	2	12	2	1	1	1	1	2	2	1	11	2	4	2	2	1	2	1	14	2	2	1	1	2	2	10	2	1	1	2	1	3	1	2	13
42	3	4	4	3	3	4	21	4	2	2	1	4	4	2	2	21	4	1	4	4	4	3	3	23	3	3	3	4	2	3	18	3	4	4	4	4	3	4	3	29
43	3	1	1	2	2	3	12	2	1	1	1	2	2	1	2	12	3	2	1	1	1	2	1	11	1	2	2	2	2	2	11	2	2	2	2	1	2	1	3	15
44	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	14	1	1	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	2	2	16
45	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	2	2	2	2	16	1	1	2	2	2	2	1	11	1	2	2	1	2	2	10	2	2	2	2	2	2	1	2	15
46	3	1	1	2	2	1	10	3	2	2	2	2	2	1	2	16	1	1	1	1	1	2	1	8	1	1	1	1	2	2	8	2	2	2	2	1	2	1	3	15
47	2	1	1	2	2	3	11	2	1	2	2	1	2	1	2	13	1	4	1	1	1	2	1	11	1	2	2	1	2	2	10	1	2	2	2	1	2	1	2	13
48	1	1	4	3	3	3	15	4	2	3	1	2	2	3	4	21	3	1	1	4	3	3	3	18	4	1	3	1	1	2	12	2	1	3	4	3	3	3	1	20
49	3	1	1	2	2	4	13	1	2	1	1	1	2	2	2	12	4	1	1	1	1	2	2	12	1	1	2	1	2	2	9	2	1	1	1	1	1	2	3	12
50	3	1	1	2	1	3	11	1	2	1	2	2	3	2	2	15	3	3	1	1	2	2	1	13	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	1	2	3	2	3	17
51	4	1	3	1	3	4	16	4	4	2	4	3	4	4	3	28	3	1	1	3	3	1	4	16	3	4	3	3	4	3	20	3	4	3	4	3	2	4	4	27
52	3	2	1	1	2	3	12	4	4	4	4	1	2	4	3	26	3	4	2	1	4	1	1	16	1	1	3	4	2	1	12	3	1	4	4	4	3	4	3	26
53	4	3	4	3	1	4	19	4	3	3	3	1	2	4	4	24	3	1	3	4	1	3	1	16	4	1	3	4	4	4	20	2	4	4	3	1	2	3	4	23
54	1	1	1	1	2	2	8	1	1	1	1	1	1	1	2	9	2	4	1	1	1	1	1	11	1	1	2	2	1	1	8	1	2	2	2	1	2	2	1	13
55	4	2	4	1	2	4	17	3	1	1	1	2	2	2	4	16	3	4	2	4	3	1	2	19	4	1	3	3	4	2	17	3	4	3	4	3	3	2	4	26
56	3	3	4	1	2	3	16	3	1	1	2	4	2	3	4	20	4	2	3	4	3	1	2	19	3	4	4	3	1	3	18	1	3	3	4	3	2	4	3	23
57	2	2	2	2	2	2	12	1	1	1	1	1	1	1	2	9	2	3	2	2	2	2	2	15	1	1	2	1	1	1	7	1	1	1	1	2	2	2	2	12
58	4	4	3	4	2	3	20	3	4	4	4	1	1	2	3	22	3	4	4	3	3	4	4	25	1	2	4	3	4	3	17	1	3	3	4	3	4	4	4	26
59	3	3	4	4	3	1	18	3	4	4	4	4	1	2	2	24	4	4	3	4	1	4	2	22	3	1	3	4	2	3	16	3	4	4	3	1	3	3	3	24
60	1	1	4	1	2	4	13	4	2	2	2	1	1	1	3	16	3	1	1	4	3	1	2	15	3	4	4	1	2	2	16	2	4	3	1	3	2	4	1	20

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31
aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39
aitem_40
/SCALE('Disiplin Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		06-FEB-2022 21:29:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working	60
Missing Value Handling	Data File	
	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.

[DataSet0]

Scale: Disiplin Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,27	1,071	60
aitem_2	2,10	1,115	60
aitem_3	2,15	1,132	60
aitem_4	2,08	1,109	60
aitem_5	2,55	1,048	60
aitem_6	2,12	,922	60
aitem_7	2,57	1,047	60
aitem_8	2,72	1,091	60
aitem_9	2,60	1,123	60
aitem_10	2,20	1,070	60
aitem_11	2,35	1,055	60
aitem_12	2,38	1,075	60
aitem_13	2,30	1,169	60
aitem_14	2,33	1,003	60
aitem_15	2,12	1,075	60
aitem_16	2,48	1,097	60
aitem_17	2,33	1,036	60
aitem_18	2,13	1,142	60
aitem_19	2,37	1,041	60

aitem_20	2,10	1,115	60
aitem_21	2,17	1,137	60
aitem_22	2,37	1,041	60
aitem_23	2,55	1,048	60
aitem_24	2,03	1,089	60
aitem_25	2,22	1,075	60
aitem_26	2,15	,971	60
aitem_27	2,42	,926	60
aitem_28	2,18	,983	60
aitem_29	2,28	1,075	60
aitem_30	2,32	1,066	60
aitem_31	2,28	,804	60
aitem_32	1,85	,820	60
aitem_33	2,28	1,151	60
aitem_34	2,72	,825	60
aitem_35	2,55	,891	60
aitem_36	2,25	1,068	60
aitem_37	2,38	1,059	60
aitem_38	2,27	,989	60
aitem_39	2,38	1,091	60
aitem_40	2,27	1,071	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	89,90	369,380	,470	,908
aitem_2	90,07	360,504	,665	,905
aitem_3	90,02	368,457	,464	,908
aitem_4	90,08	394,790	-,139	,916
aitem_5	89,62	374,037	,364	,909
aitem_6	90,05	374,930	,395	,909
aitem_7	89,60	392,820	-,097	,915
aitem_8	89,45	366,150	,541	,907
aitem_9	89,57	367,775	,485	,908
aitem_10	89,97	364,779	,586	,906
aitem_11	89,82	367,881	,517	,907
aitem_12	89,78	365,156	,574	,906
aitem_13	89,87	361,812	,601	,906
aitem_14	89,83	375,429	,347	,909
aitem_15	90,05	365,777	,559	,907
aitem_16	89,68	367,169	,512	,907
aitem_17	89,83	370,073	,471	,908
aitem_18	90,03	387,592	,022	,914
aitem_19	89,80	394,637	-,141	,915

aitem_20	90,07	360,504	,665	,905
aitem_21	90,00	368,000	,472	,908
aitem_22	89,80	364,332	,616	,906
aitem_23	89,62	374,037	,364	,909
aitem_24	90,13	363,643	,604	,906
aitem_25	89,95	367,099	,526	,907
aitem_26	90,02	372,559	,437	,908
aitem_27	89,75	367,106	,618	,906
aitem_28	89,98	377,576	,297	,910
aitem_29	89,88	358,376	,746	,904
aitem_30	89,85	366,875	,536	,907
aitem_31	89,88	374,173	,485	,908
aitem_32	90,32	376,593	,397	,909
aitem_33	89,88	363,664	,567	,906
aitem_34	89,45	373,642	,488	,908
aitem_35	89,62	372,918	,470	,908
aitem_36	89,92	400,010	-,263	,917
aitem_37	89,78	363,901	,616	,906
aitem_38	89,90	369,617	,508	,907
aitem_39	89,78	367,020	,519	,907
aitem_40	89,90	369,380	,470	,908

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92,17	389,904	19,746	40

NPAR TESTS

/K-S(NORMAL)=y

/STATISTICS DESCRIPTIVES

/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

Notes

Output Created		06-FEB-2022 21:33:35
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
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		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,06
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	60	80,72	20,051	49	112

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	80,72
	Std. Deviation	20,051
	Absolute	,153
Most Extreme Differences	Positive	,153
	Negative	-,147
	Kolmogorov-Smirnov Z	1,185
Asymp. Sig. (2-tailed)		

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Factor Analysis

Notes

Output Created		06-FEB-2022 21:43:00
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	60
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		FACTOR
		/VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5
		/MISSING LISTWISE
		/ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5
		/PRINT INITIAL SIG KMO
		EXTRACTION
Resources		/CRITERIA MINEIGEN(1)
		ITERATE(25)
		/EXTRACTION PC
		/ROTATION NOROTATE
		/METHOD=CORRELATION.
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,06
	Maximum Memory Required	4100 (4,004K) bytes

[DataSet1]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,863
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	240,072
	Df	10
	Sig.	,000

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	3,932	78,630	78,630	3,932	78,630
2	,437	8,733	87,363		
3	,285	5,699	93,061		
4	,203	4,069	97,130		
5	,143	2,870	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings
	Cumulative %
1	78,630
2	
3	
4	
5	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Tujuan dan Kemampuan	,892
Kepemimpinan	,880
Kompensasi	,872
Sanksi Hukuman	,916
Waskat	,873

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

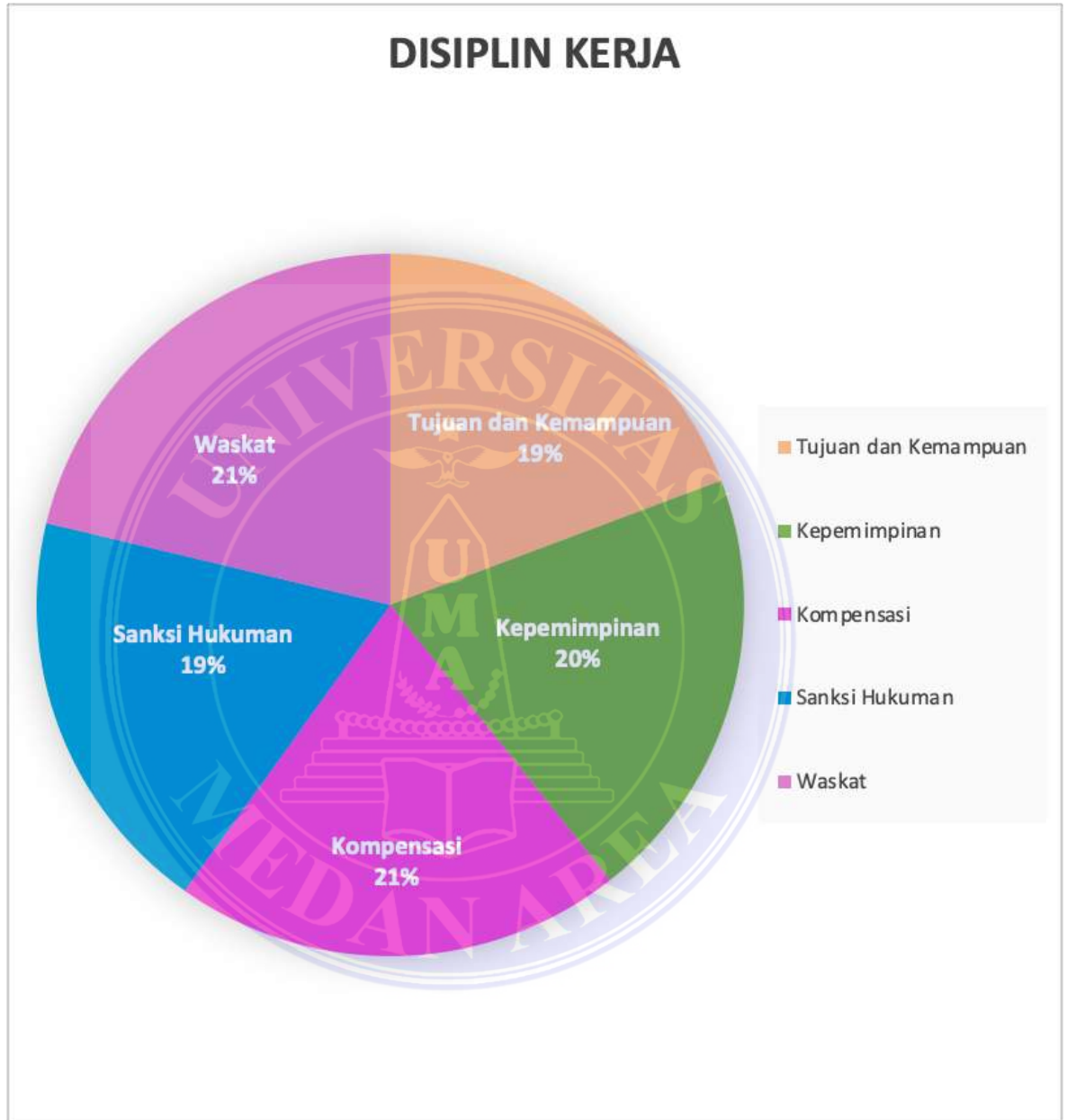
NO	TUJUAN DAN KEMAMPUAN								TOTAL
	1	2	6	10	12	24	25	27	
1	3	3	2	3	3	2	3	3	22
2	4	3	2	3	3	2	4	3	24
3	2	2	2	3	3	3	3	4	22
4	4	2	4	3	3	1	2	2	21
5	2	1	1	1	3	1	2	1	12
6	4	3	1	4	3	2	1	2	20
7	1	3	3	2	1	3	4	4	21
8	1	1	1	2	1	1	2	1	10
9	3	2	4	2	3	2	4	3	23
10	1	2	3	1	2	1	2	2	14
11	4	4	2	4	3	2	1	2	22
12	1	2	1	2	2	1	2	2	13
13	3	3	2	2	4	4	2	3	23
14	1	1	1	1	3	2	2	2	13
15	2	1	1	2	2	2	2	2	14
16	1	1	2	2	1	1	2	2	12
17	1	1	2	1	1	1	2	2	11
18	1	1	2	1	1	1	2	1	10
19	3	4	3	3	3	1	1	2	20
20	2	1	1	2	4	1	2	2	15
21	1	2	1	2	3	1	2	2	14
22	4	3	2	4	3	3	4	3	26
23	1	1	4	4	3	4	2	3	22
24	1	4	3	4	3	4	4	2	25
25	1	1	1	1	2	2	1	1	10
26	2	4	1	2	3	3	4	3	22
27	2	3	1	3	4	3	1	1	18
28	2	1	1	1	2	1	1	1	10
29	4	1	4	2	3	3	4	1	22
30	2	3	4	2	4	4	2	3	24
31	2	3	2	1	3	1	2	2	16
32	1	1	4	2	2	2	2	4	18
33	2	4	2	4	4	4	2	2	24
34	2	1	1	1	1	2	1	2	11
35	1	4	3	1	3	4	3	3	22
36	3	3	2	3	3	1	3	4	22
37	1	1	3	2	1	1	1	2	12
38	2	2	2	4	4	3	2	4	23
39	2	1	1	2	1	1	2	2	12
40	3	4	3	2	2	4	4	4	26
41	2	2	2	1	1	1	2	1	12
42	3	4	3	2	1	3	3	3	22
43	3	1	2	1	1	1	1	2	12
44	2	2	2	1	1	2	1	2	13
45	2	2	2	2	2	1	1	2	14
46	3	1	2	2	2	1	1	1	13
47	2	1	2	1	2	1	1	2	12
48	1	1	3	2	1	3	4	3	18
49	3	1	2	2	1	2	1	2	14
50	3	1	1	2	2	1	2	2	14
51	4	1	3	4	4	4	3	3	26
52	3	2	2	4	4	1	1	3	20
53	4	3	1	3	3	1	4	3	22
54	1	1	2	1	1	1	1	2	10
55	4	2	2	1	1	2	4	3	19
56	3	3	2	1	2	2	3	4	20
57	2	2	2	1	1	2	1	2	13
58	4	4	2	4	4	4	1	4	27
59	3	3	3	4	4	2	3	3	25
60	1	1	2	2	2	2	3	4	17
Jumlah nilai	1064		0,1924		x100%			1064	
Total Nilai faktor	5530		19,24%						
Persentase	= $\frac{\text{Jumlah nilai tujuan dan kemampuan}}{\text{Total nilai faktor keseluruhan disiplin kerja}} \times 100\%$								
	= $\frac{1064}{5530} \times 100\%$								
	= $0,1924 \times 100\%$								
	= 19,24%								

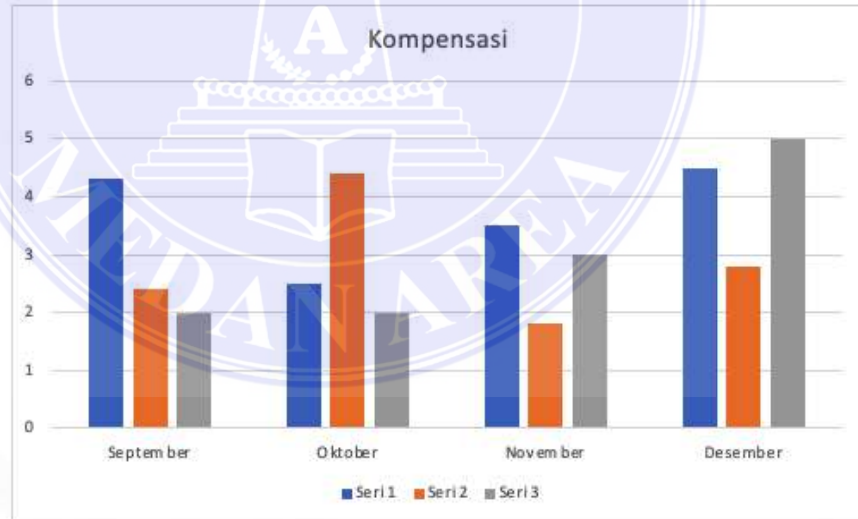
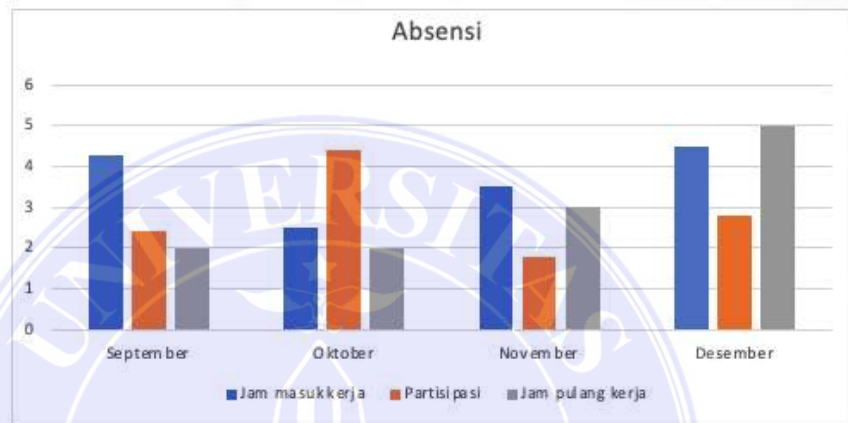
		KEPEMIMPINAN							TOTAL		
		3	9	13	16	26	30	36	38		
		2	3	2	2	3	2	4	3	21	
		2	3	3	2	4	2	2	3	21	
		2	4	1	4	2	1	4	2	20	
		2	2	4	3	2	1	2	4	20	
		1	1	1	1	2	1	4	1	12	
		3	4	2	3	4	3	1	3	23	
		3	1	4	4	4	3	1	3	23	
		2	2	2	2	2	1	3	1	15	
		1	4	3	1	4	3	1	4	21	
		2	3	1	2	2	2	4	1	17	
		2	4	3	1	1	3	1	2	17	
		2	2	1	2	2	2	3	1	15	
		3	4	4	4	3	4	1	1	24	
		2	2	1	1	2	2	2	1	13	
		1	2	2	2	2	2	1	1	13	
		2	2	1	2	2	2	1	2	14	
		1	2	1	1	2	2	1	2	12	
		2	2	1	1	2	2	3	2	15	
		1	2	3	4	2	4	2	1	19	
		1	2	2	1	2	1	1	1	11	
		2	3	2	1	2	1	4	2	17	
		4	4	4	3	3	4	1	4	27	
		1	2	4	1	1	4	1	4	18	
		1	2	3	4	4	3	1	3	21	
		1	1	2	1	1	2	2	1	11	
		1	2	2	4	2	4	2	1	18	
		4	2	4	4	3	4	2	2	25	
		1	1	2	2	1	1	4	1	13	
		2	1	4	3	3	4	2	4	23	
		1	1	3	4	3	3	2	4	21	
		4	1	4	4	2	1	1	2	19	
		4	4	2	4	2	3	2	1	22	
		3	3	2	2	2	2	2	2	18	
		1	3	1	2	1	2	1	1	12	
		3	3	4	3	3	1	3	3	23	
		4	4	4	1	3	4	1	4	25	
		2	4	2	2	2	2	2	3	19	
		1	4	4	4	1	4	2	3	23	
		2	4	1	2	2	2	3	2	18	
		1	4	4	4	2	1	2	2	20	
		2	2	1	1	2	2	3	3	16	
		4	4	4	2	3	2	3	3	25	
		1	2	2	2	2	2	2	2	15	
		2	1	2	2	1	2	2	2	14	
		2	2	2	2	2	2	3	2	17	
		1	3	2	2	1	2	2	2	15	
		1	2	1	2	2	2	1	2	13	
		4	4	2	4	1	1	3	3	22	
		1	1	1	2	1	2	3	1	12	
		1	1	2	2	2	2	4	3	17	
		3	4	3	3	4	4	3	2	26	
		1	4	1	3	1	2	4	3	19	
		4	4	1	4	1	4	1	2	21	
		1	1	1	2	1	1	4	2	13	
		4	3	2	4	1	4	3	3	24	
		4	3	4	4	4	1	2	2	24	
		2	1	1	2	1	1	4	2	14	
		3	3	1	3	2	4	3	4	23	
		4	3	4	2	1	2	1	3	20	
		4	4	1	3	4	2	2	2	22	
Jumlah nilai		1111							0,2009	x100%	1111
Total Nilai faktor		5530							20,09%		
Persentase	=	$\frac{\text{Jumlah nilai kepemimpinan}}{\text{Total nilai faktor keseluruhan disiplin kerja}} \times 100\%$									
	=	$\frac{1111}{5530} \times 100\%$									
	=	0,2009 x 100%									
	=	20,09%									

	KOMPENSASI							TOTAL	
	4	5	11	14	17	19	22		23
	3	2	3	2	2	2	3	2	19
	2	3	3	3	3	4	2	3	23
	2	4	4	1	3	2	4	4	24
	1	3	2	2	3	2	2	3	18
	3	2	2	2	1	3	2	2	17
	3	1	3	1	1	4	3	1	17
	1	3	1	3	2	2	4	3	19
	2	1	2	1	1	4	2	1	14
	2	3	4	2	4	2	4	3	24
	4	4	2	2	1	4	2	4	23
	2	4	4	3	1	1	4	4	23
	3	2	1	2	1	3	1	2	15
	1	4	2	3	4	2	3	4	23
	1	3	2	3	1	2	2	3	17
	1	2	2	2	2	2	2	2	15
	1	2	2	2	2	1	2	2	14
	1	1	2	3	1	2	1	1	12
	4	3	2	2	1	3	2	3	20
	1	3	4	1	3	2	3	3	20
	2	4	2	3	1	2	2	4	20
	3	3	2	3	2	3	2	3	21
	1	4	3	4	3	3	3	4	25
	4	3	3	3	4	3	3	3	26
	1	4	4	4	1	2	3	4	23
	4	2	2	1	1	3	2	2	17
	3	4	4	4	3	4	3	4	29
	1	3	4	3	3	2	4	3	23
	1	2	2	2	2	4	2	2	17
	3	3	3	4	3	3	4	3	26
	3	1	2	3	1	4	3	1	18
	1	4	3	1	3	3	4	4	23
	4	4	2	4	3	3	3	4	27
	1	1	4	2	3	1	3	1	16
	4	2	1	1	3	1	1	2	15
	3	4	1	4	3	2	1	4	22
	1	3	3	1	1	1	2	3	15
	2	2	1	2	1	4	1	2	15
	1	4	4	4	3	1	4	4	25
	4	3	3	3	2	1	1	3	20
	2	2	2	4	3	1	1	2	17
	4	2	1	2	2	4	1	2	18
	1	3	2	4	4	1	4	3	22
	2	2	1	2	3	2	1	2	15
	2	2	1	2	2	2	2	2	15
	1	2	2	2	1	1	2	2	13
	1	2	2	2	1	1	1	2	12
	1	2	2	2	1	3	1	2	14
	1	3	3	2	3	1	3	3	19
	1	2	1	2	4	2	1	2	15
	1	2	1	3	3	3	2	2	17
	2	1	2	4	3	4	3	1	20
	3	1	4	2	3	1	4	1	19
	1	3	3	2	3	1	1	3	17
	2	1	1	1	2	3	1	1	12
	3	1	1	2	3	3	3	1	17
	2	1	1	2	4	2	3	1	16
	4	2	1	1	2	3	2	2	17
	3	4	4	1	3	1	3	4	23
	1	4	4	1	4	3	1	4	22
	2	1	2	1	3	3	3	1	16
Jumlah nilai			1136		0,2054		x100%		1136
Total Nilai faktor			5530		20,54%				
Persentase	=	$\frac{\text{Jumlah nilai kompensasi}}{\text{Total nilai faktor keseluruhan disiplin kerja}} \times 100\%$							
	=	$\frac{1136}{5530} \times 100\%$							
	=	0,2055 x 100%							
	=	20,54%							

	SANKSI HUKUMAN								TOTAL
	7	15	18	20	21	28	32	33	
	3	2	2	3	3	2	3	3	21
	4	2	2	3	2	2	3	2	20
	3	1	2	2	2	2	1	1	14
	2	4	1	2	2	2	1	1	15
	1	1	3	1	1	1	1	2	11
	3	4	3	3	3	4	2	4	26
	1	3	2	3	3	4	1	2	19
	3	1	1	1	2	2	1	1	12
	4	2	2	2	1	4	2	4	21
	4	1	2	2	2	1	2	1	15
	2	4	2	4	2	4	1	2	21
	4	2	3	2	2	1	2	1	17
	3	4	2	3	3	4	3	3	25
	2	1	1	1	2	2	1	1	11
	2	2	2	1	1	2	2	1	13
	1	2	1	1	2	2	2	2	13
	3	1	2	1	1	2	2	2	14
	3	1	1	1	2	1	1	1	11
	4	1	1	4	1	2	1	1	15
	3	1	2	1	1	1	1	2	12
	4	1	4	2	2	2	1	2	18
	3	1	1	3	4	3	2	2	19
	4	2	1	1	1	1	3	4	17
	2	3	1	4	1	1	1	4	17
	4	1	1	1	1	1	1	1	11
	3	2	4	4	1	2	1	2	19
	2	3	1	3	4	4	2	1	20
	3	2	2	1	1	1	1	2	13
	1	4	1	1	2	1	2	4	16
	4	3	4	3	1	4	1	2	22
	4	1	4	3	4	1	2	1	20
	1	3	3	1	4	2	4	3	21
	2	3	1	4	3	4	2	2	21
	4	1	3	1	1	1	1	1	13
	3	4	4	4	3	3	2	4	27
	2	2	2	3	4	3	4	4	24
	4	2	1	1	2	3	1	2	16
	3	2	2	2	1	2	3	4	19
	2	1	1	1	2	1	2	2	12
	2	4	2	4	1	3	2	4	22
	3	2	4	2	2	3	2	1	19
	2	2	1	4	4	2	3	4	22
	2	1	2	1	1	3	2	2	14
	2	2	2	2	2	1	2	2	15
	2	2	1	2	2	2	2	2	15
	2	1	1	1	1	3	2	2	13
	3	1	4	1	1	2	1	2	15
	2	3	1	1	4	2	2	1	16
	2	2	1	1	1	2	2	1	12
	1	2	3	1	1	3	2	2	15
	1	4	1	1	3	2	3	4	19
	3	4	4	2	1	2	3	1	20
	1	4	1	3	4	3	2	4	22
	1	1	4	1	1	3	1	2	14
	1	2	4	2	4	2	3	4	22
	2	3	2	3	4	1	1	3	19
	4	1	3	2	2	2	1	1	16
	4	2	4	4	3	2	1	3	23
	1	2	4	3	4	2	3	4	23
	3	1	1	1	4	1	2	4	17
Jumlah nilai			1044		0,1888	x100%			1044
Total Nilai faktor			5530		18,88%				
Persentase	=	$\frac{\text{Jumlah nilai sanksi hukuman}}{\text{Total nilai faktor keseluruhan disiplin kerja}} \times 100\%$							
	=	$\frac{1044}{5530} \times 100\%$							
	=	0,1888 x 100%							
	=	18,88%							

	WASKAT								TOTAL
	8	29	31	34	35	37	39	40	
	3	3	2	3	2	4	3	3	23
	3	3	2	4	3	2	3	4	24
	3	3	1	3	3	4	4	2	23
	2	1	2	3	3	2	1	4	18
	1	1	2	3	3	2	2	2	16
	4	3	3	2	3	3	4	4	26
	4	3	3	3	2	4	3	1	23
	2	1	2	3	3	2	2	1	16
	4	3	3	3	2	4	4	3	26
	2	2	2	3	3	2	3	1	18
	4	4	4	3	3	4	2	4	28
	1	1	2	3	3	1	2	1	14
	4	4	3	3	3	3	3	3	26
	2	2	2	3	3	2	2	1	17
	2	2	2	3	2	2	2	2	17
	2	2	2	3	3	2	2	1	17
	2	2	2	3	2	1	2	1	15
	2	2	2	3	1	2	2	1	15
	1	3	3	4	3	3	3	3	23
	1	1	2	3	3	2	2	2	16
	2	2	2	2	3	2	2	1	16
	4	3	1	4	3	3	1	4	23
	1	4	2	3	3	3	1	1	18
	4	4	3	2	3	3	3	1	23
	2	2	1	3	3	2	1	1	15
	4	3	3	3	2	3	1	2	21
	3	3	2	3	3	4	1	2	21
	1	1	2	2	2	2	2	2	14
	3	3	2	3	3	4	4	4	26
	4	4	4	2	3	3	4	2	26
	4	3	2	3	2	4	1	2	21
	4	3	2	3	1	3	1	1	18
	3	1	2	1	1	3	4	2	17
	2	1	2	1	1	1	1	2	11
	1	2	4	3	3	1	2	1	17
	3	3	4	3	3	2	4	3	25
	1	1	2	1	1	1	2	1	10
	3	2	4	3	3	4	3	2	24
	4	1	2	2	2	1	1	2	15
	4	2	1	4	3	1	3	3	21
	2	1	2	1	2	1	1	2	12
	4	4	3	4	4	4	4	3	30
	3	2	2	2	2	1	1	3	16
	2	2	2	2	2	2	2	2	16
	2	1	2	2	2	2	1	2	14
	1	1	2	2	2	1	1	3	13
	3	1	2	2	2	1	1	2	14
	3	1	2	3	4	3	3	1	20
	4	1	2	1	1	1	2	3	15
	3	1	2	2	1	2	2	3	16
	4	3	3	3	4	3	4	4	28
	3	4	1	4	4	4	4	3	27
	4	4	4	4	3	1	3	4	27
	2	2	1	2	2	1	2	1	13
	4	3	2	3	4	3	2	4	25
	3	3	3	3	4	3	4	3	26
	2	1	1	1	1	2	2	2	12
	3	3	3	3	4	3	4	4	27
	1	4	3	4	3	1	3	3	22
	4	1	2	3	1	3	4	1	19
Jumlah nilai			1175		0,2125		x100%		1175
Total Nilai faktor			5530		21,25%				
Persentase	=		<i>Jumlah nilai waskat</i>						x 100%
			<i>Total nilai faktor keseluruhan disiplin kerja</i>						
	=	$\frac{1175}{5530}$					x 100%		
	=						0,2125 x 100%		
	=						21,25%		

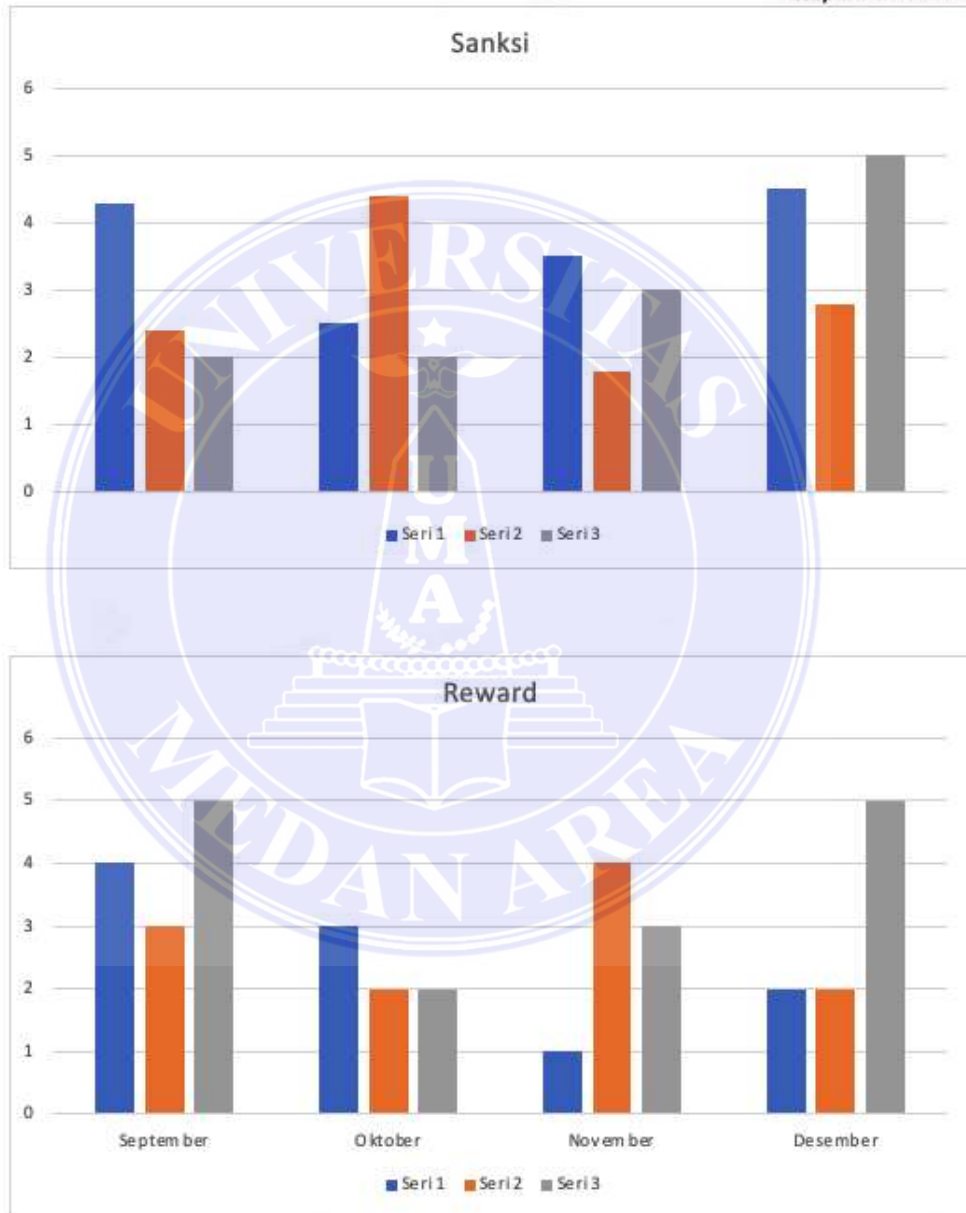




+6261 4148118
 +6261 456 5365
 www.kiselgroup.com

Kisel Regional Sumbagut
 Jl. Padang Golf Komp. CBD Polonia
 Blok EE No. 54 - 55 Medan






+6261 4148118
 +6261 456 5365
 www.kiselgroup.com

Kisel Regional Sumbagut
 Jl. Padang Golf Komp. CBD Polonia
 Blok EE No. 54 - 55 Medan





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 : 1518/FPSI/01.10/XII/2021 27 Desember 2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Manajer
Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan
 di
 Tempat

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

Nama : **Umni Habibah Sirait**
 NPM : **178600305**
 Program Studi : **Ilmu Psikologi**
 Fakultas : **Psikologi**



untuk melaksanakan pengambilan data di **Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan, CBD Polonia Blok EE No. 54-55, Suka Damai Kec. Medan Polonia, Kota Medan Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Analisis Faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan"**.

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 apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.



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

An. Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
 Pengabdian Kepada Masyarakat


An. Dekan, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog


Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip

Surat Keterangan Telah Melakukan Pengambilan Data/Riset

Nomor: 007/MGR-SBU/KUT/01/2022



Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hary Devry Arsa Putra
 Jabatan : Manger Support Kisel Group Sumbagut
 Alamat : Jl. Padang Golf komplek CBD Polonia Blok
 EE 54-55

Dengan ini menerangkan bahwa Mahasiswa yang beridentitas :

Nama : Umami Habibah Sirait
 NPM : 178600305
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi
 Universitas : Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan Pengambilan Data/Riset di Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan terhitung mulai tanggal 6 Januari 2022 s/d 13 Januari 2022, dalam rangka penyusunan Skripsi Penelitian yang berjudul "Analisis Faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan".

Demikian surat keterangan ini dibuat dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sepenuhnya.

Medan, 13 Januari 2022

Hary Devry Arsa Putra
 Manager Support Kisel Group Sumbagut

+6261 4148118
 +6261 456 5365
 www.kisalgroun.com

Kisel Regional Sumbagut
 Jl. Padang Golf Kamp. CBD Polonia
 Blok EE No. 54 - 55 Medan

