

**PERBEDAAN DISIPLIN KERJA DITINJAU DARI TIPE
KEPRIBADIAN DI KANTOR PUSAT PENGEMBANGAN
PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA
KEPENDIDIKAN (P4TK) MEDAN**

SKRIPSI

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

OLEH:

ANDY KURNIAWAN

14.860.0447



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2019

JUDUL SKRIPSI : PERBEDAAN DISIPLIN KERJA DITINJAU DARI TIPE KEPERIBADIAN DI KANTOR PUSAT PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN TENAGA KEPENDIDIKAN (P4TK)

NAMA MAHASISWA : ANDY KURNIAWAN

NO. STAMBUK : 14.860.0447

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

(Azhar Aziz, S.Psi, MA)

Pembimbing II

(Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian



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

Dekan



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

Tanggal Sidang

10 Januari 2019

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

10 Januari 2019



MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN
AREA

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

DEWAN PENGUJI

1. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
2. Andy Chandra, S.Psi, M.Psi
3. Azhar Aziz, S.Psi, M.A
4. Suryani Hardjo, S.Psi, MA

TANDA TANGAN

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, 10 Januari 2019



Andy Kurniawan

**PERBEDAAN DISIPLIN KERJA DITINJAU DAARI TIPE KEPRIBADIN
DI KANTOR PUSAT PENGEMBANGAN PEMBERDAYAAN PENDIDIK DAN
TENAGA KEPENDIDIKAN (P4TK) MEDAN**

ANDY KURNIAWAN

14.860.0447

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Perberdaan Disiplin Kerja Ditinjau Dari Kepribadian di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan. Sampel pada penelitian ini sebanyak 98 Karyawan Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK). Pengambilan sampelnya menggunakan teknik *purposive sampling*. Dengan hipotesis: ada perbedaan kedisiplinan kerja ditinjau dari kepribadian dengan asumsi: tipe kepribadian A memiliki kedisiplinan kerja yang lebih tinggi dibandingkan tipe kepribadian B. Metode pengumpulan data menggunakan skala disiplin kerja dan tipe kepribadian. Disiplin kerja adalah : Kehadiran , Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan. Hasil ini diketahui dengan melihat nilai atau koefisien perbedaan memiliki signifikansi $0.000 < 0.050$, hal ini berarti nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0.050. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan diterima. Berdasarkan hasil nilai rata-rata di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pada tipe A tergolong tinggi karena nilai rata-rata hipotetik 57,5 lebih kecil dari nilai rata-rata empirik 65,69 selanjutnya disiplin kerja tipe B tergolong sedang sebab nilai rata-rata hipotetik 57,5 lebih besar dari nilai rata-rata empirik 45,33.

Kata kunci: Disiplin kerja, Tipe Kepribadian

THE DIFFERENCE OF EMPLOYEE DISCIPLINE REVIEWED FROM THE

**PERSONALITY TYPE IN THE CENTER FOR DEVELOPMENT AND
EMPOWERMENT OF TEACHERS AND EDUCATION PERSONNEL (P4TK)
OFFICE MEDAN**

ANDY KURNIAWAN

14.860.0447

ABSTRACT

This study aims to find out and analyze the difference of employee discipline reviewed from the personality type in the Center for Development and Empowerment of Teachers and Education Personnel (P4TK). The number of samples in this study were 98 employees of the Center for the Development and Empowerment of Teachers and Education Personnel (P4TK). Hypothesis: there are differences in employee discipline in terms of personality with the assumption: personality type A has higher employee discipline than personality type B. The scale of employee discipline is based on characteristics according to discipline are: Attendance, Working time, Compliance with orders, Regulations compliance. Based on data analysis this study shows that: This result is known by looking at the value or coefficient of difference has a significance $0.000 < 0.050$, this means that the significance value obtained is smaller than 0.050. Thus the hypothesis hypothesis is accepted. Based on the results of the above average values it can be concluded that employee discipline in type A is high because the hypothetical average value is 57.5 smaller than the empirical average value of 65.69 then type B employee discipline is classified as moderate because the average value hypothetical 57.5 larger than the empirical average value 45.33.

Keywords: *Employee discipline, Personality Type*

UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kelan Nomor 1 Medan 20122
Kampus II : Jalan Setia Budi Nomor 75 Medan Helvetia 20122
Website: www.unma.ac.id E-Mail: univ@unma.ac.id

Nomor : 44/PPSP/10/X/2018
Lampiran :
Hal : Pengambilan Data

Medan, 5 September 2018

Yth. Kepala Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK)

Di Tempat

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

Nama : Anty Kurniawan
NPM : 14 860 0447
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Jl. Setia Budi No: 75 Medan Helvetia, Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Perbedaan Disiplin Kerja Ditinjau dari Tipe Kepribadian di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK)".

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

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

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

UNIVERSITAS MEDAN AREA

Tembusan



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN

PIUSAT PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN

PENDIDIKAN TENAGA KEPENDIDIKAN

BIDANG BANGUNAN DAN LISTRIK

Jalan Setia Budi Nomor 75 Komplek Sumarsono Helvetic Medan 20124

Telpon: 061-8455417, Fax: 061-8455871 P.O. Box 1604

laman: www.p4tkmedan.or.id Email: ppptk_medan@yahoo.com

Nomor: ~~239~~/B162.1/UL//2018
Perihal: Persetujuan Pengambilan Data

4 Oktober 2018

Yth. Dekan Universitas Medan Area
Jln. Setia Budi No. 79/ Jalan Sei Serayu Nomor: 70 A
Medan

Kepala Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan
Bidang Bangunan dan Listrik, menyatakan bahwa :

Nama : Andy Kurniawan
NPM : 14 860 0447
Prog.Study : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Telah selesai melaksanakan pengambilan Data di PPPPTK Bidang Bangunan dan Listrik Medan
pada tanggal 2 s.d. 4 Oktober 2018.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Tembusan :

1. Kepala PPPPTK BBL Medan (sebagai laporan)
2. Kabag. Umum PPPPTK BBL Medan
3. Para. Kabid. PPPPTK BBL Medan
4. Para. Kasi PPPPTK BBL Medan
5. Para Kasubbag. PPPPTK BBL Medan



an, Kepala
Kasi Program,

Dra. Elinda Nababan, M.Pd
NIP.196604261989122001

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji syukur peneliti ucapkan kehadirat 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 terimah kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Terimakasih banyak yang amat sangat tidak bisa diungkapkan untuk kedua orangtuaku tercinta, yang selalu memberikanku semangat, dukungan, nasihat, doa serta kasih sayang sehingga pada akhirnya aku bisa menyelesaikan pendidikanku dengan baik.
2. Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng.Msc. Selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir M.Pd. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Azhar Aziz, S.Psi , MA selaku dosen pembimbing pertama yang telah memberikan banyak masukan bagi peneliti, yang selalu meluangkan waktunya dan selalu sabar membimbing selama pengerjaan skripsi ini.
6. Ibu Suryani Hardjo, S.Psi , MA selaku dosen pembimbing kedua yang selalu meluangkan waktunya untuk memberikan saran dan masukan, serta menjadi tempat dalam mencari jalan keluar ketika dalam pengerjaan skripsi ini mendapat rintangan.
7. Ketua sidang yang sudah berkenan hadir dalam sidang meja hijau.

8. Sekretaris yang sudah berkenan menjadi notulen dalam sidang meja hijau.
9. Terimakasih buat keluarga besarku dan adik adikku yang sudah memberi semangat dan doa doa selama mengerjakan skripsi.
10. Terimakasih buat pacar saya Shinta Delviana yang selalu memberi dukungan serta semangat kepada saya.
11. Terimakasih buat teman-teman saya faishal,wawok,adong,reska,koang dan Ridho Prawira S.Psi juga teman-teman saya yang lain yang juga memberikan saya support sehingga saya bisa mengerjakan skripsi saya
12. Terimakasih buat teman teman psikologi reg BI dan kelas malam yang sudah menjadi teman yang baik dan menemani selama 4 tahun ini.Terimakasih yang tak terhingga untuk kedua orang tuaku tersayang ayahanda Gunawan dan ibunda tercinta Wagini yang telah memberikanku doa, semangat, dukungan, cinta, kasih sayang dan nasihat-nasihatnya. Teristimewa untuk pengorbanan kalian yang telah kalian berikan kepadaku sehingga aku tak henti-hentinya mendapatkan ilmu pengetahuan.

Saya menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya.oleh karena itu saya mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapat pahala ganda dari Allah SWT. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Medan, 10 Januari 2019

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
ABSTRAK	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
UCAPAN TERIMA KASIH	vi
DAFTAR ISI	x
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	6
C. Batasan Masalah	7
D. Rumusan Masalah	7
E. Tujuan Penelitian	7
F. Manfaat Penelitian	8

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan.....	
9	
B. Kedisiplinan Kerja	10
1. Pengertian Kedisiplinan Kerja.....	10
2. Faktor-faktor Kedisiplinan Kerja.....	11
3. Aspek-aspek Kedisiplinan Kerja.....	14
4. Ciri-ciri Kedisiplinan Kerja.....	17
C. Kepribadian.....	18
1. Pengertian Kepribadian.....	18
2. Faktor-faktor Kepribadian.....	21
3. Karakteristik Kepribadian.....	
23	
4. Tipe Kepribadian.....	
24	
D. Perbedaan Kedisiplinan Kerja Ditinjau Dari Kepribadian Mahasiswa.....	
27	
E. Kerangka Konseptual	

28

F. Hipotesis

28

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

29

B. Identifikasi Variabel Penelitian

29

C. Defenisi Operasional Variabel

29

D. Populasi dan Sampel Penelitian

30

E. Metode Pengumpulan Data

31

F. Metode Analisis Data

34

BAB IV PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancan Penelitian

38

B.	Persiapan Penelitian	47
C.	Pelaksanaan Penelitian	52
D.	Analisis data dan Hasil penelitian	57
E.	Pembahasan	58
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
A.	Kesimpulan	59
B.	Saran	60
DAFTAR PUSTAKA		61



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum uji coba.....	48
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah uji coba.....	51
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	53
Tabel 4.4. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Homogenitas Varians.....	54

Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Analisis Jalur.....55

Tabel 4.6 Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....56



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual.....28



DAFTAR LAMPIRAN

A:Sebaran data penelitian	63
B:Uji validitas dan reliabilitas	64
C:Uji Normalitas variable penelitian	67
D:Uji homogenitas dan hipotesis	69
E:Alat ukur penelitian	71
F:Surat penelitian	76



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam suatu organisasi maupun lembaga dan perusahaan yang menjadi inti dalam penggerak untuk kemajuan suatu tujuan adalah sumberdaya manusia. Sumber daya manusia merupakan elemen penting untuk tercapainya visi dan misi dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, kebutuhan dan keinginan dari karyawan sebagai SDM juga harus didukung agar karyawan dapat termotivasi untuk berkinerja dengan baik serta memiliki kedisiplinan dalam bekerja.

Pentingnya kedisiplinan menjadi masalah yang perlu diperhatikan, sebab adanya ketidakdisiplinan bukan hanya sekedar menunjukkan indikasi turunya semangat dan kegairahan kerja karyawan, tetapi dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Apabila karyawan memiliki kedisiplinan yang baik maka tercapailah suatu kinerja karyawan yang baik pula serta mampu membuat perusahaan yang jauh lebih maju dan bisa bersaing dengan perusahaan lainnya.

Keberadaan kedisiplinan diperlukan dalam suatu organisasi. Di dalam dunia bisnis dibutuhkan anggota yang memiliki disiplin kerja yang tinggi karena tingginya kedisiplinan pada anggota maka akan memberikan dampak positif pada organisasi seperti, menurunnya tingkat keterlambatan, dan tingginya kesadaran akan tanggung jawab masing-masing terhadap organisasi. Oleh karena itu organisasi memerlukan pimpinan yang mampu

menjadi motivator penggerak yang mendorong perubahan organisasi sebagai penentu keberhasilan dalam pencapaian tujuan dalam suatu organisasi yang dipimpin untuk bisa menemukan gaya kepemimpinan yang tepat bagi organisasinya.

Disiplin kerja menurut Anoraga (2010) dapat diartikan sebagai suatu perbuatan atau tingkah laku untuk selalu mentaati peraturan atau tata tertib suatu organisasi. Ia juga menambahkan bahwa di dalam suatu organisasi, usaha untuk menciptakan kedisiplinan selain melalui adanya tata tertib atau peraturan yang jelas, pelaksanaan kerja yang baik menurut suatu instansi atau organisasi harus terlebih dahulu diketahui oleh para karyawannya atau setiap anggotanya.

Disiplin kerja menurut Doelhadi (2001) dapat diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Sifat taat kepada aturan menjadi dasar kedisiplinan, tidak melihat baik dan tidak baiknya disiplin kerja itu, sehingga karyawan dituntut untuk mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa meninggalkan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku. Kedisiplinan lebih tepat jika diartikan sebagai suatu bentuk tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2000) kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat

kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Pada kenyataannya karyawan di kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan mengalami kedisiplinan yang kurang baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti terhadap pimpinan dan menyatakan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menentukan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, dan sanksi yang sudah ditentukan terhadap kepala pimpinan kurang dijalankan oleh karyawan yang melanggar peraturan. Hasil survey yang telah dilakukan peneliti seperti: Berbagai alasan yang di ungkapkan mereka apabila terlambat masuk kerja, ada yang mengatakan jarak kantor dengan rumahnya sangat jauh sehingga menjadi beban yang memberatkan mereka dan tidak dapat mematuhi, mereka merasa keberatan terhadap tata tertib yang ada di organisasi tersebut. Pada saat mengerjakan tugas yang diberikan mereka lebih memilih online di jejaring sosial terlebih dahulu dari pada menyelesaikan tugasnya. Fenomena tersebut diperkuat dengan apa yang mereka lakukan ketika berada di kantor, sebagian besar dari mereka lebih senang online di jejaring sosial, duduk sambil ngobrol bersama rekan kerja, main game dan sebagainya, dari pada mengerjakan tugas yang telah diberikan. Adanya beragam tingkah laku, sikap yang tampak dari berbagai karyawan yang kurang disiplin hal ini lah yang menjadi suatu permasalahan yang ada di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Berdasarkan fenomena di atas masih ada kesenjangan antara kenyataan dan harapan, yaitu karyawan cenderung kurang disiplin.

Menurut Helmi (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan

yaitu: Faktor Kepribadian : Kedisiplinan terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Dalam taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya.

Kepribadian merupakan terjemahan dari kata *personality*. Kata *personality* berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya topeng yang digunakan aktor dalam pertunjukan, dalam pertunjukan tersebut aktor menyembunyikan kepribadiannya yang asli dan menampilkan diri sesuai dengan kepribadian topeng yang dipakai. Woodworth (Yusuf dan Juntika, 2007) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan "Kualitas total individu". Dashiell (Yusuf dan Juntika, 2007) mendefinisikan sebagai "gambaran total tentang tingkah laku individu yang terorganisasi".

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kepribadian seseorang, yaitu hereditas (*genetika*) dan lingkungan (*environment*). Yang pertama Faktor Hereditas (*Genetika*) : Dalam hal ini dijelaskan bahwa seorang pribadi terbentuk dari kromosom orang tua yang di dalamnya terdapat gen yang membawa sifat – sifat fisik dan psikis seseorang yang menentukan potensi hereditasnya. Hal itu secara tidak langsung akan membentuk kepribadian seseorang. pengaruh langsung gen terhadap kepribadian seseorang meliputi; kualitas system syaraf, keseimbangan biokimia tubuh, dan struktur tubuh. Sedangkan pengaruh tidak langsung hereditas terhadap kepribadian adalah: Sebagai sumber bahan mentah kepribadian yaitu : Fisik,

hal ini meliputi susunan alat – alat perlengkapan badan yang bercirikan individual, daya tahan tubuh, juga habitus individu atau diartikan sebagai bentuk badan yang khas pada setiap manusia (Winkel, 2010). Inteligensia, diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai sebuah prestasi yang di dalamnya berpikir memegang peranan (Winkel, 2010). Tempramen, diartikan sebagai sifat umum alam perasaan seseorang (Winkel, 2010).

Selanjutnya adalah faktor Lingkungan (*Environment*) yaitu: Keluarga Keluarga dipandang sebagai penentu utama pembentukan kepribadian seseorang, Kebudayaan juga mempengaruhi perkembangan kepribadian individu, secara sadar atau tidak, kebudayaan sekitar mempengaruhi kepribadian. Pola yang terjadi hampir sama dengan keluarga hanya saja ini sudah melibatkan orang lain diluar keluarga pokok dan juga meninjau adat istiadat setempat, norma aturan budaya, kebiasaan dan sebagainya, dan Sekolah.

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu. Sebagai contoh: orang-orang tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-orang ini kurang memiliki kreativitas.

Ciri- ciri dari orang tipe B (Robbins, 2006): Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah. Hal ini di dukung dengan kutipan wawancara:

“Kalau saya dalam bekerja tipe orang yang tekun, tidak suka santai-santai, semua kerjaan harus saya selesaikan baru saya bisa istirahat. Kalau semua pekerjaan kita selesaikan dengan kesungguhan pasti hasilnya akan memuaskan ya nggak?” (MR, Mei 2018)

“Kalau kerja itu jangan tegang kali, semua bisa diselesaikan yang penting hati tenang, gak usah takut gak siap, siapnya itu yang penting dikerjakan hee” (IT, Mei 2018)

Berdasarkan fenomena dari hasil wawancara, observasi, dokumentasi serta beberapa paparan penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul : Perberdaan Disiplin Kerja Ditinjau Dari Kepribadian di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK).

B. Identifikasi Masalah

Pada kenyataannya karyawan di kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan mengalami kedisiplinan yang kurang baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara peneliti terhadap pimpinan dan menyatakan bahwa kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menentukan peraturan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan, dan sanksi

yang sudah ditentukan terhadap kepala pimpinan kurang dijalankan oleh karyawan yang melanggar peraturan.

Hasil survey yang telah dilakukan peneliti seperti: Berbagai alasan yang di ungkapkan mereka apabila terlambat masuk kerja, ada yang mengatakan jarak kantor dengan rumahnya sangat jauh sehingga menjadi beban yang memberatkan mereka dan tidak dapat mematuhi, mereka merasa keberatan terhadap tata tertib yang ada di organisasi tersebut. Pada saat mengerjakan tugas yang diberikan mereka lebih memilih online di jejaring sosial terlebih dahulu dari pada menyelesaikan tugasnya. Fenomena tersebut diperkuat dengan apa yang mereka lakukan ketika berada di kantor, sebagian besar dari mereka lebih senang online di jejaring sosial, duduk sambil ngobrol bersama rekan kerja, main game dan sebagainya, dari pada mengerjakan tugas yang telah diberikan. Adanya beragam tingkah laku, sikap yang tampak dari berbagai karyawan yang kurang disiplin hal ini lah yang menjadi suatu permasalahan yang ada di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan. Berdasarkan fenomena di atas masih ada kesenjangan antara kenyataan dan harapan, yaitu karyawan cenderung kurang disiplin.

C. Batasan Masalah

Batasan masalah dalam penelitian ini adalah untuk melihat “Perbedaan Disiplin Kerja Ditinjau Dari Kepribadian di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan”.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah apakah ada Perberdaan Disiplin Kerja Ditinjau Dari Kepribadian di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan ?

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang hendak diteliti, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Perberdaan Disiplin Kerja Ditinjau Dari Kepribadian di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan sumbangan bagi penelitian lebih lanjut dalam rangka pengembangan teori di bidang psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kedisiplinan dan kepribadian.

2. Manfaat praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis yaitu sebagai masukan bagi pihak manajemen dalam upaya meningkatkan disiplin kerja pada karyawan di Kantor Pusat Pengembangan

Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan (P4TK) Medan.

.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Karyawan

I. Pengertian Karyawan

Karyawan sebagai aset penting organisasi perlu diajak untuk ikut serta memikirkan dan menangani permasalahan strategis bahkan sampai kepada diberikannya tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Kusdiarti,2009). Menurut Subri (2002), Karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian Hasibuan (2007)

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa sesuai dengan perjanjian.

B. Disiplin Kerja

I. Pengertian Disiplin Kerja

Walgito (2001) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja adalah suatu

kesadaran dari tiap anggota mentaati norma untuk memudahkan tercapainya tujuan dalam organisasi. Menurut Hasibuan (2006) bahwa: “Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.” Menurut Rivai (2011) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesedian seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Dari beberapa pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran, kerelaan dan kesedian seseorang dalam mematuhi dan menaati peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Menurut Singodimenjo dalam Sutrisno (2011) bahwa hal yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam

lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya sendiri ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Bila ada seseorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan pelanggaran yang dibuatnya.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain.

Menurut Hasibuan, (2000) banyak faktor yang mempengaruhi disiplin karyawan pada perusahaan, diantaranya adalah:

a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara

ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar karyawan bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat menentukan kedisiplinan karyawan karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil serta sesuai kata dan perbuatan.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan mempengaruhi kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya.

d. Keadilan

Keadilan dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa atau hukuman yang merangsang terciptanya kedisiplinan karyawan yang baik.

e. Pengawasan Melekat (Waskat)

Waskat (pengawasan melekat) penting dilakukan atasan untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan. Atasan secara aktif mengawasi perilaku, gairah kerja dan prestasi bawahan serta memberikan petunjuk sehingga karyawan mendapat perhatian, bimbingan dan pengarahan dari atasannya.

f. Sanksi atau Hukuman

Berat-ringannya sanksi yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman yang berat akan membuat karyawan takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Hal ini akan membuat sikap dan perilaku kedisiplinan karyawan akan berkurang.

Menurut Helmi (2006) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu:

a. Faktor Kepribadian

Kedisiplinan terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Dalam taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya.

b. Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja mempengaruhi kedisiplinan karena lingkungan dalam organisasi yang menciptakan lingkungan kultural dan sosial tempat berlangsungnya kegiatan organisasi. Kondisi lingkungan tersebut dapat juga menjadi penyebab timbulnya perilaku yang melanggar disiplin atau aturan yang telah ditetapkan. Berdasarkan pandangan Helmi (2004) tersebut menunjukkan bahwa faktor yang tidak berasal dari kepribadian individu dapat dimasukkan dalam

faktor lingkungan. Mencakup faktor ini diantaranya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Pada dasarnya kedisiplinan akan timbul ketika karyawan merasakan adanya perhatian dari perusahaan dalam melibatkan karyawan didalam.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kedisiplinan kerja adalah Besar kecilnya pemberian kompensasi, Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, Ada tidaknya pengawasan pimpinan, Ada tidaknya perhatian kepada karyawan, Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Pengawasan Melekat (Waskat), Sanksi atau Hukuman, Faktor Kepribadian, dan Faktor Lingkungan

3. Aspek-Aspek Kedisiplinan Kerja

Menurut Hasibuan (2004), aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.
- e. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

Menurut Yudianti (1999) berdasar definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila ia tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi.
- b. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang pegawai adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.
- c. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Pegawai yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

- d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Keteraturan proses menimbulkan kualitas-kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kedisiplinan kerja adalah Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan, Besarnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja, dan Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

4. Ciri- Ciri Kedisiplinan Kerja

Amriany (2008), menyebutkan ciri-ciri disiplin kerja adalah :

- a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya apapun alasannya.

- b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat bekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan, mencatat jam kerja pada waktu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. **Kepatuhan terhadap perintah**

Kepatuhan yaitu nika seseorang melakukan apa yang dilakukan kepadanya.

d. **Kepatuhan terhadap peraturan**

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standart perusahaan.

Adapun menurut Hasibuan (2004) ciri-ciri kedisiplinan adalah :

- a. Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu.
- b. Karyawan selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
- c. Karyawan mematuhi semua peraturan organisasi.
- d. Karyawan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri kedisiplinan kerja adalah Kehadiran, Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan.

C. Tipe Kepribadian

1. Pengertian Kepribadian

Kepribadian merupakan terjemahan dari kata *personality*. Kata *personality* berasal dari bahasa latin *persona* yang artinya topeng yang digunakan aktor dalam pertunjukan, dalam pertunjukan tersebut aktor menyembunyikan kepribadiannya yang asli dan menampilkan diri sesuai dengan kepribadian topeng yang dipakai. Woodworth (Yusuf dan Juntika, 2007) mengemukakan bahwa kepribadian merupakan “Kualitas total individu”. Dashiell (Yusuf dan Juntika, 2007) mendefinisikan sebagai “gambaran total tentang tingkah laku individu yang terorganisasi”.

Derlega dkk, 2005 mendefinisikan kepribadian sebagai “*the system of enduring, inner characteristic of individual that contributes to consistency in their thoughts, feelings, and behavior*” (kepribadian merupakan sistem yang relatif/stabil mengenai karakter internal individu yang memiliki kontribusi terhadap konsistensi dalam pikiran, perasaan dan tingkah laku). Derlega menjelaskan tiga poin penting yang terkandung dalam pengertian kepribadian yaitu

- a. *Enduring* artinya kepribadian merupakan karakteristik individu berjalan lama, relatif stabil dalam rentang waktu yang lama, untuk menjelaskan kestabilan respon individu, para ahli membedakan antara istilah *Trait* dengan *state*, kalau *state* hanya sementara waktu, sedangkan *Trait* merupakan respon yang relatif stabil dan berjalan lama yang merupakan respon seseorang untuk mereaksi dalam berbagai kondisi. Maksudnya stabil bukan berarti kepribadian tidak bisa berubah, namun perubahan kepribadian biasanya nampak secara berangsur – angsur dalam rentang waktu yang lama

- b. *Kepribadian Inner* atau interpersonal. Ada dua faktor yang mempengaruhi bagaimana seseorang berfikir, merasa dan berperilaku yaitu yang pertama yang ada di luar individu, sedangkan faktor kedua adalah faktor dari dalam berupa atribut dan proses yang terjadi di dalam individu, jadi perilaku merupakan kombinasi dari 2 fungsi yakni diri dan lingkungan, dalam hal ini ahli psikologi kepribadian berpendapat bahwa faktor interpersonal memiliki peran yang lebih dalam pembentukan perilaku, mereka lebih fokus dalam mempelajari karakteristik dan proses interpersonal.
- c. *Kepribadian* menyangkut konsistensi dalam perilaku.

Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepribadian meliputi segala corak perilaku dan sifat yang khas dan dapat diperkirakan pada diri seseorang, yang digunakan untuk bereaksi dan menyesuaikan diri terhadap rangsangan, sehingga corak tingkah lakunya itu merupakan satu kesatuan fungsional yang khas bagi individu itu

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepribadian

Ada dua faktor utama yang mempengaruhi kepribadian seseorang, yaitu hereditas (*genetika*) dan lingkungan (*environment*).

a. Faktor Hereditas (*Genetika*)

Dalam hal ini dijelaskan bahwa seorang pribadi terbentuk dari kromosom orang tua yang di dalamnya terdapat gen yang membawa sifat – sifat fisik dan psikis seseorang yang menentukan potensi

hereditasnya. Hal itu secara tidak langsung akan membentuk kepribadian seseorang. pengaruh langsung gen terhadap kepribadian seseorang meliputi; kualitas system syaraf, keseimbangan biokimia tubuh, dan struktur tubuh. Sedangkan pengaruh tidak langsung hereditas terhadap kepribadian adalah: Sebagai sumber bahan mentah kepribadian yaitu :

1. Fisik, hal ini meliputi susunan alat – alat perlengkapan badan yang bercirikan individual, daya tahan tubuh, juga habitus individu atau diartikan sebagai bentuk badan yang khas pada setiap manusia (Winkel, 2010).
2. Inteligensia, diartikan sebagai kemampuan untuk mencapai sebuah prestasi yang di dalamnya berpikir memegang peranan (Winkel, 2010)
3. Temperamen, diartikan sebagai sifat umum alam perasaan seseorang (Winkel, 2010).

Penelitian dengan metode sejarah (riwayat) keluarga, yang dilakukan oleh Galton (1870), yaitu dengan meneliti kejeniusan seseorang berkaitan dengan sejarah keturunan dalam keluarga. Dalam hal ini Galton melakukan penelitian terhadap keluarga (Keturunan) Kallikak. Namun hasil penelitian ini dipandang relative kecil sumbangsihnya terhadap pemahaman mengenai pengaruh hereditas terhadap kepribadian seseorang, apalagi di jaman seperti sekarang ini yang begitu maju secara teknologi.

b. Faktor Lingkungan (*Environment*)

1. Keluarga

Keluarga dipandang sebagai penentu utama pembentukan kepribadian seseorang, karena: 1). Keluarga adalah kelompok sosial pertama bagi seorang anak, yang akan menjadi pusat indentifikasi anak, 2). Anak banyak menghabiskan waktu di lingkungan keluarga, 3). Anggota keluarga adalah "*significant people*" bagi pembentukan yang "selayaknya" memenuhi kebutuhan manusiawinya.

Menurut penelitian yang dilakukan Baldwin dkk (1945) tentang pengaruh pola asuh orang tua terhadap kepribadian anak, ditemukan bahwa pola asuh orang tua itu ada yang demokratis dan authoritarian. Orang tua demokratis ditandai dengan perilaku: menciptakan iklim kebebasan, respek terhadap anak, objektif, dan mnegambil keputusan secara rasional. Seorang anak yang berkembang daalam lingkungan keluarga yang demokratis cenderung akan lebih aktif, lebih bersikap sosial, percaya diri, otentik, lebih memiliki keinginan di bidang intelektual, dan lebih konstruktif dibandingkan anak yang berkembang di lingkungan keluarga authoritarian. Sedangkan orang tua authoritarian, ditandai dengan perilaku sewenang – wenang dan diktatorial dalam mengasuh anak.

2. Kebudayaan

Kebudayaan juga mempengaruhi perkembangan kepribadian

individu, secara sadar atau tidak, kebudayaan sekitar mempengaruhi kepribadian. Pola yang terjadi hampir sama dengan keluarga hanya saja ini sudah melibatkan orang lain diluar keluarga pokok dan juga meninjau adat istiadat setempat, norma aturan budaya, kebiasaan dan sebagainya. Seperti contoh : di Manado, orang makan dengan kaki diangkat ke atas kursi adalah sopan, namun sangat tidak sopan bagi orang Jawa. Seseorang harus mau dan mampu membuka diri untuk mempelajari semua itu sehingga tidak merasa terbebani ketika harus tinggal di lingkungan yang berbeda dengan lingkungan tinggal sebelumnya, yang akan berpengaruh bagi kepribadiannya.

3. Sekolah

Iklm emosional kelas: adalah sikap guru terhadap siswanya, guru bersikap otoriter dan tidak bisa menghargai siswa maka, memungkinkan siswa akan menjadi tegang, mudah marah, malas belajar dan mungkin saja melakukan sesuatu yang mengganggu ketertiban umum. Namun bila guru bersikap ramah, maka siswa pun akan merasa nyaman di sekolah, bahagia, mau belajar, termotivasi dan mau menaati peraturan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kepribadian meliputi : faktor dari dalam yaitu pribadi seseorang itu sendiri dan faktor selanjutnya adalah lingkungan sekitar.

3. Karakteristik Kepribadian

Hurlock (2011) mengemukakan bahwa karakteristik kepribadian yang sehat ditandai dengan :

- a. Mampu menilai diri secara realistis artinya mampu menilai kelebihan dan kekurangan diri apa adanya.
- b. Mampu menilai situasi secara realistis. Artinya mampu menghadapi situasi yang dialami secara realistis dan mau menerima secara wajar, serta tidak bersifat perfeksionis.
- c. Mampu menilai prestasi yang diperoleh secara realistis, terhadap prestasi yang diperoleh seseorang tidak sombong, sedangkan bila gagal tidak mengalami frustrasi yang berlebihan namun malah bisa bersikap penuh harapan.
- d. Menerima tanggung jawab, mempunyai keyakinan dan mempunyai semangat untuk bisa menjalankan tugas dan mengatasi masalah dengan baik.
- e. Kemandirian.
- f. Dapat mengontrol emosi.
- g. Berorientasi tujuan.
- h. Berorientasi keluar.
- i. Penerimaan sosial.

j. Memiliki filsafat hidup.

k. Kebahagiaan.

Sedangkan kepribadian yang kurang sehat ditandai dengan karakteristik :

a. Mudah marah.

b. Menunjukkan kekhawatiran dan kecemasan.

c. Sering merasa tertekan.

d. Bersikap kejam atau suka mengganggu orang yang lebih muda dan mengganggu hewan.

e. Tidak mampu menghindari perilaku yang menyimpang.

f. Terbiasa berbohong.

g. Hiperaktif.

h. Memusuhi semua bentuk otoritas.

i. Senang mengkritik dan mencemooh orang lain.

j. Sulit tidur.

k. Kurang bertanggung jawab.

l. Sering pusing kepala (meskipun penyebabnya bukan bersifat organis).

m. Kurang memiliki kesadaran untuk menaati ajaran agama.

n. Bersikap premis dalam menghadapi kehidupan.

- o. Kurang bergairah dalam menghadapi kehidupan.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan karakteristik kepribadian tersusun dari dorongan yang membentuk sikap individu.

4. Tipe Kepribadian

Friedman dan Rosenman membedakan tipe kepribadian menjadi 2 (dua), yaitu (Robbins, 2006):

a. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A:

- 1) Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.
- 2) Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi.
- 3) Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus.
- 4) Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai.
- 5) Terobsesi dengan angka-angka, kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu. Sebagai contoh:

orang-orang tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-orang ini kurang memiliki kreativitas.

b. Tipe Kepribadian B

Ciri- ciri dari orang tipe B (Robbins, 2006):

- 1) Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
- 2) Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
- 3) Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
- 4) Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Menurut Hurlock (2011), orang-orang yang mempunyai tipe keribadian A yaitu :

- a. Memperlihatkan kecenderungan agresif
- b. Cepat bosan

- c. Bicara
- d. Berjalan dengan cepat
- e. Mempunyai persaingan yang tinggi, suka menyela pembicaraan orang lain yang ambisius.

Sedangkan tipe kepribadian B menunjukkan karekteristik sebagai berikut :

- a. Bersikap tenang
- b. Santai
- c. Tidak terlalu memaksa diri dalam bekerja
- d. Tidak suka bersaing dan lebih bisa memahami orang lain.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa tipe kepribadian adalah suatu jenis kepribadian individu yang dikelompokkan menjadi dua tipe yaitu tipe a dan tipe b.

D. Perbedaan Kedisiplinan Karyawan Ditinjau Dari Kepribadian

Disiplin kerja dapat dilakukan dengan memberikan sanksi berupa hukuman dan teguran agar dapat menciptakan efek jera bagi karyawan dan agar karyawan tidak mengulangi kesalahannya lagi dan dapat bekerja lebih baik lagi (Iswara, 2013). Oleh karena itu disiplin kerja karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam mewujudkan kinerja yang efektif dari sumber daya manusia yang berkualitas.

Doelhadi (2001) menyatakan bahwa kedisiplinan pada dasarnya dapat diartikan sebagai suatu bentuk ketaatan seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun aturan-aturan tertentu yang berkaitan

dengan pekerjaan yang diberlakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kedisiplinan karyawan akan membawa dampak bagi karyawan itu sendiri maupun organisasi. Kedisiplinan yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya.

Menurut Helmi (1996) faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu: Faktor Kepribadian : Kedisiplinan terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai-nilai pribadi yang menunjang tinggi kedisiplinan. Nilai-nilai yang menunjang disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan dijadikan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Dalam taraf ini individu mempunyai kesadaran diri untuk berbuat sesuatu sesuai dengan aturan yang semestinya.

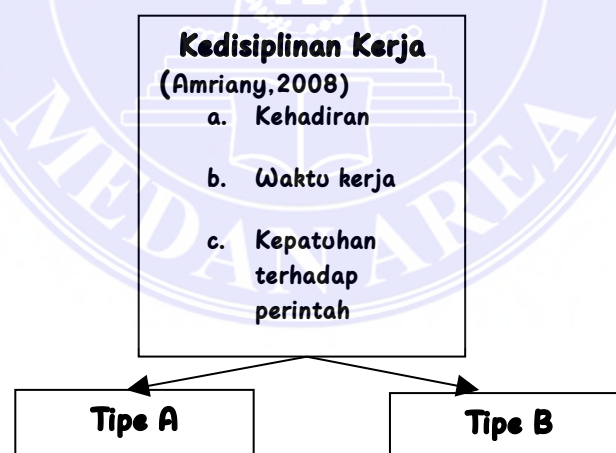
Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu. Sebagai contoh: orang-orang tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-orang ini kurang memiliki kreativitas.

Kebalikan dari orang berkepribadian A adalah tipe kepribadian B. Ciri-ciri dari orang tipe B (Robbins, 2006): Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan

ketidaksabaran yang selalu menyertai. Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada. Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun. Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa dipahami bahwa kepribadian mempengaruhi Kedisiplinan pada Karyawan. Untuk itu, dipahami bahwa konsep tipe kepribadian yang berbeda sangat berpengaruh pada kedisiplinan karyawan karena dapat menghasilkan produktivitas yang tinggi pada karyawan.

E. Kerangka Konseptual



Gambar I
Kerangka konseptual

F. Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis yang diajukan dalam

penelitian ini adalah ada perbedaan kedisiplinan kerja ditinjau dari kepribadian dengan asumsi: tipe kepribadian A memiliki kedisiplinan kerja yang lebih tinggi dibandingkan tipe kepribadian B.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2009) adalah metode berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk penelitian populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif atau statistik yang bertujuan menguji hipotesis yang sudah ditetapkan.

Penelitian ini dapat dikatakan sebagai penelitian uji beda bila ditinjau dari judul penelitian. Penelitian uji beda ataupun uji komparasi yaitu untuk melihat apakah ada perbedaan antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2003).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melihat fenomena dan untuk mengukur perbedaan intensi berwirausaha ditinjau dari tipe kepribadian.

Variabel bebas (X) : Tipe Kepribadian

Variabel tergantung (Y) : Kedisiplinan Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional variabel penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode pengukuran yang telah disiapkan. Menurut Azwar (2007) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja adalah suatu bentuk perilaku karyawan yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan terhadap peraturan-peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis yang berdasarkan atas kesadaran, kontrol diri, dan motivasi yang kuat dari karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Kedisiplinan kerja akan diungkap melalui skala kedisiplinan kerja berdasarkan ciri-ciri menurut Amriany (2008), menyebutkan ciri-ciri kedisiplinan kerja adalah : Kehadiran , Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan.

2. Tipe Kepribadian

Tipe Kepribadian adalah suatu bentuk gambaran perilaku seseorang yang di bedakan menjadi dua tipe dan terwujud dalam kehidupannya sehari-hari.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek

yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini 140 karyawan di Kantor Pusat Pengembangan Pemberdayaan Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.

2. Sampel Penelitian dan Teknik Pengambilan Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Besarnya anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar kesimpulan yang berlaku untuk populasi dapat dipertanggungjawabkan.

Menurut Sugiyono (2013), jumlah anggota sampel sering dinyatakan dengan ukuran sampel. Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa anggota sampel yang paling tepat digunakan dalam penelitian tergantung pada tingkat ketelitian atau kesalahan yang dikehendaki. Tingkat ketelitian / kepercayaan yang dikehendaki sering tergantung pada sumber dana, waktu dan tenaga yang tersedia.

Adapun teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling* yaitu Pengambilan sampel didasarkan berdasarkan tujuan (Sugiyono, 2013). Sebelum menentukan jumlah sampel, peneliti melakukan teknik screening untuk menggolongkan tipe kepribadian yang dimiliki masing-masing karyawan. Adapun jumlah sampel sebanyak 98 terdiri dari 59 tipe A dan 39 Tipe B.

E. Teknik Pengumpulan Data

Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologis, dimana skala psikologis ini berbentuk angket yang berisi dengan pertanyaan-pertanyaan yang telah disiapkan dan disusun sedemikian rupa sehingga responden hanya tinggal memilih salah satu dari pilihan yang tersedia.

Skala kedisiplinan kerja berdasarkan ciri menurut Amriany (2008), menyebutkan ciri-ciri kedisiplinan kerja adalah :

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya apapun alasannya.

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat bekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan, mencatat jam kerja pada waktu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu nika seseorang melakukan apa yang dilakukan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standart perusahaan.

Skala tipe kepribadian disusun berdasarkan Friedman dan Rosenman membedakan tipe kepribadian menjadi 2 (dua), yaitu (Robbins, 2006):

a. Tipe Kepribadian A

Ciri-ciri orang yang memiliki tipe kepribadian A:

- 1) Selalu bergerak, berjalan dan makan dengan cepat.
- 2) Merasa tidak sabar dengan nilai di mana kebanyakan kejadian terjadi.
- 3) Berjuang untuk berpikir atau melakukan dua hal atau lebih secara terus menerus.
- 4) Tidak dapat mengatasi waktu untuk bersantai.
- 5) Terobsesi dengan angka-angka, kesuksesan diukur dengan cara seberapa banyak hasil yang telah dicapai

Orang-orang pada tipe A dianggap lebih memiliki kecenderungan untuk mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, sebab mereka menempatkan diri mereka sendiri pada suatu tekanan waktu dengan menciptakan suatu batas waktu tertentu untuk kehidupan mereka. Hasilnya kepribadian ini menghasilkan beberapa karakteristik perilaku tertentu. Sebagai contoh: orang-orang tipe A adalah pekerja cepat, mereka lebih mementingkan kuantitas daripada kualitas. Dalam posisi manajerial, orang-orang tipe A memperlihatkan daya saing mereka dengan cara memiliki waktu kerja yang panjang, dan seringkali membuat keputusan yang terbatas, sebab orang-

orang ini kurang memiliki kreativitas.

b. Tipe Kepribadian B

Kebalikan dari orang berkepribadian A adalah tipe kepribadian B. Ciri

- ciri dari orang tipe B (Robbins, 2006):

- 1) Tidak pernah merasa tertekan dengan perasaan terburu-buru karena keterbatasan waktu, dengan ketidaksabaran yang selalu menyertai.
- 2) Merasa tidak perlu memperlihatkan atau mendiskusikan keberhasilan mereka kecuali dalam keadaan yang terpaksa, karena adanya permintaan dari situasi yang ada.
- 3) Bermain untuk bersenang-senang dan bersantai, dibandingkan memperlihatkan superioritas mereka dengan pengorbanan yang seperti apapun.
- 4) Dapat bersantai tanpa merasa bersalah.

Skala ini mencakup pernyataan *favorable* dan *unfavorable*.

Pernyataan *favorable* adalah pernyataan yang berisi konsep berperilaku yang sesuai atau mendukung atribut yang diukur, sedangkan *unfavorable* adalah pernyataan yang berisi konsep perilaku yang dikehendaki oleh indikator berperilakuaannya (Azwar, 2007). Peneliti menggunakan jenis skala *Likert*, (dikarenakan Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang, dengan menyajikan empat jawaban alternative, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai

(S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS).

Pemberian skor pada masing-masing aitem baik untuk aitem *favorable* maupun *unfavorable* dengan cara memberikan nilai 1 sampai dengan 4. Untuk aitem *favorable* jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 4, Sesuai (S) diberi nilai 3, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 2, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 1. Aitem *unfavorable*, pemberian nilainya sama seperti pada nilai aitem *favorable*, namun berlaku nilai sebaliknya, yaitu untuk jawaban Sangat Sesuai (SS) diberi nilai 1, Sesuai (S) diberi nilai 2, Tidak Sesuai (TS) diberi nilai 3, dan Sangat Tidak Sesuai (STS) diberi nilai 4.

E. Validitas dan Reliabilitas

Sebelum sampai pada pengolahan data, yang akan diukur nanti haruslah berasal dari alat ukur yang mencerminkan fenomena apa yang diukur. Untuk itu perlu dilakukan analisis butir (validitas dan realibilitas).

1. Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrument pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antar subjek yang satu dengan yang lain (Azwar, 2007).

Rumus yang digunakan dalam mencari validitas tersebut adalah menggunakan korelasi *product moment* dari Karl Pearson sebagai berikut:

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

Keterangan :

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

Nilai korelasi yang telah didapat dari teknik *product momen* di atas sebenarnya masih perlu dilakukan pengkorelasian karena kelebihan bobot, artinya indeks *product moment* tersebut masih kotor dan perlu dibersihkan. Alasannya adalah karena nilai-nilai butir menjadi komponen skor total.

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

Keterangan :

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

2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan kepercayaan, keberhasilan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama dalam diri subyek yang diukur memang belum berubah (Azwar, 2007). Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien *alpha* sebagai berikut:

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

Keterangan :

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

Sx^2 = Varians skor skala

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Varians 1 Jalur, dimana dalam penelitian ini yang menjadi jalur/klasifikasinya adalah kedisiplinan kerja. Kedisiplinan kerja masalah atas, kode A1 Tipe A dan A2 Tipe B disebut sebagai variabel bebas (X) Sedangkan variabel yang akan diukur atau variabel terikatnya (Y) di dalam bagan penulisannya dilambangkan dengan huruf X. Berikut adalah bagan penelitian Analisis Varians 1 Jalur.

A1	A2
X	X

Keterangan :

A1 = Tipe A
A2 = Tipe B
X = Kedisiplinan Kerja

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik Analisis Varians 1 jalur ini, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data -data penelitian, antara lain:

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian (Kedisiplinan Kerja) menyebar mengikuti prinsip kurve normal.
- b. Uji homogenitas varians, yaitu untuk melihat atau menguji apakah data-data yang telah diperoleh berasal dari sekelompok subjek yang dalam beberapa aspek psikologis bersifat sama (homogen).

DAFTAR PUSTAKA

- A. Juntika, Nurihsan, Yusuf, Syamsu, 2010, *Landasan Bimbingan dan Konseling*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Ahmadi, 1990. *Psikologi Sosial* (Edisi Revisi). Semarang : Rineka Cipta
- Amriany Prabu 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* PT RemajaRosda Karya
- Anggraeni, D. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hutama Karya Wilayah Semarang*. Semarang:UNNES.
- Anoraga, P.2006. *Psikologi Kerja Jakarta* : Rineka Cipta
- Arikanto, Suharsimi, (2010), *Manajemen Penelitian*, Jakarta: Penerbit cipta
- Azwar, Saifuddin. 2008. *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bimo Walgito. 2001. *Pengantar Psikologi Umum*. Yogyakarta: Andi Offset
- Crowder, L.U. 2006. *Plant Genetics*. Penj. L. Kusdiarti. Penerbit Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Davis, K., (2002), *Fundamental Organization Behaviour*, Jakarta : Diterjemahkan Agus Dharma, Penerbit Erlangga.
- Derlega, U., & John H. Berg. (1987). *Self Disclosure : Theory, Research. And Therapy*. Ner York: Plenum Press, Inc.
- Derlega, U. (1993). *Communication, Intimacy, and Close Relationship*. Florida: Academic Press, Inc.
- Derlega, U. J., Kathryn Green., Et al. (2006). *Privacy and Disclosure of HIV in Interpersonal Relationships*. London : Lawrence Erlbaum Associated, Inc.
- Dharmawan, I Mad Yusa, (2011), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fiaik Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan: Program Study Magistor Manajemen Program Sarjana Universitas Udayana*
- Doelhadi, E.M. (2001). *Kerja Dalam Dimensi Tinjauan Psikologi*. Insane. Vol,3,no.1,hal.27-40
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Astabrata Bali, Denpasar

- Handoko, Hani T.. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Hasibuan, Malayu, (2004) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta :PT Bumi Aksara,
- Helmi, A. F. (2006). Disiplin kerja. *Boletin Psikologi Tahun IU*, Nomor 2, Desember 1996, Edisi Khusus ulang tahun XXXII.
- Hurlock, Elizabeth B. (2011). *Psikologi Perkembangan : Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan*. Jakarta : Erlangga.
- Kasmir, 2001, *Manajemen Perbankan Cetakan Kedua*, PT Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Kartono, Kartini, (2002). *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: Rajawali Press.
- Manulang, 2002, *Manajemen Personalia*, Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Nitisimeto, Alex, S. 2002. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal (2004), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori KE Peraktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada,
- Robbin, Stephen P. 2005. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- Saydam, Gouzali, 2006, *Manajeme Sumber Daya Manusia (Cetakan U)* Yogyakarta : Cv Andi Offset
- Sugiono, (2008), *metode penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, Edy, (2011), *Manajemen Sumber Daya manusia*, Jakarta : kencana
- Toha, Miftah. 2005, *Manajemen Sumber Daya Sipil Di Indonesia*, Jakarta : Prenada Media
- WS. Wingkel, *Bimbingan dan Konseling di Sekolah Menengah*, Jakarta: Gramedia
- Yudiani, E. 2005. *Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Masa Kerja Dengan Penjualan Adaptif*. Psikologika No.19: 58-72 th X Januari 2005

Yulk, Garyand & Wexley N Kenneth.2003, *Perilaku Organisasi Dan Psikologi Personalia*, Jakarta : Penerbit Rineka Cipta



LAMPIRAN B UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Reliability

Scale: kedisiplinan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	98	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	98	100.0

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

Reliability Statistics

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.930	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
d1	2.5000	.85253	98
d2	2.5612	.87422	98
d3	2.5306	.91047	98
d4	2.5102	.91093	98
d5	2.4592	.83935	98
d6	2.4694	.87584	98
d7	2.5000	.84035	98
d8	2.5204	.85228	98
d9	2.6224	.84360	98
d10	2.5408	.85154	98
d11	2.5306	.91047	98
d12	2.5204	.87614	98
d13	2.5612	.85030	98
d14	2.5102	.80264	98
d15	2.4898	.78969	98
d16	2.4694	.82742	98
d17	2.4898	.85247	98
d18	2.5714	.84950	98
d19	2.4592	.91006	98
d20	2.4796	.88783	98
d21	2.4898	.80264	98
d22	2.4388	.77415	98
d23	2.3673	.82970	98
d24	2.3571	.82799	98

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

Item-Total Statistics

d1	57.4490	148.353	.578	.928
d2	57.3878	147.621	.598	.927
d3	57.4184	145.400	.676	.926
d4	57.4388	148.001	.553	.928
d5	57.4898	149.840	.513	.929
d6	57.4796	148.623	.547	.928
d7	57.4490	147.384	.637	.927
d8	57.4286	147.856	.603	.927
d9	57.3265	149.645	.520	.929
d10	57.4082	147.275	.633	.927
d11	57.4184	146.246	.636	.927
d12	57.4286	147.938	.581	.928
d13	57.3878	147.580	.618	.927
d14	57.4388	149.218	.572	.928
d15	57.4592	149.426	.571	.928
d16	57.4796	148.871	.571	.928
d17	57.4592	148.931	.549	.928
d18	57.3776	147.681	.614	.927
d19	57.4898	147.964	.555	.928
d20	57.4694	148.726	.534	.928
d21	57.4592	149.426	.561	.928
d22	57.5102	148.850	.616	.927
d23	57.5816	148.205	.603	.927
d24	57.5918	152.141	.204	.930

$$23 \times 5 / 2 = 57,5$$

LAMPIRAN C
UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN

NParTests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		kedisiplinan
N		98
Normal Parameters^a	Mean	57.59
	Std. Deviation	5.335
Most Differences	Extreme Absolute	.127
	Positive	.112
	Negative	-.127
Kolmogorov-Smirnov Z		1.258
Asymp. Sig. (2-tailed)		.084
a. Test distribution is Normal.		



LAMPIRAN D
UJI HOMOGENITAS DAN HIPOTESIS

Oneway**Descriptives**

DISIPLIN KERJA	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minim um	Maxim um
					Lower Bound	Upper Bound		
tipe kepribadian A	59	65.69	6.740	.877	63.94	67.45	51	83
tipe keribadian B	39	45.33	7.928	1.270	42.76	47.90	35	67
Total	98	57.59	12.335	1.246	55.12	60.06	35	83

Test of Homogeneity of Variances

kedisiplinan

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.598	1	96	.209

ANOVA

DISIPLIN KERJA	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	9734.498	1	9734.498	186.040	.000
Within Groups	5023.175	96	52.325		
Total	14757.673	97			



Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Masa Kerja :

Petunjuk Pengisian Skala

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

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

S : Bila merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa SANGAT TIDAK SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

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

Contoh : Pekerjaan saya saat ini sesuai dengan keahlian

SS S TS STS

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

SELAMAT BEKERJA

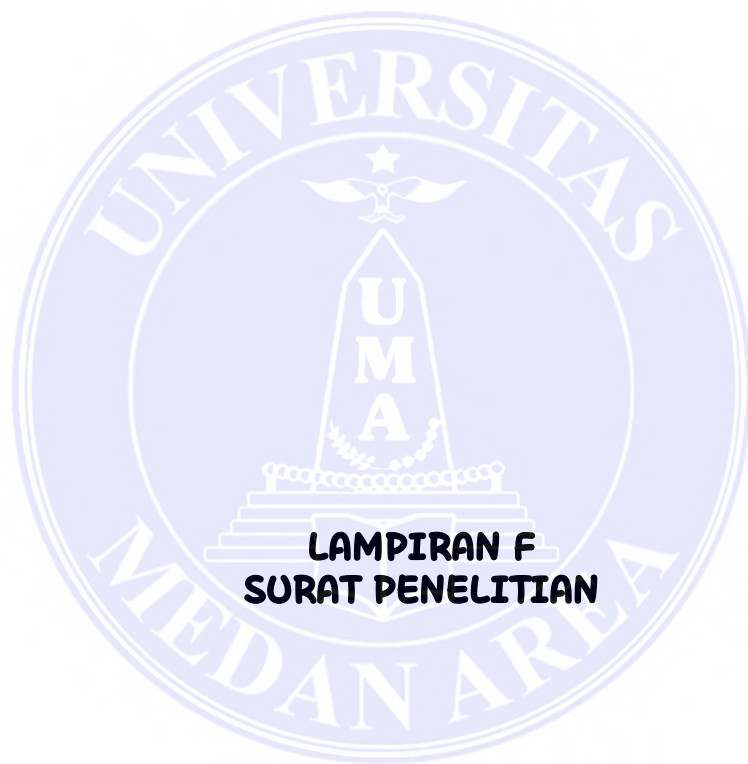
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Apabila pekerjaan saya belum selesai, saya akan mengerjakannya di rumah	SS	S	TS	STS
2.	Saya malas menyelesaikan pekerjaan yang banyak	SS	S	TS	STS
3.	Untuk mengatasi keterlambatan karena macet, saya berangkat lebih awal	SS	S	TS	STS
4.	Saya sering memakai peralatan kantor, namun tidak saya kembalikan	SS	S	TS	STS
5.	Saya selalu menjaga sikap saya apabila berada di kantor	SS	S	TS	STS
6.	Saya datang terlambat setiap hari	SS	S	TS	STS
7.	Saya akan mengembalikan peralatan kantor setelah memakainya	SS	S	TS	STS
8.	Saya sering menunda – nunda pekerjaan	SS	S	TS	STS
9.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan bet nama	SS	S	TS	STS
10.	Saya hadir di kantor setelah jam 8.00 WIB	SS	S	TS	STS
11.	Setiap hari saya datang ke kantor sebelum jam masuk kerja	SS	S	TS	STS
12.	Saya hanya mampu menyelesaikan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
13.	Semua pekerjaan akan saya selesaikan meskipun sangat banyak	SS	S	TS	STS
14.	Apabila pekerjaan belum selesai, saya akan mengabaikannya	SS	S	TS	STS

15.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	SS	S	TS	STS
16.	Saya tidak menjaga sikap saya di kantor	SS	S	TS	STS
17.	Saya bersedia disuruh apa saja oleh atasan	SS	S	TS	STS
18.	Saya selalu kena macet apabila berangkat ke kantor	SS	S	TS	STS
19.	Saya akan meninggalkan kantor apabila pekerjaan telah selesai	SS	S	TS	STS
20.	Saat bekerja saya tidak menggunakan atribut lengkap	SS	S	TS	STS
21.	Saya hadir di kantor tepat waktu	SS	S	TS	STS
22.	Saya tidak bersedia disuruh – suruh	SS	S	TS	STS
23.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan apapun	SS	S	TS	STS
24.	Saya akan meninggalkan kantor meskipun pekerjaan saya belum selesai	SS	S	TS	STS

1.
 - a. Dalam mengerjakan sesuatu saya harus tepat waktu
 - b. Dalam mengerjakan sesuatu saya sangat lama
2.
 - a. Tugas-tugas saya selesaikan dengan segera
 - b. Setiap ada tugas saya tidak langsung mengerjakan
3.
 - a. Saya selalu makan tepat waktu
 - b. Saya sering telat makan
4.
 - a. Setiap hari saya melakukan kegiatan dengan teratur
 - b. Kegiatan saya sehari-hari tanpa direncanakan
5.
 - a. Saya cekatan dalam menyelesaikan tugas
 - b. Saya senang mengundur waktu dalam menyelesaikan tugas
6.
 - a. Semua pekerjaan akan saya selesaikan tanpa disuruh atasan
 - b. Saya bekerja apabila telah diperintahkan

7.
 - a. Pekerjaan saya adalah tanggung jawab saya
 - b. Saya merasa pekerjaan bukanlah tanggungjawab
8.
 - a. Saya merasa tidak tenang apabila pekerjaan saya belum selesai
 - b. Saya bisa bersantai meskipun tugas belum saya selesaikan
9.
 - a. Saya tetap berusaha dengan semangat meskipun banyak mengalami kesulitan
 - b. Saya memilih meninggalkan pekerjaan yang membuat saya pusing
10.
 - a. Kalau pekerjaan saya tidak selesai, saya tidak pulang
 - b. Saya sering absen dari kantor
11.
 - a. Saya akan menyelesaikan pekerjaan saya walaupun sudah saatnya pulang
 - b. Pekerjaan saya membuat saya malas bekerja
12.
 - a. Saya tetap merapikan pekerjaan sebelum pulang kerumah
 - b. Saya meninggalkan tempat kerja begitu saja
13.
 - a. Apabila ada waktu luang saya akan memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas yang tertunda
 - b. Apabila ada waktu luang saya akan pergi dengan teman-teman
14.
 - a. Saya lebih bekerja maksimal daripada menunda pekerjaan
 - b. Saya akan memilih berhenti bekerja dari pada banyak masalah

- 15.
- a. Saya akan memanfaatkan jam kosong untuk menyelesaikan pekerjaan
 - b. Saya bekerja sesuai jam kerja
- 16.
- a. Saya menggunakan waktu istirahat untuk makan siang dan beribadah saja
 - b. Setiap jam istirahat saya keluar kantor
- 17.
- a. Saya menggunakan prinsip keberhasilan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin
 - b. Apapun yang dikerjakan menjadi sia-sia
- 18.
- a. Menurut saya bekerja itu adalah salah satu usaha untuk sukses
 - b. Bekerja adalah salah satu keterpaksaan buat saya
- 19.
- a. Apapun rintangan dan hambatan dalam bekerja, saya tetap berusaha untuk menyelesaikannya tepat waktu
 - b. Apabila ada rintangan dan hambatan dalam bekerja saya langsung meninggalkannya
- 20.
- a. Pekerjaan yang saya kerjakan mendapatkan hasil yang memuaskan
 - b. Setiap yang saya kerjakan selalu salah



**LAMPIRAN F
SURAT PENELITIAN**