

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP MORAL
DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
PEGAWAI NEGERI SIPIL**

KARYA ILMIAH



Oleh :

DIANA ERNI, S. PSI

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS PSIKOLOGI
M E D A N
2 0 0 3**

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmaanirrahim

Puji syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan rahmat-Nya, sehingga penulisan Karya Ilmiah ini dapat berjalan dengan sebaik-baiknya.

Pada kesempatan ini, dengan segala kerendahan hati penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua orang yang telah memberikan dukungannya baik secara moril maupun materil, terutama kawan se profesi di Fakultas Psikologi UMA Medan

Kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dalam proses penyusunan karya ilmiah ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya, semoga Allah SWT membalasnya berlipat ganda

Semoga segala kebaikan yang telah diberikan kepada penulis memperoleh balasan yang berlipat ganda dari Allah SWT.

Medan, Nopember 2002

P e n u l i s

DIANA ERNI, S. PSI

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Permasalahan	1
BAB II LANDASAN TEORI	7
A. Disiplin Kerja.....	7
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	7
2. Faktor-faktor Yang mempengaruhi Disiplin Kerja.....	9
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja	11
4. Fungsi Disiplin Kerja	13
5. Peraturan Disiplin Pegawai Begeri Sipil.....	15
B. Hubungan Antara Konsep Moral dengan Disiplin Kerja....	20
BAB III PEMBAHASAN	42
A. Hubungan Komuniaski Interpersonal dengan Harga Diri .	42
BAB IV KESIMPULAN	45
DAFTAR PUSTAKA	

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Membahas dan membicarakan mengenai disiplin merupakan satu aspek yang penting dan patut mendapat perhatian dalam suatu instansi, perusahaan atau lingkungan kerja. Karena disiplin kerja tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan atau pegawai dalam suatu instansi merupakan ujung tombak bagi instansi tersebut untuk mencapai keberhasilan.

Disiplin seperti yang dinyatakan oleh Tambunan (1982) merupakan kemauan, kesanggupan dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada. Jadi dengan dimilikinya sikap disiplin dalam bekerja, maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja dapat selesai tepat pada waktunya.

Kemudian Bernabib (dalam Siringo-ringo, 1979) memaparkan bahwa disiplin merupakan pemahaman nilai-nilai secara internal yang memberikan kemampuan seseorang untuk bersikap terampil dan tepat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang bersifat susila. Dengan pernyataan tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin akan mendorong seseorang untuk bersikap terampil dalam bekerja sehingga kewajibannya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Sehubungan dengan situasi dalam lingkungan atau dunia kerja maka individu sebagai pekerja harus memiliki disiplin kerja yang tinggi, agar dapat bekerja secara

optimal dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja ini bermanfaat untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan ataupun pimpinan suatu instansi.

Sementara itu, disiplin kerja menurut As'ad (1987) merupakan sesuatu hal yang bersifat individual. Hal ini diartikan bahwa setiap individu memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami individu maupun lingkungan dimana individu itu berada. Perbedaan ini pula sejalan dengan prestasi kerja yang dicapai. Artinya, jika taraf disiplin seseorang tinggi, maka prestasi kerjanya akan tinggi, dan akan berbeda bila dibandingkan dengan individu yang disiplin kerjanya rendah.

Wexley dan Yukl (1992) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan. Sementara itu, menurut Tiffin (dalam Wexley dan Yukl, 1992) menyebutkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Dalam teori motivasi yang dikemukakan Maslow (dalam Goble, 1993) menempatkan masalah disiplin kerja sebagai bagian dari aktualisasi diri pada peringkat dan prioritas tertinggi. Sebab masalah ini berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Hadi (dalam Anoraga, 1998) menyebutkan bahwa disiplin kerja sebagai *security feeling* dan mempunyai segi-segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi sosial (kesempatan untuk maju, mendapat penghargaan, berhubungan

dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasannya).

Disiplin kerja pegawai negeri di instansi pemerintah berdasarkan pengamatan sehari-hari atau secara empirik diperkirakan ditemui sebagian tergolong rendah. Keadaan ini sejalan dengan pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) RI, bahwa terdapat 60% dari 5 juta Pegawai Negeri Sipil tidak produktif dan profesionalis rendah, dikantor mereka hanya membaca koran bahkan ada kasus PNS yang tidak masuk kantor selama satu tahun tidak diketahui atasannya (Medan Pos, 2002). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari sebuah lembaga riset independen yang berkedudukan di Swiss yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia menduduki urutan ke25 dari 42 negara yang diteliti. Sementara itu, Taiwan, Jepang, dan Korea Selatan menduduki tempat yang paling terhormat (Kompas, 1983) sedangkan Florus 1984 menyatakan bahwa rendahnya produktivitas belum dihayati secara utuh, bahkan kerja keras sering dipandang sebagai penderitaan.

Berbagai sistem penilaian yang dilakukan oleh sebuah perusahaan, baik pemerintah maupun swasta mengenai disiplin kerja. Biasanya kategori penilaian terdiri dari tinggi, sedang dan rendah. Sehubungan dengan sistem penilaian tersebut, maka pihak atasan atau pimpinan sebuah atasan dapat memberikan penilaian terhadap karyawan atau pegawainya.

Tinggi rendahnya disiplin kerja seseorang tergantung pada peraturan dan yang ditetapkan perusahaan serta konsep moral seseorang itu sendiri. Dalam dunia kerja yang ada di instansi pemerintah, kebanyakan para pegawai kurang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Kondisi inilah yang sangat memprihatinkan. Apabila

ditelusuri lebih jauh, maka dapat diperkirakan berbagai penyebab rendahnya disiplin kerja para pegawai, diantaranya adalah, didapatkannya gaji yang merata untuk masing-masing golongan, serta kurangnya pengawasan bagi pegawai yang kurang mematuhi disiplin. Namun semua sikap tidak disiplin ini bersumber dari kurang dimilikinya konsep moral. Oleh sebab itu kajian mengenai konsep moral dianggap perlu untuk diteliti.

Konsep moral seperti yang disampaikan oleh Pujawijatna (dalam Masrun dkk., 1986) adalah suatu situasi yang meliputi dan melibatkan larangan-larangan maupun keputusan-keputusan mengenai benar dan salahnya suatu tindakan. Dengan dimilikinya konsep moral, berarti seseorang dapat menyadari segala tindakan yang telah dilakukannya.

Selanjutnya Gunarsa dan Gunarsa (1991) mengemukakan bahwa konsep moral berkaitan dengan kemampuan individu untuk menentukan sesuatu peran dalam pergaulan dan menjalankan peran tersebut. Kemampuan berperan ini memungkinkan individu menilai berbagai situasi sosial dari berbagai sudut pandangan. Konsep moral ini berhubungan dengan keadaan nilai-nilai moral yang berlaku dalam suatu kelompok atau masyarakat.

Satu aspek penting yang terkandung dalam konsep moral dalam hubungannya dengan disiplin kerja adalah tanggung jawab. Zubair (1990) mengatakan bahwa tanggung jawab adalah menanggung perbuatan yang telah dilakukan oleh individu sesuai dengan tuntutan kodrat manusia. Keinginan bertanggung jawab berarti individu telah menentukan, memastikan perbuatannya sesuai dengan tuntutan kodrat manusia dan karena itulah perbuatan dilakukan. Keinginan untuk bertanggung jawab adalah keinginan individu untuk mengerti dan berhadapan dengan perbuatannya,

sebelum berbuat, selama berbuat dan bahkan setelah berbuat. Hal ini berarti individu tersebut sebagai objek dan subjek dalam berbuat.

Keinginan untuk bertanggung jawab atas segala tindakan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan kerja ini, dapat dilihat pada pegawai di berbagai instansi pemerintah. Kegiatan kerja yang menunjukkan sikap disiplin menggambarkan bahwa individu yang bersangkutan telah menyadari tanggungjawabnya dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sehingga tidak berniat untuk membuang waktu kerja dengan kegiatan lain.

Pada sebagian individu, disiplin kerja bukan merupakan hal penting yang harus dijunjung tinggi. Hal ini disebabkan individu tertentu berfikir bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja tidak mengurangi jumlah gaji yang diterima setiap bulannya. Oleh karena itu, pekerjaan dilakukan secara rutin, mengaggap tugasnya sebagai suatu beban dan terkesan kurang bertanggungjawab.

Selain rendahnya tanggung jawab, yang menggambarkan rendahnya disiplin kerja mengakibatkan terbukanya peluang untuk berbuat atau mencari kegiatan lain yang tidak berhubungan secara langsung dengan pekerjaan utama sebagai pegawai pemerintah yang pada akhirnya bertujuan mencari keuntungan besar. Hal inilah yang menggambarkan konsep moral seorang pekerja bertaraf rendah. Sebagai akibat rendah atau negatifnya konsep moral seorang pekerja ini menyebabkan rendahnya disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja dalam lingkungan kerja merupakan hal yang penting karena terkait dengan

produktivitas kerja. Namun disiplin kerja ini tidak berdiri sendiri, tetapi dapat dipengaruhi oleh konsep moral yang dimiliki oleh individu sebagai tenaga kerja atau karyawan di dalam suatu instansi atau perusahaan.

Mengingat pentingnya pembahasan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan hubungannya dengan konsep moral, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul : **Hubungan antara Konsep Moral dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai**

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Aktivitas kerja merupakan suatu bentuk perilaku yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas ini terkait dengan fungsi fisik maupun mental individu dalam mencapai tujuan, dimana kedua kondisi ini (fisik dan psikis) terlibat secara langsung.

Menurut Smith (dalam Wexley dan Yukl, 1985) bahwa individu bekerja karena suatu kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat. Individu didorong untuk melakukan suatu aktivitas karena individu berharap hal itu akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang.

Dalam bekerja individu harus memiliki disiplin. Istilah disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discere* yang berarti belajar. Kata dasar *discere* berasal dari kata *discipulus* yaitu murid atau pengajaran atau latihan. Perkataan disiplin dapat diartikan sebagai keputusan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan atau pengendalian. Disiplin juga dapat diartikan sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan watak agar dapat mengendalikan diri, berperilaku tertib dan efisien (Karim, 1995).

Pengertian lain menyebutkan bahwa disiplin merupakan pengikut yang sungguh-sungguh dan adanya ketekunan untuk mengikuti atau menuruti ajaran-ajaran pemimpin atau pembimbing (Madja, 1988). Menurut Wursyanto (1982) disiplin berarti latihan dan pendidikan kesopanan, kerohanian dan pengembangan tabiat.

Sudirjo (1982) memberikan pengertian disiplin sebagai ketaatan, ketentuan, sikap kelakuan, sikap hormat sesuai dengan aturan-aturan tertentu. Sedangkan Tambunan (1982) menyatakan bahwa disiplin adalah kemauan, kesanggupan dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada.

Sesuai dengan pemahaman di atas, As'ad (1987) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, yang berarti setiap individu memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami individu maupun lingkungan dimana individu itu berada.

Wexley dan Yukl (1992) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sementara itu, menurut Tiffin (dalam Wexley dan Yukl, 1992) menyebutkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Kemudian Maslow (dalam Goble, 1993) dalam teori motivasinya menempatkan masalah disiplin kerja sebagai bagian dari aktualisasi diri pada peringkat dan prioritas tertinggi. Sebab masalah ini berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Hadi (dalam Anoraga, 1998) menyebutkan bahwa disiplin kerja sebagai *security feeling* dan mempunyai segi-segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi sosial (kesempatan untuk maju, mendapat penghargaan, berhubungan

dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk sikap mental untuk dapat mematuhi segala aturan, ketentuan dan tuntutan yang diberlakukan di dalam suatu situasi atau lingkungan kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari luar diri (eksternal) maupun yang berasal dari dalam diri (internal).

Kossen (1986) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti : organisasi dimana individu bekerja, kegiatan individu itu sendiri, situasi saat bekerja maupun selesai bekerja, sifat pekerjaan, rekan kerja, konsep diri, perilaku para majikan, pemenuhan kebutuhan pekerja, dan konsep moral yang dimiliki individu.

Selanjutnya Burt (dalam Fina, 1992) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, terbagi atas tiga bagian yaitu :

- a. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, misalnya hubungan langsung dengan manajer, faktor fisik sekelilingnya dan faktor kondisi kerja, saran-saran yang berguna dari sesama pekerja dan sumber keterangan lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor emosional di dalam lingkungan kerja.
- b. Faktor individu, misalnya kesehatan.
- c. Faktor di luar lingkungan kerja, misalnya situasi rumah tangga dan rekreasi.

Menurut Zainun (1979) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin

kerja yaitu :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama pimpinan kerja sehari-hari berhadapan dengan para pekerja bawahannya.
- b. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apabila mereka yang sehari-harinya banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian dan perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi serta karir dalam pekerjaan.

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, dimana pendapat antara satu ahli hampir bersamaan dengan pendapat ahli lainnya. Begitu juga dengan pendapat Nitisemito (1988) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa secara garis besar ada empat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut

adalah :

- a. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu hubungan dengan manajer, promosi, upah, rasa aman dan konsep moral yang dimiliki individu.
- b. Faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, seperti hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, saran-saran yang berguna dari sesama pekerja, faktor emosional di dalam lingkungan kerja.
- c. Faktor di luar lingkungan kerja, seperti situasi rumah tangga dan rekreasi.
- d. Faktor individu, seperti kesehatan.

3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Moenir (1987) disiplin kerja ditujukan terhadap pelaksanaan aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan. Adakalanya waktu dan perbuatan menjadi satu yang tidak dapat dibedakan satu sama lain.

Disiplin terhadap waktu dapat berupa saat-saat dimana individu harus mentaati waktu atau jam kerja yang diberlakukan. Sedangkan disiplin terhadap perbuatan dapat berupa bentuk ketaatan terhadap aturan-aturan yang ada dan pada dasarnya berwujud perintah dan larangan-larangan seperti mengikuti prosedur tertentu untuk tidak memakai sesuatu saat jam kerja dan sebagainya.

Menurut Tambunan (1982) bahwa disiplin kerja merupakan sejumlah aspek yang terdiri atas kemauan, kesanggupan dan kesediaan individu untuk mentaati semua aturan dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dalam menunaikan kewajiban dan tidak melanggar larangan yang ada.

Sementara itu terbentuknya disiplin kerja hanya dimungkinkan dengan adanya komponen super ego dalam menginternalisasikan nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang ditanamkan pihak manajemen perusahaan terhadap para pekerja atau karyawan (Freud dalam Suryabrata, 1988).

Selanjutnya Freud (dalam Suryabrata, 1988) menyatakan bahwa proses internalisasi yang ada pada *super ego* adalah merupakan hasil dari respon terhadap hadiah dan hukuman yang diberikan perusahaan atau respon individu terhadap perintah-perintah maupun larangan-larangan yang diterapkan. Terbentuknya super ego ini menurut Corey (1991) merupakan kontrol terhadap tingkah laku yang dulunya dilakukan oleh pihak perusahaan menjadi sesuatu yang dilakukan oleh pribadi pekerja itu sendiri.

Menegakkan disiplin kerja tidaklah hanya dengan memberikan sanksi dan larangan semata, sebab disiplin kerja ini terkait dengan sikap mental yang berakar pada kepribadian individu. Pertumbuhan dan perkembangan sikap mental yang berupa bimbingan terhadap pemahaman realitas kehidupan dapat dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan (Black, 1991).

Sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan sikap mental lainnya, maka disiplin kerja membutuhkan cara-cara berfikir reflektif dan kreatif yang menurut Kartono (1984) memiliki aspek-aspek sebagai berikut :

a. Kesadaran.

Kesadaran adalah bentuk sikap yang menunjukkan kepekaan terhadap adanya suatu stimuli yang berupa objek, situasi dan problema yang dimanifestasikan dalam bentuk sikap kerelaan dalam mentaati peraturan serta sadar akan tugas dan tanggungjawab tanpa dasar paksaan.

b. Pemahaman

Pemahaman merupakan suatu kemampuan untuk memisahkan dan memberi batasan atas dasar pengertian yang menuntut adanya kemampuan untuk menghubungkan antara pengalaman yang lalu dengan sikap yang berani dalam menyelesaikan atau menanggulangi hambatan-hambatan. Pemahaman didasarkan pada fakta-fakta yang kemudian memerlukan proses evaluasi dan klasifikasi sehingga pengorganisasian dalam penentuan masalah serta pemecahannya secara akurat.

c. Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu bentuk kecekatan, kemahiran, kebiasaan yang dimiliki seseorang sebagai hasil dari latihan. Disebut sebagai hasil latihan, karena keterampilan lebih menekankan pada proses belajar gerak atau perbuatan motoris. Jadi usaha untuk menegakkan disiplin kerja dapat terlaksana dengan baik apabila adanya kesatuan antara pemberian penghargaan dengan hukuman.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam disiplin kerja antara lain adanya kesadaran, pemahaman dan keterampilan dalam bertindak sesuai dengan aturan di dalam bekerja yang pada garis besarnya berpedoman kepada perintah dan larangan yang telah ditetapkan.

4. Fungsi Disiplin Kerja

Ningrum (1982) menyatakan bahwa disiplin kerja penting agar individu dapat mempertanggungjawabkan hasil yang telah dikerjakan oleh individu. Pentingnya

disiplin kerja pada karyawan agar perusahaan mampu mencapai target sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan.

Anoraga (1990) menyatakan bahwa disiplin kerja yang terkait dengan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan yang berlaku di lingkungan kerja itu dibutuhkan oleh setiap individu agar individu dapat menyesuaikan diri antara tuntutan dirinya dengan tuntutan perusahaan.

Schneiders (1984) menyarankan bahwa sebaiknya disiplin kerja itu ditanamkan sejak awal mulai individu memasuki lingkungan kerja agar individu dapat menyesuaikan diri dan dapat mematuhi aturan yang berlaku. Hal ini penting karena individu tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan ketentuan dan aturan yang berlaku di perusahaan dimana individu dapat mengaktualisasikan potensi yang dimiliki secara optimal.

Selanjutnya dijelaskan oleh Anoraga (1990) bahwa tanpa disiplin kerja, maka kontrol ego individu tidak akan berkembang sesuai dengan tuntutan yang diberlakukan sehingga individu akan menemui kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Sedangkan bila disiplin kerja ini sudah tertanam di dalam diri pekerja, maka individu akan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat berfungsi untuk membantu individu agar dapat menyesuaikan diri dengan ketentuan atau aturan yang diberlakukan di dalam lingkungan kerja, agar individu dapat mengaktualisasikan diri serta potensi yang dimilikinya secara optimal dalam bekerja.

5. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 atau biasa disebut PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini adalah sebagai dasar dalam menegakkan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, peraturan ini juga bermanfaat untuk mengawasi proses pelaksanaan tugas sehari-hari bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan ini pula terdapat aturan atau tata cara pemberian hukuman/sanksi bagi yang dikenai tindakan hukuman.

Menurut PP Nomor 30 Tahun 1980 pada Bab I Pasal 1 disebutkan bahwa *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil* adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan *Pelanggaran Disiplin* adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Sementara itu, *Hukuman Disiplin* adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pengambilan tindakan terhadap setiap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin dalam bekerja harus memperhatikan faktor-faktor kewajiban dan larangan yang ada.

Dalam PP Nomor 30 Tahun 1980, Bab II Pasal 2 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah.

- b. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan Golongan , diri sendiri atau pihak lain.
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil.
- d. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.
- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum.
- g. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- h. Bekerja dengan tekun, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- i. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil.
- j. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keuangan dan materil.
- k. Mentaati ketentuan jam kerja.
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
- n. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.

- o. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.
- p. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
- q. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik kepada bawahannya.
- r. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- s. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karirnya.
- t. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan.
- u. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan kepada atasan.
- v. Hormat-menghormati antara sesama warga negara yang memeluk agama / kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan.
- w. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat.
- x. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- y. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.
- z. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Sedangkan pada Pasal 3 disebutkan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu:

- a. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil.
- b. Menyalahgunakan wewenang.
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing.
- d. Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik Negara.
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang berharga milik Negara secara tidak sah.

- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.
- g. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam kepada bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya.
- h. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapa pun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- i. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan.
- j. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
- k. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani.
- l. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
- m. Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan, jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.
- n. Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor atau instansi pemerintahan.
- o. Memiliki saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya.

- p. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatan usahanya tidak berada di dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan.
- q. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi maupun secara sambilan, menjadi Direksi, Pimpinan atau Komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/A ke atas atau yang memegang jabatan Eselon 1.
- r. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil secara jelas terbukti melanggar peraturan ini, maka ia akan dikenai hukuman.

Pada Bab III, Pasal 6 disebutkan bahwa tingkat dan jenis hukuman disiplin antara lain :

1. Tingkatan hukuman disiplin terdiri dari dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang, dan
 - c. Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman ringan terdiri dari :
 - a. Tegoran lisan
 - b. Tegoran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :

teman sebaya akan mempengaruhi nilai-nilai moral individu dan akan menetap menjadi suatu konsep moral pada masa-masa yang akan datang.

c. Jenis kelamin

Manusia terdiri dari jenis kelamin pria dan wanita yang keduanya berbeda secara fisik (badaniah) maupun psikis (psikologis) serta peran yang akan diberikan oleh masyarakat pada kedua jenis kelamin yang berbeda sesuai dengan kebudayaan yang berkembang. Oleh karena itu dalam perkembangan konsep moral kedua jenis kelamin akan memiliki perbedaan-perbedaan tertentu (Gunarsa, 1984). Selanjutnya Kohlberg (dalam Duska dan Whelan, 1984) mengemukakan bahwa kematangan moral individu merupakan hasil sosialisasi individu. Keadaan ini tercermin dari perbedaan sosialisasi antara pria dengan wanita.

d. Agama dan kepercayaan

Gunarsa (1984) mengemukakan bahwa kejujuran dan perilaku yang bermoral ditampilkan individu tidak semata-mata ditentukan oleh potensi kecerdasan atau pengetahuan agama yang dimiliki individu, melainkan bergantung sepenuhnya penghayatan pada agama dan kepercayaan yang dimiliki individu tersebut dan diwujudkan dalam bentuk perilaku dalam pergaulan sehari-hari dengan orang lain. Ajaran agama ini dapat berupa petunjuk yang boleh dan wajar dilakukan dan dapat pula berupa kontrol untuk tidak melakukan sesuatu sesuai keinginannya. Nilai-nilai agama yang diperoleh individu sejak usia dini dapat menetap menjadi pedoman dalam perilaku hidup pada masa-masa selanjutnya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konsep moral adalah

inteligensi, sosial budaya, jenis kelamin serta agama dan kepercayaan yang dianut individu.

3. Aspek-aspek Konsep Moral

Konsep moral yang dimiliki individu sebagaimana dikemukakan oleh Kohlberg, dkk. (dalam Enny, 1995) terkandung beberapa aspek. Berikut ini akan diuraikan secara lebih jelas mengenai aspek-aspek konsep moral. Adapun aspek-aspek yang terdapat dalam konsep moral adalah :

a. Keinginan untuk bertanggung jawab

Zubair (1990) mengatakan bahwa tanggung jawab adalah menanggung perbuatan yang telah dilakukan oleh individu sesuai dengan tuntutan kodrat manusia. Keinginan bertanggung jawab berarti individu telah menentukan dan memastikan bahwa perbuatannya sesuai dengan tuntutan kodrat manusia. Oleh karena itulah perbuatan dilakukan. Dengan kata lain, keinginan untuk bertanggung jawab adalah keinginan individu untuk mengerti dan berhadapan dengan perbuatannya, sebelum berbuat, selama berbuat dan setelah berbuat. Hal ini berarti individu tersebut sebagai objek yang berbuat dan sebagai objek terhadap apa yang dibuat.

Kemudian Bertens (1994) mengemukakan bahwa keinginan untuk bertanggung jawab adalah suatu keinginan atau kebutuhan individu untuk dapat mempertanggungjawabkan perbuatan-perbuatan yang dilakukannya. Individu tersebut mampu untuk menjawab apabila diminta penjelasan tentang perilakunya. Dalam tanggung jawab terdapat nilai-nilai moral yang langsung berhubungan dengan perasaan bersalah atau tidak bersalah yang diwujudkan dalam perbuatan yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab individu tersebut.

Poedjawiyatna (1990) mengungkapkan bahwa keinginan untuk bertanggung jawab adalah keinginan individu untuk mengatakan dengan jujur terhadap tindakan yang dilakukannya, berdasarkan pada penerapan dan tuntutan kata hatinya. Hal ini berarti seseorang berbuat baik ataupun jahat merupakan sesuatu tuntutan dari keyakinan masing-masing.

b. Keinginan untuk mendapatkan keadilan

Zubair (1990) mengatakan bahwa keinginan untuk mendapatkan keadilan adalah kesadaran pelaksanaan individu untuk memberikan kepada individu lain mengenai sesuatu yang semestinya harus diterima orang tersebut. Dengan demikian, kedua pihak telah mendapatkan kesempatan yang sama untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa rintangan ataupun paksaan. Hal ini berarti memberi atau menerima selaras dengan hak dan kewajiban dapat dikatakan sebagai keadilan.

Suseno (1988) mengatakan bahwa keinginan untuk mendapatkan keadilan merupakan hak individu. Prinsip keadilan berarti mengungkapkan segala kewajiban untuk memberikan perlakuan yang sama terhadap semua individu dalam situasi yang sama dan menghormati hak individu tersebut.

Selanjutnya Kohlberg (1995) mengatakan bahwa keinginan untuk mendapatkan keadilan merupakan suatu penghargaan terhadap nilai-nilai dan persamaan derajat semua insan serta hubungan timbal balik dalam hubungan antar manusia.

Kemudian Piaget (dalam Kohlberg, 1995) menambahkan pula bahwa keinginan untuk mendapatkan keadilan adalah suatu prinsip yang dimiliki individu yang mempunyai persamaan derajat yang ditandai dengan adanya kematangan dalam hubungan antar pribadi dan sosial.

c. Keinginan untuk mengikuti peraturan

Sehubungan dengan keinginan untuk mengikuti peraturan Kohlberg (dalam Duska dan Whelan, 1984) mengatakan bahwa individu cenderung berusaha untuk menyesuaikan diri dengan harapan-harapan dari lingkungannya dengan menunjukkan sikap yang loyal dan menjaga ketertiban sosial. Individu akan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungannya.

Selanjutnya Sudarso (1990) mengatakan bahwa individu bukan hanya memiliki pengetahuan secara konseptual tentang peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku di masyarakat, tetapi juga harus mampu menghayati dan memberikan penilaian secara positif.

d. Keinginan untuk menyelesaikan tugas

Keinginan untuk menyelesaikan tugas berkaitan dengan rasa tanggung jawab, namun lebih ditekankan pada pelaksanaan atau penyelesaian tugas yang dibebankan kepada individu. Dengan demikian individu tersebut harus melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin, sehingga perasaan-perasaan seperti malas, takut atau malu tidak terdapat pada individu tersebut. Tugas itu bukan sekedar masalah dimana individu berusaha untuk menyelamatkan diri tanpa menimbulkan kesan yang buruk, melainkan sesuatu yang harus dapat diselesaikan dengan baik (Suseno, 1988).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam konsep moral ialah keinginan untuk bertanggung jawab, keinginan untuk mendapatkan keadilan, keinginan untuk mengikuti peraturan, dan keinginan untuk menyelesaikan tugas.

C. Hubungan antara Konsep Moral dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap individu sebagai pekerja, baik yang bekerja di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Karena hanya dengan disiplin kerja yang tinggi, individu dapat mengaktualisasikan potensi dirinya secara optimal dalam bekerja, dan dengan demikian produktivitas kerja akan tercapai secara optimal pula.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tambunan (1982) bahwa dalam disiplin kerja terkandung sejumlah aspek yang terdiri atas kemauan, kesanggupan dan kesediaan individu untuk mentaati semua aturan dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengemban tanggung jawab, dan melaksanakan tugas dalam menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada.

Adanya aspek-aspek yang terkandung dalam disiplin kerja sebagaimana disebutkan di atas maka individu memiliki kesediaan untuk bekerja secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sehubungan dengan hal itu, Anoraga (1990) menyatakan pula bahwa disiplin kerja yang terkait dengan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan yang berlaku di lingkungan kerja dibutuhkan oleh setiap individu agar individu dapat menyesuaikan diri antara tuntutan dirinya dengan tuntutan perusahaan.

Selanjutnya, disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagaimana yang dikemukakan Kossen (1986) yang berpendapat bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti : organisasi dimana individu bekerja, kegiatan individu itu sendiri, situasi saat bekerja maupun selesai bekerja, sifat pekerjaan, rekan kerja, konsep diri, perilaku para majikan, pemenuhan kebutuhan

pekerja, dan konsep moral yang dimiliki individu.

Inti dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor konsep moral. Adapun konsep moral yang dimaksud adalah suatu pandangan yang berkaitan dengan adat istiadat, nilai-nilai, kebiasaan, tata cara kehidupan yang melibatkan larangan-larangan mengenai benar atau salah dalam suatu tindakan, dan mengandung prinsip keadilan serta keseimbangan.

Sesuai dengan pengertian konsep moral di atas jelas bahwa individu yang memiliki konsep moral yang positif tentunya akan memiliki disiplin kerja yang tinggi serta mampu bekerja dan menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diasumsikan bahwa individu dengan memiliki konsep moral yang positif tentunya akan memiliki disiplin kerja yang cenderung tinggi pula, sebaliknya individu dengan memiliki konsep moral yang negatif tentunya akan memiliki disiplin kerja yang cenderung rendah.

BAB III

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep moral dengan disiplin kerja pada pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan ($r_{xy} = 0,711$; $p < 0,010$). Hal ini berarti bahwa semakin positif konsep moral, maka disiplin kerja cenderung semakin baik. Sebaliknya, semakin negatif konsep moral, maka disiplin kerja cenderung semakin buruk.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh individu dalam bekerja sebagaimana dikemukakan oleh As'ad (1987) bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, yang berarti setiap individu memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami individu maupun lingkungan dimana individu itu berada.

Disiplin kerja yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1992) diartikan sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Dimana individu sebagai pekerja akan merasakan bahwa bekerja sebagai suatu aktivitas yang membutuhkan suatu aturan atau tata cara tertentu agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku, oleh karena itu maka setiap pekerja harus memiliki disiplin kerja agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang ada.

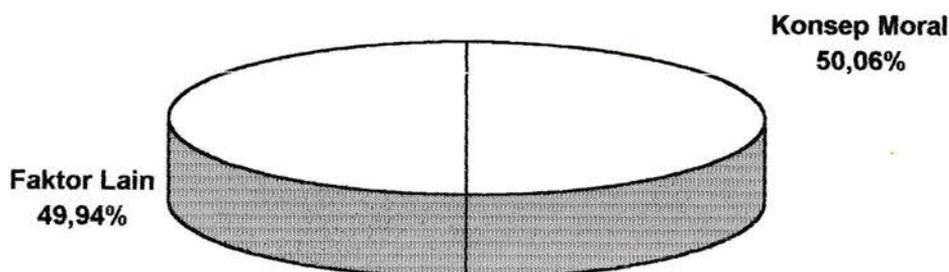
Sementara itu, disiplin kerja itu sendiri dapat tumbuh dan tertanam pada diri individu tidak terlepas dari berbagai bentuk faktor yang dapat mempengaruhi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Tiffin (dalam Wexley dan Yukl, 1992) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan

terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan konsep moral, artinya apabila para pekerja memiliki konsep moral yang baik, maka biasanya disiplin kerja yang ditampilkan atau ditunjukkan juga akan semakin baik. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Tambunan (1982) bahwa di dalam disiplin kerja terkandung beberapa aspek seperti kemauan, kesanggupan, dan kesediaan individu untuk mentaati semua aturan dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengemban tanggung jawab, dan melaksanakan tugas dalam menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa disiplin kerja para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Medan ini sudah cukup baik, hal ini mencerminkan bahwa peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sudah dapat diterapkan dengan sebaik-baiknya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka hal ini merupakan pencerminan sikap mental pegawai yang positif sebab tinggi rendahnya atau baik buruknya disiplin kerja ini akan termanifestasi dalam perilaku kerja yang aktual.

Grafik
Persentase Sumbangan Efektif Konsep Moral
Terhadap Disiplin Kerja



Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 50,06% disiplin kerja dibentuk atau dipengaruhi oleh konsep moral, artinya terjadinya disiplin kerja yang tinggi dari para pegawai ini dibentuk oleh dimilikinya konsep moral positif. Selebihnya sebesar 49,94% terbentuknya disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dilihat. Menurut asumsi peneliti, faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah tanggung jawab kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan.

Hal tersebut didukung oleh rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga membuat pegawai yang bekerja memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Sementara itu, faktor iklim organisasi juga berperan dalam meningkatkan disiplin kerja, dimana antar pegawai dari berbagai bidang mampu dalam menjalin kerja sama. Suasana yang terjadi dalam lingkungan kerja yang kooperatif ini mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik. Selain itu, faktor kepemimpinan juga memiliki andil yang cukup besar terhadap disiplin kerja. Pimpinan yang berperan sebagaimana layaknya seorang pemimpin akan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja para pegawainya.

Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Medan dapat dinyatakan sudah cukup baik, dimana nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik. Nilai rata-rata empirik disiplin kerja sebesar 50,500, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 40.

Sementara itu, untuk variabel konsep moral para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Medan dinyatakan memiliki konsep moral yang positif, dimana

nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik. Nilai rata-rata empirik konsep moral sebesar 83,500, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 65.

BAB IV

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep moral dengan disiplin kerja ($r_{xy} = 0,711$; $p < 0,010$). Artinya semakin tinggi/positif konsep moral, maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya semakin rendah/negatif konsep moral, maka semakin rendah pula disiplin kerja.
2. Koefisien determinan disiplin kerja oleh faktor konsep moral sebesar 50,06% Hal ini terdapat 49,94% faktor lain yang membentuk terjadinya disiplin kerja yang dalam penelitian ini tidak dilihat. Faktor lain tersebut menurut asumsi peneliti adalah tanggung jawab kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan.
3. Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Medan dinyatakan memiliki konsep moral yang baik atau positif, dimana nilai rata-rata empiriknya sebesar 83,500 lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya 65. Sementara itu, dalam hal disiplin kerja para pegawai dapat dinyatakan sudah cukup baik, karena nilai rata-rata empirik lebih kecil daripada nilai rata-rata hipotetik. Nilai rata-rata empirik disiplin kerja sebesar 50,500, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 40.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, P. 1998. Psikologi Kerja. Jakarta. PT Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 1987. Prosedur Penelitian. Edisi Revisi. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad, M. 1987. Psikologi Industri dan Organisasi. Yogyakarta. Liberty.
- Azwar, S. 1992. Reliabilitas dan Validitas. Seri Pengukuran Psikologi. Yogyakarta : Liberty.
- Black, J. M. 1991. Manajemen dan Supervisor. Seri Manajemen no. 62. Jakarta. Pustaka Binaman Presindo.
- Corey, G. 1991. Teori dan Praktek Konseling dan Psikoterapi. Bandung. Eresco.
- Goble, F. G. 1993. Mazhab Ketiga Abraham Maslow. Alih Bahasa : Supratiknya. Jakarta : Erlangga.
- Gulo, D. 1982. Kamus Psikologi. Cetakan I. Bandung : Penerbit Tonis.
- Gunarsa, S. D. 1984. Psikologi Untuk Muda Mudi. Jakarta: Penerbit BPK. Gunung Mulia
- Gunarsa, S. D. dan Gunarsa, Y. D. 1991. Psikologi Praktis : Psikologi untuk Keluarga. Jakarta. BPK Gunung Mulia.
- _____. 1989. Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja. Jakarta: BPK Gunung Mulia.
- Hadi, S. 1989. Metodologi Research. Jilid I. Cetakan Kedua. Yogyakarta : Andi Offset.
- _____. 1990. Metodologi Research. Jilid II. Cetakan kelima. Yogyakarta : Andi offset.
- _____. 1986. Statistik I. Jilid I. Cetakan kelima. Yogyakarta : Andi Offset.
- _____. 1987. Statistik II. Yogyakarta: Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.

- Hadi, S. dan Pamardiningsih, Y. 2000. Manual SPS. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gadjah Mada.
- Karim. 1995. Tingkat Kemandirian dan Disiplin Siswa. Bandung. Eresco.
- Kartono, K. 1984. Pathologi Sosial I. Edisi Baru. Jakarta ; CV. Rajawali
- Kohlberg, L. 1995. Development of Moral Character and Moral Ideology. New York : Russell Sage Foundation.
- Kompas, 1989. Dalam Jurnal Psikologi. Tahun ke XVII No. 1 Oktober 1989. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Masrun dan Martaniah, S. M. 1986. Psikologi Pendidikan Seni Pedagogik dan Psikologi. Yogyakarta : Yayasan Penerbit Fakultas Psikologi UGM.
- Moerir, A. S. 1987. Pendekatan Manusia dan Organisasi Terhadap Pembinaan Kepegawaian. Jakarta.
- Schneiders, A. A. 1984. Personal Adjustment and Mental Health. New York : Holt, Rhinehart and Winston. Inc.
- Setiono, T. 1991. Perkembangan Kognisi Sosial Mahasiswa Beberapa Efek KKN Universitas Padjajaran pada Koordinasi Perspektif Sosial dan Penalaran Moral Mahasiswa. Disertasi (tidak diterbitkan). Bandung : Universitas Padjajaran.
- Sudirjo. 1982. Mendidik Anak. Jakarta : BPK Gunung Agung.
- Suryabrata, S. 1988. Psikologi Pendidikan. Jakarta : CV Rajawali.
- Wexley, K. N. dan Yukl, G. A. 1992. Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal. Jakarta : PT Bina Aksara.
- Zainun, B. 1979. Manajemen dan Motivasi. Jakarta : Aksara.