

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DI HOTEL
CAMBRIDGE MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

DIAN MUTHIA SARI

168600153



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2021**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 15/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

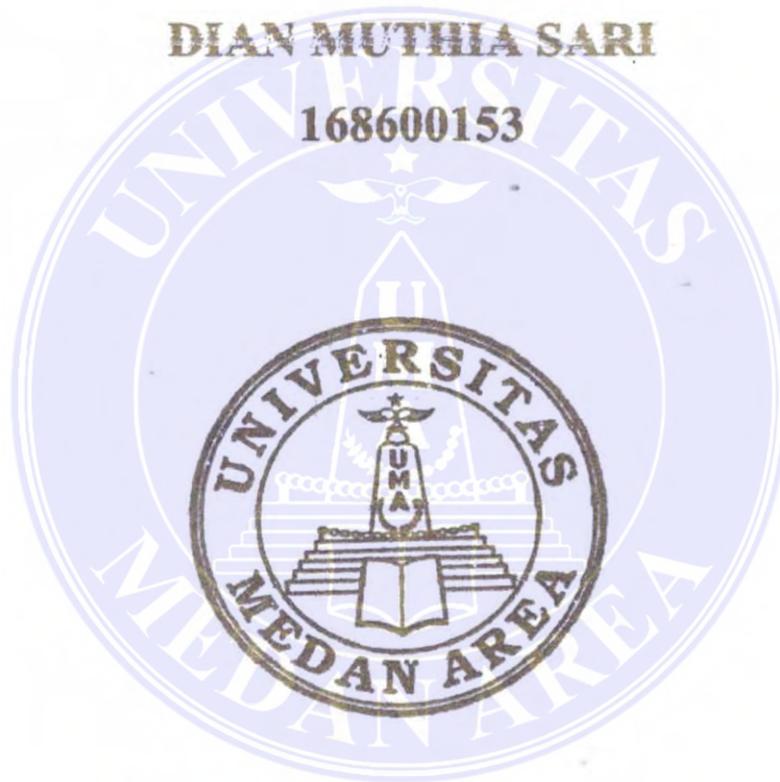
**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DI HOTEL
CAMBRIDGE MEDAN**

SKRIPSI

Oleh :

DIAN MUTHIA SARI

168600153



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

2021

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN DI HOTEL CAMBRIDGE
NAMA MAHASISWA : DIAN MUTHIA SARI
NO. STAMBUK : 16.860.0153
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI

MENYETUJUI :

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

(Babby Hasmayni, S.Psi., M.Si.,)

(Endang Haryati, S.Psi., M.Psi.,)

MENGETAHUI :

Kepala Bagian

Dekan

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

(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi.,)

Tanggal Meja Hijau :

02-08-2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA
DAN DITERIMA UNTUK MEMENUHI SEBAGIAN
DARI SYARAT-SYARAT GUNAMEMPEROLEH
DERAJAT SARANA (SI) PSIKOLOGI

Pada Tanggal
02-08-2021

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
DEKAN

(Dr. Hj. Risydah Fachlah, S.Psi, M.Psi.,)

DEWAN PENGUJI

TANDA TANGAN

1. **Nini Sriwahyuni, S.Psi, M.Pd, M.Psi, Psikolog**

2. **Babby Hasmayni, S.Psi,M.Psi**

3. **Endang Haryati,S.Psi,M.Psi**

4. **Azhar Aziz, S.Psi, M.Psi**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

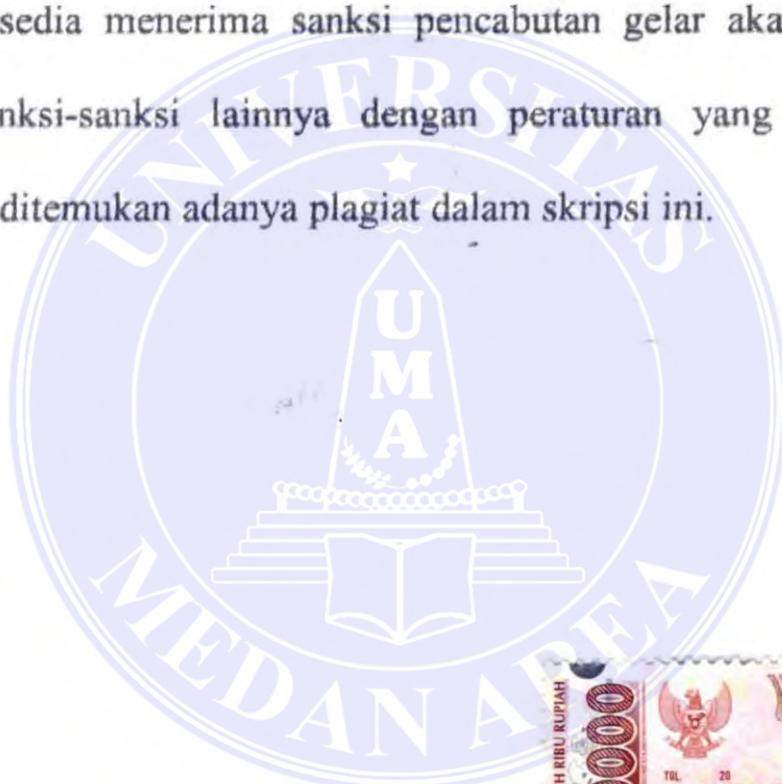
© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/21

SURAT 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,

02-08-2021



A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Dian Muthia Sari', is written over the stamp.

DIAN MUTHIA SARI
16. 860.0153

MOTTO

“ IF YOU DON’T COME FROM RICH FAMILY. THE RICH FAMILY MUST COME FROM YOU”



LEMBAR PERSEMBAHAN

Asslamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, puji syukurku pada Allah SWT yang telah memberikan rahmay, hidayat, kesehatan, kekuatan, semangat pantang menyerah dan memberikati ku dengan ilmu pengetahuan serta cinta yang pasti ada disetiap hamba-Mu. Atas karunia serta kemudahan yang Engkau berikan akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan.

Ku persembahkan skripsi ini untuk orang tercinta dan tersayang atas kasihnya ku persembahkan Kepada mama dan tante-tante orang tua peneliti yang telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa untuk saya dari lahir sampai sekarang, dan kepada keluarga saya, adik-adik saya, ai, dila serta abang-abang saya Chandra, def, deni dan andhika selaku pacar saya, yang telah menjadi support system selalu mendukung, mendoakan, memberikan kasih sayang yang luar biasa sehingga selalu ada motivasi untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA PADA KARYAWAN DI HOTEL CAMBRIDGE
MEDAN**

DIAN MUTHIA SARI

168600153

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan di Hotel Cambridge Medan. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yang digunakan yakni faktor internal (pembawaan, kesadaran, minat dan motivasi, serta pengaruh pola pikir) dan faktor eksternal (contoh atau tauladan, nasehat, Latihan dan lingkungan). Metode pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling dengan jumlah sampel sebanyak 150 karyawan yang bekerja di Hotel Cambridge Medan. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis dengan *Mix Method*. Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, maka hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kontribusi faktor pembawaan terhadap faktor yang terbentuk sebesar 67,7 %. Kontribusi faktor kesadaran terhadap faktor yang terbentuk sebesar 64,7%. Kontribusi faktor Minat dan Motivasi sebesar 56,5 %. Kontribusi faktor pengaruh pola pikir sebesar 61,5 %. Kontribusi faktor contoh dan tauladan sebesar 39,1 %. Kontribusi variabel faktor Nasehat terhadap faktor yang terbentuk sebesar 74,2 %. Kontribusi variabel faktor latihan sebesar 72,5 %. Dan kontribusi variabel faktor lingkungan terhadap faktor yang terbentuk sebesar 74,0 %. Tanggapan karyawan atas studi identifikasi pada faktor-faktor yang membentuk sikap disiplin kerja tergolong baik. Hal tersebut dikarenakan dari seluruh hasil yang diberikan responden, sebanyak 62.16% menjawab sangat setuju, dan 26.55% menjawab setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Karyawan.

**IDENTIFICATION STUDY OF FACTORS AFFECTING THE WORK
DISCIPLINE OF EMPLOYEES AT HOTEL CAMBRIDGE MEDAN**

DIAN MUTHIA SARI

168600153

ABSTRACT

This research is a quantitative descriptive study that aims to identify the factors that influence work discipline on employees at the Hotel Cambridge Medan. The factors that influence the work discipline used are internal factors (nature, awareness, interest and motivation, as well as the influence of mindset) and external factors (examples or examples, advice, training and environment). The sampling method used total sampling technique with a total sample of 150 employees who work at the Hotel Cambridge Medan. The data analysis technique used is the analysis technique with the Mix Method. Based on the results of the analysis carried out, the results of this study showed that the contribution of hereditary factors to the factors formed was 67.7%. The contribution of the awareness factor to the factors formed is 64.7%. The contribution of interest and motivation factors is 56.5%. The contribution of factors influencing the mindset of 61.5%. The contribution of examples and role models is 39.1%. The contribution of the advisory factor variable to the formed factors is 74.2%. The contribution of the exercise factor variable is 72.5%. And the contribution of environmental factors to the factors formed is 74.0%. The employee's response to the identification study on the factors that shape the attitude of work discipline is classified as good. This is because of all the results given by respondents, as many as 62.16% answered strongly agree, and 26.55% answered agree with the statements given.

Keywords: Work Discipline, Employees.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

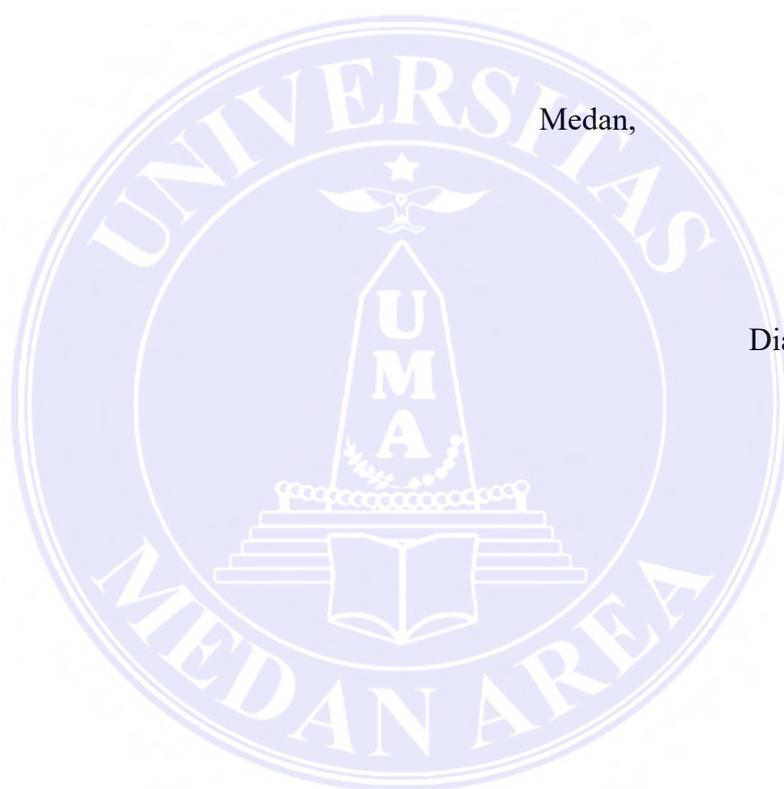
Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT, atas segala berkah, rahmat, dan karunia-Nya yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pengalaman, kekuatan, kesabaran, dan kesempatan kepada peneliti sehingga mampu menyelesaikan skripsi ini. Shalawat dan Salam kepada junjungan kita nabi besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyyah hingga zaman yang terang dengan cahaya islam. Sesungguhnya peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dan dukungan dari berbagai pihak, maka penulisan skripsi ini telah banyak menerima bantuan waktu, tenaga dan pikiran dari banyak pihak. Sehubungan dengan itu, maka pada kesempatan ini peneliti menyampaikan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT dengan segala rahmat serta karunia-Nya yang memberikan kekuatan bagi peneliti dalam menyelesaikan skripsi ini
2. Drs. M. Erwin Siregar, MBA., selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim
3. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc., Selaku Rektor Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi., M.Psi., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menyelesaikan penelitian ini.

5. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi., M.Si., selaku dosen pembimbing I, yang telah membimbing, mengingatkan dan memberikan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Ibu Endang Haryati, S.Psi., M.Psi., selaku dosen pembimbing II atas waktu, segala kritik, masukan, dan saran yang telah diberikan kepada peneliti guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
7. Ibu Nini Sriwahyuni, S.Psi., M.Pd., M.Psi., Psikolog selaku Ketua Sidang yang telah memberikan peneliti masukan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik
8. Bapak Azhar Aziz, S.Psi., M.A., selaku Dosen sekretaris atas waktu, segala kritik, masukan, dan saran yang telah diberikan kepada peneliti guna membuat penelitian ini menjadi lebih baik.
9. Seluruh Pihak di Hotel Cambridge Medan yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
10. Seluruh Dosen dan staf administrasi Fakultas Psikologi yang telah memberikan masukan dan dukungan serta membantu segala hal yang berbentuk administrasi selama pengerjaan skripsi ini.
11. Kepada mama dan tante-tante orang tua peneliti yang telah menjadi orang tua yang sangat luar biasa untuk saya dari lahir sampai sekarang, dan kepada keluarga saya, adik-adik Yaya, Ai, Dila serta abang-abang saya Chandra, Def, Deni dan Andhika selaku pacar saya, yang telah menjadi *support system* selalu mendukung, mendoakan, memberikan kasih sayang

yang luar biasa sehingga selalu ada motivasi untuk mengerjakan dan menyelesaikan skripsi ini.

12. Dan semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Amin



Medan,

02-08-2021

Peneliti

Dian Muthia Sari

DAFTAR ISI

| | |
|--|-----------|
| LEMBAR PENGESAHAN..... | i |
| SURAT PERNYATAAN..... | iii |
| MOTTO..... | iv |
| LEMBAR PERSEMBAHAN..... | v |
| ABSTRAK..... | vi |
| <i>ABSTRACT</i> | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | xi |
| DAFTAR TABEL..... | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| BAB I PENDAHULUAN..... | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 8 |
| C. Batasan Masalah..... | 9 |
| D. Rumusan Masalah..... | 9 |
| E. Tujuan Penelitian..... | 9 |
| F. Manfaat Penelitian..... | 9 |
| BAB II LANDASAN TEORITIS..... | 10 |
| A. Karyawan..... | 10 |
| 1. Pengertian Karyawan..... | 10 |
| 2. Fungsi Dan Peranan Karyawan..... | 12 |
| 3. Aspek-Aspek Karyawan..... | 15 |
| 4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan..... | 18 |
| B. Disiplin Kerja..... | 19 |
| 1. Pengertian Disiplin Kerja..... | 19 |
| 2. Jenis-jenis Disiplin Kerja..... | 21 |
| 3. Ciri-ciri Disiplin Kerja..... | 22 |
| 4. Indikator Disiplin Kerja..... | 25 |
| 5. Faktor-faktor Disiplin Kerja..... | 27 |
| 6. Aspek-aspek disiplin Kerja..... | 32 |
| C. Sub Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.. | 35 |
| D. Kerangka Konseptual..... | 38 |
| BAB III METODE PENELITIAN..... | 39 |
| A. Tipe Penelitian..... | 39 |
| B. Identifikasi Variabel penelitian..... | 39 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 40 |
| D. Populasi dan Sampel..... | 40 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 41 |
| F. Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 43 |
| G. Teknik Analisis Data..... | 44 |
| BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN..... | 46 |
| A. Orientasi Kacah..... | 46 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 47 |
| 1. Persiapan Administrasi..... | 47 |

| | |
|--|----|
| 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian..... | 48 |
| 3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian..... | 49 |
| C. Pelaksanaan Penelitian..... | 50 |
| D. Analisis Data Hasil Penelitian..... | 51 |
| E. Pembahasan..... | 72 |
| BAB V SIMPULAN DAN SARAN..... | 76 |
| A. Simpulan..... | 76 |
| B. Saran..... | 78 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 80 |
| LAMPIRAN..... | 82 |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| Tabel 4.1 Uji Validitas..... | 48 |
| Tabel 4.2 Uji Reliabilitas..... | 49 |
| Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Faktor Internal dan Faktor Eksternal..... | 52 |
| Tabel 4.4 Hasil KMO dan Bartlett's Test Faktor Internal dan Faktor Eksternal..... | 56 |
| Tabel 4.5 Hasil KMO dan Bartlett's Test Faktor Pembawaan, Kesadaran, Minat dan Motivasi, serta Pengaruh Pola Pikir..... | 56 |
| Tabel 4.6 Hasil KMO dan Bartlett's Test Faktor Contoh dan Tauladan, Nasehat, Latihan dan Lingkungan..... | 57 |
| Tabel 4.7 Analisis Statistik Deskriptif Faktor internal..... | 57 |
| Tabel 4.8 Rumus Kategorisasi..... | 58 |
| Tabel 4.9 Hasil Kategorisasi faktor Internal..... | 59 |
| Tabel 4.10 Analisis Statistik Deskriptif Faktor Eksternal..... | 60 |
| Tabel 4.11 Rumus Kategorisasi..... | 60 |
| Tabel 4.12 Hasil Kategorisasi faktor Eksternal..... | 61 |
| Tabel 4.13 Analisis Statistik Deskriptif Faktor internal dan Faktor Eksternal.... | 62 |
| Tabel 4.14 Analisis Statistik Deskriptif Pembawaan, Kesadaran, Minat dan Motivasi, serta Pengaruh Pola Pikir..... | 63 |
| Tabel 4.15 Analisis Statistik Deskriptif Contoh atau Tauladan, Nasehat, Latihan, dan Lingkungan..... | 64 |
| Tabel 4.16 Hasil Frekuensi dan Presentase Faktor Internal..... | 66 |
| Tabel 4.17 Hasil Frekuensi dan Presentase Faktor Eksternal..... | 67 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 38 |
| Gambar 4.1 Hasil Persentase Faktor Internal..... | 59 |
| Gambar 4.2 Hasil Persentase Faktor Eksternal..... | 61 |



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi dewasa ini mulai menyadari akan pentingnya sumber daya manusia untuk dapat tumbuh dan berkembangnya perusahaan, sehingga perusahaan membutuhkan orang – orang yang memiliki keterampilan serta kemampuan untuk bekerja serta memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam bekerja demi kelancaran dan kemajuan suatu perusahaan. Perusahaan sebagai organisasi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan finansial sangat dipengaruhi oleh karyawan sebagai salah satu sumber daya yang dimiliki perusahaan. Dalam usahanya memperoleh keuntungan finansial, Setiap perusahaan membutuhkan sumber daya manusia sebagai tenaga kerja untuk menjalankan setiap aktivitas yang ada di perusahaan. perusahaan seringkali menghadapi masalah yang berasal dari karyawan perusahaan itu sendiri. Hal ini disebabkan oleh kenyataan bahwa karyawan sebagai suatu sumber daya perusahaan yang tidak dapat diperlakukan sebagaimana sumber daya lain sesuai kehendak manajemen. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, rasio, rasa dan karsa. Semua potensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Suprana dan Ratnawati (2012), Perusahaan pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja individual yang setinggi-tingginya. Menyadari unsur manusia adalah faktor yang sangat penting di

dalam setiap perusahaan dan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai, maka diperlukan manajemen yang baik untuk dapat menjaga serta meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Pada setiap perusahaan biasanya ada bagian tersendiri yang mengelola dibidang ketenagakerjaan dan lazim disebut dengan bagian personalia. Oleh karena itu menjadi tugas bagian personalia untuk bertanggung jawab mulai dari merekrut pegawai hingga pada pemberhentian pegawai.

Menurut Rasyidi, Paranoan, dan Djumlani (2013), salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan dalam upaya peningkatan kualitas sumber daya manusia adalah peningkatan disiplin kerja karyawan. Sebesar apapun kemampuan yang dimiliki oleh manusia atau karyawan, namun apabila tidak diimbangi dengan pemahaman terhadap disiplin kerja yang baik, maka pekerjaan yang dilaksanakannya tidak akan menghasilkan pekerjaan yang baik, bahkan mungkin akan menimbulkan kegagalan dalam tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan disiplin kerja karyawan merupakan salah satu upaya yang harus dilakukan dalam suatu organisasi dengan harapan mereka memiliki rasa tanggung jawab untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Disiplin kerja karyawan juga merupakan masalah yang sering dihadapi suatu perusahaan terkait dengan cara kerja karyawan.

Paramita (2017), kedisiplinan membawa manfaat yang besar bagi pegawai itu sendiri maupun organisasi. Bagi pegawai kedisiplinan sangat bermanfaat dalam usaha mengembangkan kemampuan dirinya baik yang bersifat umum maupun keterampilan yang bersifat teknis. Kedisiplinan yang telah dijalankan

diharapkan akan mampu memberikan sikap mental pegawai kearah tindakan-tindakan yang positif dan merupakan landasan pokok dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja pegawai dalam organisasi. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung, akan membawa dampak yang sama terhadap para tenaga kerjanya. Oleh karena itu, setiap usaha untuk mempertahankan dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama dari setiap tenaga kerja mulai dari tingkat pimpinan sampai dengan tenaga kerja yang terendah.

Bangsawan (2013), disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran, dan ketulus ikhlisan atau dengan tanpa paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan seluruh peraturan dan kebijaksanaan perusahaan di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan maksimal dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja yang baik akan memudahkan perusahaan dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik bila karyawan memiliki kesadaran dan kesediaan untuk mentaati semua peraturan perusahaan, serta memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja akan mengurangi efisiensi perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015), mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja pada pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot

akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Hasibuan (2008), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila pegawai patuh pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

Helmi (1996), Pegawai yang memiliki disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mencuri-curi waktu, tapi juga upayanya dalam mentaati peraturan yang tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa, serta komitmennya dan loyalitas yang dimiliki pada organisasi akan tercermin dari bagaimana sikapnya dalam bekerja. Menurut Setiawan (2013), disiplin kerja pada dasarnya diukur dengan hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja yang efisiensi dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif inovatif dalam bekerja.

Sutrisno (2015), disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawainya. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian,

pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Riandari (2009), apabila disiplin kerja tidak baik sudah tentu sasaran-sasaran pembangunan tidak dapat dicapai tepat pada waktunya, bahkan sangat mempengaruhi berhasilnya pembangunan itu sendiri. Untuk merealisasikan hal tersebut, salah satu faktor yang harus ditempuh dalam mencapai keberhasilan pembangunan adalah dengan adanya peranan pimpinan terhadap kedisiplinan kerja para bawahannya

Paramita (2017), adanya kedisiplinan yang tegas dan jelas maka akan menimbulkan kepuasan kerja dan semangat kerja yang tinggi, sehingga pegawai memiliki rasa kesadaran yang tinggi untuk bekerja dengan baik. Banyak perusahaan mengalami hasil yang kurang memuaskan dalam penggunaan sumber daya manusia. Salah satu penyebabnya adalah penggunaan tenaga kerja yang kurang produktif dan tingkat kedisiplinan yang kurang baik. Aryani dan Sakban (2020), di dalam kehidupan sehari-hari, manusia membutuhkan peraturan dan ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun, peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Sutrisno (2015), kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari pegawainya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Peraturan dan ketentuan kerja pada pegawai sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak dilakukan. Seharusnya pegawai mengerti bahwa dengan adanya

peraturan dan ketentuan kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi pegawainya sendiri.

Setelah melakukan pra-survey kepada bagian SDM karyawan Hotel Cambridge Medan maka dapat dilihat bahwa yang memberikan kontribusi terbesar kepada prestasi kerja karyawan di Hotel Cambridge Medan terlihat bahwa yang memberikan permasalahan terbesar adalah disiplin kerja diikuti oleh faktor lainnya, hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja sangat buruk dalam penilaian kinerja karyawan. Seiring dengan meningkatnya fenomena permasalahan tidak disiplin yang terjadi di Hotel Cambridge Medan yang paling khas dari penelitian ini adalah adanya masih banyaknya karyawan yang datang terlambat bekerja, lambatnya karyawan dalam bekerja dikarenakan peralatan yang ada di kantor itu tidak memadai, adanya pemberian dispensasi yang terlalu banyak kepada karyawan seperti seringnya menunda pekerjaan, adanya karyawan yang melanggar tanda-tanda larangan seperti mengobrol disaat jam kerja. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar terhadap peraturan perusahaan, ada juga karyawan yang selalu disiplin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Berikut ini hasil kutipan wawancara interpersonal yang dilakukan dengan beberapa karyawan Hotel Cambridge Medan.

“Sering juga saya lihat selalu ada karyawan hotel ini termasuk saya sendiri yang tidak disiplin karena menurut saya pimpinan kurang tegas sehingga datang dan pulang tidak mengikuti jadwal peraturan yang sudah ditentukan”. (Wawancara interpersonal dengan karyawan X pada tanggal 08 February 2021)

“kurangnya pengawasan sehingga tugas yang seharusnya untuk dua atau tiga orang karyawan hotel dikerjakan oleh satu karyawan dan akhirnya tidak sempurna dalam pengerjaannya”. (Wawancara interpersonal dengan karyawan Y pada tanggal 08 February 2021).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dari beberapa karyawan, maka dapat disimpulkan bahwa yang terjadi pada perusahaan ini diantaranya ialah (1) masih ada sebagian dari karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya karyawan yang keluar dan masuk kantor pada saat jam kerja, hal tersebut dikarenakan kurangnya ketegasan pimpinan bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sehingga mengakibatkan penurunan minat dan motivasi kerja atau rendahnya motivasi kerja karyawan itu sendiri. (2) Struktur organisasi perusahaan yang ada, tidak menjelaskan tentang pembagian kerja sesuai dengan bidangnya, sehingga satu orang melakukan pekerjaan yang pada umumnya dilakukan oleh dua atau tiga orang. Tidak mengurangi kemungkinan bahwa banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada setiap karyawan tidak sebanding dengan gaji dan kesejahteraan yang diterima oleh karyawan, hal tersebut menyebabkan karyawan menjadi tidak efektif dalam bekerja dan mengurangi efisiensi perusahaan dimana pada akhirnya mengakibatkan kurangnya disiplin kerja yang dilakukan karyawan karena pengelolaan manajemen waktu yang buruk.

Hal ini juga diperkuat oleh Patmarina dan Erisna (2012) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung” mengatakan bahwa perpanjangan hari libur menyebabkan tingkat absensi yang cukup tinggi pada karyawan, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah, sehingga akan menyebabkan penurunan kinerja perusahaan dan produktivitas kerja karyawan.

Kemudian penelitian Sianipar (2017) yang berjudul “Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak” menjelaskan bahwa permasalahan yang terjadi yaitu dalam kedisiplinan karyawannya sehingga menghambat keberhasilan Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. Dari ketidakdisiplinan karyawan tersebut yang menghambat tujuan dari keberhasilan koperasi maka koperasi mempunyai aturan untuk pemberlakuan kedisiplinan atau Tata tertib karyawan di Koperasi tersebut. Tabel daftar hadir karyawan menunjukkan bahwa karyawan banyak yang tidak patuh terhadap aturan yang berlaku, bentuk pelanggaran kedisiplinan kerja tersebut yang termasuk kategori terlambat adalah karyawan yang masuk dan keluar kerja tidak tepat waktu dan untuk mengetahui kedisiplinan kerjapada karyawan yang ada di Koperasi Tirta Dharma maka peneliti akan mewawancarai karyawan dan manajer dikoperasi tersebut.

Berdasarkan beberapa hasil observasi wawancara yang peneliti lakukan, dan penelitian yang mendukung permasalahan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja karyawan sangat mempengaruhi perusahaan kedepannya. Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: ”Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan Hotel Cambridge Medan.”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan dari penjelasan tentang gambaran mengenai disiplin kerja dapat diidentifikasi masalah “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan Hotel Cambridge Medan” sebagai berikut :

1. Masih banyaknya karyawan yang datang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan, karyawan tidak disiplin dengan datang bekerja tidak tepat waktu, pergi keluar kantor saat jam kerja, dan bahkan pulang lebih awal.
2. Terkendalanya karyawan dalam bekerja, salah satu yang menyebabkan karyawan terkendala pada saat bekerja dikarenakan peralatan/ fasilitas yang ada pada perusahaan tersebut kurang memadai, karyawan kurang merasa nyaman pada saat bekerja ketika merasa ada hal yang menjadi kendala dalam pekerjaannya sehingga membuat karyawan menjadi kurang disiplin dalam bekerja
3. Pemberian dispensasi yang terlalu banyak kepada karyawan, karyawan sering kali menunda pekerjaan, sehingga mengakibatkan pekerjaan tersebut menumpuk dan selesai lewat dari batas waktu yang telah diberikan, sehingga akhirnya diberikan dispensasi, dimana hal tersebut tidak menjadikan karyawan untuk semakin disiplin kedepannya.
4. Karyawan melanggar tanda-tanda larangan yang telah ditentukan perusahaan, salah satu diantaranya ialah mengobrol disaat jam kerja, hal tersebut dapat dilakukan sesekali, namun terkadang hal tersebut juga bisa sangat mengganggu ketika suasana di kantor sedang sibuk atau *hectic* dan diburu *deadline*. Karena karyawan suka sekali berbicara, maka karyawan tidak akan segan untuk mengobrol walau kadang kondisi sedang tidak memungkinkan. Hal tersebut mampu mengurangi tingkat kedisiplinan karyawan.

5. Pimpinan yang kurang tegas dalam menegur karyawan yang hadir tidak tepat waktu bahkan pulang sebelum waktunya, dan bahkan pimpinan juga melakukan hal yang sama. Pemimpin perusahaan tersebut tidak selalu memberikan pengarahan kepada para karyawannya. Pemimpin lebih banyak memantau dan mengawasi saja, sehingga komunikasi yang terjadi diantara pemimpin dan karyawan pun jarang terjadi.

C. Batasan Masalah

Ruang lingkup yang luas dalam penelitian ini, membuat peneliti melakukan pembatasan masalah agar pembahasan lebih fokus dan terarah sesuai dengan masalah pokok yang tercantum dalam rumusan masalah. Adapun penelitian ini dibatasi pada studi identifikasi faktor-faktor disiplin kerja pada karyawan. Selain itu, penelitian ini hanya dilakukan di Hotel Cambridge Medan

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang peneliti lakukan, maka ditemukan masalah yang dirumuskan sebagai berikut: “Apakah ada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan Hotel Cambridge Medan?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah “Untuk menguji secara empiris dan mengetahui apakah ada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan Hotel Cambridge Medan.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis:

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya bidang psikologi, terutama yang berkaitan dengan psikologi industri dan organisasi. Penelitian ini juga diharapkan dapat bermanfaat dalam memperkaya bahan kepustakaan serta dapat dijadikan referensi maupun masukan bagi peneliti berikutnya yang melakukan penelitian mengenai hubungan disiplin kerja pada masa akan datang.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan, masukan dan referensi bagi pihak instansi dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan pada Hotel Cambridge Medan.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

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

Menurut Subri (2012), karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (berusia di rentang 15 hingga 64 tahun), atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang mereka produksi, dan jika mereka mau berkecimpung / berpartisipasi dalam aktivitas itu.

Menurut Hasibuan (2008), pengertian karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Menurut Hasibuan (2008), Karyawan sangatlah di butuhkan oleh setiap perusahaan atau lembaga, karena tanpa karyawan pekerjaan tidak bisa

terselesaikan dan tentunya perusahaan tidak dapat beroperasi. Itulah mengapa setiap perusahaan membutuhkan karyawan untuk setiap operasionalnya. Lalu supaya lebih jelas maka pada kesempatan kali ini kami akan memberikan penjelasan tentang karyawan dan jenisnya. Secara umum yang dimaksud dengan karyawan adalah orang yang bekerja di suatu perusahaan atau lembaga dan di gaji dengan uang. Atau karyawan dapat diartikan juga sebagai orang yang bertugas sebagai pekerja pada suatu perusahaan atau lembaga untuk melakukan operasional tempat kerjanya dengan balas jasa berupa uang.

Akbar (2017), Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Salah satu yang harus dilakukan karyawan dalam melakukan pekerjaannya yaitu komunikasi. Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publiknya harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan perusahaan.

Akbar (2017), khalayak dapat dibagi menjadi khalayak internal, yaitu mereka yang terlibat dalam pekerjaan internal organisasi yaitu karyawan itu sendiri dan keluarganya serta khalayak eksternal, yaitu khalayak yang berada di luar organisasi misalnya masyarakat sekitar, konsumen, pemerhati lingkungan dan investor. Saat ini, setiap pesan yang disampaikan tidak bisa dilakukan secara pukul rata ke semua orang. Setiap organisasi memiliki khalayak khususnya

Kepada khalayak yang terbatas inilah karyawan perusahaan harus senantiasa menjalin komunikasi baik internal maupun eksternal.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan karyawan adalah setiap orang yang memiliki batas usia produktif dalam melakukan sebuah pekerjaan baik itu menyumbangkan pikiran maupun tenaga, kemudian diberikan kompensasi sesuai kesepakatan.

2. Fungsi Dan Peranan Karyawan

Menurut Soedarjadi (2009), karyawan dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan, diantaranya adalah :

- a. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- b. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
- c. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
- d. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

Menurut Onibala, Saerang, Dotulong (2017), jika dikelompokkan berdasarkan statusnya, karyawan dalam perusahaan dapat dibagi menjadi dua fungsi dan peranan kelompok karyawan yaitu karyawan tetap dan karyawan tidak tetap.

a. Karyawan Tetap

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

hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan tidak tetap.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan tidak tetap merupakan karyawan yang hanya dipekerjakan ketika perusahaan membutuhkan tenaga kerja tambahan saja. Karyawan tidak tetap biasanya dapat diberhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan ketika perusahaan sudah tidak membutuhkan tenaga tambahan lagi. Jika dibandingkan dengan karyawan tetap, karyawan tidak tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih sedikit dan juga cenderung sedikit tidak aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan).

Menurut Purnama (2017), Fungsi dan peranan karyawan pada suatu tempat kerja umumnya di bagi menjadi 2 (dua) macam, yang diantaranya:

a. Karyawan Tetap

Karyawan yang berstatus tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak dengan perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja dengan jangka waktu yang tidak di tetapkan, dapat dikatakan juga permanen. Umumnya karyawan yang berstatus seperti ini mempunyai hak yang lebih dibandingkan dengan karyawan yang statusnya tidak tetap. Karyawan tetap dapat dikatakan juga karyawan yang aman, maksudnya dia sudah mendapatkan kepastian tentang pekerjaannya jadi tidak memikirkan kapan kontrak kerjanya akan habis, di perpanjang atau tidak, sehingga karyawan tetap hanya tinggal fokus saja kepada pekerjaannya.

b. Karyawan Tidak Tetap

Karyawan yang berstatus tidak tetap merupakan karyawan yang mempunyai perjanjian atau kontrak yang waktunya sudah ditentukan, biasanya karyawan jenis ini di pekerjaan perusahaan atau lembaga hanya ketika dibutuhkan saja. Karyawan tidak tetap umumnya dapat di berhentikan sewaktu-waktu oleh perusahaan atau lembaga tempat dia bekerja saat jasanya tidak dibutuhkan lagi. Karyawan tidak tetap memiliki hak yang cenderung lebih sedikit dibandingkan dengan karyawan tetap. Ciri karyawan yang berstatus tidak tetap misalnya di pekerjaan oleh perusahaan untuk jangka waktu tertentu, hubungan perusahaan dan karyawan kontrak tertulis dalam suatu perjanjian kontrak dengan jangka waktu tertentu, dan status karyawan hanya dapat diterapkan untuk pekerjaan tertentu saja.

Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara dokter dengan pasiennya, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

3. Aspek-Aspek Karyawan

Menurut Santoso dan Sunarya (2020), karyawan tentunya bertugas sesuai yang telah di tentukan oleh pimpinan atau atasannya. Umumnya karyawan bekerja tinggal melaksanakan tugas-tugas yang sudah di instruksikan saja, atau terkadang bisa juga mengekspresikan kreatifitasnya sesuai yang memberi instruksi saat bekerja. Kegesitan, ketepatan, ketelitian maupun kerapihan dalam bekerja merupakan hal-hal yang perlu di perhatikan oleh setiap karyawan, karena umumnya hal-hal seperti itu dapat menentukan penilaian karyawan oleh seorang pimpinan. Yang sering menjadi perhatian adalah ketepatan waktu atau kedisiplinan dalam bekerja, banyak sekali perusahaan yang sangat mementingkan hal tersebut dalam menilai karyawannya.

Santoso dan Sunarya (2020), relatif tidak sulit untuk menjadi seorang karyawan, jika sudah terbiasa dengan pekerjaan maka tidak perlu terlalu banyak berfikir mencari cara untuk memecahkan masalah dalam pekerjaan, karena biasanya pekerjaan yang dilakukan seperti rutinitas sehari-hari atau pekerjaan yang dilakukan hanya itu-itu saja. Tapi ada beberapa bidang tertentu yang dimana karyawan di haruskan untuk memecahkan permasalahan tertentu, tapi permasalahan tersebut tidaklah terlalu kompleks, karena semakin kompleks permasalahan akan ditangani oleh orang yang levelnya lebih tinggi dalam pekerjaan.

Di suatu tempat kerja biasanya ada beberapa karyawan yang dapat di katakan menonjol atau memiliki kemampuan yang lebih dalam memecahkan masalah, pimpinan pasti dapat menilai dan membedakan karyawan seperti itu dan tentunya

memiliki nilai yang lebih di matanya. Biasanya jika ada karyawan yang memiliki kemampuan lebih akan mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan dirinya lagi misalnya seperti diberikan biaya untuk kuliah lagi sehingga bisa naik jabatan di tempat dia bekerja.

Menurut Soedarjadi (2009), dalam perusahaan karyawan memiliki aspek kewajiban yang harus dijalankan, seperti :

a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Pendapat lain dikemukakan oleh Wirawan (2009), yang menjelaskan bahwa ada tiga kategori utama yang menjadi aspek dari karyawan, antara lain sebagai berikut:

a. Hasil kerja

Merupakan sesuatu yang dihasilkan oleh seorang karyawan berdasarkan kualitas dan kuantitas kerja yang telah diberikan oleh karyawan tersebut. Hasil kerja juga dapat ditinjau dari keterampilan dan keahlian kerja seorang karyawan.

b. Perilaku kerja

Merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan dalam lingkungan kerjanya. Perilaku kerja terbagi kedalam dua faktor utama, yakni perilaku pribadi yakni adalah sikap yang ditunjukkan secara individual oleh seorang karyawan, sedangkan yang kedua adalah perilaku kerja yang merupakan sikap yang ditunjukkan seorang karyawan terkait dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya, seperti disiplin kerja, kerjasama dengan karyawan lain, *attitude* dan hal lainnya.

c. Sifat pribadi

Merupakan sifat yang dimiliki secara individu oleh setiap karyawan, atau yang dapat dikatakan sifat bawaan yang ada dalam diri seorang karyawan. Sifat pribadi juga dapat dimaksud dengan watak seseorang yang dapat mempengaruhi tingkat kerjanya sebagai seorang karyawan.

Dari pendapat berapa ahli di atas dapat disimpulkan aspek-aspek karyawan mencakup, melaksanakan pekerjaan yang baik akan mendapatkan hasil yang baik juga, kepatuhan dalam bekerja berasal dari perilaku karyawan selama bekerja, dan menciptakan ketenangan dalam bekerja.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Slamet (2007), Disiplin berasal dari akar kata “*disciple*“ yang berarti belajar. Disiplin merupakan arahan untuk melatih dan membentuk seseorang melakukan sesuatu menjadi lebih baik. Disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara objektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi.

Menurut Siswanto (2003) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja menurut Wursanto (2000) adalah “Keadaan yang menyebabkan/memberikan dorongan kepada karyawan untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma/peraturan yang telah ditetapkan”.

Menurut Nitisemito (2012) disiplin kerja adalah “Sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis”. Di sisi lain, menurut Wardana (2008), disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada.

Dari definisi-definisi tersebut jelas sekali bahwa arah dan tujuan disiplin kerja pada dasarnya adalah keharmonisan dan kewajaran kehidupan kelompok atau organisasi, baik organisasi formal maupun organisasi nonformal. Keharmonisan atau kewajaran kehidupan organisasi tersebut hanya akan mungkin tercapai apabila hubungan antar anggota kelompok atau organisasi tersebut dilakukan pada ukuran-ukuran dan nilai yang telah disepakati bersama, dengan penuh kesadaran. Jadi dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketekunan, ketaatan, kegiatan, sikap yang sangat hormat yang nampak sesuai dengan tata aturan yang telah disepakati bersama antara organisasi dan karyawannya.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat timbul dari dalam diri sendiri dan juga dari perintah Terry dan Rue (2005), terdiri dari ;

- a. *Self imposed discipline*, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command discipline*, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Dalam setiap organisasi atau perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Namun kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk tetap menjaga agar disiplin terpelihara maka perlu melaksanakan kegiatan pendisiplinan. Menurut Handoko (2004), Kegiatan pendisiplinan terdiri dari ;

- a. Disiplin *Preventif* merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standart dan aturan, sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan dan pelanggaran. Lebih utama dalam hal ini adalah dapat ditumbuhkan “*Self Dicipline*” pada setiap karyawan tanpa kecuali. Untuk memungkinkan iklim yang penuh disiplin tanpa paksaan tersebut perlu kiranya standar itu sendiri bagi setiap karyawan, dengan demikian dapat dicegah kemungkinan-kemungkinan timbulnya pelanggaran-pelanggaran atau penyimpangan dari standar yang ditentukan;
- b. Disiplin *Korektif* merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman atau tindakanpendisiplinan (*disiplin action*) yang wujudnya berupa *scorsing*.

Berdasarkan penjelasan berapa ahli di atas dapat disimpulkan jenis-jenis dalam bekerja yaitu, disiplin yang berasal dari diri sendiri secara sadar dan disiplin yang berupa paksaan dari perusahaan.

3. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2013), disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut: (a) adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat; (b) adanya perilaku yang dikendalikan; (c) adanya ketaatan. Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain

Nitisemito (2012), salah satu tugas yang paling sulit bagi seorang atasan adalah bagaimana menegakkan disiplin kerja secara tepat. Jika karyawan melanggar aturan tata tertib, seperti terlalu sering terlambat atau membolos kerja, berkelahi, tidak jujur atau bertingkah laku lain yang dapat merusak kelancaran kerja suatu bagian, atasan harus turun tangan. Kesalahan semacam itu harus dihukum dan atasan harus mengusahakan agar tingkah laku seperti itu tidak terulang.

Rivai (2011), ada beberapa ciri menegakkan disiplin kerja dalam suatu perusahaan, yaitu sebagai berikut:

- a. Disiplin Harus Ditegakkan Seketika, hukuman harus dijatuhkan sesegera mungkin setelah terjadi pelanggaran Jangan sampai terlambat, karena jika terlambat akan kurang efektif.
- b. Disiplin Harus Didahului Peringatan Dini, dengan peringatan dini dimaksudkan bahwa semua karyawan harus benar-benar tahu secara pasti tindakan-tindakan mana yang dibenarkan dan mana yang tidak.

- c. Disiplin Harus Konsisten, konsisten artinya seluruh karyawan yang melakukan pelanggaran akan diganjar hukuman yang sama. Jangan sampai terjadi pengecualian, mungkin karena alasan masa kerja telah lama, punya keterampilan yang tinggi atau karena mempunyai hubungan dengan atasan itu sendiri.
- d. Disiplin Harus Impersonal, seorang atasan sebaiknya jangan menegakkan disiplin dengan perasaan marah atau emosi. Jika ada perasaan semacam ini ada baiknya atasan menunggu beberapa menit agar rasa marah dan emosinya reda sebelum mendisiplinkan karyawan tersebut. Pada akhir pembicaraan sebaiknya diberikan suatu pengarahan yang positif guna memperkuat jalinan hubungan antara karyawan dan atasan.
- e. Disiplin Harus Setimpal, hukuman itu setimpal artinya bahwa hukuman itu layak dan sesuai dengan tindak pelanggaran yang dilakukan. Tidak terlalu ringan dan juga tidak terlalu berat. Jika hukuman terlalu ringan, hukuman itu akan dianggap sepele oleh pelaku pelanggaran dan jika terlalu berat mungkin akan menimbulkan kegelisahan dan menurunkan prestasi.

Pendapat lain dikemukakan Menurut Handoko (2004) yang menjelaskan bahwa adapun ciri-ciri disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin Preventif yaitu: kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif yaitu: kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang mencoba untuk menghindari

pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplin.

Disiplin Progresif yaitu: kegiatan memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuan dari disiplin progresif ini agar karyawan untuk mengambil tindakan-tindakan korektif sebelum mendapat hukuman yang lebih serius.

Berdasarkan pendapat dari beberapa para ahli diatas, maka dapat disimpulkan disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu dan kemudian.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siagian (2008), indikator pengukuran disiplin kerja karyawan terbagi kedalam beberapa indikator, antara lain:

- a. Penggunaan waktu secara efektif, meliputi:
 - 1) Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas,
 - 2) Penghematan waktu dalam melaksanakan tugas;
- b. Ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan, meliputi:
 - 1) Ketaatan terhadap jam kerja
 - 2) Ketaatan terhadap pimpinan,
 - 3) Ketaatan terhadap prosedur dan metode kerja;

c. Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, Meliputi:

- 1) Melakukan pekerjaan sesuai dengan rencana,
- 2) Mengevaluasi hasil pekerjaan,
- 3) Keberanian menerima resiko kesalahan.

d. Sanksi Hukuman

Kesetiaan / Patuh pada peraturan dan tata tertib yang ada. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut.

e. Ketegasan

Dapat diartikan sebagai sikap menghargai, patuh, taat terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku di tempat kerja yang dilakukan secara rela dengan penuh tanggung jawab dan siap untuk menerima sanksi jika melanggar tugas dan wewenang.

Sedangkan menurut Helmi (1996) terdapat beberapa indikator dari disiplin kerja yang meliputi:

a. Kehadiran

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

b. Taat terhadap peraturan

Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.

c. Komitmen dan loyal pada organisasi

Yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja. Sebaliknya, perilaku yang sering menunjukkan ketidakdisiplinan atau melanggar peraturan terlihat dari tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja rendah

Pendapat lain dikemukakan oleh Singodimedjo dalam Sutrisno (2015) adalah sebagai berikut:

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

Berdasarkan berapa ahli di atas dapat disimpulkan indikator disiplin dalam bekerja yaitu, penggunaan waktu yang sebaik mungkin, taat pada semua aturan, komitmen pada perusahaan dan ketegasan dalam bekerja.

5. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Aryani dan Sakban (2020), disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya dengan disiplin kerja yang juga memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku disiplin dimana disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari perilaku manusia. Faktor-faktor yang dimaksud menurut Arisandy (2004) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang mencakup:

- a. Tujuan dan kemampuan, yakni pekerjaan yang dibebankan pada seorang karyawan harus sesuai dengan kemampuannya supaya karyawan dapat bekerja dengan sungguh dan disiplin dalam mengerjakan tugasnya
- b. Teladan pimpinan, yakni teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya
- c. Balas jasa, yakni untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik maka perusahaan harus memberikan balas jasa yang memang sesuai dengan haknya
- d. Keadilan, yakni penyamarataan perlakuan terhadap bawahan karena pada dasarnya setiap manusia menganggap dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan orang lain

- e. Pengawasan, melekat yakni memberikan pengawasan langsung kepada para bawahan sehingga dengan demikian para karyawan akan merasa mendapat perhatian, pengarahan dan pengawasan dari atasannya
- f. Sanksi hukuman, yaitu pemberian sanksi terhadap para karyawan yang terbukti telah melanggar peraturan yang berlaku
- g. Ketegasan, yaitu ketegasan sikap yang dimiliki oleh atasan untuk menghukum para karyawan yang melakukan kesalahan
- h. Hubungan kemanusiaan, yaitu hubungan baik yang bersifat vertikal maupun horizontal yakni hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja.

Helmi (1996), Faktor-faktor disiplin kerja dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional). Dimana faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi tegak tidaknya suatu disiplin kerja dalam suatu perusahaan. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2015), faktor-faktor tersebut antara lain:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan
- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Pendapat lain dikemukakan oleh Djoko, dkk (2008) yang menjelaskan bahwa kedisiplinan seseorang tentu berbeda antara yang satu dengan yang lainnya. Ada dua faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kedisiplinan dalam diri seseorang, antara lain:

a. Faktor intern

Faktor intern adalah faktor yang terdapat dalam diri orang yang bersangkutan, adapun faktor intern tersebut adalah :

1) Faktor Pembawaan.

Menurut aliran nativisme bahwa nasib seseorang itu sebagian besar berpusat pada pembawaannya, sedangkan pengaruh lingkungan hidupnya sedikit saja. Baik buruknya perkembangan seseorang sepenuhnya bergantung pada pembawaannya. Pendapat ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan orang berdisiplin adalah pembawaan yang merupakan warisan atau keturunan.

2) Faktor Kesadaran.

Kesadaran adalah hati yang terbuka atas pikiran yang telah terbuka tentang apa yang telah dikerjakan. Disiplin akan lebih mudah ditegakkan bila timbul dari kesadaran setiap insan untuk selalu berbuat sesuai dengan aturan tanpa paksaan dari luar. Berdasarkan pernyataan tersebut

menunjukkan jika seseorang memiliki kesadaran atau pikirannya telah terbuka untuk melaksanakan disiplin maka dia pun akan melaksanakannya.

3) Faktor Minat dan Motivasi.

Minat adalah suatu perangkat manfaat yang terdiri dari kombinasi, perpaduan dan campuran dari berbagai perasaan, harapan, prasangka, cemas, takut dan kecenderungan lain yang bisa mengarahkan individu kepada suatu pilihan tertentu. Minat muncul dari dalam diri sendiri seseorang tersebut, biasanya minat bisa muncul karena keadaan sekitar orang tersebut berada. Semakin baik lingkungannya maka minat yang timbul akan semakin baik. Sedangkan motivasi adalah suatu dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu.

4) Faktor Pengaruh Pola Pikir

Pola pikir dalam diri seseorang yang telah ada terlebih dulu sebelum tertuang dalam perbuatan sangat berpengaruh dalam melakukan suatu kehendak atau keinginan. Jika seseorang mulai berpikir akan pentingnya disiplin maka ia akan melakukannya.

b. Faktor Ekstern

Faktor ekstern adalah faktor yang timbul dari luar diri seseorang yang bersangkutan, faktor ekstern tersebut adalah :

1) Faktor Contoh atau Teladan.

Contoh atau teladan adalah perbuatan dan tindakan sehari-hari dari seseorang yang berpengaruh.

2) Faktor Nasehat

Nasehat yang baik akan menjadikan seseorang untuk berbuat yang lebih teratur dari perbuatan yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan demikian seseorang akan melatih dirinya untuk berdisiplin sesuai dengan nasehat yang sudah diterimanya.

3) Faktor Latihan.

Latihan melakukan sesuatu dengan penuh disiplin yang baik dapat dilakukan sejak kecil dan terus-menerus akan menjadikannya terbiasa melaksanakannya, jadi dalam hal disiplin yang ada pada seseorang selain berasal dari pembawaan bisa dikembangkan melalui latihan secara terus-terusan.

4) Faktor Lingkungan.

Menurut F. Patty dalam Baharuddin (2017), Lingkungan merupakan sesuatu yang mengelilingi individu di dalam hidupnya, baik dalam bentuk lingkungan fisik seperti orangtua, rumah, kawan bermain, dan masyarakat sekitar maupun dalam bentuk lingkungan psikologis seperti perasaan-perasaan yang dialami, cita-cita, persoalan-persoalan yang dihadapi dan sebagainya.

Berdasarkan dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa, berkaitan dengan faktor lingkungan, disiplin kerja tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar

dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen perubahan perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka

6. Aspek-aspek disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa aspek dan bentuk disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin preventif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

b. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan

c. Disiplin progresif Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang

Setiap manusia memiliki tujuan tertentu dalam melaksanakan sikap dan perbuatannya, sedangkan tujuan dari disiplin menurut White (2009) ialah Pemerintah atas diri, menaklukkan kuasa kemauan, perbaiki kebiasaan-kebiasaan, hancurkan benteng syetan, menghormati kedua orang tua dan ilahi, dan penurutan atas dasar prinsip, bukan paksaan.

Menurut Nitisemito (2012) ada beberapa hal mengenai aspek disiplin karyawan yaitu:

a. Ancaman,

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

b. Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

c. Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

d. Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para karyawan akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

e. Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan perusahaan serta sesuai dengan kemampuan dari karyawan.

f. Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan.

Dapat disimpulkan, tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya

C. Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2008) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, lebih baik yang tertulismaupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Disiplin kerja dapat terjadi karena dasar dari dalam diri seseorang untuk melakukannya atau paksaan dari atasan atau pimpinan dalam sebuah lembaga, organisasi ataupun perusahaan. Seperti pendapat yang dikemukakan oleh Terry dan Rue (2005), yang menjelaskan bahwa disiplin kerja yang berasal dari dalam diri seseorang disebut dengan self imposed discipline, yaitu kedisiplinan yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja yang terjadi karena paksaan disebut dengan command

dicipline, yaitu disiplin yang timbul karena paksaan perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Agar disiplin kerja dapat berjalan dengan baik, perlu adanya faktor-faktor yang ikut serta dalam meningkatkan disiplin kerja. Menurut Arisandy (2004), disiplin kerja tentu saja tidak terjadi dengan sendirinya, karena perilaku manusia itu sendiri di bentuk karena adanya faktor-faktor yang mendasarinya. Sama halnya dengan disiplin kerja yang juga memiliki beberapa faktor yang berpengaruh terhadap pembentukan perilaku disiplin dimana disiplin kerja merupakan salah satu bentuk dari perilaku manusia.

Berdasarkan hasil penelitian pertama yang dilakukan oleh Mutohar (2018), dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa faktor-faktor disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dipengaruhi oleh tiga faktor utama sebesar 81,996% dengan rincian sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang meliputi faktor keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, dan hubungan kemanusiaan yang secara bersama-sama menjelaskan disiplin kerja sebesar 41,662%.

2. Kompensasi, baik finansial maupun non finansial. Dalam penelitian ini meliputi balas jasa, perlakuan yang adil dan pemberian sanksi yang secara bersama – sama menjelaskan disiplin kerja sebesar 29,122%.
3. Kemampuan pegawai, menjelaskan disiplin kerja sebesar 11,212%.

Penelitian kedua dilakukan oleh Sampeliling. (2015), dengan judul “Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor - faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari Seluruh variabel bebas yang digunakan yang terdiri dari kepedulian kepemimpinan, kompensasi, keteladanan dan pengawasan berpengaruh positif terhadap kedisiplinan pegawai, sedangkan untuk perhatian pimpinan menjadi variabel yang lebih dominan dari enam variabel yang ada dengan memperoleh nilai 0,199 (19,9%) dan nilai t sebesar 2,438.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Saputri dan Luturlean. 2019, dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Solo”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor apa saja yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Solo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja karyawan kantor pos dalam kategori sangat baik. Hasil analisis faktor juga menunjukkan bahwa terbentuk tiga faktor yang juga termasuk dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. Pos Indonesia Cabang Solo yaitu kepemimpinan, kepastian hukum, dan hubungan kemanusiaan.

Berdasarkan dari ketiga penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti lain, maka dapat disimpulkan bahwa ada berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Faktor-faktor tersebut dapat berasal dari dalam diri karyawan, internal perusahaan maupun eksternal perusahaan. Namun dari ketiga penelitian tersebut, hal yang sangat mendominasi faktor-faktor disiplin kerja karyawan adalah kepemimpinan dan kompensasi.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan factor-faktor diantaranya: Faktor Pembawaan, Kesadaran, Minat dan Motivasi, pengaruh pola pikir, contoh dan tauladan, nasehat, Latihan, serta lingkungan.

1. Menurut Djoko, dkk (2008), Nasib seseorang itu sebagian besar berpusat pada pembawaannya. Baik buruknya perkembangan seseorang sepenuhnya bergantung pada pembawaannya, sehingga menunjukkan bahwa hal tersebut menyebabkan setiap individu berdisiplin karena pembawaan yang merupakan warisan atau keturunan. Menurut Yasin (2011), Pembawaan dan latihan memang sangat berpengaruh dalam kedisiplinan, perubahan dari lahir yang ditunjang latihan bisa dikembangkan jika terpengaruh oleh suatu kelompok yang berdisiplin sehingga menghasilkan individu yang disiplin juga. Hal tersebut menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menyebabkan orang bersikap disiplin adalah pembawaan yang merupakan warisan dari keturunannya dimana keturunan dan lingkungan berpengaruh dalam menghasilkan setiap dan tiap-tiap perilaku.

2. Menurut Djoko, dkk (2008), disiplin akan lebih mudah ditegakkan apabila timbulnya kesadaran dari setiap individu untuk selalu berbuat sesuai dengan aturan (disiplin) tanpa ada paksaan dari luar. Jika setiap individu memiliki kesadaran pada dirinya, maka individu tersebut akan disiplin dalam pelaksanaan kegiatannya. Menurut Polpoke, Nursaid dan Nurhasanah (2019), Apabila seseorang memiliki kesadaran atau pikirannya telah terbuka untuk melaksanakan disiplin maka ia pun akan melakukannya tanpa paksaan dari luar.
3. Menurut Djoko, dkk (2008), Apabila minat dan motivasi seseorang dalam berdisiplin sangat besar maka individu tersebut dengan sendirinya akan berperilaku disiplin tanpa menunggu dorongan dari luar. Ketika individu mendapatkan motivasi dan dorongan psikis, maka individu tersebut akan memiliki semangat dan kekuatan yang lebih. Minat dan motivasi sangat berpengaruh dalam meningkatkan keinginan yang ada dalam diri seseorang dalam berdisiplin. Menurut Suryadhana (2010), Motivasi atau pemberian dorongan kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas yang dikerjakan setiap pegawai sesuai aturan dan pengarahan. Motivasi kerja pegawai mempunyai andil besar dalam meningkatkan disiplin pegawai, dan pegawai akan termotivasi apabila kebutuhan baik fisik maupun psikologis terpenuhi.
4. Menurut Djoko, dkk (2008), Pola pikir dalam diri seseorang yang telah ada terlebih dulu sebelum tertuang dalam perbuatan sangat berpengaruh dalam melakukan suatu kehendak atau keinginan. Jika seseorang mulai

berpikir akan pentingnya disiplin maka ia akan melakukannya. Menurut Pribadi dan Herlena (2016), budaya organisasi membentuk pola pikir sehingga mengarahkan seseorang untuk bekerja sesuai standar perusahaan yang merupakan bentuk dari salah satu sikap dan perilaku disiplin.

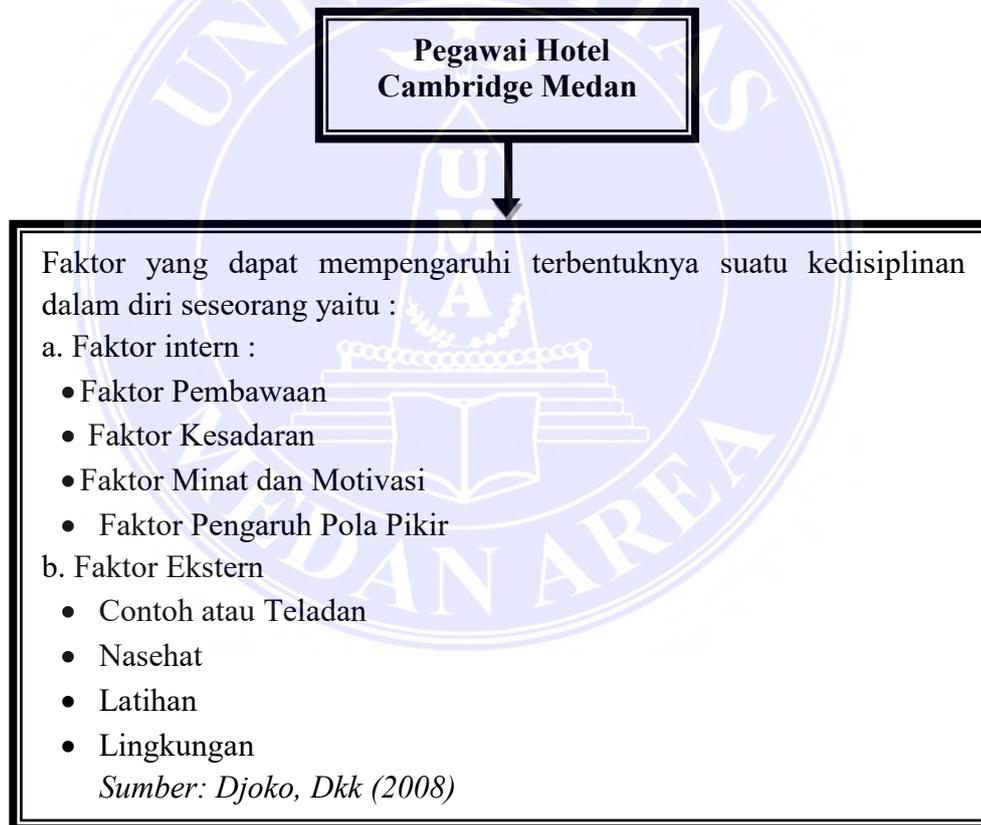
5. Menurut Djoko, dkk (2008), Contoh dan Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Apa yang dilakukan pimpinan pada perusahaan pada umumnya akan di contoh oleh karyawannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan contoh dan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Menurut Saputri, dan Luturlean (2019) dalam penelitiannya, Keteladanan pimpinan sangat penting, karena di dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.
6. Menurut Djoko, dkk (2008), Nasehat yang baik akan menjadikan setiap individu untuk berbuat yang lebih teratur dari perbuatan yang telah dilakukan sebelumnya. Dengan demikian individu tersebut akan melatih dirinya untuk berdisiplin sesuai dengan nasehat yang sudah diterimanya. Menurut Ilahi, Mukzam, dan Prasetya (2017), Rekan kerja yang memberi dorongan moril berupa nasihat membantu karyawan dalam berperilaku

dalam perusahaan. Pengawasan atau supervisi yang memberikan nasihat mengarahkan karyawannya agar bekerja sesuai dengan ketentuan perusahaan sehingga karyawan menjadi lebih disiplin nantinya.

7. Menurut Djoko, dkk (2008), Latihan dalam melakukan sesuatu secara disiplin dapat dilaksanakan sejak kecil dan terus-menerus, dimana hal tersebut akan menjadikan setiap individu terbiasa melakukannya, sehingga dalam hal disiplin yang ada pada setiap individu bisa dikembangkan melalui latihan secara terus-terusan. Menurut Liana dan Irawati (2014), pelatihan-pelatihan seminar tentang motivasi untuk pengembangan diri akan mendorong karyawan untuk mampu menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggung jawab dan tepat waktu, sehingga karyawan menjadi disiplin dalam bekerja.
8. Menurut Djoko, dkk (2008), Lingkungan organisasi/perusahaan di dalam keseharian berkegiatan sebagai karyawan organisasi/perusahaan telah terbiasa melakukan kegiatan yang tertib dan teratur karena lingkungan yang mendukung serta memaksanya untuk berdisiplin. Sehingga lingkungan sangat berpengaruh bagi disiplin kerja setiap karyawan pada organisasi/perusahaan. Menurut Marimin (2011), Dalam suatu organisasi, pemimpin sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif mampu meningkatkan disiplin kerja bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi berupa kinerja yang lebih baik lagi.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan beberapa penjelasan para ahli yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, peneliti tertarik menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Djoko, dkk (2008), hal tersebut dikarenakan peneliti telah menemukan fenomena dengan faktor yang terlihat paling berpengaruh terhadap disiplin kerja pada pegawai Hotel Cambridge Medan, berikut ditampilkan kerangka konseptual dalam penelitian ini, yaitu:



Gambar 2.1 Kerangka konseptual Identifikasi Faktor-faktor Disiplin Kerja

BAB III METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian maka penelitian ini menggunakan rancangan penelitian deskriptif kuantitatif, yaitu menjelaskan hubungan antar variabel dengan menganalisis data numerik (angka) menggunakan metode statistik melalui pengujian hipotesis.

Penelitian ini merupakan penelitian mix methods, yaitu suatu langkah penelitian dengan menggabungkan dua bentuk pendekatan dalam penelitian, yaitu kualitatif dan kuantitatif. Creswell (2010), Mix Method merupakan pendekatan penelitian yang mengkombinasikan antara penelitian kualitatif dengan penelitian kuantitatif. Sedangkan menurut Sugiyono (2012) mix methods adalah metode penelitian dengan mengkombinasikan antara dua metode penelitian sekaligus, kualitatif dan kuantitatif dalam suatu kegiatan penelitian, sehingga akan diperoleh data yang lebih komprehensif, valid, reliabel, dan objektif.

B. Identifikasi Variabel penelitian

Adapun variable yang menjadi inti penelitian ini adalah “Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada Hotel Cambrigde Medan”. Untuk dapat menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu perlu mendefenisikan variable utama dipakai dalam penelitian, Dalam penelitian ini hanya menggunakan satu variabel yaitu variabel terikat. Variabel terikat yang dimaksud adalah faktor disiplin kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Di dalam penelitian, perlu diberikan definisi operasional pada setiap variabel yang berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut. Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah faktor disiplin kerja. Faktor disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi segala aturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan, seperti

1. Faktor Intern : faktor yang ada dalam diri individu
 - a. Pembawaan : kecenderungan untuk bertumbuh dan berkembang bagi manusia menurut pola-pola, ciri-ciri, dan sifat-sifat tertentu, yang timbul saat masa konsepsi dan berlaku sepanjang hidup seseorang.
 - b. Kesadaran : kemampuan untuk mengenali perasaan dan mengapa seseorang merasakannya seperti itu dan pengaruh perilaku seseorang terhadap orang lain.
 - c. Minat dan Motivasi : Minat merupakan rasa suka atau ketertarikan seseorang terhadap suatu hal tertentu. Sementara itu, motivasi adalah dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu kegiatan.
 - d. Pengaruh Pola Pikir : cara menilai dan memberikan kesimpulan terhadap sesuatu berdasarkan sudut pandang tertentu.
2. Faktor Ekstern : faktor yang berasal dari lingkungan luar
 - a. Contoh atau Teladan : penanaman akhlak, adab, dan kebiasaan-kebiasaan baik yang seharusnya diajarkan dan dibiasakan dengan memberikan contoh nyata.

- b. Nasehat : suatu petunjuk yang memuat pelajaran terpetik dan baik dari pemberi yang bisa dijadikan sebagai bahan referensi ataupun alasan bagi seseorang untuk melakukan suatu hal.
- c. Latihan : berbagai usaha pengenalan untuk mengembangkan kinerja tenaga kerja pada pekerjaan yang dipikulnya atau juga sesuatu berkaitan dengan pekerjaannya.
- d. Lingkungan : segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Pengertian populasi menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terjadi atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas atau karakter tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan

Berdasarkan pengertian di atas, populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat tertentu yang berkaitan dengan masalah dalam penelitian, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Hotel Cambridge Medan yang berjumlah 150 orang karyawan.

2. Sampel

Menurut Widayat (2004), sampel adalah suatu sub kelompok dari populasi yang dipilih dalam penelitian. Selain itu adanya pengambilan sampel dimaksudkan untuk memperoleh keterangan mengenai obyek-obyek penelitian

dengan cara mengamati sebagian populasi. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Hotel Cambridge Medan yang menjadi populasi penelitian yang berjumlah 150 karyawan.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah total sampling. Menurut Arikunto (2006) total sampling adalah pengambilan sampel yang sama dengan jumlah populasi yang ada. Alasan peneliti memilih teknik penarikan sampel total sampling dikarenakan jumlah dari populasi sangat sedikit sehingga mengharuskan peneliti untuk menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian agar penelitian dapat dilakukan secara lebih akurat.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan datanya *mix method* jadi peneliti menggunakan teknik dalam penelitian ini adalah :

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu dengan mengadakan pengamatan langsung pada objek penelitian.
2. Wawancara (*interview*) yaitu peneliti memperoleh keterangan dengan cara melakukan Tanya jawab dengan pihak pihak yang terkait seperti bagian penjualan dan keuangan untuk memberikan data yang di perlukan.
3. Skala Berbentuk Angket (*Questionnaire*), yaitu pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan/angket yang sudah dipersiapkan sebelumnya dan diberikan kepada responden. Dimana responden memilih salah satu jawaban yang telah disediakan dalam daftar pertanyaan. Adapun

skala yang digunakan untuk variabel penelitian ialah skala Faktor Disiplin Kerja

Skala faktor disiplin kerja yang digunakan pada penelitian ini adalah skala faktor disiplin kerja menurut Djoko, dkk (2008), yang meliputi: 1) Faktor internal, seperti: faktor pembawaan, faktor kesadaran, faktor minat dan motivasi dan faktor pengaruh pola fikir. 2) Faktor eksternal, seperti: faktor contoh atau teladan, faktor nasehat, faktor latihan dan faktor lingkungan.

Kemudian, Sugiyono (2012) menjelaskan bahwa jawaban setiap aitem instrument yang menggunakan skala Likert mempunyai gradasi dari sangat positif sampai negatif. Peneliti memperlihatkan tujuan ukur, metode penskalaan dan format aitem yang dipilih, sehingga respon yang disajikan dalam skala adalah dalam bentuk pilihan jawaban yang terdiri dari empat jawaban kesesuaian antara responden dengan pernyataan yang disajikan. Jawaban kesesuaian antar responden dengan pernyataan yang disajikan tersebut nilai bobot angket yang ditentukan yaitu:

Tabel 3.4.
Bobot Nilai Angka

| No. | Item Instrumen | Bobot |
|-----|---------------------------|-------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 4 |
| 2 | Setuju (S) | 3 |
| 3 | Tidak Setuju (TS) | 2 |
| 4 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

Sumber: Sugiyono (2012)

Skala ini tidak mencantumkan jawaban netral (N) pada alternatif jawaban yang disediakan, sebab menurut Lawrence (2000), yaitu:

- a) Kategori netral mempunyai arti ganda sehingga tidak dapat dinilai kecenderungannya (sesuai atau tidak sesuai).

- b) Tersedianya jawaban di tengah dapat menimbulkan kecenderungan untuk memilih jawaban tengah tersebut bagi subjek yang ragu-ragu atas arah kecenderungan jawabannya.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah suatu kuisioner layak digunakan sebagai instrumen penelitian. Validitas menunjukkan seberapa nyata suatu pengujian mengukur apa yang seharusnya diukur. Pengukur dikatakan valid jika mengukur tujuannya dengan nyata atau benar. Reliabilitas menunjukkan akurasi dan konsisten dari pengukurannya. Dikatakan konsisten jika beberapa pengukuran terhadap subjek yang sama diperoleh hasil yang tidak berbeda.

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 26.00 dengan kriteria sebagai berikut :

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid.

Jika $r_{hitung} \text{ positif atau } r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Metode yang digunakan adalah metode *Cronbach's Alpha*. Metode ini diukur berdasarkan *rating scale alpha Cronbach* 0 sampai 1. Sugiyono (2012), *rating scale* yaitu berupa data mentah yang didapat berupa angka kemudian ditafsirkan dalam pengertian kualitatif. Jika skala itu

dikelompok kedalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

Nilai alpha Cronbach 0,00 s.d. 0,20, berarti kurang reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,21 s.d. 0,40, berarti agak reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,41 s.d. 0,60, berarti cukup reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,61 s.d. 0,80, berarti reliabel

Nilai alpha Cronbach 0,81 s.d. 1,00, berarti sangat reliable

G. Teknik Analisis Data

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

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

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

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

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

Keterangan :

- P : Persentase
- F : Frekuensi
- N : Jumlah sampel
- 100% : Bilangan tetap

Sebelum data-data yang terkumpul dianalisa, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas. Pengukuran uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data penelitian kedua variabel terdistribusi secara normal. Hal ini berarti bahwa uji normalitas diperlukan untuk menjawab pertanyaan apakah syarat sampel yang representatif terpenuhi atau tidak, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasi pada populasi.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Berdasarkan tanggapan konsumen terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja tergolong baik. Hal tersebut dikarenakan dari seluruh hasil yang diberikan responden, sebanyak 62.16% menjawab dengan sangat setuju, dan 26.55% menjawab setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diberikan oleh peneliti mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan Cambridge Hotel Medan.
2. Faktor internal karyawan di Hotel Cambridge Medan pada presentase sedang senilai 75.3% atau sebanyak 113 orang. Pada tabel juga dapat dijelaskan bahwa 11.3% atau sebanyak 17 orang mempunyai faktor internal tinggi dan 13.3% atau sebanyak 20 orang mempunyai faktor internal yang rendah. Sehingga didapat kesimpulan bahwa pada variabel faktor internal, faktor yang paling rendah pengaruhnya ialah faktor kesadaran dari karyawan itu sendiri. Dan faktor yang paling tinggi merupakan minat dan motivasi yang ada dalam diri karyawan itu sendiri.
3. Faktor eksternal karyawan di Hotel Cambridge Medan pada presentase sedang senilai 76.7% atau sebanyak 115 orang. Pada tabel juga dapat dijelaskan bahwa 11.3% atau sebanyak 17 orang mempunyai faktor eksternal tinggi dan 12.0% atau sebanyak 18 orang mempunyai faktor

eksternal yang rendah. Sehingga didapat kesimpulan bahwa pada variabel faktor eksternal, faktor yang paling rendah pengaruhnya ialah faktor lingkungan dari sekitar karyawan. Dan faktor yang paling tinggi merupakan contoh dan tauladan yang ada dalam perusahaan tersebut.

4. Peneliti melihat dari seluruh hasil penelitian bahwa masih ada dari karyawan yang menjawab tidak setuju sebesar 9.78% dan 1.51% menjawab sangat tidak setuju, hal tersebut bisa jadi disebabkan karena peneliti kurang menggali lebih dalam permasalahan yang ada yang dihadapi oleh karyawan, dan karyawan yang aktif bekerja juga berada dalam tahap butuh dukungan dari eksternal berupa teladan pimpinan, nasihat, pelatihan, serta lingkungan kerja perusahaan dan bagaimana cara karyawan bekerja. Pada saat mengisi angket para karyawan berada pada ruang kerja dan kebanyakan dari karyawan kemungkinan melakukan bias dalam pengisian angket, sehingga memungkinkan subjek mengisi dengan tidak serius.
5. Berdasarkan fenomena yang terjadi dengan hasil kuesioner yang dijawab oleh responden, maka dapat dilihat bahwa kontribusi variabel faktor Minat dan Motivasi terhadap faktor yang terbentuk sebesar 56,5 %. Artinya Minat dan Motivasi yang ada pada diri karyawan itu sendiri masih dinilai rendah, sehingga menyebabkan karyawan masih tidak disiplin dengan datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan. Begitu juga dengan kontribusi variabel faktor contoh dan tauladan terhadap faktor yang terbentuk sebesar 39,1 %. Sehingga memperlihatkan

bahwa para pemimpin masih tidak mencontohkan sesuatu yang dianggap dapat mendisiplinkan karyawan di dalam bekerja, sehingga karyawan masih tidak efektif dalam bekerja sehingga mengurangi nilai efisiensi terhadap perusahaan.

B. Saran

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

1. Kepada karyawan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, para karyawan memiliki disiplin kerja yang terbilang bergantung pada faktor internal (minat dan motivasi) serta karyawan itu sendiri didukung dengan faktor eksternal (contoh dan tauladan) dari para pemimpin perusahaan. Sehingga dalam hal ini karyawan tetap harus diperhatikan karena adanya sikap disiplin kerja pada karyawan pada akhirnya meningkatkan nilai perusahaan. Karyawan sebaiknya mewaspadai adanya motivasi yang bersifat negatif guna menghindari sikap tidak disiplin dalam bekerja sehingga karyawan perlu melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi diri sendiri dan bagi orang lain. Karyawan juga harus mengatur waktu pekerjaannya dengan sebaik mungkin dan diharapkan juga agar mampu meningkatkan kemampuan berpikir positif yang dapat menyegarkan pikiran dan tubuhnya.

Sedangkan dengan faktor internal lainnya (pembawaan, kesadaran dan pengaruh pola pikir), karyawan perlu mengembangkannya lagi. Artinya

karyawan perlu menyadari bahwa disiplin kerja harus ditanamkan di dalam diri karyawan tersebut demi kemajuan karirnya di masa mendatang. Dan faktor eksternal lainnya (Nasihat, Latihan dan Lingkungan), karyawan mendengarkan nasehat yang disampaikan dan karyawan perlu aktif dalam mencari pengembangan kualitasnya dengan mengikuti pelatihan yang diberikan SDM, namun karyawan juga tidak boleh menuntut secara berlebihan terhadap perusahaan dimana lingkungan kerja yang telah diterapkan pimpinan seharusnya bisa dibuat menjadi lebih kondusif oleh setiap karyawan..

2. Pihak perusahaan

Melihat Faktor Contoh dan Teladan yang ternyata berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan, maka perlu kiranya untuk memahami penyebab kurangnya kedisiplinan kerja pada karyawan. Kemudian pimpinan atau manajemen perusahaan, disarankan untuk mengambil kebijakan-kebijakan agar kondisi pengurang disiplin kerja yang dirasakan karyawan dapat dihilangkan, misalnya pimpinan atau manajemen datang ke tempat kerja lebih awal, menunjukkan etos kerja yang tinggi, dan berusaha untuk tidak berbuat yang tidak pantas. Kemudian apabila ada pekerjaan sebaiknya di berikan sesuai dengan porsi dan kapasitas dari masing-masing karyawan atau memberikan gaji serta kesejahteraan yang lebih baik bagi karyawan agar timbulnya disiplin kerja pada karyawan.

3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya yang berkeinginan atau tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebaiknya lebih mengungkapkan lagi aspek-aspek dari disiplin kerja tersebut, menggali lebih dalam permasalahan yang ada di tempat penelitian, menambah sampel, dan dilakukan di tempat penelitian yang berbeda.



DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, P. F. K. (2017). *Aktivitas Customer Relations Rumah Sakit Melalui Pendekatan Agama Studi pada Bagian Kerohanian Rumah Sakit Nahdhatul Ulama Jombang Jawa Timur*. University Muhammadiyah Malang.
- Arikunto, S. (2006). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bumi Aksara.
- Arisandy, D. (2004). Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik “Ken Lila Production” Di Jakarta. *Psychological Journal*, 1(2), 11–21.
- Aryani, R., & Sakban, S. (2020). Dicipline Management Strategy. *Jurnal Islamika*, 3(2), 24–35.
- Bangsawan, I. G. N. B. P. (2013). Analisis Faktor-Faktor Yang Menentukan Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 2(1), 17–31.
- Creswell, J. W. (2010). *Research Design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*. PT Pustaka Pelajar.
- Djoko, W., & Dkk. (2008). *Ilmu Budaya Dasar*. Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2004). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Haryati, Endang., Suharyanto, Agung., Hasmayni, Babby. & Siregar, Farida Hanum. (2019). The Effect of Work Environment and Work Stress on Employee Performance at PT Aneka Gas Industri Tbk, *Research Article in Proceedings of the 2nd International Conference on Social Sciences and Interdisciplinary Studies (formerly ICCSSIS)*, ICCSIS 2019, 24-25 October 2019, Medan, North Sumatera, Indonesia
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. PT Bumi Aksara.
- Hasmayni, B. (2018). Relationship between Service Quality and the Students Loyalty in Using Railway Service of Sribilah Medan in Indonesia. *IOSR Journal of Humanities and Social Science (IOSR-JHSS)*. Volume 23, Issue 2, Ver. 2 (February. 2018) PP 65-70e-ISSN: 2279-0837, p-ISSN: 2279-0845.

- Hasmayni, B. (2019). Prediction of Junior High School National Examination Score on the Learning Achievement In High School Students In Medan. *Prosiding Seminar International. NICCT. Proceedings of the First Nommensen International Conference on Creativity & Technology, NICCT. Jilid 1.* <https://eudi.eu/proceedings/NICCT/2-19>. EAI . <http://dx.doi.org/10.4108/eai.20-9-2019.2296598>.
- Hasmayni, B. (2020). The Difference of Academic Procrastination between Students Who Are Active and Not Active in Organizations Student Activity Units in the Faculty of Psychology, University of Medan Area. *Britain International of Linguistics, Arts and Education (BioLAE) Journal* ISSN: 2685-4813 (Online), 2685-4805 (Print) Vol. 2 (1): 411-421.
- Hasmayni, B., & Lumbanbatu, J. S. (2019). Gambaran Lifestylife Pada Mahasiswa Fakultas Psikologi Pengguna Iphone Di Universitas Medan Area. *Jurnal Teknologi Kesehatan Dan Ilmu Sosial (TEKESNOS)*, 1(1), 9-16.
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*, 4(2), 32–42.
- Ilahi, D. K., Mukzam, M. D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasional (Studi Pada Karyawan PT.PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 44(1), 31–39.
- Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja, Pub. L. No. Undang-Undang Nomor 14 (1969).
- Ketenagakerjaan, Pub. L. No. Undang-Undang No 13 (2003).
- Lawrence, N. W. (2000). *Sosial Research Methods: Qualitative and Quantitative, Approaches*. Allyn and Bacon.
- Liana, Y., & Irawati, R. (2014). Peran Motivasi, Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Karyawan Dan Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Air Minum Di Malang Raya. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 3(1), 17–34.
- Mangkunegara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Marimin, A. (2011). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Muamalat Indonesia Cabang Surakarta. *Jurnal Muqtasid*, 2(1), 23–37.
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan). *Jurnal Magister Manajemen*, 2(2), 73–84.
- Nitisemito, A. S. (2012). *Manajemen Personalialia* (9th ed.). Ghalia Indonesia.

- Onibala, A. G., Saerang, I. L., & Dotulong, L. O. H. (2017). Analisis Perbandingan Prestasi Kerja Karyawan Tetap Dan Karyawan Tidak Tetap Di Kantor Sinode Gmim. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(1), 380–387.
- Paramita, L. F. (2017). *Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan*. Universitas Medan Area.
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2012). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV Laut Selatan Jaya Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(1), 19–37.
- Polpoke, S. M., Nursaid, N., & Nurhasanah, N. (2019). Implementasi Program Full Day School Dalam Peningkatan Kedisiplinan Peserta Didik Di SMP Islam Terpadu (IT) As-Salam Ambon. *Jurnal Kuttab*, 1(1), 14–32.
- Pribadi, M. L., & Herlena, B. (2016). Peran Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Psymphatic: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 3(2), 225–234.
- Purnama, E. Y. S. (2017). *Rancang Bangun Aplikasi Penggajian Berbasis Web Pada PT. Karana Line Surabaya*. STIKOM Surabaya.
- Rasyidi, A., Paranoan, D. B., & Djumlani, A. (2013). Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Disiplin Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Reform*, 1(2), 342–352.
- Riandari, D. (2009). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan, Pemuda Dan Olah Raga Kabupaten Demak*. Universitas Negeri Semarang.
- Rivai, H. V. (2011). *Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada.
- Sampeliling, A. (2015). Faktor – Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Bagian Umum Dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. *Kinerja: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 12(1), 1–17.
- Santoso, C. B., & Sunarya, D. (2020). Penerapan Simple Additive Weighting dalam Penentuan Bonus Tahunan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Teknologi – Informasi Dan Sains*, 10(1), 1–12.
- Saputri, C. A., & Luturlean, B. S. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di PT Pos Indonesia Cabang Solo. *Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(1).

- Setiawan, A. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4).
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sianipar, P. A. (2017). Analisis Faktor-Faktor Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Koperasi Tirta Dharma Khatulistiwa PDAM Kota Pontianak. *Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran Khatulistiwa*, 6(8), 1–12.
- Sinungan, M. (2013). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. PT Bumi Aksara.
- Slamet, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UNNES PRESS.
- Soedarjadi, S. (2009). *Hak dan Kewajiban Pekerja-Pengusaha*. Pustaka Yustisia.
- Subri, A. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Suprana, R., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang). *Diponegoro Journal Of Management*, 1(1), 439–445.
- Suryadhana, S., & Taufiq, M. (2010). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada PT. Taspen (Persero) Kantor Cabang Utama Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 17(28), 1–16.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Perdana Media Group.
- Terry, G. R., & Rue, L. W. (2005). *Dasar-Dasar Manajemen*. PT Bumi Aksara.
- Wardana, L. W. (2008). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Gayungan Kota Surabaya. *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis (EMAS)*, 2(1), 19–31.
- White, E. G. (1998). *Mendidik dan Membimbing Anak*. Indonesia Publishing House.
- Wibowo, W. (2016). *Management Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Widayat, W. (2004). *Metode Penelitian Pemasaran (Aplikasi Software SPSS)*.

Wirawan, W. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Salemba Empat.

Yasin, F. (2011). Penumbuhan Kedisiplinan sebagai pembengukan karakter peserta didik di madrasah. *Jurnal El-Hikmah Fakultas Tarbiyah UIN Maliki Malang*, 123–138.



DATA TABULASI

| No Pertanyaan | Faktor Intern | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|------------------|------------------|---|---|---|------------------|---|---|---|---------------------------|----|----|----|----------------------------|----|----|----|-------|
| | Faktor Pembawaan | | | | Faktor Kesadaran | | | | Faktor Minat dan Motivasi | | | | Faktor Pengaruh Pola Pikir | | | | |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 46 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 8 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 9 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 59 |
| 13 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 17 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 47 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 19 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 20 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 21 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 23 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 61 |
| 24 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)15/12/21

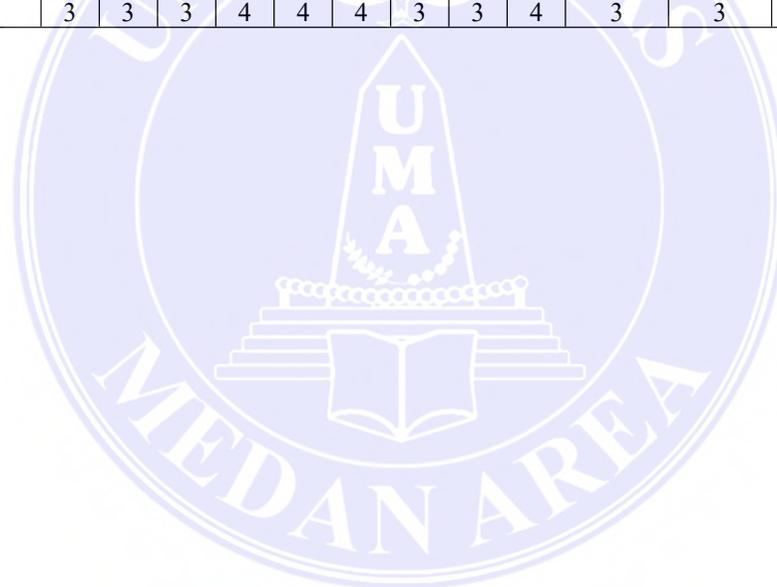
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 27 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 30 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 59 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 63 |
| 37 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 39 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 52 | |
| 40 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 41 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 42 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 47 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 50 |
| 44 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 58 |
| 45 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 46 |
| 46 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 47 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 58 |
| 48 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 50 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 48 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 44 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 53 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 55 |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 52 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 63 |
| 56 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 54 |
| 57 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 49 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 60 |
| 59 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 51 |
| 60 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 60 |
| 61 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 62 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 63 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 64 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 55 |
| 65 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 66 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 56 |
| 67 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 53 |
| 68 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 56 |
| 69 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 70 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 71 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 72 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 73 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 74 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 57 |
| 75 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 76 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 77 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 78 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 79 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 56 |
| 80 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 51 |
| 81 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 82 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 53 |
| 83 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 58 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 84 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 85 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 52 |
| 86 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 87 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 57 |
| 88 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 56 |
| 89 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 53 |
| 90 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 |
| 91 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 55 |
| 92 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 62 |
| 93 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 57 |
| 94 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 57 |
| 95 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 50 |
| 96 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 62 |
| 97 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| 98 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 60 |
| 99 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 100 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 55 |
| 101 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 56 |
| 102 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 57 |
| 103 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 56 |
| 104 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 53 | |
| 105 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 48 |
| 106 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 57 | |
| 107 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 56 | |
| 108 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 62 | |
| 109 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 56 | |
| 110 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 59 | |
| 111 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 112 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 41 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 113 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 33 |
| 114 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 56 |
| 115 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 43 |
| 116 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 117 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 49 |
| 118 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 44 |
| 119 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 50 |
| 120 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 55 |
| 121 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 24 |
| 122 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 123 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 48 |
| 124 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 125 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 55 |
| 126 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 127 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 44 |
| 128 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 58 |
| 129 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 52 |
| 130 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 131 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 |
| 132 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 133 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| 134 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 135 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 56 |
| 136 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 137 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 54 |
| 138 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 139 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 59 |
| 140 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 55 |
| 141 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|
| 142 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 60 |
| 143 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 55 | |
| 144 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 | |
| 145 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 58 | |
| 146 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 | |
| 147 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 53 | |
| 148 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 54 | |
| 149 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 51 | |
| 150 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 52 | |



| Faktor Ekstern | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|----|----|----|----|----|---------|----|----|----|---------|----|----|----|------------|----|----|----|-------|
| Contoh atau Teladan | | | | | | Nasehat | | | | Latihan | | | | Lingkungan | | | | Total |
| 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 71 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 49 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 4 | 44 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 65 |
| 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 58 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 65 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 65 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 3 | 34 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 69 |
| 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 68 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 63 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 51 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 63 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 69 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 68 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 66 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 67 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 67 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 70 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 62 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 59 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 68 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 70 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 59 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 70 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 66 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 64 |
| 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 40 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 71 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 37 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 57 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 55 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 66 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 60 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 57 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 57 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 65 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 62 |
| 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 56 |
| 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 51 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 68 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 60 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 61 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 63 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 4 | 4 | 56 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 61 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 52 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 64 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 47 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 67 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 64 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 66 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 60 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 62 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 64 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 63 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 63 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 55 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 59 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 55 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 1 | 48 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 70 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 49 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 65 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

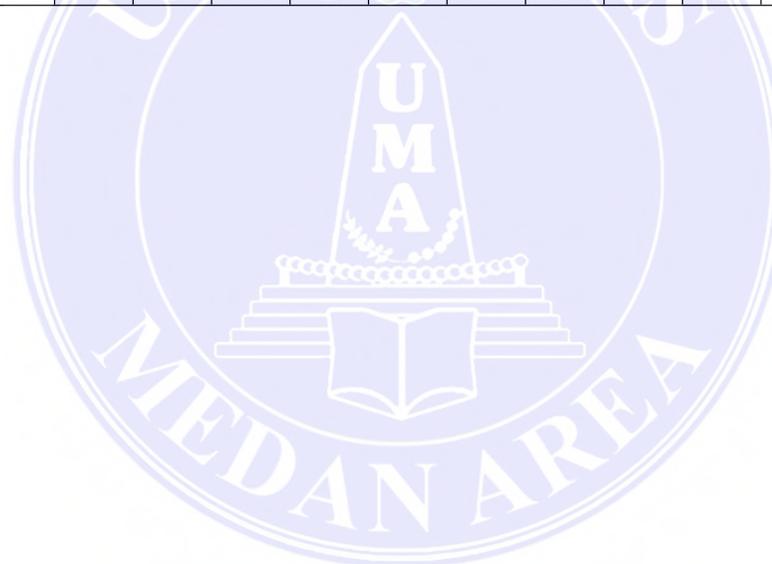
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 61 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 60 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 69 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 66 |
| 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 60 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 68 |
| 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 58 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 59 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 64 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 59 |
| 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 60 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 65 |
| 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 66 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 69 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 66 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 70 |
| 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 64 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 58 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 68 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 62 |

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 65 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 72 |
| 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 57 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 60 |
| 2 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 53 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 49 |



Uji Validitas dan Reliabilitas

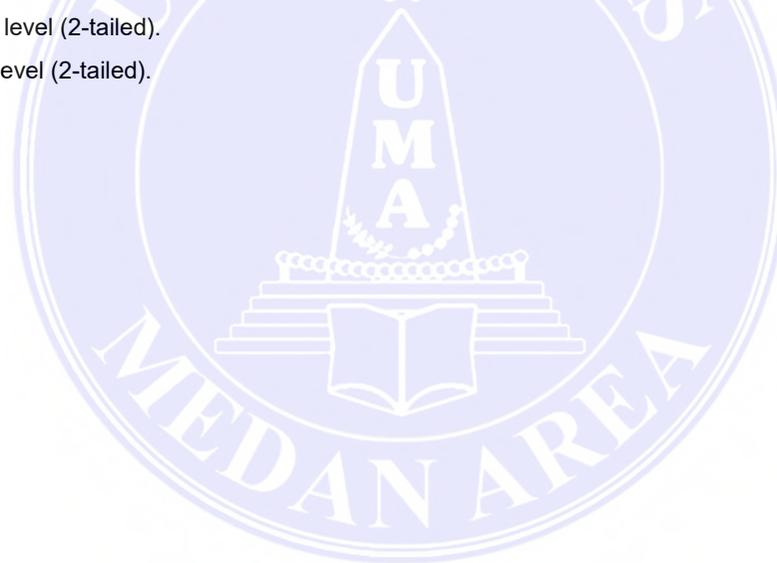
| | | Correlations | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | P1 | P2 | P3 | P4 | P5 | P6 | P7 | P8 | P9 | P10 | P11 | P12 | P13 | P14 | P15 | P16 | TOTAL |
| P1 | Pearson Correlation | 1 | .574** | .522** | .496** | .481** | .212** | .436** | .361** | .354** | .380** | .329** | .251** | .309** | .268** | .206* | .275** | .642** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .009 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | .001 | .011 | .001 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P2 | Pearson Correlation | .574** | 1 | .548** | .667** | .602** | .309** | .554** | .467** | .192* | .437** | .448** | .311** | .346** | .266** | .323** | .350** | .739** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .019 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P3 | Pearson Correlation | .522** | .548** | 1 | .690** | .466** | .277** | .560** | .456** | .148 | .252** | .259** | .242** | .315** | .257** | .262** | .319** | .655** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .071 | .002 | .001 | .003 | .000 | .001 | .001 | .000 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P4 | Pearson Correlation | .496** | .667** | .690** | 1 | .558** | .249** | .434** | .397** | .141 | .328** | .298** | .264** | .310** | .259** | .311** | .349** | .675** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .002 | .000 | .000 | .085 | .000 | .000 | .001 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P5 | Pearson Correlation | .481** | .602** | .466** | .558** | 1 | .284** | .460** | .497** | .127 | .319** | .276** | .234** | .307** | .211** | .295** | .285** | .639** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .121 | .000 | .001 | .004 | .000 | .010 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P6 | Pearson Correlation | .212** | .309** | .277** | .249** | .284** | 1 | .286** | .279** | .029 | .061 | .111 | .098 | .183* | .122 | .103 | .149 | .377** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .000 | .001 | .002 | .000 | | .000 | .001 | .728 | .459 | .177 | .232 | .025 | .138 | .211 | .068 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P7 | Pearson Correlation | .436** | .554** | .560** | .434** | .460** | .286** | 1 | .644** | .117 | .276** | .271** | .224** | .359** | .251** | .375** | .318** | .660** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .155 | .001 | .001 | .006 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P8 | Pearson Correlation | .361** | .467** | .456** | .397** | .497** | .279** | .644** | 1 | .247** | .349** | .368** | .343** | .475** | .346** | .373** | .327** | .696** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| P9 | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| | Pearson Correlation | .354** | .192* | .148 | .141 | .127 | .029 | .117 | .247** | 1 | .591** | .556** | .271** | .233** | .245** | .165* | .157 | .453** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .019 | .071 | .085 | .121 | .728 | .155 | .002 | .000 | .000 | .001 | .004 | .003 | .044 | .055 | .000 | |
| P10 | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| | Pearson Correlation | .380** | .437** | .252** | .328** | .319** | .061 | .276** | .349** | .591** | 1 | .694** | .364** | .385** | .355** | .357** | .356** | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .000 | .000 | .459 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| P11 | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| | Pearson Correlation | .329** | .448** | .259** | .298** | .276** | .111 | .271** | .368** | .556** | .694** | 1 | .368** | .447** | .356** | .408** | .416** | .661** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .001 | .177 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| P12 | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| | Pearson Correlation | .251** | .311** | .242** | .264** | .234** | .098 | .224** | .343** | .271** | .364** | .368** | 1 | .612** | .633** | .422** | .391** | .597** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .003 | .001 | .004 | .232 | .006 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| P13 | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| | Pearson Correlation | .309** | .346** | .315** | .310** | .307** | .183* | .359** | .475** | .233** | .385** | .447** | .612** | 1 | .671** | .422** | .478** | .685** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .025 | .000 | .000 | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| P14 | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| | Pearson Correlation | .268** | .266** | .257** | .259** | .211** | .122 | .251** | .346** | .245** | .355** | .356** | .633** | .671** | 1 | .455** | .540** | .621** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .001 | .001 | .001 | .010 | .138 | .002 | .000 | .003 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| P15 | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| | Pearson Correlation | .206* | .323** | .262** | .311** | .295** | .103 | .375** | .373** | .165* | .357** | .408** | .422** | .422** | .455** | 1 | .664** | .614** |
| | Sig. (2-tailed) | .011 | .000 | .001 | .000 | .000 | .211 | .000 | .000 | .044 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-----|
| N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Pearson Correlation | .275** | .350** | .319** | .349** | .285** | .149 | .318** | .327** | .157 | .356** | .416** | .391** | .478** | .540** | .664** | 1 | .638** | |
| P16 Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .068 | .000 | .000 | .055 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | |
| N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Pearson Correlation | .642** | .739** | .655** | .675** | .639** | .377** | .660** | .696** | .453** | .653** | .661** | .597** | .685** | .621** | .614** | .638** | 1 | |
| TOTAL Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | |
| N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 150 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 150 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .896 | 16 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----|--------|----------------|-----|
| P1 | 3.4600 | .71070 | 150 |
| P2 | 3.4333 | .70869 | 150 |
| P3 | 3.4400 | .68031 | 150 |
| P4 | 3.4200 | .76211 | 150 |
| P5 | 3.4533 | .70078 | 150 |
| P6 | 3.3933 | .74991 | 150 |
| P7 | 3.3933 | .77630 | 150 |
| P8 | 3.3600 | .76219 | 150 |
| P9 | 3.5733 | .67899 | 150 |
| P10 | 3.4333 | .79779 | 150 |
| P11 | 3.5400 | .73849 | 150 |
| P12 | 3.5533 | .67094 | 150 |
| P13 | 3.4667 | .75677 | 150 |
| P14 | 3.4467 | .70982 | 150 |
| P15 | 3.4533 | .71968 | 150 |
| P16 | 3.4667 | .74785 | 150 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P1 | 51.8267 | 47.258 | .580 | .889 |
| P2 | 51.8533 | 46.274 | .690 | .885 |
| P3 | 51.8467 | 47.379 | .596 | .889 |
| P4 | 51.8667 | 46.492 | .611 | .888 |
| P5 | 51.8333 | 47.375 | .577 | .890 |
| P6 | 51.8933 | 49.854 | .284 | .900 |
| P7 | 51.8933 | 46.539 | .593 | .889 |
| P8 | 51.9267 | 46.256 | .636 | .887 |
| P9 | 51.7133 | 49.387 | .375 | .896 |
| P10 | 51.8533 | 46.448 | .583 | .889 |
| P11 | 51.7467 | 46.835 | .598 | .889 |
| P12 | 51.7333 | 48.022 | .533 | .891 |
| P13 | 51.8200 | 46.417 | .624 | .888 |
| P14 | 51.8400 | 47.491 | .555 | .890 |
| P15 | 51.8333 | 47.482 | .547 | .891 |
| P16 | 51.8200 | 47.008 | .571 | .890 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 55.2867 | 53.427 | 7.30940 | 16 |

Faktor Eksternal

Correlations

| | P17 | P18 | P19 | P20 | P21 | P22 | P23 | P24 | P25 | P26 | P27 | P28 | P29 | P30 | P31 | P32 | P33 | P34 | TOTAL |
|-------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P17 Pearson Correlation | 1 | .240** | .216** | .202* | .139 | .196* | .199* | .165* | .245** | .246** | .170* | .190* | .142 | .168* | .096 | .127 | .212** | .197* | .410** |
| P17 Sig. (2-tailed) | | .003 | .008 | .013 | .090 | .016 | .015 | .043 | .002 | .002 | .037 | .020 | .083 | .040 | .241 | .120 | .009 | .016 | .000 |
| P17 N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P18 Pearson Correlation | .240** | 1 | .476** | .389** | .373** | .372** | .427** | .418** | .091 | .103 | .071 | .199* | .148 | .085 | .106 | .060 | .147 | .124 | .468** |
| P18 Sig. (2-tailed) | .003 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .267 | .208 | .385 | .015 | .070 | .301 | .197 | .465 | .073 | .132 | .000 |
| P18 N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P19 Pearson Correlation | .216** | .476** | 1 | .673** | .564** | .495** | .407** | .483** | .093 | .030 | .143 | .090 | .216** | .175* | .242** | .158 | .180* | .082 | .552** |
| P19 Sig. (2-tailed) | .008 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .258 | .713 | .081 | .274 | .008 | .032 | .003 | .053 | .027 | .319 | .000 |
| P19 N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P20 Pearson Correlation | .202* | .389** | .673** | 1 | .648** | .510** | .425** | .444** | .161* | .051 | .166* | .071 | .190* | .113 | .146 | .161* | .209* | .135 | .546** |
| P20 Sig. (2-tailed) | .013 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .050 | .537 | .043 | .388 | .020 | .167 | .075 | .049 | .010 | .100 | .000 |
| P20 N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P21 Pearson Correlation | .139 | .373** | .564** | .648** | 1 | .502** | .405** | .512** | .089 | .078 | .054 | .074 | .183* | .168* | .136 | .063 | .127 | .233** | .512** |
| P21 Sig. (2-tailed) | .090 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .276 | .340 | .512 | .366 | .025 | .039 | .096 | .445 | .121 | .004 | .000 |
| P21 N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P22 Pearson Correlation | .196* | .372** | .495** | .510** | .502** | 1 | .595** | .535** | .185* | .129 | .191* | .061 | .201* | .285** | .261** | .258** | .272** | .259** | .607** |
| P22 Sig. (2-tailed) | .016 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .023 | .117 | .019 | .455 | .014 | .000 | .001 | .001 | .001 | .001 | .000 |
| P22 N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P23 Pearson Correlation | .199* | .427** | .407** | .425** | .405** | .595** | 1 | .483** | .103 | .051 | .153 | .072 | .109 | .153 | .118 | .124 | .133 | .355** | .505** |
| P23 Sig. (2-tailed) | .015 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .208 | .535 | .061 | .383 | .185 | .062 | .150 | .131 | .105 | .000 | .000 |
| P23 N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-----|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P24 | Pearson Correlation | .165* | .418** | .483** | .444** | .512** | .535** | .483** | 1 | .137 | .147 | .179* | .061 | .201* | .149 | .212** | .200* | .233** | .345** | .570** |
| | Sig. (2-tailed) | .043 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .094 | .072 | .028 | .460 | .013 | .069 | .009 | .014 | .004 | .000 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P25 | Pearson Correlation | .245** | .091 | .093 | .161* | .089 | .185* | .103 | .137 | 1 | .668** | .663** | .465** | .430** | .434** | .379** | .368** | .459** | .135 | .601** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .267 | .258 | .050 | .276 | .023 | .208 | .094 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .100 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P26 | Pearson Correlation | .246** | .103 | .030 | .051 | .078 | .129 | .051 | .147 | .668** | 1 | .687** | .515** | .422** | .424** | .385** | .406** | .493** | .166* | .594** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .208 | .713 | .537 | .340 | .117 | .535 | .072 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .043 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P27 | Pearson Correlation | .170* | .071 | .143 | .166* | .054 | .191* | .153 | .179* | .663** | .687** | 1 | .525** | .520** | .407** | .437** | .431** | .582** | .235** | .652** |
| | Sig. (2-tailed) | .037 | .385 | .081 | .043 | .512 | .019 | .061 | .028 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .004 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P28 | Pearson Correlation | .190* | .199* | .090 | .071 | .074 | .061 | .072 | .061 | .465** | .515** | .525** | 1 | .502** | .496** | .477** | .413** | .465** | .038 | .569** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .015 | .274 | .388 | .366 | .455 | .383 | .460 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .648 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P29 | Pearson Correlation | .142 | .148 | .216** | .190* | .183* | .201* | .109 | .201* | .430** | .422** | .520** | .502** | 1 | .602** | .567** | .541** | .529** | .141 | .657** |
| | Sig. (2-tailed) | .083 | .070 | .008 | .020 | .025 | .014 | .185 | .013 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .086 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P30 | Pearson Correlation | .168* | .085 | .175* | .113 | .168* | .285** | .153 | .149 | .434** | .424** | .407** | .496** | .602** | 1 | .758** | .675** | .517** | .157 | .670** |
| | Sig. (2-tailed) | .040 | .301 | .032 | .167 | .039 | .000 | .062 | .069 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .055 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P31 | Pearson Correlation | .096 | .106 | .242** | .146 | .136 | .261** | .118 | .212** | .379** | .385** | .437** | .477** | .567** | .758** | 1 | .726** | .419** | .149 | .656** |
| | Sig. (2-tailed) | .241 | .197 | .003 | .075 | .096 | .001 | .150 | .009 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .070 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| P32 | Pearson Correlation | .127 | .060 | .158 | .161* | .063 | .258** | .124 | .200* | .368** | .406** | .431** | .413** | .541** | .675** | .726** | 1 | .435** | .141 | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .120 | .465 | .053 | .049 | .445 | .001 | .131 | .014 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .085 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P33 | Pearson Correlation | .212** | .147 | .180* | .209* | .127 | .272** | .133 | .233** | .459** | .493** | .582** | .465** | .529** | .517** | .419** | .435** | 1 | .180* | .653** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .073 | .027 | .010 | .121 | .001 | .105 | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .028 | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| P34 | Pearson Correlation | .197* | .124 | .082 | .135 | .233** | .259** | .355** | .345** | .135 | .166* | .235** | .038 | .141 | .157 | .149 | .141 | .180* | 1 | .381** |
| | Sig. (2-tailed) | .016 | .132 | .319 | .100 | .004 | .001 | .000 | .000 | .100 | .043 | .004 | .648 | .086 | .055 | .070 | .085 | .028 | | .000 |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .410** | .468** | .552** | .546** | .512** | .607** | .505** | .570** | .601** | .594** | .652** | .569** | .657** | .670** | .656** | .626** | .653** | .381** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 | 150 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|-----|-------|
| Cases | Valid | 150 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 150 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .877 | 18 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|-----|--------|----------------|-----|
| P17 | 3.4333 | .79779 | 150 |
| P18 | 3.4867 | .74848 | 150 |
| P19 | 3.5667 | .70869 | 150 |
| P20 | 3.6133 | .67343 | 150 |
| P21 | 3.5667 | .73655 | 150 |
| P22 | 3.5333 | .70155 | 150 |
| P23 | 3.6000 | .67556 | 150 |
| P24 | 3.5533 | .76445 | 150 |
| P25 | 3.5200 | .69243 | 150 |
| P26 | 3.5133 | .73946 | 150 |
| P27 | 3.5467 | .76489 | 150 |
| P28 | 3.5400 | .74752 | 150 |
| P29 | 3.5333 | .72968 | 150 |
| P30 | 3.4533 | .72895 | 150 |
| P31 | 3.4667 | .75677 | 150 |
| P32 | 3.4867 | .81707 | 150 |
| P33 | 3.4933 | .79213 | 150 |
| P34 | 3.5867 | .59287 | 150 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|-----|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| P17 | 60.0600 | 52.178 | .316 | .878 |
| P18 | 60.0067 | 51.752 | .385 | .875 |
| P19 | 59.9267 | 51.075 | .481 | .872 |
| P20 | 59.8800 | 51.381 | .478 | .872 |
| P21 | 59.9267 | 51.330 | .434 | .873 |
| P22 | 59.9600 | 50.549 | .543 | .869 |
| P23 | 59.8933 | 51.787 | .433 | .873 |
| P24 | 59.9400 | 50.486 | .495 | .871 |
| P25 | 59.9733 | 50.684 | .537 | .870 |
| P26 | 59.9800 | 50.396 | .525 | .870 |
| P27 | 59.9467 | 49.541 | .588 | .867 |
| P28 | 59.9533 | 50.622 | .496 | .871 |
| P29 | 59.9600 | 49.784 | .596 | .867 |
| P30 | 60.0400 | 49.649 | .611 | .867 |
| P31 | 60.0267 | 49.570 | .592 | .867 |
| P32 | 60.0067 | 49.429 | .553 | .869 |
| P33 | 60.0000 | 49.302 | .586 | .867 |
| P34 | 59.9067 | 53.414 | .310 | .877 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 63.4933 | 56.453 | 7.51352 | 18 |

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | FAKTOR INTERNAL | FAKTOR EKSTERNAL |
|----------------------------------|----------------|--------------------|---------------------|
| N | | 150 | 150 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 55.2867 | 63.4933 |
| | Std. Deviation | 7.30940 | 7.51352 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .184 | .147 |
| | Positive | .117 | .129 |
| | Negative | -.184 | -.147 |
| Test Statistic | | .184 | .147 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .000 ^c | .000 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Descriptives

| | Statistics | | | | | | |
|------------------|------------|---------|-------------------|----------|---------|---------|---------|
| | N Valid | Mean | Std. Deviation | Variance | Minimum | Maximum | Sum |
| Faktor Internal | 150 | 55.2867 | 7.30940 | 53.427 | 24.00 | 64.00 | 8293.00 |
| Faktor Eksternal | 150 | 63.4933 | 7.51352 | 56.453 | 34.00 | 72.00 | 9524.00 |

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|--------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | .500 | |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 22.546 |
| | df | 1 |
| | Sig. | .000 |

Anti-image Matrices

| | | FAKTOR INTERNAL | FAKTOR EKSTERNAL |
|------------------------|------------------|--------------------|---------------------|
| Anti-image Covariance | FAKTOR INTERNAL | .858 | -.323 |
| | FAKTOR EKSTERNAL | -.323 | .858 |
| Anti-image Correlation | FAKTOR INTERNAL | .500 ^a | -.376 |
| | FAKTOR EKSTERNAL | -.376 | .500 ^a |

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------------------|---------|------------|
| FAKTOR INTERNAL | 1.000 | .688 |
| FAKTOR EKSTERNAL | 1.000 | .688 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Pembawaan | Kesadaran | Minat dan Motivasi | Pengaruh Pola Pikir |
|----------------------------------|----------------|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|
| N | | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 13.7533 | 13.6000 | 14.1000 | 13.8333 |
| | Std. Deviation | 2.37418 | 2.23156 | 2.26069 | 2.37271 |
| | | | | | |
| Most Extreme Differences | Absolute | .180 | .204 | .200 | .181 |
| | Positive | .172 | .141 | .200 | .181 |
| | Negative | -.180 | -.204 | -.200 | -.169 |
| Test Statistic | | .180 | .204 | .200 | .181 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .000 ^c | .000 ^c | .000 ^c | .000 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Descriptives

Descriptive Statistics

| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. Deviation | Variance |
|---------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|----------------|-----------|
| | Statistic | Statistic |
| Pembawaan | 150 | 10.00 | 6.00 | 16.00 | 2063.00 | 13.7533 | 2.37418 | 5.637 |
| Kesadaran | 150 | 12.00 | 4.00 | 16.00 | 2040.00 | 13.6000 | 2.23156 | 4.980 |
| Minat dan Motivasi | 150 | 10.00 | 6.00 | 16.00 | 2115.00 | 14.1000 | 2.26069 | 5.111 |
| Pengaruh Pola Pikir | 150 | 12.00 | 4.00 | 16.00 | 2075.00 | 13.8333 | 2.37271 | 5.630 |
| Valid N (listwise) | 150 | | | | | | | |

Factor Analysis

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | Analysis N |
|---------------------|---------|----------------|------------|
| Pembawaan | 13.7533 | 2.37418 | 150 |
| Kesadaran | 13.6000 | 2.23156 | 150 |
| Minat dan Motivasi | 14.1000 | 2.26069 | 150 |
| Pengaruh Pola Pikir | 13.8333 | 2.37271 | 150 |

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .694 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 207.177 |
| | df | 6 |
| | Sig. | .000 |

Anti-image Matrices

| | | Pembawaan | Kesadaran | Minat dan Motivasi | Pengaruh Pola Pikir |
|------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|--------------------|---------------------|
| Anti-image Covariance | Pembawaan | .484 | -.291 | -.124 | -.028 |
| | Kesadaran | -.291 | .496 | .015 | -.126 |
| | Minat dan Motivasi | -.124 | .015 | .610 | -.284 |
| | Pengaruh Pola Pikir | -.028 | -.126 | -.284 | .583 |
| Anti-image Correlation | Pembawaan | .680 ^a | -.594 | -.229 | -.053 |
| | Kesadaran | -.594 | .669 ^a | .028 | -.233 |
| | Minat dan Motivasi | -.229 | .028 | .710 ^a | -.476 |
| | Pengaruh Pola Pikir | -.053 | -.233 | -.476 | .727 ^a |

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|---------------------|---------|------------|
| Pembawaan | 1.000 | .677 |
| Kesadaran | 1.000 | .647 |
| Minat dan Motivasi | 1.000 | .565 |
| Pengaruh Pola Pikir | 1.000 | .615 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

| | Component 1 |
|---------------------|----------------|
| Pembawaan | .823 |
| Kesadaran | .804 |
| Minat dan Motivasi | .752 |
| Pengaruh Pola Pikir | .784 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Frequency Table

| | | Pembawaan | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 6.00 | 1 | .7 | .7 | .7 |
| | 7.00 | 1 | .7 | .7 | 1.3 |
| | 8.00 | 7 | 4.7 | 4.7 | 6.0 |
| | 9.00 | 4 | 2.7 | 2.7 | 8.7 |
| | 10.00 | 4 | 2.7 | 2.7 | 11.3 |
| | 11.00 | 4 | 2.7 | 2.7 | 14.0 |
| | 12.00 | 14 | 9.3 | 9.3 | 23.3 |
| | 13.00 | 21 | 14.0 | 14.0 | 37.3 |
| | 14.00 | 22 | 14.7 | 14.7 | 52.0 |
| | 15.00 | 27 | 18.0 | 18.0 | 70.0 |
| | 16.00 | 45 | 30.0 | 30.0 | 100.0 |
| | Total | 150 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Kesadaran | | | |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 4.00 | 1 | .7 | .7 | .7 |
| | 6.00 | 1 | .7 | .7 | 1.3 |
| | 7.00 | 1 | .7 | .7 | 2.0 |
| | 8.00 | 3 | 2.0 | 2.0 | 4.0 |
| | 9.00 | 1 | .7 | .7 | 4.7 |
| | 10.00 | 8 | 5.3 | 5.3 | 10.0 |
| | 11.00 | 7 | 4.7 | 4.7 | 14.7 |
| | 12.00 | 16 | 10.7 | 10.7 | 25.3 |
| | 13.00 | 17 | 11.3 | 11.3 | 36.7 |
| | 14.00 | 34 | 22.7 | 22.7 | 59.3 |
| | 15.00 | 32 | 21.3 | 21.3 | 80.7 |
| | 16.00 | 29 | 19.3 | 19.3 | 100.0 |
| | Total | 150 | 100.0 | 100.0 | |

Minat dan Motivasi

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 6.00 | 1 | .7 | .7 | .7 |
| | 7.00 | 1 | .7 | .7 | 1.3 |
| | 8.00 | 4 | 2.7 | 2.7 | 4.0 |
| | 9.00 | 3 | 2.0 | 2.0 | 6.0 |
| | 10.00 | 4 | 2.7 | 2.7 | 8.7 |
| | 11.00 | 5 | 3.3 | 3.3 | 12.0 |
| | 12.00 | 10 | 6.7 | 6.7 | 18.7 |
| | 13.00 | 21 | 14.0 | 14.0 | 32.7 |
| | 14.00 | 20 | 13.3 | 13.3 | 46.0 |
| | 15.00 | 21 | 14.0 | 14.0 | 60.0 |
| | 16.00 | 60 | 40.0 | 40.0 | 100.0 |
| | Total | 150 | 100.0 | 100.0 | |

Pengaruh Pola Pikir

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|-------|-----------|---------|---------------|-----------------------|
| Valid | 4.00 | 1 | .7 | .7 | .7 |
| | 5.00 | 1 | .7 | .7 | 1.3 |
| | 6.00 | 1 | .7 | .7 | 2.0 |
| | 8.00 | 4 | 2.7 | 2.7 | 4.7 |
| | 9.00 | 1 | .7 | .7 | 5.3 |
| | 10.00 | 2 | 1.3 | 1.3 | 6.7 |
| | 11.00 | 10 | 6.7 | 6.7 | 13.3 |
| | 12.00 | 18 | 12.0 | 12.0 | 25.3 |
| | 13.00 | 16 | 10.7 | 10.7 | 36.0 |
| | 14.00 | 24 | 16.0 | 16.0 | 52.0 |
| | 15.00 | 23 | 15.3 | 15.3 | 67.3 |
| | 16.00 | 49 | 32.7 | 32.7 | 100.0 |
| | Total | 150 | 100.0 | 100.0 | |

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Contoh atau Tauladan | Nasehat | Latihan | Lingkungan |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| N | | 150 | 150 | 150 | 150 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 21.2000 | 14.1867 | 14.0733 | 14.0333 |
| | Std. Deviation | 3.06309 | 1.92611 | 2.36046 | 2.15013 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .180 | .181 | .226 | .193 |
| | Positive | .180 | .173 | .207 | .180 |
| | Negative | -.176 | -.181 | -.226 | -.193 |
| Test Statistic | | .180 | .181 | .226 | .193 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .000 ^c | .000 ^c | .000 ^c | .000 ^c |

- a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Descriptives

Descriptive Statistics

| | N | Range | Minimum | Maximum | Sum | Mean | Std. | Variance | |
|-------------------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-------|
| | | | | | | Statistic | Deviation | | |
| | Statistic | |
| Contoh atau Tauladan | 150 | 13.00 | 11.00 | 24.00 | 3180.00 | 21.2000 | .25010 | 3.06309 | 9.383 |
| Nasehat | 150 | 8.00 | 8.00 | 16.00 | 2128.00 | 14.1867 | .15727 | 1.92611 | 3.710 |
| Latihan | 150 | 11.00 | 5.00 | 16.00 | 2111.00 | 14.0733 | .19273 | 2.36046 | 5.572 |
| Lingkungan | 150 | 9.00 | 7.00 | 16.00 | 2105.00 | 14.0333 | .17556 | 2.15013 | 4.623 |
| Valid N (listwise) | 150 | | | | | | | | |

Factor Analysis

Descriptive Statistics

| | Mean | Std. Deviation | Analysis N |
|----------------------|---------|----------------|------------|
| Contoh atau Tauladan | 21.2000 | 3.06309 | 150 |
| Nasehat | 14.1867 | 1.92611 | 150 |
| Latihan | 14.0733 | 2.36046 | 150 |
| Lingkungan | 14.0333 | 2.15013 | 150 |

KMO and Bartlett's Test

| | | |
|--|--------------------|---------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | | .677 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square | 276.803 |
| | df | 6 |
| | Sig. | .000 |

Anti-image Matrices

| | | Contoh atau Tauladan | Nasehat | Latihan | Lingkungan |
|------------------------|----------------------|----------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
| Anti-image Covariance | Contoh atau Tauladan | .654 | -.279 | .071 | -.041 |
| | Nasehat | -.279 | .442 | -.124 | -.060 |
| | Latihan | .071 | -.124 | .345 | -.237 |
| | Lingkungan | -.041 | -.060 | -.237 | .361 |
| Anti-image Correlation | Contoh atau Tauladan | .629 ^a | -.519 | .148 | -.085 |
| | Nasehat | -.519 | .725 ^a | -.317 | -.150 |
| | Latihan | .148 | -.317 | .647 ^a | -.671 |
| | Lingkungan | -.085 | -.150 | -.671 | .689 ^a |

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

Communalities

| | Initial | Extraction |
|----------------------|---------|------------|
| Contoh atau Tauladan | 1.000 | .391 |
| Nasehat | 1.000 | .742 |
| Latihan | 1.000 | .725 |
| Lingkungan | 1.000 | .740 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

| | Component |
|----------------------|-----------|
| | 1 |
| Contoh atau Tauladan | .625 |
| Nasehat | .861 |
| Latihan | .851 |
| Lingkungan | .860 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 1 components extracted.

Component Matrix^a

| | Component | |
|---------------------|-----------|-------|
| | 1 | 2 |
| Pembawaan | .607 | .593 |
| Kesadaran | .642 | .506 |
| Minat dan Motivasi | .634 | .382 |
| Pengaruh Pola Pikir | .701 | .338 |
| Contoh dan Tauladan | .532 | -.325 |
| Nasehat | .745 | -.426 |
| Latihan | .696 | -.488 |
| Lingkungan | .731 | -.456 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Rotated Component Matrix^a

| | Component | |
|---------------------|-----------|------|
| | 1 | 2 |
| Pembawaan | .039 | .847 |
| Kesadaran | .123 | .808 |
| Minat dan Motivasi | .202 | .712 |
| Pengaruh Pola Pikir | .281 | .726 |
| Contoh dan Tauladan | .611 | .126 |
| Nasehat | .835 | .197 |
| Latihan | .842 | .119 |
| Lingkungan | .845 | .166 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser

Normalization.

a. Rotation converged in 3 iterations.