

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI
KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan guna memenuhi sebahagian syarat-syarat
untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH :

RIZKY AULIA RAHMAN

17.860.0090



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/10/22

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)27/10/22

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA PADA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) SUMATERA
UTARA

Dipersiapkan dan disusun oleh
Rizky Aulia Rahman
17.860.0090

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 16 September 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua

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

Sekretaris

(Doli Maulana Gama S. Lubis, S.Psi, M.Psi)

Pembimbing

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

Penguji Tamu

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

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
tanggal 16 September 2022

Kepala Bagian

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

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area

(H. Anwarudin, Ph.D)

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 27/10/22

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)27/10/22

LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rizky Aulia Rahman

NPM : 17.860.0090

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini dikemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 16 September 2022



Rizky Aulia Rahman

17.860.0090

HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

Sebagai civitas akademika Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rizky Aulia Rahman
NPM : 17.860.0090
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area *Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)* atas karya ilmiah saya yang berjudul Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 16 September 2022

Yang menyatakan



(Rizky Aulia Rahman)

MOTTO

**Maka, Nikmat Tuhanmu yang manakah yang kamu dustakan?
(Q.S Ar-Rahman: 13)**

Don't Waste Your Time



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur atas kehadiran Allah SWT atas segala Rahmat dan Hidayah yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan proposal penelitian yang berjudul **“Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara”** sesuai pada waktunya.

Adapun guna dari penulisan proposal ini adalah untuk mempelajari cara penulisan skripsi pada Universitas Medan Area dan untuk memenuhi tugas akhir Sarjana Psikologi.

Peneliti menyadari bahwasannya dalam menyelesaikan proposal ini tidak terlepas bantu dari dosen pembimbing serta kerjasama yang baik antara berbagai pihak yang terlibat. Pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya.

Dalam penyusunan Skripsi ini penulis telah banyak mendapatkan bantuan materil maupun dikungan moril dan membimbing penulis dari berbagai pihak. Untuk itu penghargaan dan ucapan terima kasih saya sampaikan kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melanjutkan pendidikan peneliti
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area yang telah memberikan fasilitas selama berkuliah di Universitas Medan Area

3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku dekan fakultas psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan fasilitas di fakultas Psikologi untuk menimba ilmu
4. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing penulis dalam penulisan skripsi ini, terimakasih atas waktu dan masukan yang ibu berikan kepada peneliti pada saat proses bimbingan berlangsung, dan terima kasih juga buat ibu atas motivasi dan supportnya kepada peneliti.
5. Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd selaku ketua sidang peneliti, terima kasih bapak atas masukan yang telah bapak berikan.
6. Bapak Doli Maulana Gama Samudera Lubis, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris peneliti, terima kasih bapak atas masukan yang telah bapak berikan.
7. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku dosen penguji tamu peneliti, terima kasih ibu atas masukan-masukkan yang ibu berikan.
8. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi, terima kasih atas masukan-masukan yang bapak berikan.
9. Bapak dan ibu Dosen beserta staff Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sudah banyak membantu dan memberikan ilmu kepada kami pada saat proses perkuliahan.
10. Pimpinan Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara yang sudah memberikan izin untuk melakukan penelitian di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara
11. Pegawai Kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara yang sudah bersedia untuk menjadi responden peneliti.

12. Kedua orangtua peneliti yang tidak pernah jenuh memberikan motivasi kepada penulis dalam proses penulisan skripsi ini.
13. Kepada kakak saya tercinta Evi Syahrani, yang selalu memberikan dukungan, doa, dan segala bantuan dalam menyelesaikan kuliah hingga menyelesaikan penelitian ini.
14. Terima kasih kepada teman-teman seperjuangan penulis mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area stambuk 2017, semoga kita semua sukses di masa yang akan datang.

Penulis memohon maaf atas semua kesalahan yang pernah dilakukan baik dalam penulisan skripsi ataupun selama proses perkuliahan berlangsung. Semoga skripsi ini memberikan manfaat dan mendorong penelitian-penelitian berikutnya.

Medan, September 2022

Rizky Aulia Rahman
17.860.0090

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Rizky Aulia Rahman
Jenis Kelamin : Laki-laki
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 27 Januari 1999
Alamat : Jl. M.Yacub GG. Imam no 05
Kode Pos : 20233
Nomor Ponsel : 0895602276354
E-mail : rezkyau27@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara) 2017 – 2022
2. SMK Raksana 1 (Medan, Sumatera Utara) 2014 – 2017
3. SMP Negeri 12 Medan (Medan, Sumatera Utara) 2011 – 2014
4. SD Negeri 060877 Medan (Medan, Sumatera Utara) 2005 – 2011

ABSTRAK

STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KOMISI PEMILIHAN UMUM (KPU) SUMATERA UTARA

Oleh

RIZKY AULIA RAHMAN

17.860.0090

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja pegawai di komisi pemilihan umum (KPU) Sumatera Utara. Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini sebanyak 58 orang dan sampel sebanyak 58 orang, peneliti menggunakan teknik total sampling. Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode analisis F%, diketahui bahwa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara di urutkan sebagai berikut : faktor Ketegasan sebesar 17,3 %, faktor Sanksi Hukuman sebesar 17,1 %, faktor Balas Jasa sebesar 16,8 %, faktor Keadilan sebesar 16,7 %, faktor Teladan Pimpinan sebesar 16,1 %, faktor Waskat sebesar 16 %. Faktor disiplin kerja yang paling dominan adalah faktor ketegasan sebesar 17,3% dimana ketegasan pimpinan sangatlah penting bagi karyawan dalam melakukan tindakan pendisiplinan melalui cara yang positif. sedangkan faktor disiplin kerja yang paling rendah adalah faktor waskat 16% dimana Pengawasan melekat (waskat) merupakan tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Karyawan

ABSTRACT

**STUDY OF IDENTIFICATION OF FACTORS AFFECTING WORK
DISCIPLINE ON EMPLOYEES OF THE GENERAL ELECTION
COMMISSION (KPU) NORTH SUMATRA**

By

RIZKY AULIA RAHMAN

17.860.0090

The purpose of this study was to determine the factors of employee discipline in the General Election Commission (KPU) of North Sumatra. This research method uses quantitative methods. The population of this study was 58 people and the sample was 58 people, the researchers used a total sampling technique. Based on the results of data analysis using the F% analysis method, it is known that the factors that affect the work discipline of employees at the General Election Commission Office of North Sumatra are sorted as follows: Assertiveness factor of 17.3%, Punishment factor of 17.1%, Repayment factor by 16.8%, the Justice factor by 16.7%, the Leadership Exemplary factor by 16.1%, the Waskat factor by 16%. The most dominant work discipline factor is the assertiveness factor of 17.3% where the firmness of the leadership is very important for employees in carrying out disciplinary actions in a positive way. while the lowest work discipline factor is the waskat factor 16% where inherent supervision (waskat) is the most effective real action in realizing employee discipline, because with this supervision means that superiors must be active and directly supervise behavior, morals, attitudes, work passion, and subordinates' performance.

Keywords: Work Discipline, Employees

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|--|----------------|
| HALAMAN PENGESAHANError! Bookmark not defined. | |
| LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASIError! Bookmark not defined. | |
| MOTTO | iii |
| KATA PENGANTAR | v |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | viii |
| ABSTRAK | ix |
| DAFTAR ISI | xi |
| BAB I - PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 11 |
| C. Batasan Masalah | 11 |
| D. Rumusan Masalah | 12 |
| E. Tujuan Penelitian | 12 |
| F. Manfaat Penelitian | 12 |
| BAB II - LANDASAN TEORI | 13 |
| A. Disiplin Kerja..... | 13 |
| 1. Pengertian Disiplin Kerja | 13 |
| 2. Aspek-aspek Disiplin Kerja..... | 15 |
| 3. Macam – Macam Disiplin Kerja..... | 17 |
| 4. Faktor-faktor Disiplin Kerja Pegawai..... | 18 |
| B. Identifikasi Faktor-faktor Disiplin Kerja Pegawai..... | 30 |
| C. Kerangka Konseptual | 32 |
| BAB III - METODE PENELITIAN | 32 |
| A. Tipe Penelitian | 32 |
| B. Identifikasi Variabel Penelitian..... | 32 |
| C. Definisi Operasional Variabel Penelitian..... | 32 |
| D. Populasi dan Sampel | 33 |
| 1. Populasi | 33 |
| 2. Sampel | 33 |

| | |
|---|-----------|
| E. Teknik Pengambilan Sampel | 33 |
| F. Teknik Pengumpulan Data..... | 34 |
| G. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur | 36 |
| a. Validitas | 36 |
| b. Reliabilitas..... | 37 |
| H. Metode Analisis Data..... | 37 |
| BAB IV - HASIL DAN PEMBAHASAN | 38 |
| A. Orientasi Kanchah penelitian | 38 |
| B. Persiapan Penelitian | 44 |
| 1. Persiapan Administrasi | 44 |
| 2. Persiapan Alat Ukur Penelitian..... | 44 |
| C. Pelaksanaan penelitian | 46 |
| D. Analisis Data dan Hasil Penelitian..... | 48 |
| 1. Uji Asumsi | 48 |
| 2. Hasil Analisis Data Faktor-Faktor Disiplin Kerja | 50 |
| E. Pembahasan..... | 57 |
| BAB V - SIMPULAN DAN SARAN..... | 64 |
| A. Simpulan | 64 |
| B. Saran | 65 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 67 |
| LAMPIRAN..... | 70 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu bagi efektifitas berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi ialah orang-orang yang ada dalam organisasi itu sendiri, Sumber daya manusia mempunyai peranan sentral dalam setiap organisasi. Tanpa SDM yang profesional, sasaran kerja tidak dapat dicapai walaupun alat kerjanya canggih. Oleh karena itu suatu organisasi harus memiliki strategi, kebijakan, dan program kerja yang sesuai dengan kemampuan SDM untuk mengoperasikan alat kerja guna mencapai tujuan organisasi. Strategi, kebijakan dan program kerja tidak akan berhasil maksimal jika personil pelaksanaannya tidak sepenuh hati mematuhi ketentuan, tidak konsekuen, tidak disiplin dalam bekerja.

Pencapaian tujuan tidak hanya tergantung pada organisasi tetapi juga tergantung pada upaya karyawan yang dengan sengaja mengembangkan kemampuan, keahlian, dan keterampilannya dalam memenuhi peran, tanggung jawab, dan wewenangnya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memiliki peran kunci dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk memajukan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, perusahaan perlu menggerakkan dan memantau karyawannya untuk mengembangkan perusahaan. Salah satu kunci sukses terletak pada disiplin, dan disiplin yang baik sekecil apapun itu, terus menerus dipraktikkan sehingga hasil

dari disiplin tersebut akan membuahkan hasil yang nyata untuk dilihat di masa depan (Simamora, 2004).

Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam perusahaan. Disiplin mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan perusahaan maupun tuntutan tugas yang terdapat dalam pekerjaan (Simamora, 2004).

Disiplin adalah rasa sikap hormat atau mental karyawan terhadap peraturan yang dibuat dan diterapkan pada perusahaan. Faktor kedisiplinan memegang peran amat penting dalam pelaksanaan kerja karyawan. Seseorang karyawan yang mempunyai tingkat kedisiplinan yang tinggi akan tetap bekerja baik, walaupun tanpa diawasi atasan. Karena salah satu bagian dari sumber daya manusia adalah tentang disiplin yang dimaksud kedisiplinan merupakan kunci kesuksesan dan disaat seseorang disiplin dalam bekerja (Handayani & Soliha, 2020).

Ciri-ciri disiplin kerja pada pegawai terdiri dari pegawai taat terhadap aturan waktu yang dapat diketahui dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditandai dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan terkait apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan (Sutrisno, 2009).

Disiplin membawa manfaat besar bagi pegawai itu sendiri dan organisasi. Disiplin sangat berguna bagi pegawai dalam upaya mengembangkan kemampuannya, baik keterampilan umum maupun teknis. Di sisi lain, bagi organisasi program ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai organisasi. Disiplin yang telah dijalankan diharapkan mampu memberikan sikap mental pegawai terhadap tindakan yang positif dan menjadi landasan utama dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai dalam organisasi. Kemajuan dan kemunduran suatu perusahaan, baik secara langsung maupun tidak langsung, akan berdampak sama terhadap tenaga kerjanya. Oleh karena itu, segala upaya untuk menjaga dan meningkatkan kemajuan perusahaan harus tetap menjadi tujuan utama setiap tenaga kerja dari tingkat pimpinan sampai tenaga kerja paling bawah (Sutrisno, 2009).

Dalam sehari-hari, manusia sangat butuh peraturan untuk mengendalikan dan membatasi aktivitas dan perilakunya. Namun, peraturan tersebut tidak ada artinya jika tidak disertai dengan sanksi bagi pelanggarnya. Sebagai individu, manusia terkadang ingin hidup bebas, bebas dari segala larangan dan larangan yang membatasi aktivitas dan perilakunya. Koordinasi setiap individu dari semua yang ditugaskan kepadanya akan menciptakan masyarakat yang tertib dan kacau. Selain itu, kehidupan perusahaan sangat dituntut oleh kepatuhan anggotanya terhadap kebijakan dan peraturan yang berlaku di dalamnya. Dengan kata lain, Anda membutuhkan disiplin kerja bagi karyawan Anda. Karena tanpa disiplin kerja yang baik dari karyawan sulit untuk mencapai tujuan perusahaan (Sutrisno, 2009).

Tercapainya tujuan perusahaan tidak lepas dari peran karyawan yang memiliki disiplin yang baik, guna untuk mengendalikan dan membatasi aktivitas dan perilaku anggotanya ataupun karyawan suatu perusahaan. Hal demikian juga ada pada intitusi pemerintah diantaranya adalah Komisi Pemilihan Umum (KPU).

Komisi Pemilihan Umum (KPU) adalah instansi pemerintah dimana kantornya tersebar diseluruh wilayah Indonesia, mulai dari Provinsi hingga kabupaten-kota. KPU bertugas mengatur dan mengolah dokumen sebagai upaya menciptakan Penyelenggara Pemilu yang profesional. Kantor KPU Sumatera Utara berlokasi di Jalan Perintis Kemerdekaan No.35 Medan. Sebagai penyelenggara Pemilu yang Profesional tak lepas dari kualitas dan kedisiplinan pegawai yang mengemban tugas yang baik untuk mencapai tujuan bersama.

Ketentuan tentang profesionalisme penyelenggara pemilu diatur dalam Undang-Undang Nomor 15 Tahun 2011, pada pasal 2 huruf i yang menyebutkan bahwa salah satu asas yang harus dimiliki oleh penyelenggara pemilu adalah profesionalitas. Hal ini dimaksudkan bahwa penyelenggara pemilu harus mengetahui dan memahami tugas, fungsi dan kewajibannya sebagai penyelenggara pemilu dalam sebuah penyelenggaraan pemilihan umum dalam hal ini pemilihan kepala daerah. Mengetahui dan memahami tugas, fungsi dan kewajiban saja tidak cukup akan tetapi dalam penerapannya mesti disinergikan dengan seluruh asas penyelenggara pemilu sehingga mampu memberikan bentuk pelayanan secara maksimal kepada para pemangku kepentingan.

Berdasarkan pasal 69 UU No. 22 Tahun 2007 Tentang Penyelenggara Pemilihan Umum (Pemilu), bahwa Sekretariat KPU memiliki tugas yaitu, a) Membantu penyusunan program dan anggaran Pemilihan Umum (Pemilu), b)

Memberikan dukungan teknis administrasi, c) Membantu pelaksanaan tugas KPU dalam menyelenggarakan Pemilihan Umum (Pemilu), d) Membantu pendistribusian perlengkapan penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu) Dewan Perwakilan Rakyat (DPR), Dewan Perwakilan Daerah (DPD) dan Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD), Pemilihan Presiden (Pilpres) serta Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Propinsi dan Kabupaten/Kota, e) Membantu perumusan dan penyusunan rancangan keputusan Kabupaten/Kota, f) Memfasilitasi penyelesaian masalah dan sengketa Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Kabupaten/Kota, g) Membantu penyusunan laporan penyelenggaraan kegiatan dan pertanggungjawaban KPU, dan h) Membantu pelaksanaan tugas-tugas lainnya sesuai dengan Peraturan Perundang-Undangan

Selanjutnya KPU memiliki wewenang: a) Mengadakan dan mendistribusikan perlengkapan penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu) dan Pemilihan Kepala Daerah (Pilkada) Kabupaten/Kota berdasarkan norma, standar, prosedur dan kebutuhan yang ditetapkan oleh KPU, dan b) Memberikan pelayanan administrasi, ketatausahaan dan kepegawaian sesuai dengan Peraturan Perundang-undangan. Selain tugas dan wewenang, KPU harus memiliki kewajiban yang harus dilaksanakan, antara lain: a) Menyusun laporan pertanggungjawaban keuangan, b) Memelihara arsip dan dokumen Pemilihan Umum (Pemilu) serta c) Mengelola barang inventaris KPU (diakses pada website resmi KPU pada tanggal 20 September 2022 pukul 10.00 WIB, <https://www.kpu.go.id/page/read/5/tugas-dan-kewenangan>).

Fungsi, Tugas dan wewenang sekretariat KPU diwujudkan dengan perilaku kerja masing-masing pegawai Sekretariat KPU. Pencapaian pegawai Sekretariat KPU yang maksimal akan memberikan pengaruh terhadap suksesnya penyelenggaraan Pemilihan Umum (Pemilu) yang diselenggarakan oleh KPU. Keberhasilan dalam pelaksanaan Pemilu dan Pilkada tidak lepas dari kedisiplinana pegawai dalam melakukan pekerjaan pada saat proses persiapan pelaksanaan pemilu atau pilkada (diakses pada website resmi KPU pada tanggal 20 September 2022 pukul 10.00 WIB, <https://www.kpu.go.id/page/read/5/tugas-dan-kewenangan>).

Menurut Hasibuan (dalam Supomo & Nurhayati, 2018), faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut: Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata-katanya dengan perbuatannya. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan bagi karyawan terhadap organisasi/instansi. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan.

Faktor berikutnya sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan tidak pula terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawannya. Pimpinan harus berani dan tegas untuk bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Sehingga pemimpin dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka menganggap bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik (Hasibuan dalam Supomo & Nurhayati, 2018).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara kasus ketidaksiplinan juga terjadi pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Provinsi Sumatera Utara masih banyaknya pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja, seperti ada beberapa pegawai yang tidak berpakaian sesuai aturan berpakaian yang sudah ditetapkan, seperti tidak memakai atribut lencana pegawai, tidak menggunakan tanda pengenal. Selain itu, pegawai juga kurang mematuhi peraturan seperti masih ada pegawai yang memperpanjang jam istirahat yang sudah ditentukan, bekerja sambil merokok, bekerja sambil makan, dan masih terdapat juga pegawai pada saat jam kerja tidur

diruangan. Selanjutnya masih banyaknya keterlambatan yang terjadi pada pegawai saat hendak datang ke kantor. Ada sekitar 10 pegawai yang pulang kerjanya tidak sesuai jam pulang kerja sebagaimana mestinya. Sekitar 10 pegawai pulang kerja lewat pukul 16.00 WIB. Hal tersebut menunjukkan bahwa, adanya dampak yang diterjadi jika pegawai yang kurang disiplin dalam kehadiran.

Hasil obeservasi di atas di perkuat dengan hasil wawancara dengan salah satu pegawai yang namanya diinisialkan X sebagai berikut:

“kalau terkait disiplin dek, bisa saya katakan disini itu masih banyak pegawai-pegawainya yang datang sukanya aja, contohnya aja lah dek kami masuk kan jam 8 pas, nah nanti ada itu dia baru datang jam setengah 9, atau bahkan bisa lebih dari itu. Kamu lihat saja lah sekarang ini, ada kan yang baru datang, padahal udah mau jam 9.” (wawancara interpersonal pada tanggal 1 April 2021 Pukul 08.45 WIB)

Dampak dari pegawai yang tidak mematuhi peraturan terkait dengan kehadiran adalah adanya kendala dalam melakukan pekerjaan. Kendala tersebut dapat berbentuk keterlambatan dalam membuat atau mengumpulkan laporan pekerjaan. Pegawai yang tidak mematuhi peraturan akan diberikan sanksi oleh kantor.

Sanksi yang diberikan kantor KPU kepada pegawai yang tidak mematuhi aturan dapat dikatakan masih tergolong ringan yaitu hanya penambahan jam pulang kerja sesuai dengan seberapa lama keterlambatan pegawai. Sanksi yang diberikan tidak memiliki efek jera bagi pegawai. Berdasarkan hasil observasi peneliti, terlihat masih banyak juga pegawai yang datang terlambat walaupun pegawai tersebut sudah pernah mendapatkan sanksi terkait keterlambatan. Bagi pegawai yang melakukan keterlambatan dalam pengumpulan laporan pekerjaan sanksi yang diterima hanya peringatan lisan, akan tetapi jika pegawai sudah terlalu sering

melanggar aturan dalam keterlambatan mengerjakan laporan akan mendapatkan sanksi surat peringatan.

Hasil wawancara dengan salah satu pegawai juga membenarkan bahwa sanksi yang diberikan tidak memiliki efek jera bagi pegawai, adapun hasil wawancara dengan salah satu pegawai sebagai berikut:

“kalau disini dek, agak susah sih biangnya, soalnya gak jelas gitu sanksi yang diberikan sama pegawai yang telat. Kalau menurut saya sih gadak tegas-tegasnya contohnya aja kalau pegawai terlambat, hukumannya cuma memperpanjang jam kerja sesuai dengan berapa menit keterlambatannya, kan kalau kayak gitu bakal diulangi sama pegawai, makanya gak jelas sanksinya dek” (wawancara interpersonal pada tanggal 1 April 2021 Pukul 08.45 WIB)

Sanksi tegas harus diterapkan agar ada efek jera yang dirasakan pegawai, seperti pemotongan *reward* berupa tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja diambil berdasarkan hasil beberapa aspek yaitu 60% kehadiran + 40% output yg dikerjakannya. Ketika pegawai sering terlambat hadir ke kantor maka 60% tunjangan kinerjanya di potong menjadi lebih sedikit. Selain itu, ketika pegawai sudah sering mendapat teguran lisan, pemotongan tulin dari 40% output yang dikerjakannya seharusnya diterapkan juga. Hal yang membuat pegawai di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara kurang mematuhi peraturan dikarenakan kurang tegasnya kepala bagian dalam menghadapi pegawai.

Berikut beberapa hasil wawancara yang peneliti lakukan dengan beberapa pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara yang mana nama pegawai peneliti inisalkan.

“Terkait ketegasan pimpinan dek, ada beberapa pegawai yg emang susah dikasih tau gitu, karna emang pimpinan (komisaris nya jarang ditempat) emang disetiap bagian udah ada kabag nya, tapi tetap masih ada aja yg melanggar aturan disini yah karna alasannya karna lagi gadak pemimpin, kabagnya ya mau gimana udah ditegur pun pegawainya masih ada melanggar aturan.”(wawancara interpersonal pada tanggal 1 April 2021 Pukul 08.45 WIB)

Selain permasalahan di atas, peneliti juga menemukan masalah lain terkait tugas dan tanggungjawab pegawai KPU dalam manajemen arsip terkait pelaksanaan pemilu. Berdasarkan hasil observasi peneliti, peneliti menemukan bahwa banyaknya berkas-berkas atau arsip-arsip yang tidak tersusun rapi, artinya berkas-berkas tersebut ditelantarkan begitu saja di lantai tanpa disusun, dengan tidak disusun rapinya berkas-berkas tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai lalai dan tidak disiplin dalam tanggungjawabnya menjaga arsip-arsip kantor, hal tersebut dapat berakibatkan fatal, seperti kehilangan berkas-berkas penting.

Berdasarkan hasil survey dan wawancara awal di lokasi penelitian, peneliti menemukan bahwa banyak pegawai yg melakukan pelanggaran disiplin, mulai masih banyaknya pegawai yang telat datang, pegawai yang bekerja tidak mengikuti peraturan kantor, tidak adanya efek jera setelah mendapatkan tindak ketegasan seperti sanksi hukuman setelah melakukan tindakan tidak disiplin, dan kurangnya kesadaran pegawai dalam disiplin bekerja walaupun sedang tidak diawasi pimpinan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait faktor-faktor disiplin kerja apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara. Adapun judul yang peneliti pilih yaitu **“Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara.”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka identifikasi masalah yaitu dapat dikatakan bahwa kedisiplinan pegawai yang bekerja di kantor Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara masih tergolong kurang baik. Hal tersebut masih sering terjadi keterlambatan pada pegawai untuk datang ke kantor, banyaknya arsip-arsip yang tidak tersusun ditempatnya yang menggambarkan pegawai tidak disiplin dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab. Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui sumbangsih dari setiap faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja sesuai dengan masalah yang ada di latar belakang, yaitu teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, dan ketegasan. Oleh karena itu peneliti akan melakukan penelitian studi identifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dipaparkan diatas dan terbatasnya kemampuan penulis untuk meneliti, maka penelitian ini akan dibatasi pada pembahasan tentang studi identifikasi faktor-faktor disiplin kerja pegawai pada Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara, adapun faktor yang digunakan sebagai berikut teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, dan ketegasan. Selanjutnya ada dua faktor yang tidak digunakan yaitu faktor tujuan dan kemampuan dengan faktor hubungan kemanusiaan, kedua faktor tersebut dikarenakan pegawai KPU sudah menjalani beberapa tes pada saat seleksi menjadi pegawai KPU yang artinya sudah memenuhi kualifikasi terhadap faktor tujuan dan kemampuan pegawai, terkait hubungan kemanusiaan seluruh pegawai sudah memiliki hubungan yang baik satu sama lain, baik sesama pegawai atau antara

atasan dan bawahan. Selain itu tidak ada masalah terkait kedua faktor tersebut di kantor KPU Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah “identifikasi faktor-faktor apa saja yang sangat mempengaruhi disiplin kerja pegawai di komisi pemilihan umum (KPU) Sumatera Utara?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor disiplin kerja pegawai di komisi pemilihan umum (KPU) Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat baik teoritis maupun praktis, yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan baru dan dapat menyumbang hasil penelitian terdahulu mengenai psikologi, khususnya bidang industri dan organisasi yang diharapkan dapat memberi gambaran mengenai studi identifikasi faktor-faktor disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi baru mengenai studi identifikasi faktor-faktor disiplin kerja pegawai, sehingga dapat dijadikan pedoman untuk perbaikan dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin Adalah sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk untuk tujuan tertentu. Disiplin dapat pula diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral pancasila (Sinungan, 2009).

Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siagian dalam Nuraini 2013).

Hasibuan, (2008) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan disiplin merupakan sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Definisi lain tentang Disiplin menurut Sutrisno(dalam Supomo dan Nurhayati,2018) adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada, atau disiplin adalah sikap atau tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Selanjutnya Kedisiplinan merupakan suatu yang membuat orang akan menjadi lebih baik di dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan seseorang dapat muncul ketika seorang karyawan dapat menghargain peraturan. Tujuan dari disiplin ini sendiri adalah untuk dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kedisiplinan juga membuat karyawan jauh lebih percaya diri dan merubah kinerja karyawan lebih meningkat, akan tetapi apabila kedisiplinan seseorang karyawan kurang maka secara otomatis kinerja karyawan pun ikut menurun, dan kedisiplinan juga kerap sekali diabaikan seseorang karyawan (Harahap & Tirtayasa, 2020).

Berdasarkan beberapa pengertian dan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa keberhasilan suatu perusahaan sebagai organisasi tergantung pada unsur manusia. Oleh karena itu, disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk

menjalankan dan menerima sanksi apabila pegawai melanggar peraturan dalam perusahaan atau instansi.

1. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008) menjelaskan aspek - aspek disiplin kerja antara lain :

- a. Kehadiran. Seseorang pegawai dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.
- b. Waktu kerja. Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu pegawai.
- c. Kepatuhan terhadap Aturan dan Perintah. Dengan adanya aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi pegawai agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan. Kepatuhan adalah jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya, terutama apa yang dikatakan atasannya.
- d. Produktivitas kerja. Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.
- e. Pemakaian seragam. Sikap pegawai terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Sedangkan menurut Harahap (2012), aspek-aspek disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- a. Aspek pemahaman terhadap peraturan.

Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah pegawai sudah memahami peraturan perusahaan dengan jelas. Seorang pegawai menunjukkan kedisiplinan yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha-usaha untuk memahami dengan jelas peraturan perusahaan, seperti pegawai yang dengan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.

b. Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan.

Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.

c. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

Pegawai yang disiplin senantiasa menghargai waktu sehingga bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Ketentuan proses menimbulkan kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode, atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan dan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Berdasarkan pemaparan di atas, terdapat beberapa aspek terkait disiplin kerja. Untuk mengukur disiplin kerja aspek yang digunakan yaitu aspek pemahaman terhadap peraturan, aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan, aspek ketepatan

waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

2. Macam – Macam Disiplin Kerja

Menurut Siagian (dalam Supomo dan Nurhayati, 2018) macam-macam disiplin kerja diantaranya sebagai berikut :

a. Disiplin preventif

Disiplin Preventif ialah sebuah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin Korektif ialah disiplin yang terdapat adanya pegawai secara nyata dan terbukti telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, maka pegawai tersebut akan dikenakan sanksi Indisipliner.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat dua macam disiplin kerja yaitu, disiplin preventif dan disiplin korektif. Disiplin preventif ialah sebuah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan sedangkan disiplin korektif ialah disiplin yang terdapat adanya pegawai secara nyata dan terbukti telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan

3. Faktor-faktor Disiplin Kerja Pegawai

Menurut Hasibuan faktor-faktor yang mempengaruhi Disiplin kerja adalah Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Balas Jasa, Keadilan, Waskat, Sanksi Hukuman, Ketegasan dan Hubungan Kemanusiaan.

a. Tujuan dan Kemampuan

Menurut Sinungan (dalam Aristia, 2015) tujuan dan kemampuan didefinisikan “Dalam arti apa yang diharapkan di tempat kerja dan merujuk pada pengetahuan, keahlian, dan sikap yang dalam penerapannya harus konsisten dan sesuai standar kinerja yang dipersyaratkan dalam pekerjaan serta tujuan atau pekerjaan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai”. Hal ini berarti bahwa tujuan atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai bersangkutan.

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan, agar dia bekerja bersungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Untuk mengukur tujuan dan kemampuan pegawai, digunakan indikator-indikator menurut Wesson et.al (dalam Rahmatika, 2014) membagi kemampuan dalam tiga kategori, yaitu: 1) Kognitif (*Cognitive*) Kemampuan ini menunjukkan kapabilitas berkaitan dengan aplikasi pengetahuan dalam pemecahan masalah. Kemampuan kognitif sangat

relevan dengan pekerjaan, karena menyangkut pekerjaan yang melibatkan penggunaan informasi untuk membuat keputusan dan pemecahan masalah.

2) Emosi (*Emotional*) Kemampuan ini lebih pada kemampuan seseorang dalam mengendalikan diri, sehingga ketika terjadi masalah tidak akan mengganggu kinerjanya maupun orang lain yang ada disekitarnya, dengan demikian orang tersebut dapat mengendalikan emosinya. 3) Fisik (*Physical*) Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan keterampilan dan semacamnya. Jadi kemampuan ini lebih pada menuntut stamina dan ketangkasan dalam menyelesaikan setiap pekerjaannya.

b. Teladan Pimpinan

Menurut Hasibuan (2014) pimpinan harus memberi contoh yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik namun jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin karena bagaimanapun juga pemimpin merupakan contoh yang akan ditiru oleh bawahannya dalam bersikap.

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata-katanya dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahanpun akan ikut baik begitupun sebaliknya jika pimpinan tidak disiplin maka bawahan pun akan kurang disiplin.

Untuk mengetahui apakah pemimpin memiliki sikap teladan, dapat digunakan indikator menurut Robbins dan Timothy (2013) keteladanan pemimpin dapat dilihat dari: 1) Disiplin waktu Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja. 2) Disiplin peraturan Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. 3) Disiplin tanggung jawab Salah satu wujud keteladanan pemimpin dalam tanggung jawab adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar dan kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan bagi pegawai terhadap organisasi/instansi. Jika kecintaan pegawai dari hari ke hari semakin baik terhadap pekerjaan. Maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

Menurut Ivancevich (2010) balas jasa dapat diklasifikasikan ke dalam dua kategori, yakni:

a. Instrinsik

Sebuah balas jasa yang diterima oleh seorang pegawai yang berasal dari dalam diri pegawai tersebut, balas jasa ini biasanya berupa rasa puas dan terkadang juga berupa perasaan bangga terhadap sebuah pekerjaan yang telah dikerjakan sebelumnya, kategori instrinsik ini berupa:

1. Penyelesaian (Completion) Beberapa orang memiliki kebutuhan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaannya, dan mereka akan merasa puas setelah tugas atau pekerjaan tersebut telah terselesaikan dengan baik. Rasa puas yang diperoleh dari penyelesaian tugas ini dapat menjadi motivasi positif terhadap upaya untuk menyelesaikan tugas selanjutnya.
2. Pencapaian (Achievement) Terkadang seseorang akan merasa bangga terhadap dirinya sendiri setelah meraih sebuah tujuan yang menantang. Perasaan bangga tersebut muncul karena mereka telah melalui usaha untuk mencapai tujuan yang lebih sulit dibanding orang lain.
3. Otonomi (Autonomy) Sebagian orang memiliki perasaan bahwa mereka perlu dihargai dalam sebuah organisasi. Salah satu contoh agar seseorang merasa dihargai adalah diberinya kesempatan untuk mengambil sebuah keputusan penting dalam organisasi.
4. Pertumbuhan pribadi (Personal growth) Berbagai macam jenis tugas yang diberikan oleh seorang pegawai tentu saja akan meningkatkan keterampilan yang dimilikinya.

b. Ekstrinsik

Sebuah balas jasa yang diberikan oleh seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi atas pencapaian yang telah seseorang capai. Kategori ini terdiri atas : bentuk langsung dan bentuk tidak langsung.

d. Keadilan

Menurut Greenberg (dalam Nihayawati, 2017) keadilan didefinisikan sebagai “Sebuah konsep yang menyatakan persepsi pegawai mengenai sejauh mana mereka diperlakukan secara wajar dalam organisasi dan bagaimana persepsi tersebut mempengaruhi hasil organisasi seperti komitmen dan kepuasan.

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin akan selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Menurut Cole, et.al (dalam Nihayawati, 2017) persepsi keadilan organisasi atau ketidakadilan merupakan faktor kunci yang mempengaruhi sikap dan perilaku individu dalam organisasi. Konstruk 'keadilan organisasi' umumnya mengacu pada tiga aspek, yaitu: 1) Keadilan distributive. Aspek utama dari distribusi adalah bahwa pekerja individu percaya bahwa keadilan ada dalam alokasi imbalan dalam organisasi. Dengan demikian, pekerja menganggap distribusi hadiah ataupun hukuman untuk bersikap adil jika didasarkan pada aturan yang diakui hanya sebagai, seperti keseimbangan diterima antara kontribusi pegawai dan kompensasi mereka selanjutnya keadilan distributif juga merujuk kepada persepsi pegawai terhadap pembagian imbalan atau penghargaan dan hasil-hasil lain yang berharga dalam organisasi. 2) Keadilan procedural. Keadilan procedural merupakan persepsi individu terhadap keadilan proses yang digunakan untuk

menentukan berbagai hasil seperti kinerja individu dievaluasi oleh seseorang yang sangat akrab dengan pekerjaan yang sedang dilakukan.

3) Keadilan interaksional, Keadilan interaksional didefinisikan sebagai tingkat sampai mana seorang individu diperlakukan dengan martabat, perhatian dan rasa hormat oleh organisasi. Hal tersebut menunjukkan bagaimana manajemen memperlakukan pegawai dan termasuk menunjukkan tingkat hormat, kejujuran dan pemahaman dari atasan. Dapat disimpulkan bahwa, keadilan interaksional merupakan keadilan yang dirasakan oleh pegawai atas perlakuan dengan hormat dan bermartabat yang diterima dari atasannya.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya. Mockler (dalam Handoko, 2017) pengawasan manajemen adalah “Suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi, umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya, menentukan dan mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan dipergunakan dengan cara efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan-tujuan perusahaan”.

Menurut Pasaribu (dalam Setiawan, 2013) indikator pengawasan adalah sebagai berikut: 1) Pemantauan Aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan secara langsung pada tempat dimana peristiwa terjadi dan dimana bawahan itu bertugas, dapat dilakukan dengan pengecekan langsung.

2) Pemeriksaan Aktivitas yang dilakukan melalui pengamatan, pencatatan, penyelidikan dan penelaahan secara cermat dan sistematis terhadap segala yang ada kaitannya dengan pekerjaan. Pemeriksaan dapat diukur melalui pengamatan disertai pencatatan maupun penyelidikan. 3) Bimbingan dan Pengarahan Aktivitas yang dilakukan oleh pimpinan dalam memberikan saran dan arahan terhadap pelaksanaan tugas. Bimbingan dan pengarahan ini dapat diukur melalui pemberian saran atau juga memberikan arahan tugas.

f. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang telah dibuat, sehingga sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan tidak pula terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik pegawai untuk mengubah perilakunya. Sanksi hukuman hendaknya wajar dan sesuai

tingkatan pelanggaran, bersifat mendidik, dan menjadi alat motivasi untuk memelihara kedisiplinan dalam perusahaan.

Menurut Sastrohadiwiryono (2010) indikator sanksi pelanggaran disiplin, yakni: 1) Pelanggaran disiplin berat Sanksinya berupa demosi jabatan yang setingkat lebih rendah dari jabatan atau pekerjaan yang diberikan sebelumnya, pemutusan hubungan kerja dengan hormat atas permintaan sendiri tenaga kerja yang bersangkutan, pemutusan hubungan kerja tidak dengan hormat sebagai tenaga kerja diperusahaan. 2) Pelanggaran disiplin sedang Sanksinya berupa, penundaan pemberian kompensasi yang sebelumnya telah direncanakan sebagaimana tenaga kerja lainnya, penurunan upah sebesar satu kali upah yang biasanya diberikan, harian, mingguan atau bulanan, penundaan program promosi bagi tenaga kerja yang bersangkutan pada jabatan yang lebih tinggi. 3) Pelanggaran disiplin ringan Sanksinya berupa, teguran lisan kepada tenaga kerja yang bersangkutan, teguran tertulis dan atau pernyataan tidak puas secara tertulis

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawainya. Pimpinan harus berani dan tegas untuk bertindak dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Sehingga pemimpin dapat memelihara kedisiplinan pegawai perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap

indisipliner pegawai semakin banyak karena mereka menganggap bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak berlaku.

Dalam menegakkan ketegasan maka pemimpin harus memiliki prinsip-prinsip yang diantaranya adalah: 1) Mengakui masalah secara terbuka. Keterbukaan sebagai kekuatan yang bisa mengendalikan dan mengatasi berbagai masalah dengan cepat dan juga sama secepatnya dapat mewujudkan kemampuan. 2) Menciptakan tim kerja. Dalam organisasi, tim adalah bahan bangunan dasar yang membentuk struktur organisasi. Masing-masing pegawai secara individual memberikan sumbangan berupa reputasi akan efisiensi, prestasi kerja dan peningkatannya. 3) Memberikan proses hubungan kerja yang benar. Dalam organisasi, tidak menyukai hubungan yang saling bermusuhan dan penuh kontroversi yang terjadi dalam perusahaan secara murni berpusat pada hal-hal yang memiliki kultur yang saling menyalahkan. 4) Memberikan wewenang pada setiap pegawai. Melalui pelatihan berbagai keahlian, dorongan semangat, tanggung jawab, pengambilan keputusan, akses sumber-sumber data dan anggaran, timbal balik reputasi perusahaan, dan penghargaan, maka para pegawai memilih kekuatan untuk cara mempengaruhi urusan diri mereka sendiri dan urusan perusahaan.

h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan

dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2016) agar tercipta hubungan kemanusiaan maka perlu dilakukan kebiasaan-kebiasaan seperti:

1) Saling menghormati bila bertemu di lingkungan kerja 2) Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya sehingga pegawai akan turut bangga dengan pujian tersebut. 3) Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.

4) Memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Sementara itu, menurut Mangkunegara (2002). Faktor – faktor kedisiplinan terdapat empat macam, yaitu sebagai berikut :

- a. Tanggung jawab, setiap pegawai bertanggung jawab atas tugas yang mereka kerjakan.
- b. Prakarsa, pemberian kesempatan bagi pegawai untuk bertindak efektif dan berfikir secara rasional dalam memanfaatkan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan.
- c. Kerja sama, ini ditujukan dengan adanya interaksi antara rekan kerja dan pemimpin.
- d. Ketaatan, dimana setiap anggota berkewajiban menaati segala peraturan yang berlaku dalam perusahaan yang bertujuan untuk mempermudah pencapaian tujuan perusahaan.

Sedangkan Faktor-faktor yang turut mempengaruhi disiplin kerja pegawai menurut Sutrisno (2015) adalah:

- a. Besar atau kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada atau tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada atau tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada atau tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada atau tidaknya perhatian kepada para pegawai

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurn Lewin (dalam Helmi, 1996) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

- a. Faktor kepribadian. 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 orangtua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap yang diharapkan akan tercermin dalam perilaku.
- b. Faktor lingkungan. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Berdasarkan pemaparan di atas, dapat disimpulkan bahwa terdapat banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Faktor-faktor tersebut akan digunakan untuk mengukur dan melihat gambaran faktor mana yang paling besar pengaruh disiplin kerja adalah faktor belas jasa, sanksi, waskat, keadilan, dan ketegasan.



B. Identifikasi Faktor-faktor Disiplin Kerja Pegawai

Disiplin membawa manfaat besar bagi pegawai itu sendiri dan organisasi. Disiplin sangat berguna bagi pegawai dalam upaya mengembangkan kemampuannya, baik keterampilan umum maupun teknis. Di sisi lain, bagi organisasi program ini dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai organisasi. Disiplin yang telah dijalankan diharapkan mampu memberikan sikap mental pegawai terhadap tindakan yang positif dan menjadi landasan utama dalam upaya peningkatan produktivitas pegawai dalam organisasi.

Faktor yang dapat meningkatkan dan menurunkan disiplin kerja pegawai tersebut menurut Hasibuan (dalam Supomo & Nurhayati, 2018) adalah tujuan dan kemampuan, keteladanan dan ketegasan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan, sanksi dan hubungan kemanusiaan. Keseluruhan faktor ini jika dipersepsikan oleh pegawai baik maka baiklah disiplin kerja pegawai namun sebaliknya jika salah satu faktor ini dianggap pegawai buruk maka disiplin kerja pegawai menjadi rendah.

Menurut penelitian Pasifik (2014) yang berjudul Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta didapatkan hasil secara bersama-sama tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, hubungan kemanusiaan berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta. Uji regresi linear berganda diperoleh nilai koefisien regresi sanksi hukuman mempunyai nilai koefisien regresi paling besar.

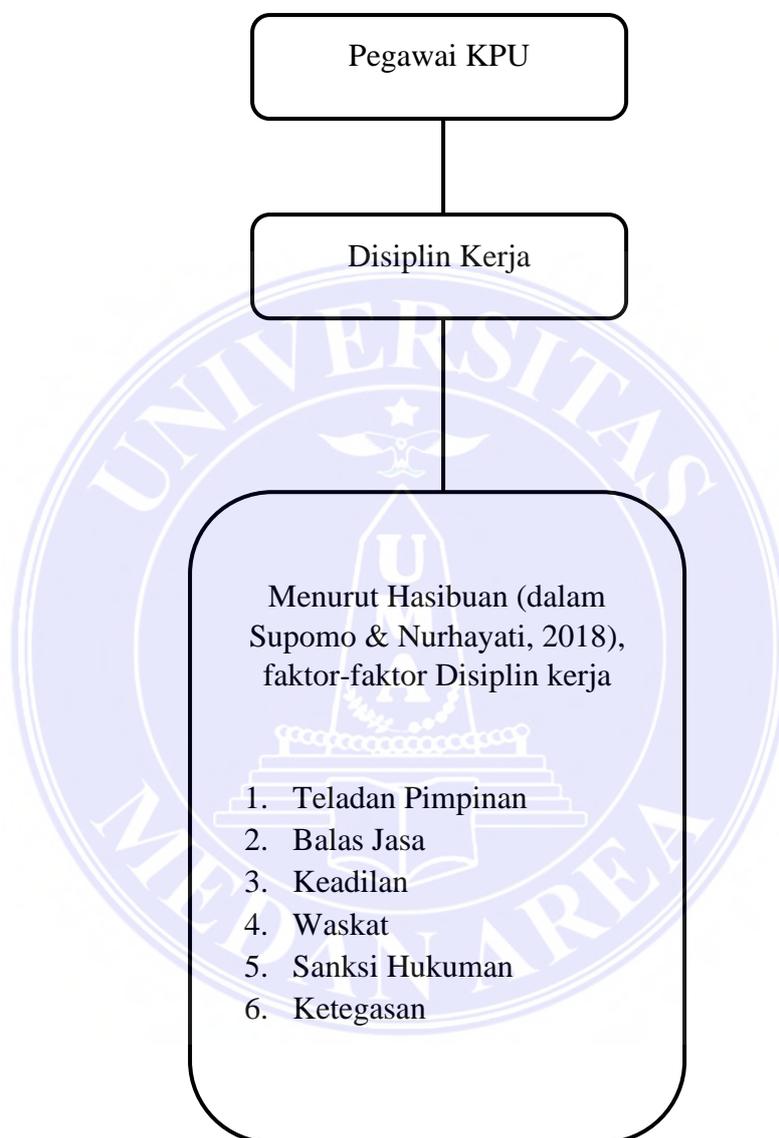
Berdasarkan hasil penelitian Saputri & Luturlean (2019) menunjukkan disiplin kerja karyawan kantor pos dalam kategori sangat baik. Hasil analisis faktor juga menunjukkan bahwa terbentuk tiga faktor yang juga termasuk dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT Pos Indonesia Cabang Solo yaitu kepemimpinan, kepastian hukum, dan hubungan kemanusiaan.

Sejalan dengan penelitian di atas, penelitian dari Said & Permana (2020) hasil uji F diperoleh nilai signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil analisis ini menunjukkan bahwa tujuan dan kemampuan, teladan kepemimpinan, balas jasa. Waskat, dan sanksi/hukuman berpengaruh secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan PT. Skatindo Sarana Acara Yogyakarta.

Selain itu penelitian menurut Mutohar (2018) menjelaskan bahwa Ketiga faktor utama mempengaruhi disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sebesar 81,996% dengan rincian sebagai berikut : a) Gaya kepemimpinan yang meliputi faktor keteladan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, dan hubungan kemanusiaan yang secara bersama-sama menjelaskan disiplin kerja sebesar 41,662%. b) 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%. c) Kemampuan pegawai, menjelaskan disiplin kerja sebesar 11,212%

C. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan teori di atas, adapun kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deskriptif. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika (Azwar, 2004). Tujuan penelitian kuantitatif deskriptif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian survei karena yang ingin dilakukan adalah melakukan studi identifikasi terhadap suatu masalah.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan variabel tunggal yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, yaitu Disiplin Kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dimaksudkan agar pengukuran variabel penelitian lebih terarah dan dapat diukur sesuai dengan metode masing-masing pengukuran yang sudah dipersiapkan. Adapun definisi operasional dari variabel penelitian ini sebagai berikut

Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang saling menghormati dan menghargai serta patuh terhadap peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan baik tertulis maupun tidak tertulis, serta sanggup untuk menjalankan dan menerima sanksi apabila pegawai melanggar peraturan dalam

perusahaan atau instansi. Untuk mengukur disiplin kerja pegawai, peneliti membuat skala dengan menggunakan faktor-faktor disiplin kerja menurut Hasibuan (dalam Supomo & Nurhayati, 2018), yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian (Arikunto, 2010). Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Adapun populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara sebanyak 58 pegawai ini didapatkan berdasarkan data pegawai dari Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang ada. Hasil dari penelitian terhadap sampel diharapkan dapat digeneralisasikan kepada seluruh populasi. Adapun sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yaitu 58 pegawai.

E. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu teknik penentuan sampel berdasarkan bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Selain itu, jika populasi kurang dari 100 maka, seluruh jumlah populasi bisa dijadikan sampel penelitian (Sugiyono, 2011).

F. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penyusunan sebuah karya ilmiah pengumpulan data sangat dibutuhkan karena tanpa didapatkannya data, tidak akan mungkin terbentuk sebuah karya ilmiah tersebut. Oleh karena nya diperlukan data-data yang akurat di lapangan untuk meyakini bahwa laporan itu memang benar adanya dan sesuai dengan permasalahan yang terjadi di lapangan saat ini.

Skala merupakan teknik pengumpulan data yang terdiri dari daftar-daftar pernyataan yang diajukan secara tertulis yang harus dijawab atau dikerjakan oleh yang menjadi objek penelitian dan diberikan dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui (Hadi, 2004). Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala disiplin kerja.

Untuk mengukur disiplin kerja pegawai, peneliti membuat skala dengan menggunakan faktor-faktor disiplin kerja menurut Hasibuan (dalam Supomo & Nurhayati, 2018) yaitu teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan.

- a. Teladan Pimpinan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata-katanya dengan perbuatannya. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawapun akan ikut baik begitupun sebaliknya jika pimpinan tidak disiplin maka bawahan pun akan kurang disiplin.
- b. Balas Jasa. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan

kecintaan bagi pegawai terhadap organisasi/instansi. Jika kecintaan pegawai dari hari ke hari semakin baik terhadap pekerjaan. maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

- c. Keadilan. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- d. Waskat. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.
- e. Sanksi Hukuman. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan yang telah dibuat, sehingga sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai
- f. Ketegasan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawainya. Pimpinan harus berani dan tegas untuk bertindak dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.

Skala Disiplin kerja pegawai ini dibuat berdasarkan skala likert dengan empat pilihan jawaban, berisikan pernyataan-pernyataan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan *favourable* apabila aitem-aitem tersebut mmemuat pernyataan yang bersift mendukung, sedangkan aitem

unfavourable memuat pernyataan yang bersifat tidak mendukung. Penilaian yang diberikan kepada masing-masing jawaban subjek pada setiap aitem adalah; untuk aitem yang *favourable*, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 4, jawaban setuju (S) mendapat nilai 3, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 2, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk aitem *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah sebaliknya, jawaban sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, jawaban setuju (S) mendapat nilai 2, jawaban tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan jawaban sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

G. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

Dalam penelitian ini kuesioner digunakan sebagai alat analisa. Oleh sebab itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar atau tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Teknik pengumpulan data yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

a. Validitas

Menurut Azwar (2008), suatu alat ukur dapat dikatakan mempunyai validasi yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsinya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur dalam penelitian ini adalah Analisis *Product Moment Pearson*, yakni dengan mendeklamasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item dengan skor alat ukur. Skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor item korelasi antara skor item dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisiensi dari *pearson* dengan

menggunakan validitas menggunakan computer berprogram SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 23.0 for windows.

b. Reliabilitas

Menurut Azwar (2008) Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauh mana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajengan, kestabilan, konsistensi, dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek diukur belum berubah.

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik *Alpha Cronbach's*, dengan menggunakan computer berprogram SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) versi 23.0 for windows.

H. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Teknik analisis ini digunakan sesuai dengan identifikasi variable terikat (Y) yaitu Faktor Disiplin Kerja. Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis frekuensi maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi uji normalitas. Uji Normalitas, bertujuan untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian variabel telah menyebar secara normal. Semua data pada penelitian ini, mulai dari uji coba skala kepada pengujian hipotesis, dianalisis dengan menggunakan computer berprogram SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) versi 23.0 for windows.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara di urutkan sebagai berikut :
 - a. Faktor Ketegasan sebesar 17,3 %
 - b. Faktor Sanksi Hukuman sebesar 17,1 %
 - c. Faktor Balas Jasa sebesar 16,8 %
 - d. Faktor Keadilan sebesar 16,7 %
 - e. Faktor Teladan Pimpinan sebesar 16,1 %
 - f. Faktor Waskat sebesar 16 %

2. Faktor disiplin kerja yang paling dominan adalah faktor ketegasan sebesar 17,3%. Ketegasan pimpinan sangatlah penting bagi karyawan dalam melakukan tindakan pendisiplinan melalui cara yang positif, yaitu yang bersifat mendidik dan mengoreksi maksudnya sanksi yang diberikan bukan hanya menjadi pelajaran untuk pelaku ketidak disiplin, tapi juga berlaku untuk karyawan yang lainnya supaya tidak melakukan hal yang serupa dalam tindakan ketidak disiplin.

3. Faktor disiplin kerja yang paling rendah adalah faktor waskat 16%. Pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata yang paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai, karena dengan pengawasan ini berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi bawahannya

B. Saran

1. Bagi Pegawai

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka diharapkan pegawai di Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara lebih meningkatkan kedisiplinan dengan lebih mematuhi aturan-aturan yang sudah ditetapkan oleh kantor agar tercapainya tujuan-tujuan yang telah dibuat, seperti jangan terlambat datang ke kantor, bekerja sesuai dengan SOP, bertanggungjawab terhadap pekerjaan dan berkas KPU.

2. Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, peneliti menyarankan untuk memperhatikan pengawasan kepada semua pegawai yang bekerja di Kantor Komisi Pemilihan Umum Sumatera Utara agar seluruh pegawai menerapkan kedisiplinan yang baik dalam bekerja. Dengan adanya pengawasan yang ketat dan tindak ketegasan pimpinan dalam melakukan pemberian sanksi yang sesuai maka akan membuat pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Selain itu, disarankan juga buat kantor KPU Sumut lebih terbuka terhadap data, baik data absensi atau data terkait disiplin kerja yang lain, agar mempermudah mahasiswa dalam melakukan penelitian dan juga

hasil akhirnya dapat menjadi referensi Kantor KPU Sumut untuk bisa mengatasi permasalahan disiplin kerja pegawai.

3. Peneliti selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk dapat melihat faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor tujuan dan kemampuan serta hubungan kemanusiaan pegawai instansi pemerintahan, selain itu juga dapat menggunakan teori yang dikemukakan oleh tokoh lain yang mungkin saja hasil penelitian yang akan diperoleh berbeda dari hasil penelitian ini. Peneliti selanjutnya lebih memperhatikan terkait penggunaan sampel penelitian dalam meneliti disiplin kerja, agar tidak terjadi simpang siur dalam hasil penelitiannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, D. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Human Karya Wilayah Semarang*. Semarang: UNNES
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Augustianti, S., Arman, S & Isdairi. (2013). Sanksi Administrasi Terhadap Pelanggaran Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil (Suatu Penelitian di Badan Kepegawaian Daerah Kota Pontianak). *Jurnal Tesis PMISUNTAN-PSIAN*
- Azwar, S. (2004). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (2008). *Reliabilitas & Validitas. Cetakan VIII*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hadi, S. (2004). *Statistika Jilid 3*. Yogyakarta: Andi Offset
- Handayani, R. & Soliha, V. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Suasana Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gunung Agung Tangerang Selatan. *JENIUS*. Vol. 3, No. 2. 166-178
- Handyaningrat, S. (2011). *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: CV. Haji Masagung
- Handoko, H. (2017). *Manajemen Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Harahap, S. F. & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. Vol 3, No. 1. 120-135
- Harahap. (2012). *Sistem Pengawasan Manajemen*. Jakarta: Penerbit Quantum
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi revisi cetakan ke tiga belas)*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan keempatbelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Helmi, A. F. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin Psikologi*. Tahun IV Nomor 2.

- Hidayat, F. (2019). Pengaruh Balas Jasa Dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pt. Lestari Karya Medan. *Jurnal Ilmiah Smart*. Vol 3(1). 47-51
- Isnaini, M. (2021). Pengaruh Keadilan, Jenjang Karir Terhadap Disiplin Kerja sebagai Variabel Intervening pada Aparatur Sipil Negara di Kabupaten Pasaman. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 1(1), 20-32. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v1i1.1868>
- Ivancevich, J. M. (2010). *Human Resource. 8th Edition*. The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Jais, M. (2012). Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Guru pada Sekolah Binaan. *Jurnal JP3 STKIP PGRI Lumajang*, 2(2), 140- 147.
- Karimah, E.K. (2012). Pengaruh Stres dengan Kepuasan Kerja Pegawai di Tiga direktorat Operasional PT Perusahaan Listrik Negara (PERSERO). *Skripsi Program Sarjana Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia*, Depok.
- Kartono, K. (2010). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja. Grafindo Perkasa
- KPU RI (2022). Tugas dan Kewenangan KPU. diakses pada website resmi KPU pada tanggal 20 September 2022 pukul 10.00 WIB, <https://www.kpu.go.id/page/read/5/tugas-dan-kewenangan>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mutohar, A. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan). *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*. 2(2). 73-84
- Nihayawati, N. (2017). *Hubungan antara Iklim Organisasi Dengan Keadilan Organisasi Pada Pegawai Di PDAM Tirta Wijaya Kabupaten Cilacap* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Purwokerto).
- Nuraini, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam
- Pasifik, M. F. (2014). *Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Putra, S. P., Asmony, T. & Nasir, M. (2016). Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu. *JUPE*. Vol.1. 297-306

- Rahmatika, I. (2014). Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja (Studi di Bank BNI Syariah Cabang Bogor). *Skripsi*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah
- Said, H.D.U. & Permana, A. R. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Pt. Skatindo Sarana Yogyakarta. *JPSB*. Vol.8 No.1. 70-78
- Saputri, C., & Luturlean, B. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di Pt Pos Indonesia Cabang Solo. *Sosiohumanitas*, 21(1), 52-57.
<https://doi.org/10.36555/sosiohumanitas.v21i1.998>
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta:PT Bumi Aksara.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2010). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrative dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 1(4).
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Sinungan, M. (2009). *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujatmiko, A dkk. (2020). Hubungan *Reward* dan *Punishment* Disiplin kerja pada Pegawai Rumah Sakit Grandmed Lubuk Pakam Kabupaten Deli Serdang. *Jurnal Keperawatan Dan Fisioterapi (Jkf)*. 3 (1). 50-57
- Supomo, R & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Yrama Widya
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Pranada Media Group.

LAMPIRAN

Lampiran 1. Data Penelitian

| Subjek | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | 33 | 34 | 35 | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | | | |
|--------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|---|---|---|
| 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | | |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | | |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | | | |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | | |
| 7 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | | |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | | |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | |
| 16 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 19 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 |
| 20 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 23 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 |
| 29 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 31 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 |
| 35 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 |
| 36 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 42 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | | |
| 44 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | |
| 45 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | | |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | | |
| 47 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 48 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 49 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 50 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | |
| 53 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | | |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | |
| 56 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | |

| Subjek | 36 | 37 | 38 | 39 | 40 | 41 | 42 | 43 | 44 | 45 | 46 | 47 | 48 | 49 | 50 | 51 | 52 | 53 | 54 | 55 | 56 | 57 | 58 | 59 | 60 | 61 | 62 | 63 | 64 | 65 |
|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|
| 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 |
| 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 3 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 |
| 9 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 10 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 13 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | 3 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 18 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 19 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 |
| 22 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 23 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 26 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | |
| 27 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 28 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | |
| 30 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 31 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 4 | 2 | |
| 33 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 34 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | |
| 36 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 |
| 38 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 39 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | |
| 40 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | |
| 41 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | |
| 42 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 |
| 43 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | |
| 44 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | |
| 45 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 2 | | |
| 46 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 47 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | | | |
| 48 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 1 | 3 | 3 | 1 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 50 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 51 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 | | |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | | |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | | | |
| 54 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | | | |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 4 | 4 | | | |
| 56 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | | | |
| 57 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | | | |
| 58 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 |

| Subjek | 66 | 67 | 68 | 69 | 70 | 71 | 72 | 73 | 74 | 75 | 76 | 77 | 78 | Jumlah |
|--------|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|--------|
| 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 223 |
| 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 286 |
| 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 276 |
| 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 268 |
| 5 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 209 |
| 6 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 269 |
| 7 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 235 |
| 8 | 4 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 238 |
| 9 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 308 |
| 10 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 1 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 205 |

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 11 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 270 |
| 12 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 272 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 256 |
| 14 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 224 |
| 15 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 303 |
| 16 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 269 |
| 17 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 323 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 289 |
| 19 | 4 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 276 |
| 20 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 275 |
| 21 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 340 |
| 22 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 323 |
| 23 | 4 | 1 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 296 |
| 24 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 325 |
| 25 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 278 |
| 26 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 266 |
| 27 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 300 |
| 28 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 258 |
| 29 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 248 |
| 30 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 269 |
| 31 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 274 |
| 32 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 313 |
| 33 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 265 |
| 34 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 264 |

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 27/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/10/22

| | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|
| 35 | 3 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 300 |
| 36 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 252 |
| 37 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 376 |
| 38 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 278 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 300 |
| 40 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 314 |
| 41 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 324 |
| 42 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 275 |
| 43 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 287 |
| 44 | 1 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 1 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 317 |
| 45 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 4 | 305 |
| 46 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 317 |
| 47 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 329 |
| 48 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 346 |
| 49 | 3 | 1 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 321 |
| 50 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 294 |
| 51 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 348 |
| 52 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 351 |
| 53 | 2 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 334 |
| 54 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 306 |
| 55 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 381 |
| 56 | 3 | 1 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 349 |
| 57 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 407 |
| 58 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 367 |

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 27/10/22

Access From (repository.uma.ac.id)27/10/22

IDENTITAS RESPONDEN

NAMA (Inisial) :

JENIS KELAMIN :

PETUNJUK PENGISIAN

Saudara diminta mengisi pernyataan yang sesuai dengan saudara sekalian, dengan cara memberikan tanda ceklist (✓) pada kolom yang sudah disediakan dibawah ini. Setiap jawaban saudara tidak mewujudkan salah atau benar.

BENTUK PERNYATAAN

SS : SANGAT SETUJU
 S : SETUJU
 TS : TIDAK SETUJU
 STS : SANGAT TIDAK SETUJU

Contoh pengisian kuesioner

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya tidak bahagia bekerja di kantor ini | | | | ✓ |
| 2 | Saya memiliki teman yang baik di kantor ini | | ✓ | | |

Kuesioner Disiplin Kerja

| NO | PERNYATAAN | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Pimpinan saya datang tepat waktu | | | | |
| 2 | Pimpinan saya selalu dikantor saat jam kerja | | | | |
| 3 | Pimpinan saya pulang sesuai jam yang telah di tentukan | | | | |
| 4 | Saya melihat pemimpin saya datang terlambat | | | | |
| 5 | Pimpinan saya jarang berada di kantor | | | | |
| 6 | Pimpinan saya suka pulang kerja sebelum jam yang ditentukan | | | | |
| 7 | Pimpinan saya memberikan intruksi kerja sesuai peraturan yang ada | | | | |
| 8 | Pimpinan selalu mengingatkan pegawai untuk bekerja sesuai dengan SOP | | | | |
| 9 | Pemimpin saya memberikan instruksi yang tidak jelas dan berubah-ubah tidak sesuai aturan | | | | |
| 10 | Pemimpin tidak pernah peduli dengan pegawai | | | | |
| 11 | Ketika terjadi masalah pekerjaan terhadap pegawai yang dipimpinnya, pemimpin saya memberikan nasehat terhadap pegawainya | | | | |
| 12 | Pemimpin saya selalu merangkul pegawainya dalam melakukan pekerjaan. | | | | |
| 13 | Pemimpin saya selalu lepas tangan terhadap masalah yang dihadapi oleh bawahannya | | | | |
| 14 | Saya merasa pemimpin saya mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan bersama | | | | |
| 15 | Saya menerima imbalan atas pencapaian yang saya dapat | | | | |
| 16 | Saya menerima imbalan atas jabatan yang saya emban | | | | |
| 17 | Saya mendapat imbalan ketika saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang sulit | | | | |
| 18 | Imbalan tidak saya dapatkan ketika saya mcapai tujuan saya dalam bekerja | | | | |
| 19 | Ketika punya jabatan saya tidak | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| | mendapatkan imbalan | | | | |
| 20 | Saat saya menyelesaikan pekerjaan yang sulit, saya tidak menerima apapun dari kantor | | | | |
| 21 | Ketika saya mendapat jabatan baru saya mendapat tunjangan dari jabatan tersebut | | | | |
| 22 | saya mendapat apresiasi dari bawahan saya atas jabatan yang saya dapatkan | | | | |
| 23 | Memiliki jabatan atau tidak saya tidak menerima tunjangan sama sekali | | | | |
| 24 | Bagi saya, bawahan saya tidak peduli dengan jabatan yang saya dapatkan | | | | |
| 25 | Bagi saya sudah seimbang antara kesalahan dan hukuman yang saya dapat ketika berbuat salah | | | | |
| 26 | Kantor memberikan apresiasi yang sesuai dengan hasil kerja yang dilakukan pegawai | | | | |
| 27 | Menurut saya, ada hukuman yang tidak seimbang ketika ada seseorang yang melakukan kesalahan dalam bekerja | | | | |
| 28 | Kantor memberikan apresiasi tidak sesuai dengan aturan kantor | | | | |
| 29 | Menurut saya penilaian kinerja yang dilakukan sudah adil | | | | |
| 30 | Menurut saya penilaian-penilaian yang dilakukan kantor sudah objektif | | | | |
| 31 | Menurut saya ada manipulasi hasil yang dilakukan dalam penilaian kinerja pegawai | | | | |
| 32 | Menurut saya penialain-penilaian yang dilakukan secara subjektif | | | | |
| 33 | Segala sesuatu yang saya kerjakan mendapat apresiasi dari kantor | | | | |
| 34 | Saya mendapat rasa hormat ketika berhasil menyelesaikan pekerjaan yang sulit | | | | |
| 35 | Kantor tidak peduli atas pencapaian yang telah saya dapatkan | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 36 | Seluruh pegawai biasa saja ketika saya dapat menyelesaikan pekerjaan yang sangat sulit | | | | |
| 37 | Pada saat bekerja, pimpinan saya sering memantau pegawainya bekerja | | | | |
| 38 | Pimpinan saya sering melakukan pengecekan pekerjaan pegawai | | | | |
| 39 | Pimpinan saya terlalu cuek terhadap pegawainya | | | | |
| 40 | Pimpinan saya tidak mengetahui absensi pada pegawai | | | | |
| 41 | Pimpinan saya sering melakukan pengecekan pekerjaan pegawainya | | | | |
| 42 | Pimpinan saya melakukan penyelidikan terhadap pegawai yang memiliki masalah terkait pekerjaan | | | | |
| 43 | Pimpinan saya tidak pernah melihat hasil kerja pegawainya | | | | |
| 44 | Pimpinan saya acuh terhadap pegawai yang memiliki masalah pekerjaan | | | | |
| 45 | Pimpinan saya sering melakukan briefing sebelum melakukan pekerjaan dimulai | | | | |
| 46 | Pimpinan saya sering memberikan masukan terhadap pekerjaan pegawainya | | | | |
| 47 | Ketika mulai bekerja, pegawai langsung bekerja tanpa arahan dari pimpinan | | | | |
| 48 | Pimpinan mengutamakan pekerjaannya daripada memberikan masukan kepada pegawai | | | | |
| 49 | Ketika saya melakukan kesalahan dalam pekerjaan saya tidak mendapatkan tunjangan kerja secara penuh | | | | |
| 50 | Pada saat melakukan pelanggaran terkait peraturan kerja, saya tidak mendapatkan tunjangan kerja | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 51 | Tunjangan yang saya dapat, tergantung pada kepatuhan saya terhadap peraturan | | | | |
| 52 | Saya tidak mendapatkan hukuman ketika melakukan pelanggaran | | | | |
| 53 | Pihak kantor mengabaikan saya ketika saya melanggar peraturan | | | | |
| 54 | Saya tetap mendapat tunjangan kerja walaupun saya membangkang terhadap peraturan yang berlaku | | | | |
| 55 | Saat pekerjaan saya tidak selesai, saya mendapatkan teguran dari atasan saya | | | | |
| 56 | Saya mendapat teguran ketika saya datang terlambat | | | | |
| 57 | Ketika saya melanggar aturan kantor saya mendapat surat peringatan | | | | |
| 58 | Walaupun pekerjaan saya tidak selesai, saya tetap tidak diberi teguran | | | | |
| 59 | Pihak kantor membebaskan pegawainya untuk melanggar peraturan | | | | |
| 60 | Teguran tertulis maupun lisan tidak pernah saya dapatkan ketika saya membuat kesalahan dalam bekerja | | | | |
| 61 | Ketika pegawai tidak melakukan pekerjaan dengan baik, pimpinan saya langsung menasehati pegawai | | | | |
| 62 | Ketika ada masalah dalam tim saya, pimpinan saya langsung memberikan peringatan terhadap tim saya | | | | |
| 63 | Pimpinan saya tidak peduli atas pekerjaan yang dilakukan pegawainya | | | | |
| 64 | Ketika tim kerja saya tidak solid, pimpinan saya acuh terhadap situasi tersebut | | | | |
| 65 | Ketika pegawai datang terlambat, pimpinan saya langsung menegur pegawainya | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 66 | Dalam melakukan pekerjaan, pimpinan saya langsung memberikan arahan terkait pekerjaan yang dikerjakan | | | | |
| 67 | Pimpinan saya tidak marah ketika pegawainya tidak berkontribusi | | | | |
| 68 | Pimpinan membiarkan ketika pekerjaan pegawainya berantakan | | | | |
| 69 | Ketika terjadi pertikaian antara pegawai, pimpinan saya langsung menjadi penengah atas permasalahan tersebut | | | | |
| 70 | Teguran merupakan tindakan yang diberikan ketika hubungan antar pegawai tidak harmonis | | | | |
| 71 | Pimpinan saya tidak mempermasalahkan terkait hubungan kerja antara pegawai | | | | |
| 72 | Bagi pimpinan saya, hasil akhir dari pekerjaan yang utama, bukan harmonis atau tidaknya hubungan antar pegawai | | | | |
| 73 | Pimpinan saya selalu mendengarkan suara pegawainya dalam rapat | | | | |
| 74 | Saya dan rekan kerja saya mendapat andil dalam membuat keputusan | | | | |
| 75 | Sikap demokratis menjadi pegangan pimpinan saya dalam mendiskusikan pekerjaan | | | | |
| 76 | Dalam rapat, hanya pimpinan saya saja yang harus didengar | | | | |
| 77 | Seluruh hasil keputusan mutlak dari pimpinan saya | | | | |
| 78 | Pegawai hanya mengikuti apa yang diinstruksikan pimpinan | | | | |

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 58 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 58 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .969 | 78 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|------|----------------|----|
| VAR00001 | 3.43 | .565 | 58 |
| VAR00002 | 3.45 | .502 | 58 |
| VAR00003 | 3.41 | .563 | 58 |
| VAR00004 | 3.41 | .497 | 58 |
| VAR00005 | 3.47 | .503 | 58 |
| VAR00006 | 3.41 | .622 | 58 |
| VAR00007 | 3.48 | .504 | 58 |
| VAR00008 | 3.07 | .672 | 58 |
| VAR00009 | 2.84 | .894 | 58 |
| VAR00010 | 3.00 | .816 | 58 |
| VAR00011 | 3.41 | .622 | 58 |
| VAR00012 | 2.71 | .773 | 58 |
| VAR00013 | 3.43 | .565 | 58 |
| VAR00014 | 3.45 | .502 | 58 |
| VAR00015 | 3.41 | .563 | 58 |
| VAR00016 | 2.95 | .782 | 58 |
| VAR00017 | 3.14 | .847 | 58 |
| VAR00018 | 1.57 | .624 | 58 |
| VAR00019 | 2.79 | .811 | 58 |
| VAR00020 | 2.67 | .758 | 58 |
| VAR00021 | 3.07 | .672 | 58 |
| VAR00022 | 2.84 | .951 | 58 |
| VAR00023 | 3.41 | .497 | 58 |
| VAR00024 | 2.72 | .874 | 58 |
| VAR00025 | 2.78 | .956 | 58 |
| VAR00026 | 2.84 | .951 | 58 |
| VAR00027 | 1.57 | .624 | 58 |
| VAR00028 | 2.91 | .823 | 58 |
| VAR00029 | 2.83 | .920 | 58 |
| VAR00030 | 3.02 | .848 | 58 |
| VAR00031 | 2.72 | .874 | 58 |

| | | | |
|----------|------|------|----|
| VAR00032 | 2.79 | .913 | 58 |
| VAR00033 | 2.79 | .811 | 58 |
| VAR00034 | 2.84 | .894 | 58 |
| VAR00035 | 3.43 | .565 | 58 |
| VAR00036 | 3.45 | .502 | 58 |
| VAR00037 | 3.41 | .563 | 58 |
| VAR00038 | 3.41 | .497 | 58 |
| VAR00039 | 3.47 | .503 | 58 |
| VAR00040 | 3.41 | .622 | 58 |
| VAR00041 | 3.48 | .504 | 58 |
| VAR00042 | 3.07 | .672 | 58 |
| VAR00043 | 2.84 | .894 | 58 |
| VAR00044 | 3.00 | .816 | 58 |
| VAR00045 | 3.41 | .622 | 58 |
| VAR00046 | 2.71 | .773 | 58 |
| VAR00047 | 3.43 | .565 | 58 |
| VAR00048 | 3.45 | .502 | 58 |
| VAR00049 | 3.41 | .563 | 58 |
| VAR00050 | 2.95 | .782 | 58 |
| VAR00051 | 1.59 | .622 | 58 |
| VAR00052 | 2.76 | .802 | 58 |
| VAR00053 | 2.79 | .811 | 58 |
| VAR00054 | 2.67 | .758 | 58 |
| VAR00055 | 3.07 | .672 | 58 |
| VAR00056 | 2.84 | .951 | 58 |
| VAR00057 | 3.41 | .497 | 58 |
| VAR00058 | 2.72 | .874 | 58 |
| VAR00059 | 2.78 | .956 | 58 |
| VAR00060 | 2.84 | .951 | 58 |
| VAR00061 | 3.14 | .847 | 58 |
| VAR00062 | 2.91 | .823 | 58 |
| VAR00063 | 2.83 | .920 | 58 |
| VAR00064 | 3.02 | .848 | 58 |
| VAR00065 | 2.72 | .874 | 58 |
| VAR00066 | 2.79 | .913 | 58 |
| VAR00067 | 1.83 | .534 | 58 |
| VAR00068 | 2.84 | .894 | 58 |
| VAR00069 | 3.43 | .565 | 58 |
| VAR00070 | 3.45 | .502 | 58 |
| VAR00071 | 2.72 | .874 | 58 |
| VAR00072 | 2.79 | .913 | 58 |
| VAR00073 | 2.79 | .811 | 58 |
| VAR00074 | 2.84 | .894 | 58 |
| VAR00075 | 3.43 | .565 | 58 |
| VAR00076 | 3.45 | .502 | 58 |
| VAR00077 | 3.41 | .563 | 58 |
| VAR00078 | 3.41 | .497 | 58 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 231.90 | 949.498 | .667 | .969 |
| VAR00002 | 231.88 | 952.810 | .646 | .969 |
| VAR00003 | 231.91 | 948.957 | .686 | .969 |

| | | | | |
|-----------------|---------------|----------------|-------------|-------------|
| VAR00004 | 231.91 | 955.378 | .568 | .969 |
| VAR00005 | 231.86 | 949.665 | .746 | .969 |
| VAR00006 | 231.91 | 949.940 | .593 | .969 |
| VAR00007 | 231.84 | 957.221 | .500 | .969 |
| VAR00008 | 232.26 | 947.318 | .612 | .969 |
| VAR00009 | 232.48 | 942.008 | .551 | .969 |
| VAR00010 | 232.33 | 957.908 | .287 | .970 |
| VAR00011 | 231.91 | 949.940 | .593 | .969 |
| VAR00012 | 232.62 | 956.555 | .333 | .969 |
| VAR00013 | 231.90 | 949.498 | .667 | .969 |
| VAR00014 | 231.88 | 952.810 | .646 | .969 |
| VAR00015 | 231.91 | 948.957 | .686 | .969 |
| VAR00016 | 232.38 | 953.748 | .387 | .969 |
| VAR00017 | 232.19 | 950.332 | .422 | .969 |
| VAR00018 | 233.76 | 963.590 | .234 | .969 |
| VAR00019 | 232.53 | 941.341 | .624 | .969 |
| VAR00020 | 232.66 | 945.388 | .581 | .969 |
| VAR00021 | 232.26 | 947.318 | .612 | .969 |
| VAR00022 | 232.48 | 932.394 | .684 | .969 |
| VAR00023 | 231.91 | 955.378 | .568 | .969 |
| VAR00024 | 232.60 | 941.787 | .569 | .969 |
| VAR00025 | 232.55 | 948.918 | .395 | .969 |
| VAR00026 | 232.48 | 932.394 | .684 | .969 |
| VAR00027 | 233.76 | 963.590 | .234 | .969 |
| VAR00028 | 232.41 | 954.878 | .344 | .969 |
| VAR00029 | 232.50 | 946.289 | .458 | .969 |
| VAR00030 | 232.31 | 943.306 | .558 | .969 |
| VAR00031 | 232.60 | 941.787 | .569 | .969 |
| VAR00032 | 232.53 | 939.201 | .590 | .969 |
| VAR00033 | 232.53 | 941.341 | .624 | .969 |
| VAR00034 | 232.48 | 942.008 | .551 | .969 |
| VAR00035 | 231.90 | 949.498 | .667 | .969 |
| VAR00036 | 231.88 | 952.810 | .646 | .969 |
| VAR00037 | 231.91 | 948.957 | .686 | .969 |
| VAR00038 | 231.91 | 955.378 | .568 | .969 |
| VAR00039 | 231.86 | 949.665 | .746 | .969 |
| VAR00040 | 231.91 | 949.940 | .593 | .969 |
| VAR00041 | 231.84 | 957.221 | .500 | .969 |
| VAR00042 | 232.26 | 947.318 | .612 | .969 |
| VAR00043 | 232.48 | 942.008 | .551 | .969 |
| VAR00044 | 232.33 | 957.908 | .287 | .970 |
| VAR00045 | 231.91 | 949.940 | .593 | .969 |
| VAR00046 | 232.62 | 956.555 | .333 | .969 |
| VAR00047 | 231.90 | 949.498 | .667 | .969 |
| VAR00048 | 231.88 | 952.810 | .646 | .969 |
| VAR00049 | 231.91 | 948.957 | .686 | .969 |
| VAR00050 | 232.38 | 953.748 | .387 | .969 |
| VAR00051 | 233.74 | 969.528 | .081 | .970 |
| VAR00052 | 232.57 | 943.864 | .580 | .969 |
| VAR00053 | 232.53 | 941.341 | .624 | .969 |
| VAR00054 | 232.66 | 945.388 | .581 | .969 |
| VAR00055 | 232.26 | 947.318 | .612 | .969 |
| VAR00056 | 232.48 | 932.394 | .684 | .969 |
| VAR00057 | 231.91 | 955.378 | .568 | .969 |
| VAR00058 | 232.60 | 941.787 | .569 | .969 |
| VAR00059 | 232.55 | 948.918 | .395 | .969 |
| VAR00060 | 232.48 | 932.394 | .684 | .969 |

| | | | | |
|----------|--------|---------|------|------|
| VAR00061 | 232.19 | 950.332 | .422 | .969 |
| VAR00062 | 232.41 | 954.878 | .344 | .969 |
| VAR00063 | 232.50 | 946.289 | .458 | .969 |
| VAR00064 | 232.31 | 943.306 | .558 | .969 |
| VAR00065 | 232.60 | 941.787 | .569 | .969 |
| VAR00066 | 232.53 | 939.201 | .590 | .969 |
| VAR00067 | 233.50 | 969.904 | .086 | .970 |
| VAR00068 | 232.48 | 942.008 | .551 | .969 |
| VAR00069 | 231.90 | 949.498 | .667 | .969 |
| VAR00070 | 231.88 | 952.810 | .646 | .969 |
| VAR00071 | 232.60 | 941.787 | .569 | .969 |
| VAR00072 | 232.53 | 939.201 | .590 | .969 |
| VAR00073 | 232.53 | 941.341 | .624 | .969 |
| VAR00074 | 232.48 | 942.008 | .551 | .969 |
| VAR00075 | 231.90 | 949.498 | .667 | .969 |
| VAR00076 | 231.88 | 952.810 | .646 | .969 |
| VAR00077 | 231.91 | 948.957 | .686 | .969 |
| VAR00078 | 231.91 | 955.378 | .568 | .969 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 235.33 | 973.066 | 31.194 | 78 |

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Disiplin Kerja |
|----------------------------------|----------------|---------------------|
| N | | 58 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 235.33 |
| | Std. Deviation | 31.194 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .081 |
| | Positive | .081 |
| | Negative | -.056 |
| Test Statistic | | .081 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Factor Analysis

KMO and Bartlett's Test

| | |
|--|--------------------|
| Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy. | .670 |
| Bartlett's Test of Sphericity | Approx. Chi-Square |
| | 707.372 |
| | df |
| | 15 |
| | Sig. |
| | .000 |

Communalities

| | Initial | Extraction |
|------------------|---------|------------|
| Teladan_Pimpinan | 1.000 | .789 |
| Balas_Jasa | 1.000 | .866 |
| Keadilan | 1.000 | .854 |
| Waskat | 1.000 | .787 |
| Sanksi_Hukuman | 1.000 | .896 |
| Ketegasan | 1.000 | .918 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

| Component | Initial Eigenvalues | | | Extraction Sums of Squared Loadings | | |
|-----------|---------------------|---------------|--------------|-------------------------------------|---------------|--------------|
| | Total | % of Variance | Cumulative % | Total | % of Variance | Cumulative % |
| 1 | 5.110 | 85.162 | 85.162 | 5.110 | 85.162 | 85.162 |
| 2 | .614 | 10.238 | 95.400 | | | |
| 3 | .180 | 3.007 | 98.407 | | | |
| 4 | .081 | 1.351 | 99.758 | | | |
| 5 | .010 | .162 | 99.921 | | | |
| 6 | .005 | .079 | 100.000 | | | |

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

| | Component |
|------------------|-----------|
| | 1 |
| Teladan_Pimpinan | .889 |
| Balas_Jasa | .930 |
| Keadilan | .924 |
| Waskat | .887 |
| Sanksi_Hukuman | .947 |
| Ketegasan | .958 |

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

Frequencies

Frequency Table

| | | Statistics | | | | | |
|----------------|---------|------------------|------------|----------|--------|----------------|-----------|
| | | Teladan_Pimpinan | Belas_Jasa | Keadilan | Waskat | Sanksi_Hukuman | Ketegasan |
| N | Valid | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 | 58 |
| | Missing | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| Mean | | 3.33 | 2.07 | 2.28 | 2.59 | 2.31 | 3.79 |
| Median | | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 |
| Std. Deviation | | .543 | .317 | .488 | .497 | .467 | .409 |
| Range | | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 |
| Minimum | | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 |
| Maximum | | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 |
| Sum | | 193 | 120 | 132 | 150 | 134 | 220 |
| Percentiles | 25 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 2.00 | 4.00 |
| | 50 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 3.00 | 2.00 | 4.00 |
| | 75 | 4.00 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 4.00 |

| | | Teladan_Pimpinan | | | |
|-------|--------|------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Rendah | 2 | 3.4 | 3.4 | 3.4 |
| | Sedang | 35 | 60.3 | 60.3 | 63.8 |
| | Tinggi | 21 | 36.2 | 36.2 | 100.0 |
| | Total | 58 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Belas_Jasa | | | |
|-------|---------------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Sangat Rendah | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | Rendah | 52 | 89.7 | 89.7 | 91.4 |
| | Sedang | 5 | 8.6 | 8.6 | 100.0 |
| | Total | 58 | 100.0 | 100.0 | |

Keadilan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|---------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sangat Rendah | 1 | 1.7 | 1.7 | 1.7 |
| | Rendah | 40 | 69.0 | 69.0 | 70.7 |
| | Sedang | 17 | 29.3 | 29.3 | 100.0 |
| | Total | 58 | 100.0 | 100.0 | |

Waskat

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 24 | 41.4 | 41.4 | 41.4 |
| | Sedang | 34 | 58.6 | 58.6 | 100.0 |
| | Total | 58 | 100.0 | 100.0 | |

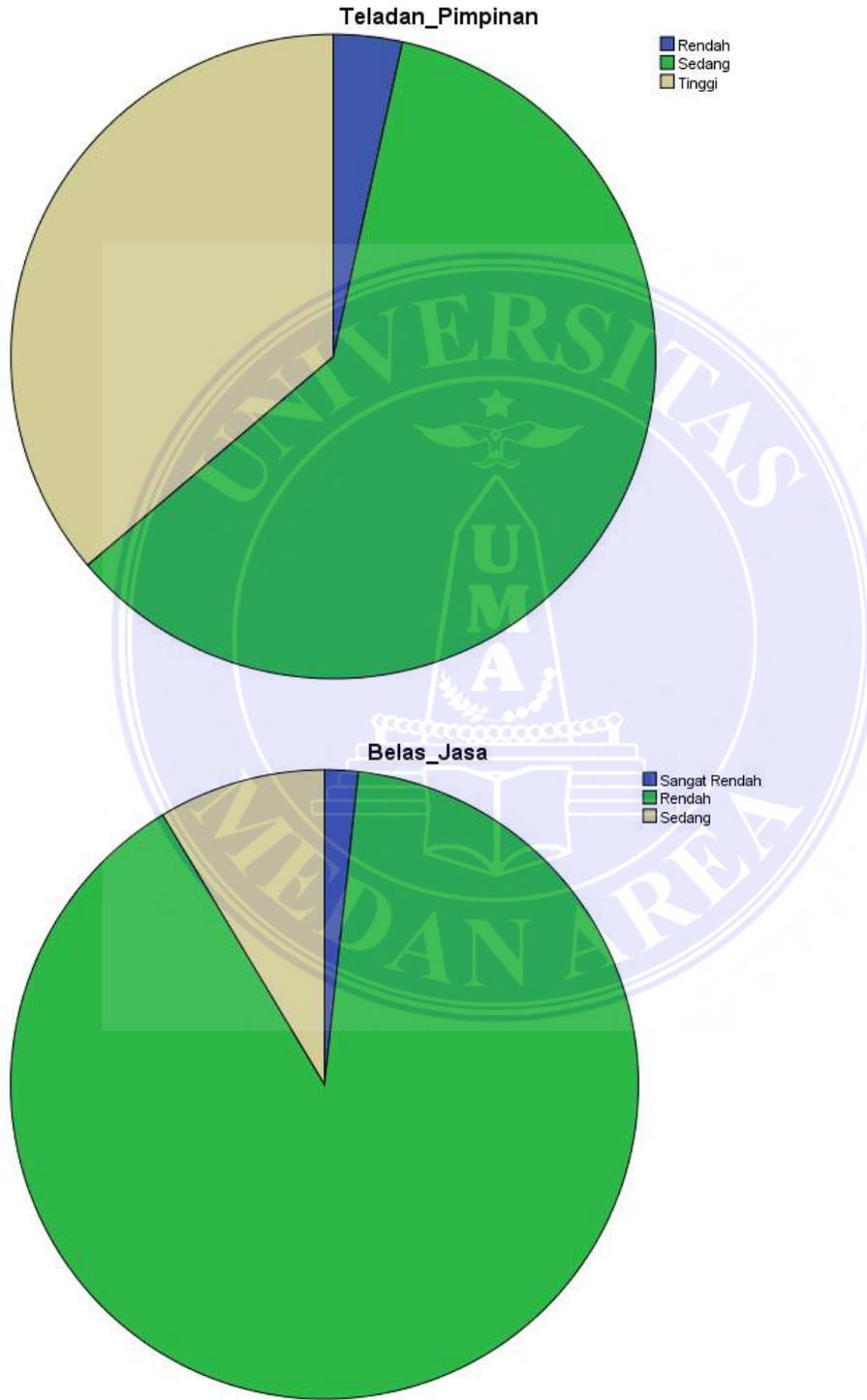
Sanksi Hukuman

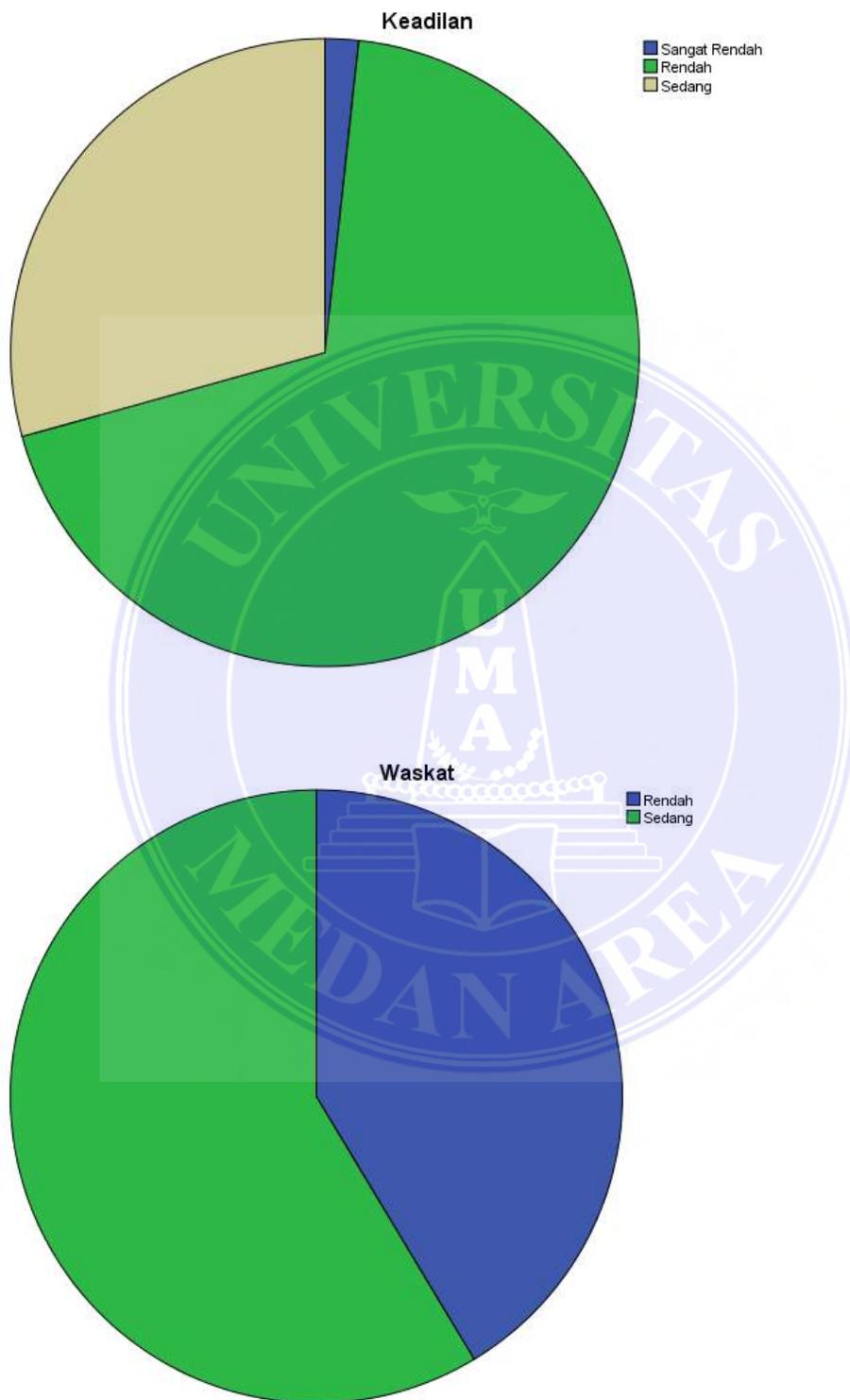
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Rendah | 40 | 69.0 | 69.0 | 69.0 |
| | Sedang | 18 | 31.0 | 31.0 | 100.0 |
| | Total | 58 | 100.0 | 100.0 | |

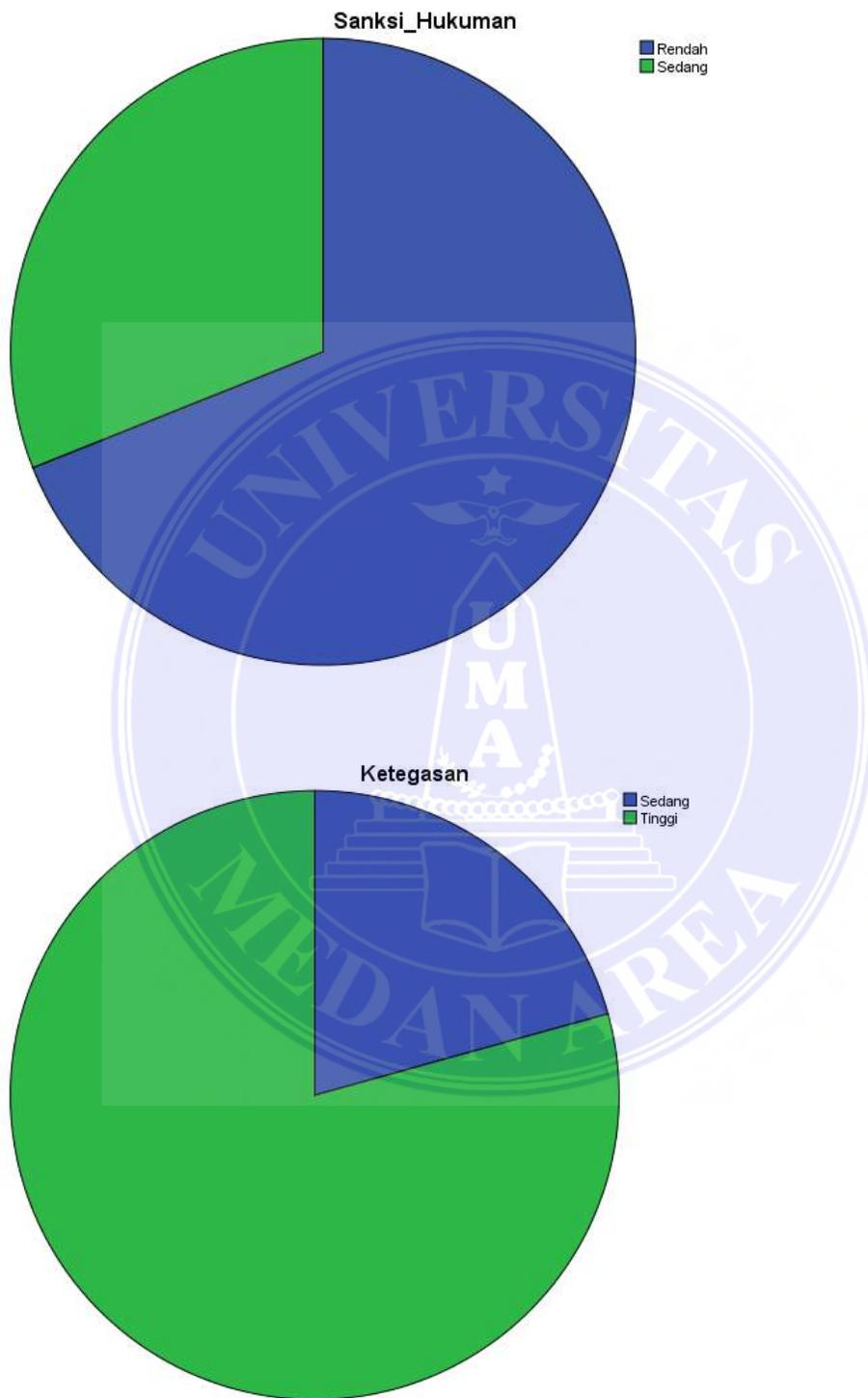
Ketegasan

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Sedang | 12 | 20.7 | 20.7 | 20.7 |
| | Tinggi | 46 | 79.3 | 79.3 | 100.0 |
| | Total | 58 | 100.0 | 100.0 | |

Pie Chart









UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kalam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7380188, 7380078, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20123
 Kampus II : Jalan Sei Babat Nomor 79 / Jalan Sei Selayu, nomor 70 A ☎ (061) 6225592 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 207/PPSI/01.10/II/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

11 Februari 2022

Yth. Bapak/Ibu Sekretaris
 Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara
 di
 Tempat

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

Nama : Rizky Aulia Rahman
 NPM : 178600090
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara, Jl. Perintis Kemerdekaan No. 35 Medan, Sumatera Utara guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Sumatera Utara"*.

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

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data pada Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

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



Laili Alifia, S.Psi, MM, M.Psi. Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





**KOMISI PEMILIHAN UMUM
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jalan Perintis Kemerdekaan No. 35 Medan
Telp. (061) 4538626 Fax. (061) 4538626

SURAT KETERANGAN

Nomor: 690 /HM.03.4/12/2022

Bersama ini kami sampaikan nama mahasiswa dibawah ini:

Nama : Rizky Aulia Rahman
NPM : 178600090
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Medan Area

Telah selesai melaksanakan Riset dan Pengambilan Data di kantor Sekretariat KPU Provinsi Sumatera Utara dimulai pada hari Senin tanggal 14 Februari 2022 sampai dengan terkumpulnya hasil riset, penelitian dan pengambilan data.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 21 Maret 2022

Sekretaris Komisi Pemilihan Umum
Provinsi Sumatera Utara,

A. Irwan Zuhdi Siregar

Tembusan:

1. Ketua KPU Provinsi Sumatera Utara sebagai laporan;
2. Yang bersangkutan;
3. Peringgal.

Scanned with CamScanner