

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA (BNNP-SU)**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

HERLINA DAMERIA SIMANJUNTAK
18.860.0295



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

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 24/11/22

Access From (repository.uma.ac.id)24/11/22

HALAMAN JUDUL

HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA (BNNP-SU)

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

OLEH:

HERLINA DAMERIA SIMANJUNTAK
18.860.0295

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2022**

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

SKRIPSI

**HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI
SUMATERA UTARA (BNNP-SU)**

dipersiapkan dan disusun oleh
Herlina Dameria Simanjuntak
188600295

telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
pada tanggal 4 Oktober 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua Sidang



(Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi)

Sekretaris



(Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi)

Penguji I



(Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, MA)

Penguji Tamu

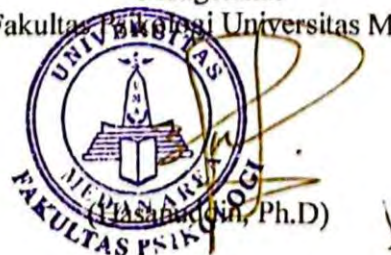


(Khairuddin, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 4 Oktober 2022

Kepala Bagian
BAGIAN PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
INDUSTRI & ORGANISASI
(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)

Mengetahui
Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Arif Fachrian, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Herlina Dameria Simanjuntak
Npm : 188600295
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bahan karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang penuh 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 di kemudian 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, 4 Oktober 2022

Peneliti



Herlina Dameria Simanjuntak
(18.860.0295)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

Sebagai civitas akademik Universitas Medan Area saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Herlina Dameria Simanjuntak
NPM : 18.860.0295
Program Studi : S1 Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah yang berjudul: Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU) . Dengan **Hak Bebas Royalti Non-eksklusif** ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan skripsi milik saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 4 Oktober 2022

Peneliti



Herlina Dameria Simanjuntak
(18.860.0295)

PERSEMBAHAN

Syukur kepada Tuhan yang telah memelihara kehidupanku dan memberikan hikmat serta kemudahan akhirnya skripsi yang sederhana ini dapat terselesaikan. Terpujilah Tuhan untuk segala hal yang telah Dia kerjakan bagiku, karena tanpa Tuhan aku bukanlah apa-apa.

Saya persembahkan karya sederhana ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi.

Orang tuaku

Karya sederhana ini sebagai tanda rasa terima kasih yang tiada terhingga saya persembahkan kepada orang tua saya yang sangat saya kasihi T.Simanjuntak dan L.Siahaan yang telah memberikan doa demi keberhasilanku, berjuang mencukupkan dana dan memberikan semangat yang tidak pernah putus. Saya percaya bahwa saya ada di titik ini karena doa Bapak dan Mama yang tidak berhenti untuk saya. Terima kasih telah berjuang sangat keras untuk menolongku menggapai cita-citaku ya Pa, Ma. Sehat-sehat dan panjang umur kalian berdua.

Saudaraku

Karya ini juga untuk abangku Herminton Simanjuntak, Heri Simanjuntak, Herman Simanjuntak (alm), dan Hendra Simanjuntak lihatlah adikmu yang bungsu ini telah mencapai salah satu target impiannya. Terkhusus buat abangku Hendra Simanjuntak yang selalu memperhatikan progresku, selalu menjadi tempatku menyampaikan curahan hatiku di kala aku berada di titik terendah dan tidak lupa untuk dukungan dana yang mengalir, terima kasih banyak bang.

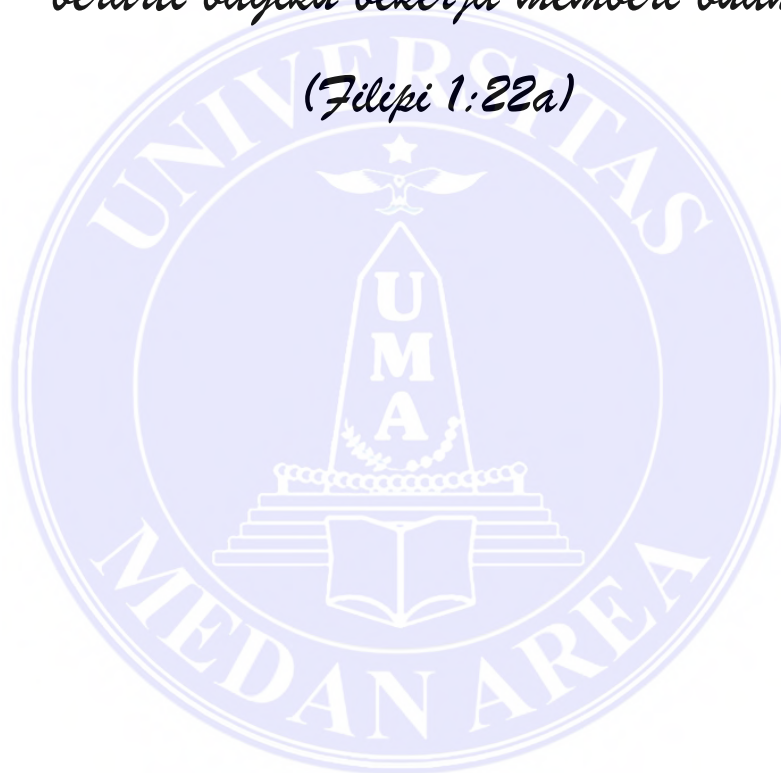
Tidak lupa untuk kakak ipar ku Dewi Sartika Manalu dan Lilis Susanti Sinurat, beserta keponakan ku yang menggemaskan yang tentunya memberikan aku semangat mengerjakan skripsi ini.

MOTTO

"Tiap langkahku, ku tahu Tuhan yang pimpin"

"Tetapi jika aku harus hidup di dunia ini, itu berarti bagiku bekerja memberi buah"

(Filipi 1:22a)



KATA PENGANTAR

Shalom, segala puji syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan kasih-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Drs. H Erwin Siregar, M.BA, selaku ketua Yayasan Pendidikan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi selaku ketua sidang dalam penelitian ini.
5. Ibu Dr. Suryani Hardjo, S.Psi, M.A selaku dosen pembimbing yang telah memberikan masukan dan membimbing dengan penuh kesabaran selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku penguji tamu, yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan memberikan saran terbaik bagi penulisan skripsi ini.

7. Ibu Ira Kesuma Dewi, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris yang sudah meringankan waktunya untuk hadir dan menjadi notulen.
8. Bapak dan Ibu dosen yang telah mengajar dari awal perkuliahan semester hingga peneliti menyelesaikan mata kuliah dan studi akhir/skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
9. Seluruh pegawai BNNP-SU yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data dalam penelitian ini
10. Orang tua yang selalu dengan penuh kasih memberikan doa, semangat, dan motivasi yang mendorong peneliti terus berjuang. Beserta dengan semua abang-abangku yang tampan Herminton, Heri, Herman (alm), Hendra dan kakak ipar kak Dewi, kak Lilis.
11. Seluruh keluarga besar komponen pelayanan UKMK UMA terkhusus (K'Nesya, K'Elsa, K'Atania, Ester, K'Eklesia, Saulina, Silvian, Rina) yang terus memberikan dukungan doa bagi peneliti dalam pengerjaan skripsi ini.
12. Untuk teman yang terkasih Mili Lumban Gaol yang menjadi rekan suka maupun duka dalam proses menyelesaikan skripsi ini.

Medan, 4 Oktober 2022

Peneliti



Herlina Dameria Simanjuntak

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Pribadi

Nama : Herlina Dameria Simanjuntak

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat & Tanggal Lahir : Bah Butong, 29 April 2001

Alamat : Jl. Tuamang Indah, Medan

Nomor Ponsel : 085284075767

E-mail : herlinadameria9@gmail.com

B. Jenjang Pendidikan Formal

1. Universitas Medan Area – Fakultas Psikologi (Medan, Sumatera Utara) 2018-2022
2. SMA Pelita Pematang Siantar (Pematang Siantar, Sumatera Utara) 2015 - 2018
3. SMP Katolik Assisi (Pematang Siantar, Sumatera Utara) 2012 - 2015
4. SDN 091266 (Gunung Malela, Sumatera Utara) 2006 - 2012

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	Error! Bookmark not defined.
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	Error! Bookmark not defined.
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Teori Disiplin Kerja	10
1. Pengertian Disiplin Kerja	10
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	12
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	15
4. Indikator Disiplin Kerja.....	16
5. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	18
B. Teori Iklim Organisasi	20
1. Pengertian Iklim Organisasi	20
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	21
3. Dimensi Iklim Organisasi.....	25
C. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja	28

D. Kerangka Konseptual.....	30
E. Hipotesis.....	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	32
A. Tipe Penelitian	32
B. Identifikasi Variabel Penelitian	32
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	32
1. Disiplin Kerja.....	33
2. Iklim Organisasi.....	33
D. Subjek Penelitian	33
1. Populasi	33
2. Sampel Penelitian.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data	35
F. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
G. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	41
A. Orientasi Kancha Penelitian	41
B. Persiapan Penelitian	42
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	49
D. Pembahasan	53
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	57
A. Simpulan.....	57
B. Saran.....	57
DAFTAR PUSTAKA.....	59
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba	43
Tabel 4.2 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Iklim Organisasi Sebelum Uji Coba	44
Tabel 4.3 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba	46
Tabel 4.4 Distribusi Penyebaran Butir-Butir Skala Iklim Organisasi Setelah Uji Coba	48
Tabel 4.5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas sebaran	49
Tabel 4.6 Rangkuman Perhitungan Uji Linearitas	50
Tabel 4.7 Rangkuman Perhitungan r Rank Spearman	51
Tabel 4.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik	52



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Kurva Distribusi Normal Skala Iklim Organisasi	53
Gambar 4.2 Kurva Distribusi Normal Skala Disiplin Kerja	53



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A Data Penelitian.....	63
Lampiran B Alat Ukur Penelitian.....	70
Lampiran C Validitas Dan Reliabilitas	79
Lampiran D Uji Asumsi (Uji Normalitas Dan Linearitas).....	83
Lampiran E Hasil Uji Korelasional	85



HUBUNGAN ANTARA IKLIM ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA (BNNP-SU)

Oleh:

HERLINA DAMERIA SIMANJUNTAK
188600295

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU). Hipotesis yang diajukan adalah ada hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sample*. Populasi berjumlah 67 pegawai dengan sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 pegawai. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Pengumpulan data menggunakan skala iklim organisasi dan skala disiplin kerja dengan menggunakan metode penskalaan Skala Likert. Analisis data menggunakan korelasi Rank Spearman. Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai ($r_s = 0,587$; $P = 0,000 < 0,05$), sehingga hipotesis dinyatakan diterima. Selanjutnya, diketahui kontribusi iklim organisasi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 30,9 %. Diketahui iklim organisasi tergolong sangat baik dimana mean hipotetik $77,5 <$ dari mean empirik 107,6 dan selisihnya melebihi nilai SD 10,079. Kemudian disiplin kerja juga tergolong sangat baik dimana mean hipotetik $80 <$ dari mean empirik 107 dan selisihnya melebihi nilai SD 10,181.

Kata kunci: Iklim Organisasi, Disiplin Kerja

CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL CLIMATE AND WORK DISCIPLINE OF OFFICERS OF THE NATIONAL NARCOTICS AGENCY OF NORTH SUMATRA PROVINCE (BNNP-SU)

By:

**HERLINA DAMERIA SIMANJUNTAK
188600295**

Abstract

This study aims to determine the correlation between organizational climate and work discipline of the employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province (BNNP-SU). The hypothesis proposed is that there is a correlation between organizational climate and employee work discipline. The sampling technique used is purposive sample. The population amounted to 67 employees with the sample in this study amounted to 41 employees. The method used is a quantitative method. Collecting data using the organizational climate scale and work discipline scale using the Likert Scale scaling method. Data analysis used Spearman Rank correlation. Based on the results of data analysis, there is a very significant positive correlation between organizational climate and employee work discipline ($r_s = 0.587$; $P = 0.000 < 0.05$), so the hypothesis is accepted. Furthermore, it is known that the contribution of organizational climate to employee work discipline is 30.9%. It is known that the organizational climate is classified as very good where the hypothetical mean is 77,5 < from the empirical mean of 107,6 and the difference exceeds the SD value of 10,079. Then, the work discipline is also classified as very good where the hypothetical mean is 80 < from the empirical mean of 107 and the difference exceeds the SD value of 10,181.

Keywords: Organizational Climate, Work Discipline

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pegawai merupakan orang yang mendedikasikan dirinya bekerja di suatu badan usaha atau pemerintahan yang menghasilkan karya melalui potensi yang dimiliki untuk tujuan organisasi sehingga mendapatkan upah sesuai dengan yang dikerjakan. Orang yang berada di sebuah organisasi memegang peranan penting dalam berjalannya sebuah organisasi.

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah faktor sentral dalam suatu organisasi, apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berbagai visi, misi dan tujuan untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia, jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi (Larasati, 2018).

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara atau BNNP-SU merupakan Badan Narkotika Nasional di daerah Provinsi Sumatera Utara. Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU) mempunyai visi menjadi Lembaga Non Kementerian yang profesional dan mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif lainnya di Indonesia.

Permasalahan mengenai Narkotika di Indonesia belum berakhir, hal ini menuntut BNN khususnya di daerah Sumatera Utara untuk dengan sigap dalam menangani masalah ini. Hal itu terlihat dalam salah satu misi BNNP-SU yaitu

melaksanakan melaksanakan operasional P4GN (Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba). Sehingga dibutuhkan seseorang yang mempunyai kemampuan yang cakap di bidang yang dibutuhkan seperti loyalitas tinggi, dapat bekerja sama, memiliki tanggung jawab besar, dan disiplin kerja yang baik untuk melaksanakan tugas yang ada demi tercapainya tujuan organisasi.

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh pegawai yang menjalankan kehidupan organisasi sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Pentingnya kedisiplinan ini juga sebagai wujud nyata tentang bagaimana orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi memandang pekerjaan yang dikerjakan. Semakin baik cara pandang pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka semakin baik juga disiplin kerja pegawai. Disiplin kerja berfungsi untuk mengatur sumber daya manusia dalam suatu organisasi sehingga terjadi pertumbuhan yang baik bagi perusahaan.

Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Ketaatan merupakan fondasi dari sebuah kedisiplinan, tidak memandang mudah tidaknya suatu pekerjaan, ada tidaknya pemimpin yang mengawasi, besar tidaknya kompensasi yang didapatkan dalam suatu tugas, dan hal lain yang menjadi pertimbangan disiplin kerja, seseorang tetap melakukan sesuai dengan peraturan yang berlaku demi kepentingan organisasi.

Hal yang serupa juga disampaikan oleh Doelhadi (2001) dimana disiplin kerja diartikan sebagai bentuk ketaatan dari perilaku seseorang dalam mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan, dan diberlakukan dalam suatu organisasi. Adanya rasa tanggung jawab bagi pekerjaan yang dimiliki mendorong seseorang bersemangat untuk turut mendukung tujuan organisasi.

Disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan tingkat kehadiran pegawai dalam bekerja, melainkan juga tentang apakah pegawai mengerjakan setiap tanggung jawab seperti tugas-tugas yang dimiliki tepat pada waktunya. Menurut Busro (2018) seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu, beristirahat pun akan tepat waktu dan di dalam mengerjakan tugas juga akan dapat selesai tepat waktu. Masalah mengenai ketidakdisiplinan dalam bekerja dapat terjadi dimana saja, seperti halnya yang terjadi di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan observasi yang dilakukan, fenomena ketidakdisiplinan terlihat di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yaitu terdapat pegawai yang melakukan penundaan dalam pengerjaan surat dan laporan sehingga menumpuk dan akhirnya penyerahan laporan dan surat terlambat. Kemudian terlihat bahwa beberapa pegawai datang ke kantor dengan tidak segera ke ruangan kerja, melainkan singgah di kantin kantor untuk sarapan pagi dan meminum kopi. Ditemukan juga bahwa terdapat pegawai yang setelah istirahat jam makan siang tidak kembali ke ruangan kerja hingga jam pulang kantor. Selain itu, terdapat juga beberapa pegawai yang mengikuti peraturan saat atasan berada di

kantor saja dan terdapat beberapa pegawai yang menggunakan seragam yang berbeda dari yang sudah ditentukan.

Disiplin kerja adalah kunci bagaimana seharusnya seorang pegawai dalam melakukan tugasnya dapat sesuai dengan kesepakatan yang berlaku antara pegawai maupun organisasi. Disiplin adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja (Hadianor et al, 2017). Menurut Hasibuan, faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa dan kesejahteraan, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukum, ketegasan, iklim organisasi dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2016).

Ketika memasuki sebuah organisasi, pegawai tidak hanya menerima tugas-tugas yang harus dikerjakan, tetapi juga menerima segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi tersebut. Dalam sebuah organisasi, setiap komponen organisasi baik manusia maupun benda atau alat yang digunakan dalam melakukan pekerjaan saling berhubungan. Segala sesuatu yang berada dalam organisasi saling membutuhkan dan saling mempengaruhi. Semuanya itu disediakan atau diciptakan untuk mendukung kinerja yang maksimal untuk tujuan organisasi. Likert (dalam Nurhalimah, 2016) menyatakan bahwa organisasi dapat dipandang sebagai sistem dari kelompok yang saling berkaitan. Proses, prosedur, perilaku yang terjadi di suatu organisasi merupakan dasar terbentuknya cara pandang orang-orang yang bekerja di dalamnya mengenai organisasi tersebut.

Dengan mengingat bahwa perilaku organisasi yang sehat adalah puncak dari pergerakan kinerja yang baik, maka segala hal yang terdapat dalam suatu organisasi

yang dapat mempengaruhi perilaku pegawai adalah hal yang penting untuk diperhatikan. Menurut Peterson et al (2004), iklim organisasi merupakan istilah yang digunakan untuk merujuk pada bagaimana sekelompok individu memahami dan menerima lingkungan kerja mereka, pekerjaan mereka atau praktik organisasi, prosedur, dan perilaku yang dihargai dan didukung.

Menurut Susanty (2013) iklim organisasi terkait erat dengan proses menciptakan lingkungan kerja yang kondusif sehingga tercipta hubungan dan kerjasama yang harmonis di antara seluruh individu yang berada di dalam organisasi. Iklim organisasi sangat penting dalam perilaku antar orang-orang yang berada di dalam organisasi karena melalui iklim organisasi pegawai dapat menyesuaikan diri dengan peraturan ataupun lingkungan kerja di tempat ia bekerja.

Taguiri et al (dalam Susanty, 2013) mendefinisikan iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Sementara menurut Gibson et al (dalam Susanty, 2013) bahwa iklim organisasi merupakan satu set perlengkapan dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan yang bekerja di lingkungan kerja dan beranggapan akan menjadi kekuatan utama yang mempengaruhi tingkah laku mereka dalam bekerja.

Untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai, hal penting yang perlu diperhatikan adalah bagaimana pegawai dapat mempersepsikan dengan benar bagaimana kondisi tempat dia bekerja. Persepsi akan memunculkan sebuah

perilaku, jika seorang pegawai memiliki persepsi yang baik terhadap organisasi tempat dia bekerja, maka akan semakin baik pula perilaku yang ditunjukkan. Disiplin adalah salah satu perilaku kerja yang baik yang dihasilkan dari persepsi yang baik. Menurut Steers (dalam Barokah, 2013) iklim organisasi adalah sifat-sifat atau ciri-ciri yang dirasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul terutama kegiatan organisasi yang dilakukan secara sadar maupun tidak sadar dan yang dianggap mempengaruhi tingkah laku.

Di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara ditemukan bahwa terdapat pegawai yang saling kurang mendukung tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas, dimana pegawai kurang memiliki kesadaran bahwa mereka adalah bagian tim yang harusnya berfungsi atau bekerja dengan baik. Hal ini terlihat ketika antar pegawai yang membiasakan berbincang-bincang di luar pembahasan pekerjaan saat jam kerja berlangsung secara berlebihan, kemudian terdapat kurangnya perhatian antar pegawai untuk saling memberi masukan untuk berdisiplin dalam melakukan tanggung jawab. Menurut Kusnan (dalam Siagian, 2021) identitas individu dalam organisasi diartikan pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan. Setiap pegawai yang dikatakan disiplin dalam bekerja adalah ketika pegawai tetap melakukan tugasnya sesuai dengan aturan yang ada sebagai wujud tanggung jawab dan kesadaran identitas diri sebagai anggota organisasi. Hal ini selaras dengan pernyataan Warsono (dalam Arfah, 2019) disiplin kerja diartikan sebagai sikap ketaatan

seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam instansi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan memilih judul **“Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, dapat dilihat bahwa disiplin kerja di BNNP-SU perlu mendapatkan perhatian khusus. Hal ini dapat diketahui dengan adanya pegawai yang menunda pengerjaan surat dan laporan sehingga menumpuk sehingga penyerahan laporan dan surat terlambat. Kemudian terlihat bahwa beberapa pegawai datang ke kantor namun tidak segera ke ruangan kerja, melainkan singgah di kantin kantor untuk sarapan pagi dan meminum kopi. Ditemukan juga pegawai yang setelah istirahat jam makan siang tidak kembali ke ruangan kerja hingga jam pulang kantor. Selain itu, terdapat juga beberapa pegawai yang mengikuti peraturan saat atasan berada di kantor saja dan terdapat pegawai yang tidak menggunakan seragam sesuai dengan peraturan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah iklim organisasi yang berarti tentang bagaimana seorang pegawai mempersepsikan setiap kondisi atau perilaku yang terdapat dalam organisasi. Iklim organisasi yang baik dapat mempengaruhi disiplin kerja yang baik. Salah satu aspek dalam iklim organisasi menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki iklim organisasi yang baik memiliki rasa tanggung jawab dalam dirinya untuk

menuntaskan tugasnya. Melalui tanggung jawab yang dimiliki akan terbentuk disiplin kerja pada pegawai. Iklim organisasi mencakup tentang bagaimana hubungan yang terjalin di lingkungan kerja yang tentunya sangat berkaitan dengan suasana kerja di dalamnya. Apabila suasana kerja yang terlihat adalah suasana yang tidak menyenangkan, tentu akan mempengaruhi perilaku tiap-tiap orang yang ada di sekitarnya seperti tidak disiplin.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti memberikan batasan masalah yaitu mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU).

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)?”

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU).

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam psikologi industri dan

organisasi mengenai hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja pegawai.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran atau informasi kepada instansi tentang pentingnya iklim organisasi untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Heidjrachman dkk (dalam Prihantoro, 2015) mengungkapkan defenisi disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah.

Menurut Suhariadi (2013) kedisiplinan diartikan jika pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Nitisemito (dalam Bagia, 2015) disiplin adalah suatu sikap, perilaku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kemudian menurut Sinungan (dalam Setiana, 2019) disiplin kerja merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan demikian disiplin kerja merupakan alat yang digunakan pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah perilaku mereka mengikuti aturan main yang ditetapkan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi. Artinya tanpa dukungan disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi organisasi

tersebut untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Sinambela, 2016). Kemudian Sinambela juga menambahkan bahwa disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Mangkunegara (2001) disiplin kerja adalah disiplin yang berlaku bagi pegawai di lingkungan kerja masing-masing. Instansi harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang diciptakan harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam instansi. Kemudian menurut Hadiwiryono (2003) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut Anoraga (dalam Busro, 2018) disiplin kerja adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi segala peraturan yang telah ditentukan. Seseorang yang mempunyai disiplin tinggi, akan datang dan pulang tepat waktu, beristirahat pun akan tepat waktu, di dalam mengerjakan tugas juga akan dapat selesai tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seorang karyawan yang bekerja menurut aturan yang diberlakukan di tempat kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tekun

sebagai wujud rasa penghormatan, kepatuhan, menghargai atas peraturan atau norma yang berlaku dan siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan di lingkungan kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Helmi (dalam Hartatik, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Kelman dikutip dari Helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

1. Disiplin karena kepatuhan hanya didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat, disiplin kerja tidak akan tampak.
2. Disiplin karena identifikasi didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pemimpin yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan ini akan menunjukkan disiplinnya saat ada pusat identifikasi.

3. Disiplin karena internalisasi ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini, orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

b. Faktor Lingkungan/Iklim Organisasi

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka perlu adanya pengawasan dari pemimpin. Selain peraturan dan kepemimpinan, faktor lingkungan juga terdiri dari keadaan lingkungan, suasana kerja, gaji dan sistem penghargaan yang jika disimpulkan adalah iklim organisasi yang baik.

Faktor ini didukung oleh penelitian Triyati (dalam Tanjung, 2015) yang menyatakan bahwa faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja adalah kecerdasan emosional dan iklim organisasi.

Selanjutnya menurut Suhariadi (2013) faktor-faktor yang memengaruhi disiplin bawahan, meliputi dimensi individu (kemampuan, persepsi, motif, sasaran, kebutuhan, dan nilai); suasana motivasi dan kompensasi; dimensi kelompok (status, norma, keeratan, dan komunikasi); struktur organisasi (termasuk unsur-unsur makro dalam pengendalian dan pencemaran).

Sedangkan Hasibuan (2016) juga menjelaskan delapan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Tujuan dan Kemampuan yaitu tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b. Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap lembaga dan pekerjaannya.
- d. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e. Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.
- f. Sanksi Hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan lembaga, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.
- g. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- h. Hubungan kemanusiaan adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, dan antara pegawai dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula.

Sedangkan menurut Saydam (dalam Sinambela, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan yaitu: besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin/iklim organisasi.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2006), ada 3 (tiga) aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin waktu

Ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Sedangkan menurut Saad & Sackett (2002) aspek dalam disiplin kerja ada tiga, yaitu:

a. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan

Individu menunjukkan disiplin kerjanya baik jika perilakunya menunjukkan usaha untuk memahami secara baik mengenai suatu peraturan.

b. Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan

Ketaatan individu terhadap aturan organisasi menggambarkan disiplin kerjanya cukup baik dan tidak memiliki catatan berbagai pelanggaran selama kerja.

c. Aspek Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan Dan Penyelesaian Pekerjaan

Individu yang mempunyai disiplin kerja baik cenderung menghargai waktu sehingga dalam bekerja akan tepat waktu, mengetahui kapan memulai dan mengakhiri pekerjaan termasuk waktu istirahat.

Sehingga berdasarkan teori tentang aspek-aspek disiplin kerja, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja ada tiga, yaitu aspek terhadap waktu, aspek terhadap peraturan, dan aspek terhadap tanggung jawab pekerjaan.

4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Laitener et al (dalam Adamy, 2016) mengindikasikan bahwa disiplin kerja dapat dilihat dari: frekuensi kehadiran pegawai di kantor pada hari

kerja serta ketepatan jam masuk dan pulang kerja, tingkat kewaspadaan pegawai dalam menggunakan bahan-bahan dan alat-alat kantor, kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketaatan pegawai dalam mengikuti cara kerja yang ditentukan dan semangat pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan menurut Busro (2018) indikator kedisiplinan meliputi sikap disiplin kerja, jumlah jam kerja, jumlah hari kerja, jumlah hari izin.

Selanjutnya menurut Rivai (dalam Sinambela, 2016), menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa indikator, yaitu:

- a. Kehadiran. Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.
- b. Ketaatan pada peraturan kerja. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.
- c. Ketaatan pada standar kerja. Hal ini dapat dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan dengan tugas yang diarahkan kepadanya.
- d. Tingkat kewaspadaan tinggi. Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.
- e. Bekerja etis. Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan ke pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas.

5. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (dalam Sinambela, 2016) disiplin dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventive adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja berdisiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi bertanggung jawab untuk membangun iklim organisasi yang mengarah pada penerapan disiplin yang preventif. Di sisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Menurut Henry (2011) disiplin preventif ini baiknya manajer perlu memperhatikan penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang efektif, lalu mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan, menjelaskan perilaku pegawai yang tepat, memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada para pegawai tentang kinerja, dan mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu

terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

b. Disiplin Korektif

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

Selain daripada kedua bentuk disiplin diatas, Bacal (dalam Sinambela, 2016) juga menambahkan bahwa terdapat juga disiplin progresif. Dimana disiplin merupakan proses di mana sang manajer menggunakan paksaan dan tekanan seminimal mungkin untuk memecahkan masalah kinerja, tetapi ia akan menerapkan konsekuensi bila upaya pemecahan masalah yang lebih kooperatif tidak mendapatkan hasil. Jadi, proses ini dimulai secara halus dan bersifat suportif. Kemudian, bila masalah itu terus ada, digunakan sedikit lebih banyak lagi kekuasaan manajerial. Pada tingkat yang paling ekstrem, disiplin progresif dapat berakibat pada pemecatan pegawai. Ini merupakan penggunaan kekuasaan manajerial yang paling dahsyat.

Sehingga dapat disimpulkan berdasarkan teori bentuk-bentuk disiplin kerja, terdapat tiga bentuk disiplin kerja yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

B. Teori Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Kiniki & Fudge (2016) mendefinisikan *organizational climate is defined as employees' perceptions "of formal and informal organizational policies, practices, procedures, and routines"* yang berarti iklim organisasi adalah persepsi karyawan "dari kebijakan, praktik, prosedur, dan rutinitas organisasi formal dan informal". Kiniki&Fudge juga menambahkan dalam bahasa sederhana, iklim organisasi mewakili keyakinan karyawan tentang apa yang mereka "lihat" terjadi di tempat kerja dan keyakinan tentang "apa" yang terjadi pada mereka. Persepsi ini dapat berkisar dari positif dan menggembirakan hingga negatif dan melemahkan.

Menurut Sinambela (2016) iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologis organisasi. Selanjutnya Lussier (dalam Indrasari, 2017) mengatakan bahwa iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang kemudian akan mempengaruhi perilaku mereka berikutnya. Kemudian Wirawan (2008) mendefinisikan "Iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi".

Menurut Newstrom et al (dalam Djafri & Badu, 2017), iklim organisasi adalah lingkungan manusia yang di dalamnya para pegawai suatu organisasi melakukan pekerjaan mereka. Jadi, iklim organisasi menyangkut semua

lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh pegawai yang berada dalam suatu organisasi yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas keorganisasiannya. Sedangkan menurut Timpe (dalam Priyono, 2010) iklim organisasi disebut juga suasana organisasi adalah serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa pengertian iklim organisasi adalah suasana lingkungan internal atau psikologis organisasi yang dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja di dalamnya sehingga memunculkan persepsi bagi tiap pegawai dan mempengaruhi bagaimana cara mereka berperilaku di lingkungan kerjanya.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi

Timpe (dalam Priyono, 2010) menyatakan terdapat beberapa faktor yang menentukan iklim organisasi, yaitu:

a. Tanggung jawab

Kewajiban seseorang untuk melaksanakan tugas atau fungsi organisasi. Setiap orang dalam suatu organisasi mempunyai tanggung jawab karena setiap orang mempunyai jabatan dan fungsi. Jadi, tanggung jawab adalah kewajiban seseorang bawahan yang diberi tugas oleh atasannya untuk melakukan sesuatu yang diinginkan atasannya tersebut.

b. Keseragaman

Keseragaman atau koordinasi merupakan proses penginterasian tujuan-tujuan dan kegiatan-kegiatan pada satuan-satuan yang terpisah pada suatu organisasi untuk tercapainya tujuan organisasi secara efisien. Tanpa koordinasi satuan-satuan akan kehilangan pegangan/peranan, sehingga mereka akan mengejar kepentingan sendiri-sendiri.

c. Semangat Kelompok

Strauss et al (dalam Priyono, 2010) menyatakan bahwa hubungan atasan dan bawahan tidaklah terjadi didalam suatu vakum. Manusia termasuk kedalam kelompok-kelompok, dan kelompok-kelompok ini amat mempengaruhi harapan, keinginan dan tingkah laku mereka.

d. Penghargaan

Cherriington et al (dalam Priyono, 2010) menyatakan bahwa para karyawan yang percaya bahwa usaha-usaha mereka meinmbulkan kinerja dan yang mengantisipasi penghargaan-penghargaan penting bagi prestasi mereka menjadi produktif dan tetap produktif bila panghargaan memenuhi harapan mereka.

e. Standar

Suasana organisasi dapat diukur dari dimensi kualitatif, seperti standar. Yang dimaksud disini adalah standar kerja. Standar kinerja ditetapkan dengan pengalaman dan kematangan karyawan, para karyawan merasa bangga dengan kinerja mereka, sehingga bisa mencapai kepuasan kerja yang diharapkan.

f. Kejelasan Organisasi

Iklim organisasi dapat juga diukur dari dimensi kualitatif, seperti kejelasan organisasi.

Sedangkan menurut Davis (dalam Djafri & Badu, 2017) terdapat unsur-unsur yang berkontribusi terciptanya iklim yang menyenangkan yaitu: kualitas kepemimpinan, kadar kepercayaan, komunikasi ke atas dan ke bawah, perasaan melakukan pekerjaan yang bermanfaat, tanggung jawab, imbalan yang adil, tekanan pekerjaan yang nalar, kesempatan, pengendalian, struktur, dan birokrasi yang nalar, dan keterlibatan pegawai, partisipasi.

Menurut Higgins (dalam Indrasari, 2017) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi yaitu:

a. Pimpinan organisasi.

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan di Organisasi mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturan-aturan, kebijakan, dan prosedur organisasi terutama masalah yang berhubungan dengan kepegawaian, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

b. Tingkah laku Karyawan.

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan karyawan dan tindakan-tindakan yang dilakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian

penting dalam membentuk iklim. Menurut Toulson & Smith (dalam Scherman, 2005), cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antara karyawan dan karyawan. Berdasarkan gaya normal seseorang dalam hidup atau mengatur sesuatu, dapat menambahnya menjadi iklim yang positif atau dapat juga mengurangnya menjadi negatif.

c. Tingkah laku kelompok kerja.

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

d. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada kerja tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, kerja berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi.

Sedangkan menurut Halpin et al (dalam Djafri & Badu, 2017) mengungkapkan berdasarkan anggapan bahwa iklim organisasi merupakan persepsi dari anggotanya, maka ada beberapa faktor yang membentuk iklim organisasi, yaitu : keterpisahan, rintangan, keakraban, kejauhan, tekanan pada hasil, dorongan (motivasi) dan semangat.

3. Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang dirasakan individu secara positif (menyenangkan) akan memberikan tampilan kerja yang baik dan efektif yang akan mempengaruhi pada keberhasilan organisasi. Menurut Stringer et al (dalam Darodjat, 2015) menyatakan bahwa iklim organisasi dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu:

- a. Imbalan yang berdampak besar dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, dimensi ini merupakan sistem imbalan yang ada.
- b. Identitas yaitu perasaan memiliki terhadap perusahaan atau organisasi dan diterima dalam kelompok.
- c. Tanggung jawab yaitu rasa tanggung jawab yang ada di organisasi, setiap karyawan diharapkan mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya.
- d. Dukungan yaitu hal-hal yang terkait dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dengan bawahan.
- e. Konflik yaitu situasi yang terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dan pimpinan. Ditekankan pada antara bawahan dan atasan dapat mendengarkan pendapat yang berbeda.

Iklim organisasi terjadi di setiap organisasi dan akan mempengaruhi perilaku organisasi dan diukur melalui persepsi setiap anggota organisasi. Lussier (dalam Indrasari, 2017) mengatakan bahwa dimensi iklim meliputi

a. *Structure*

Merupakan tingkat paksaan yang dirasakan karyawan karena adanya peraturan dan prosedur yang terstruktur atau tersusun. Tujuan organisasi, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi. Menurut Steers (dalam Djafri & Badu, 2017) mengatakan bahwa semakin tinggi “penstrukturan” suatu organisasi lingkungannya akan terasa makin kaku, tertutup, dan penuh ancaman. Sementara semakin otonomi dan kebebasan menentukan tindakan sendiri diberikan pada individu dan makin banyak perhatian yang diberikan manajemen terhadap pegawainya akan makin baik iklim kerjanya.

b. *Responsibility*

Merupakan tingkat pengawasan yang diberlakukan organisasi dan dirasakan oleh para karyawan. Dimana kualitas dan bentuk pengawasan, pengarahan dan pembimbingan yang diterima dari atasan ke bawahan.

c. *Reward*

Merupakan tingkat penghargaan yang diberikan atas usaha karyawan, karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Menurut Stringer (dalam Djafri et al, 2017), pemimpin harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

d. *Warmth*

Berkaitan dengan tingkat kepuasan karyawan yang berkaitan dengan kekaryawananan dalam organisasi. Perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

e. *Support*

Berkaitan dengan dukungan kepada karyawan di dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Hal-hal yang terkait dengan dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara pimpinan dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dan bawahan.

f. *Organizational identity and loyalty*

Berkaitan dengan perasaan bangga akan keberadaan dalam organisasi dan kesetiaan yang ditunjukkan selama masa kerjanya, derajat loyalitas terhadap pencapaian tujuan organisasi. Perasaan komitmen kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya karyawan merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

g. *Risk*

Berkaitan dengan karyawan diberi ruang untuk melakukan atau mengambil resiko dalam menjalankan tugas sebagai sebuah tantangan.

C. Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung oleh pegawai yang menjalankan kehidupan organisasi sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Disiplin kerja adalah salah satu tindakan yang positif sehingga sebelum individu melakukan tindakan disiplin dalam bekerja tentu ada hal-hal yang mendorong tindakan individu tersebut. Tindakan positif berasal dari perasaan yang positif dengan pikiran yang positif juga. Lingkungan atau iklim organisasi yang menyenangkan atau tidak berpengaruh kepada baik atau buruknya persepsi dan perasaan individu yang ada di dalamnya. Apabila individu memiliki persepsi yang buruk bagi lingkungannya karena lingkungan yang tidak menyenangkan, maka perilaku yang dimunculkan tentu buruk juga. Sehingga berdasarkan kondisi lingkungan, perilaku disiplin kerja ditentukan dari baik atau buruknya iklim organisasi. Hal ini selaras dengan Stringer (dalam Wirawan, 2007) yang menyatakan bahwa perilaku manusia merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungannya atau iklim disekitarnya. Maksudnya adalah lingkungan sekitar di lingkungan kerja dapat berpengaruh kepada persepsi pegawai yang ditunjukkan melalui cara berperilaku karyawan di tempat kerja.

Penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Gaza Pahlevi dan Anita Listiara yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai”. Subjek yang diteliti sebanyak 71 orang, dimana berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Hal ini terlihat dari besar sumbangan efektif (R

Square) yang dihasilkan dari analisis regresi sederhana sebesar 0,503. Hal ini terlihat dari data yang diperoleh dengan koefisien korelasi (r_{xy}) = 0,710 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$). Hubungan ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Iklim organisasi memberikan sumbangan efektif sebesar 50,3 % terhadap disiplin kerja.

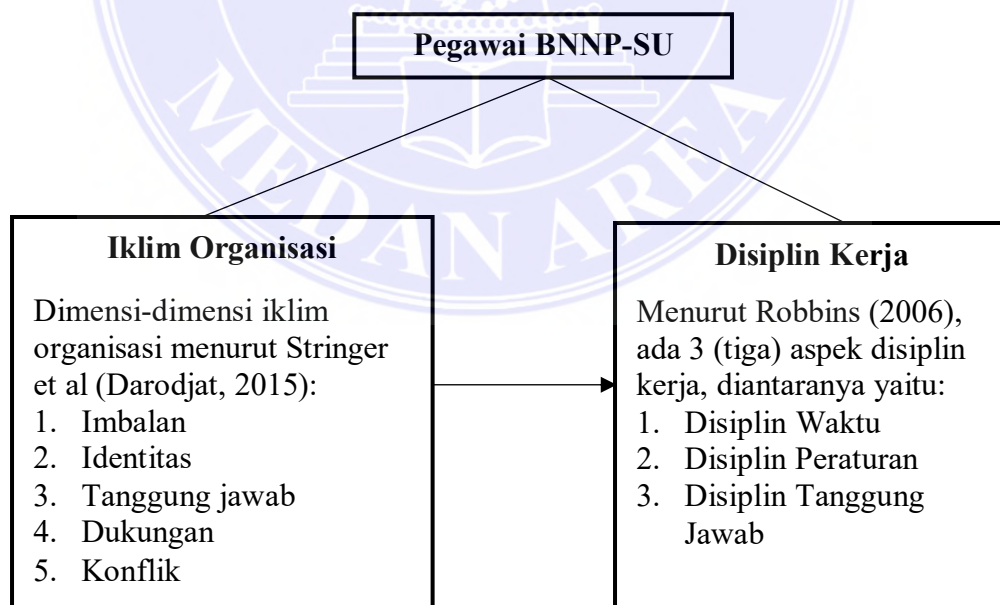
Kemudian, didukung juga oleh penelitian yang dilakukan Muhammad Wardianto yang berjudul “Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan”. Dari perhitungan korelasi diperoleh $r_{xy} = 0,9385$ yang berarti lebih besar dari r tabel 1% yaitu 0,413. Perhitungan tersebut menunjukkan ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dan kedisiplinan karyawan. Dimana korelasi tersebut menyatakan arah positif yang artinya semakin baik iklim organisasi kerja maka semakin baik pula tingkat kedisiplinan karyawan.

Penelitian ini juga didukung oleh Fitriah Barokah yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil”. Subjek yang diteliti sebanyak 76 orang Pegawai Negeri Sipil, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja. Sumbangan efektif antara variabel iklim organisasi dengan kedisiplinan kerja sebesar 20%.

Tercapainya tujuan organisasi adalah tugas dan tanggung jawab seluruh komponen organisasi. Namun tidak dapat dipungkiri bahwa kunci keberhasilan organisasi terletak pada peran karyawan yang bekerja dengan baik, sehingga hal penting yang perlu mendapat perhatian khusus adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi persepsi dan perilaku kerja pegawai seperti iklim organisasi.

Selanjutnya penelitian ini didukung oleh Galih Indro Prahastho dan Yohana Wuri Satwika yang berjudul “Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Organisasi X”. Subjek pada penelitian ini berjumlah 30 anggota organisasi dari Himpunan Mahasiswa Jurusan X Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Surabaya, dimana berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dengan menggunakan uji korelasi Pearson Product Moment dengan bantuan SPSS versi 21.0 for windows, didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 (Sig. < 0,05). Hasil analisis menunjukkan korelasi yang positif, sehingga hubungan yang terjadi diantara kedua variabel tersebut searah. Oleh karena itu, semakin baik kualitas iklim organisasi yang tercipta, maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja pada anggota, begitupun sebaliknya.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis

Ada asumsi hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, semakin buruk iklim organisasi maka semakin buruk disiplin kerja pegawai.



BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang menekankan analisisnya pada data-data numerikal (angka) yang diolah dengan metode statistika. Menurut Sugiyono (2013), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional, yang bertujuan menyelidiki sejauh mana variasi pada satu variabel berkaitan dengan variasi pada satu atau lebih variabel lain, berdasarkan koefisien korelasi.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan atribut sekaligus objek yang menjadi titik perhatian suatu penelitian. Komponen dimaksud penting dalam menarik kesimpulan atau inferensi suatu penelitian (Sodik & Siyoto, 2015).

Variabel pada penelitian ini terdiri dari dua kategori, yaitu:

1. Variabel bebas/*independent variabel* (X): Iklim Organisasi
2. Variabel terikat/*dependent variabel* (Y): Disiplin Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Dalam Kurniawan (2016) definisi operasional ialah suatu definisi yang didasarkan pada karakteristik yang dapat diobservasi dari apa yang sedang didefinisikan atau menerjemahkan sebuah konsep variabel ke dalam instrumen pengukuran.

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap atau perilaku seorang karyawan yang bekerja menurut aturan yang diberlakukan di tempat kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis dengan tekun sebagai wujud rasa penghormatan, kepatuhan, menghargai atas peraturan atau norma yang berlaku dan siap menerima sanksi-sanksi apabila melanggar peraturan di lingkungan kerja.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suasana lingkungan internal atau psikologis organisasi yang dapat dirasakan oleh pegawai yang bekerja di dalamnya sehingga memunculkan persepsi bagi tiap pegawai dan mempengaruhi bagaimana cara mereka berperilaku di lingkungan kerjanya.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Dalam Kurniawan (2016), populasi merupakan keseluruhan dari unit yang diteliti. Populasi merupakan kumpulan dari individu dengan kualitas ciri-ciri yang telah ditetapkan. Populasi merupakan sekelompok orang, kejadian atau segala sesuatu yang mempunyai karakteristik tertentu. Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi, populasi bukan hanya orang, akan tetapi juga bisa organisasi, binatang, hasil karya manusia, dan benda-benda alam yang lain. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data kepegawaiaan di Badan Narkotika Nasional

Provinsi Sumatera Utara jumlah seluruhnya adalah 72 orang, dimana 5 orang merupakan pemimpin dari beberapa bidang kerja yaitu kepala Badan Narkotika Nasional Sumatera Utara, kepala bidang umum, kepala bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat (P2M), kepala bidang rehabilitasi, dan kepala bidang pemberantasan dan intelijen. Kemudian pegawai sebanyak 67 orang yang terbagi dalam beberapa bidang seperti pada tabel berikut:

No	Bidang	Jumlah
1	Bagian Umum	14
2	P2M	15
3	Pemberantasan dan Intelijen	27
4	Rehabilitasi	11
Jumlah		67

2. Sampel Penelitian

Menurut Arikunto (2002) sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Jika kita hanya akan meneliti sebagian dari populasi, maka penelitian tersebut disebut sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Purposive sample*, menurut Sugiono (2013), teknik *purposive sample* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu.

1. Memiliki jam kerja sesuai jam operasional kantor.
2. Bekerja di ruangan kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

Sehingga subjek penelitian berjumlah 41 orang pegawai dari keseluruhan bidang pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan untuk memperoleh data yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala disiplin kerja dan skala iklim organisasi dengan model penskalaan dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2013) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Alasannya diungkapkan skala dalam penelitian ini yaitu:

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya.
2. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya.
3. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh penelian.

Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan skala. Skala yang ada berisi skala pengukuran dari masing-masing variabel yang ada, yaitu skala iklim organisasi dan skala disiplin kerja.

1. Skala Disiplin Kerja

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Robbins (2006), ada 3 (tiga) aspek disiplin kerja, diantaranya yaitu:

a. Disiplin waktu

Ini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan

Peraturan dan juga tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi bisa dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan yang dimaksudkan yaitu taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab karyawan yaitu penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang karyawan.

Model skala yang digunakan adalah model skala Likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat *favorable* dengan empat pilihan 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. Untuk pernyataan *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah: 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.

2. Skala Iklim Organisasi

Stringer et al (dalam Darodjat, 2015) menyatakan bahwa ada 5 karakteristik atau dimensi iklim organisasi, yaitu:

- a. Imbalan yang berdampak besar dalam menciptakan iklim organisasi yang kondusif, dimensi ini merupakan sistem imbalan yang ada.
- b. Identitas yaitu perasaan memiliki terhadap perusahaan atau organisasi dan diterima dalam kelompok.
- c. Tanggung jawab yaitu rasa tanggung jawab yang ada di organisasi, setiap karyawan diharapkan mampu bertanggungjawab atas pekerjaannya.
- d. Dukungan yaitu hal-hal yang terkait dukungan dan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan, lebih ditekankan pada dukungan yang saling membutuhkan antara atasan dengan bawahan.
- e. Konflik yaitu situasi yang terjadi pertentangan atau perbedaan pendapat antara bawahan dan pimpinan. Ditekankan pada antara bawahan dan atasan dapat mendengarkan pendapat yang berbeda.

Model skala yang digunakan adalah model skala Likert maka aitem-aitem dalam skala ini berupa pernyataan yang bersifat *favorable* dengan empat pilihan 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. Untuk pernyataan *unfavorable* penilaian yang diberikan adalah: 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.

F. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas Butir

Menurut Kurniawan (2016) uji validitas instrumen penelitian, merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui keabsahan/ ketepatan/ kecermatan suatu item pertanyaan dalam mengukur variabel yang diteliti. Suatu item pertanyaan disebut valid, apabila mampu melakukan pengukuran sesuai dengan apa yang seharusnya diukur.

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur adalah teknik korelasi product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2004).

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

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dengan variable Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X$ = Jumlah skor keseluruhan subjek setiap butir

$\sum Y$ = Jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum X^2$ = Jumlah kuadrat skor X

$\sum Y^2$ = Jumlah kuadrat skor Y

N = Jumlah subjek

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas berbicara tentang sejauh mana hasil pengukuran yang dilakukan tetap konsisten apabila diukur kembali pada orang yang sama di waktu yang berbeda atau pada orang yang berbeda di waktu yang sama (Nisfiannoor, 2009). Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Alfa Cronbach. Menurut Adamson, dkk (2013) teknik Alfa Cronbach digunakan jika bentuk instrumen yang digunakan memiliki jawaban benar lebih dari satu. Instrumen tersebut misalnya instrument berbentuk esai, angket, atau kuesioner. Dalam proses pengolahannya akan dibantu menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic version 22.0 for windows*. Rumus koefisien reliabilitas Alfa Cronbach adalah sebagai berikut:

$$r_i = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

Keterangan:

- r_i = koefisien reliabilitas Alfa Cronbach
 k = jumlah aitem soal
 $\sum s_i^2$ = jumlah varians skor tiap item
 s_t^2 = varians total

G. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik korelasi Rank Spearman. Alasan digunakannya teknik korelasi ini disebabkan karena pada penelitian ini memiliki tujuan ingin melihat hubungan antara satu variable bebas (Iklim Organisasi) dengan satu variabel tergantung (Disiplin Kerja). Wibisono (2015) menyatakan bahwa terdapat beberapa kelebihan penggunaan koefisien korelasi rank Spearman, yaitu: (1) hubungan antara variabel X dan Y tidak

harus linier, (2) asumsi kenormalan distribusi X dan Y tidak diperlukan. Lalu ditambahkan oleh Sugiyono (2016) menyatakan bahwa dalam korelasi Rank Spearman, jenis data yang dikorelasikan adalah data ordinal serta data dari kedua variabel tidak harus membentuk distribusi normal. Rumus korelasi Rank Spearman sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum d^2}{n(n^2 - 1)}$$

Keterangan:

r_s = koefisien korelasi Spearman

$\sum d^2$ = jumlah hasil perkalian antara variabel X dan Y

N = jumlah subjek

Menurut Buhl (2012) nilai p dan tabel taraf signifikansi korelasi ditunjukkan dalam tabel di bawah ini, yaitu:

Nilai (P)	Keterangan
>0,05	Tidak Signifikan
≤0,05	Signifikan
≤ 0,01	Sangat signifikan
≤ 0,001	Sangat signifikan sekali

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis *Spearman*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data penelitian yang meliputi:

- Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
- Uji Linearitas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data variabel terikat.

Dalam proses pengolahan keseluruhan analisis data dalam penelitian ini akan dibantu dengan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistic version 22.0 for windows*.

BAB V SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil korelasi r Rank Spearman diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja. Artinya semakin baik iklim organisasi, maka semakin baik disiplin kerja yang dimiliki pegawai tersebut dan begitu juga sebaliknya. Hal ini terbukti dengan koefisien korelasi $r_s = 0,587$ dengan $P = 0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis dinyatakan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara iklim organisasi dengan disiplin kerja adalah sebesar $r^2 = 0,309$ ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dibentuk oleh iklim organisasi sebesar 30,9%.
3. Melihat nilai rata-rata yang diperoleh dari hasil penelitian diketahui bahwa nilai rata-rata iklim organisasi adalah 107,66 yang berarti tergolong sangat baik dan nilai rata-rata disiplin kerja adalah 107 yang tergolong sangat baik.

B. Saran

Berdasarkan pengkajian hasil penelitian di lapangan, maka penulis bermaksud memberikan saran yang kiranya dapat bermanfaat bagi lembaga maupun bagi peneliti selanjutnya, yaitu:

1. Saran untuk instansi

Bagi instansi agar kiranya dapat membentuk perencanaan terbaru sesuai dengan hal-hal yang di butuhkan perusahaan untuk mempertahankan disiplin kerja pegawai seperti melakukan kegiatan-kegiatan yang dapat mempererat relasi pegawai dengan atasan, sehingga melalui relasi yang erat tiap pegawai dapat saling mendukung untuk disiplin dalam kerja.

2. Bagi pegawai

Seluruh aspek dari disiplin kerja yang dimiliki pegawai sudah sangat baik. Diharapkan kepada pegawai untuk tetap mempertahankan dan bahkan terus ditingkatkan dalam berdisiplin kerja agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Supaya lebih mengembangkan penelitian tentang hubungan iklim organisasi dengan disiplin kerja maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian ini, untuk lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja diantaranya adalah kepribadian.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Praktik Dan Manajemen*. Lhokseumawe: UnimalPress.
- Arfah, F. (2019). *Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU). Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Arikunto. (2002). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Barokah, F. (2013). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Pegawai Negeri Sipil. Skripsi*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Buhl, A. (2012). *SPSS 20 edisi terbaru*. Muchen:Pearson.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PrenadaMedia Grup.
- Darodjat, T. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat*. Bandung: Refika Aditama
- Djafri & Badu. (2017). *Kepimpinan Dan Perilaku Organisasi*. Gorontalo: Ideas Publishing
- Doelhadi, E. M. (2001). *Kerja Dalam Dimensi Tinjauan Psikologis*. Yogyakarta: Insan
- Hadi. (2004). *Methodology Research*. Edisi Revisi. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Hartatik, I.P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan: Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka
- Kiniki & Fugate. (2016). *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. McGraw Hill Education.
- Kurniawan. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish

- Mangkunegara, A. Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PR. Remaja Rosdakarya.
- Nurhalimah. (2016). *Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Produktivitas Kerja pada Karyawan PTPN III Dusun Ulu*. *Skripsi*. Universitas Medan Area.
- Pahlevi & Listiara. (2017). *Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai*. *Jurnal Empati*. 6(4). hlm 17-24.
- Peterson & Fischer. (2004). *Organizational Culture and Climate*. *Encyclopedia of Applied Psychology*.
- Prihantoro, A. (2015). *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan Komitmen*. Sleman: Deepublish.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama Publisher
- Robbins, S. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Indeks: Kelompok Gramedia.
- Saad, S. & Sackett, P. R. (2002). *Examining Differential Prediction by Gender in Employment-Oriented Personality Measures*. *Journal of Applied Psychology* 87, 667-674.
- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia (Edisi 2)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Satwika & Phrawastho. (2020). *Hubungan antara Iklim Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Anggota Organisasi X*. *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*. 7(4)
- Setiana, R.A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari
- Sinambela, L. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sodik dan Siyoto. (2015). *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Suhariadi, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pendekatan Teoritis-Praktis*. Surabaya: Airlangga University Press.

- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya bagi organisasi. *Semnas Fekon Optimisme Ekonomi Indonesia*. 229-239.
- Sutrisno, E. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.
- Wardianto, M. (2019). Hubungan antara Iklim Organisasi Kerja dengan Kedisiplinan Karyawan. *Jurnal Psikologi*. 6(1). hlm 54-67
- Wibisono, Y. (2015). Metode Statistik. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Widiah. (2009). Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Guru (Di SMP Negeri 2 Ciputat). *Skripsi*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Wirawan. (2007). Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.







LAMPIRAN A DATA PENELITIAN



LAMPIRAN A-1

SKALA IKLIM ORGANISASI

Resp	X-IKLIM ORGANISASI																																			JLH		
	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			
1	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	113		
2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	2	4	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	105		
3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	127		
4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	1	3	114		
5	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	126		
6	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105		
7	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	105		
8	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	99	
9	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103		
10	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	108		
11	4	3	4	4	3	4	4	2	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	121		
12	4	2	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	90		
13	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101		
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105	
15	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3	4	109		
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	106		
17	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	96		
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
19	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	2	3	4	4	3	1	4	4	4	104	
20	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	105
21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	97
22	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103

23	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	106		
24	4	1	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	131		
25	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	131		
26	4	3	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	108		
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	4	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99		
28	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103		
29	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	2	4	3	4	123	
30	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	94	
31	4	3	4	4	1	3	4	2	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	2	1	4	2	3	3	1	4	4	3	4	3	118		
32	2	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	2	3	97		
33	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	118		
34	3	2	3	3	3	2	2	4	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	102	
35	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	115	
36	2	2	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	102	
37	3	2	3	4	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	3	3	3	108		
38	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	95	
39	2	3	3	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	4	3	3	4	3	3	3	3	100	
40	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	103	
41	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	113



LAMPIRAN A-2

SKALA DISIPLIN

KERJA

Resp	Y-DISIPLIN KERJA																																			Jumlah			
	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				
1	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	115	
2	4	1	2	2	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	111	
3	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	2	2	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	2	3	1	2	4	4	4	115	
4	4	3	3	3	2	2	3	2	4	4	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	4	1	2	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	4	3	112
5	4	3	2	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	2	4	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	126
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
7	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	2	2	4	4	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	108
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
10	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	119
11	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111
12	4	2	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	1	1	3	2	3	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3	2	90
13	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	112	
14	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
15	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	105
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	101
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	101
19	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106
20	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	109
21	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	98
22	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	109
23	4	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129

24	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	107		
25	4	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	127		
26	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	111		
27	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	114	
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
29	4	4	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	1	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	3	4	111
30	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2	1	2	3	3	3	3	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	3	1	2	3	3	2	84
31	2	2	4	3	3	2	2	2	3	3	4	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	92
32	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	105
33	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	2	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	116
34	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	1	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	2	2	3	3	3	95
35	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	1	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	126
36	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	1	1	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	103
37	3	3	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	1	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	97
38	3	3	4	2	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1	3	3	1	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	101
39	3	3	3	4	3	2	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	1	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	94
40	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	90
41	4	4	4	3	3	3	3	4	4	2	4	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	106



LAMPIRAN B ALAT UKUR PENELITIAN



LAMPIRAN B-1
SKALA DISIPLIN
KERJA

PETUNJUK PENGISIAN SKALA DATA IDENTITAS DIRI

Identitas Pegawai

Nama Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Divisi/Bagian Kerja :

Cara Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan Anda. Sebelum menjawab, ada beberapa hal yang perlu Anda perhatikan, yaitu:

1. Angket ini adalah isian untuk mengumpulkan data guna kepentingan penelitian
2. Identitas dan jawaban yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.
3. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain
4. Pilihan jawaban terdiri dari:
 SS = SANGAT SETUJU, pilihlah kolom SS jika Anda sangat setuju dengan pernyataan yang tertera.
 S = SETUJU, pilihlah kolom S jika Anda setuju dengan pernyataan yang tertera.
 TS = TIDAK SETUJU, pilihlah kolom TS jika Anda tidak setuju dengan pernyataan yang tertera.
 STS = SANGAT TIDAK SETUJU, pilihlah kolom STS jika Anda sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tertera.
5. Di setiap kolom pernyataan Anda cukup memilih satu jawaban saja antara (SS, S, TS, STS)

Contoh Pengisian

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya memberikan teladan yang baik bagi rekan kerja	SS	S	TS	STS
2	Bagi saya melakukan pekerjaan di dinas ini adalah hal yang menyenangkan	SS	S	TS	STS

SELAMAT MENGERJAKAN ☺

SKALA A

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya datang sesuai dengan waktu yang ditentukan instansi	SS	S	TS	STS
2	Saya meninggalkan kantor sesuai dengan peraturan yang berlaku	SS	S	TS	STS
3	Saya berusaha berada di ruangan kerja saat jam kerja berlangsung	SS	S	TS	STS
4	Saya menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
5	Saya menggunakan jam kerja dengan maksimal	SS	S	TS	STS
6	Saya selalu memperhatikan batas penyelesaian tugas	SS	S	TS	STS
7	Saya mematuhi SOP yang ditetapkan instansi	SS	S	TS	STS
8	Saya mengerjakan tugas sesuai SOP yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
9	Saya tidak akan melanggar peraturan prosedur kerja	SS	S	TS	STS
10	Saya menggunakan seragam berdasarkan jadwal yang ditentukan instansi	SS	S	TS	STS
11	Saya berpakaian rapi dan sopan di kantor	SS	S	TS	STS
12	Saya merasa nyaman dengan seragam yang ditetapkan instansi	SS	S	TS	STS
13	Saya menggunakan peralatan kantor berdasarkan kebutuhan pekerjaan	SS	S	TS	STS
14	Saya merawat peralatan kantor yang saya pergunakan	SS	S	TS	STS
15	Saya menggunakan peralatan kantor sesuai dengan fungsinya	SS	S	TS	STS
16	Saya menyelesaikan tugas dengan tuntas	SS	S	TS	STS
17	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh demi kemaksimalan pekerjaan saya	SS	S	TS	STS
18	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan standar dan ketentuan yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
19	Saya pernah terlambat datang ke kantor	SS	S	TS	STS
20	Jika ada keperluan lain, saya akan keluar kantor di jam kerja	SS	S	TS	STS
21	Saya membiarkan tugas menumpuk	SS	S	TS	STS

22	Saya mengabaikan batas waktu pengumpulan tugas	SS	S	TS	STS
23	Saya akan menyelesaikan pekerjaan semampu saya	SS	S	TS	STS
24	Saya mengerjakan tugas tanpa memperhatikan peraturan prosedur kerja	SS	S	TS	STS
25	Saya sulit menyelesaikan tugas sesuai peraturan instansi	SS	S	TS	STS
26	SOP merupakan hal yang bisa dilanggar	SS	S	TS	STS
27	Memakai pakaian seragam adalah hal yang merepotkan	SS	S	TS	STS
28	Bagi saya ke kantor tidak perlu menggunakan pakaian yang formal	SS	S	TS	STS
29	Saya tidak suka dengan seragam yang ditetapkan	SS	S	TS	STS
30	Saya tidak menggunakan peralatan kantor untuk kebutuhan pekerjaan	SS	S	TS	STS
31	Membereskan peralatan kantor yang digunakan bukanlah urusan saya	SS	S	TS	STS
32	Saya kurang peduli dengan peralatan kantor yang hilang atau rusak	SS	S	TS	STS
33	Tugas yang terbengkalai bagi saya hal yang biasa	SS	S	TS	STS
34	Saya tidak mengikuti standar dan ketentuan penyelesaian tugas	SS	S	TS	STS
35	Saya mengerjakan tugas seadanya saja	SS	S	TS	STS



PETUNJUK PENGISIAN SKALA DATA IDENTITAS DIRI

Identitas Pegawai

Nama Inisial :
 Usia :
 Jenis Kelamin :
 Divisi/Bagian Kerja :

Cara Pengisian

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan Anda. Sebelum menjawab, ada beberapa hal yang perlu Anda perhatikan, yaitu:

1. Angket ini adalah isian untuk mengumpulkan data guna kepentingan penelitian
3. Identitas dan jawaban yang Anda berikan dijamin kerahasiaannya.
4. Pilihlah jawaban yang sesuai dengan diri Anda, bukan dengan apa yang seharusnya atau pengaruh orang lain
5. Pilihan jawaban terdiri dari:
 SS = SANGAT SETUJU, pilihlah kolom SS jika Anda sangat setuju dengan pernyataan yang tertera.
 S = SETUJU, pilihlah kolom S jika Anda setuju dengan pernyataan yang tertera.
 TS = TIDAK SETUJU, pilihlah kolom TS jika Anda tidak setuju dengan pernyataan yang tertera.
 STS = SANGAT TIDAK SETUJU, pilihlah kolom STS jika Anda sangat tidak setuju dengan pernyataan yang tertera.
6. Di setiap kolom pernyataan Anda cukup memilih satu jawaban saja antara (SS, S, TS, STS)

Contoh Pengisian

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
1	Saya memberikan teladan yang baik bagi rekan kerja	SS	S	TS	STS
2	Bagi saya melakukan pekerjaan di dinas ini adalah hal yang menyenangkan	SS	S	TS	STS

SELAMAT MENGERJAKAN ☺

SKALA B

No	Pernyataan	Pilihan Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mendapatkan imbalan sesuai dengan kinerja pegawai	SS	S	TS	STS
2	Imbalan yang diberikan tidak memperhatikan kinerja yang dihasilkan	SS	S	TS	STS
3	Saya berupaya untuk memberikan ide dalam mengembangkan organisasi	SS	S	TS	STS
4	Saya memberikan kinerja yang maksimal untuk mendorong kinerja organisasi	SS	S	TS	STS
5	Saya sulit untuk mendukung dan percaya terhadap rekan kerja yang lain	SS	S	TS	STS
6	Saya sulit untuk mematuhi keputusan atasan	SS	S	TS	STS
7	Saya diberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan baru	SS	S	TS	STS
8	Seluruh pegawai saling peduli satu sama lain	SS	S	TS	STS
9	Saya menyelesaikan kendala pekerjaan dengan mandiri	SS	S	TS	STS
10	Pemberian imbalan diberikan secara rutin dan tepat waktu	SS	S	TS	STS
11	Pemberian imbalan terkoordinir dengan teratur	SS	S	TS	STS
12	Saya mendapatkan kesempatan menyatakan pendapat demi perkembangan organisasi	SS	S	TS	STS
13	Pegawai memiliki kedekatan yang baik satu sama lain	SS	S	TS	STS
14	Saya mengutamakan hasil pemikiran pribadi tanpa memperhatikan masukan rekan	SS	S	TS	STS
15	Saya merasa bangga bekerja pada dinas ini	SS	S	TS	STS
16	Saya merasa telah memberikan performa terbaik saya sebagai anggota	SS	S	TS	STS
17	Kehadiran saya membantu instansi semakin berkembang	SS	S	TS	STS
18	Saya menjalankan amanah yang ditetapkan dinas ini	SS	S	TS	STS
19	Ketika saya kesulitan menyelesaikan tugas, saya dibantu oleh rekan kerja	SS	S	TS	STS
20	Saya meluangkan waktu membantu rekan kerja yang kesulitan menyelesaikan tugasnya	SS	S	TS	STS
21	Rekan kerja selalu memberikan ide atau masukan terkait jobdesc saya	SS	S	TS	STS

22	Saya dapat menerima keputusan yang ditetapkan oleh atasan	SS	S	TS	STS
23	Saya mengerjakan tugas sesuai dengan tanggungjawab	SS	S	TS	STS
24	Saya terdorong untuk bisa membuat keputusan dalam situasi apapun	SS	S	TS	STS
25	Saya merasa tidak perlu menyalurkan ide yang membangun organisasi	SS	S	TS	STS
26	Saya menggunakan hak berpendapat dengan benar	SS	S	TS	STS
27	Atasan dapat menerima pendapat yang disampaikan bawahan	SS	S	TS	STS
28	Saya enggan mengikuti program yang diselenggarakan	SS	S	TS	STS
29	Saya tidak merasa sebagai bagian penting di kantor ini	SS	S	TS	STS
30	Saya tidak merasa bangga menjadi bagian di kantor ini	SS	S	TS	STS
31	Saya terbuka untuk diberikan masukan oleh atasan dan rekan kerja	SS	S	TS	STS
32	Pegawai menunjukkan dukungan dan kepercayaan terhadap rekan kerjanya	SS	S	TS	STS
33	Saya tidak merasa perlu menolong rekan yang terkendala tugasnya	SS	S	TS	STS
34	Masukan pegawai selalu dipertimbangkan untuk kemajuan organisasi kedepannya	SS	S	TS	STS
35	Saya kurang tertarik untuk sebuah komitmen	SS	S	TS	STS



**LAMPIRAN C VALIDITAS
DAN RELIABILITAS
SKALA IKLIM
ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA**

Reliability**Scale: Iklim Organisasi****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	104.66	95.880	.428	.907
aitem_2	105.02	102.224	-.086	.914
aitem_3	104.49	95.456	.549	.906
aitem_4	104.34	94.380	.684	.904
aitem_5	104.73	98.651	.232	.910
aitem_6	104.49	95.906	.506	.906
aitem_7	104.78	91.426	.748	.902
aitem_8	104.71	96.862	.348	.908
aitem_9	104.76	96.589	.349	.909
aitem_10	104.78	96.926	.278	.910
aitem_11	104.78	94.526	.500	.906
aitem_12	104.54	94.405	.635	.904
aitem_13	104.54	97.705	.255	.910
aitem_14	104.61	98.044	.273	.909
aitem_15	104.37	95.988	.531	.906
aitem_16	104.68	91.972	.593	.905
aitem_17	104.59	96.999	.473	.907
aitem_18	104.41	96.199	.609	.905
aitem_19	104.49	96.506	.448	.907
aitem_20	104.66	93.330	.751	.903
aitem_21	104.78	95.926	.490	.906
aitem_22	104.44	96.352	.536	.906
aitem_23	104.37	95.738	.557	.906
aitem_24	104.71	99.662	.194	.910
aitem_25	104.54	97.105	.322	.909

aitem_26	104.44	95.902	.586	.905
aitem_27	104.68	95.522	.475	.907
aitem_28	104.49	95.056	.588	.905
aitem_29	104.44	95.852	.592	.905
aitem_30	104.37	96.888	.339	.909
aitem_31	104.41	94.999	.600	.905
aitem_32	104.66	98.930	.179	.911
aitem_33	104.51	96.506	.463	.907
aitem_34	104.63	96.238	.385	.908
aitem_35	104.51	93.356	.713	.903

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107.66	101.580	10.079	35

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.903	35

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	103.61	97.444	.552	.898
aitem_2	103.80	98.211	.396	.901
aitem_3	103.85	99.978	.248	.903
aitem_4	103.98	97.474	.480	.899
aitem_5	103.83	101.695	.136	.904
aitem_6	104.15	102.428	.103	.904
aitem_7	103.83	96.945	.599	.898
aitem_8	103.80	98.711	.418	.900

aitem_9	103.68	97.922	.387	.901
aitem_10	103.59	97.549	.493	.899
aitem_11	103.46	99.155	.422	.900
aitem_12	103.88	98.310	.363	.901
aitem_13	103.78	99.226	.308	.902
aitem_14	103.95	97.098	.534	.898
aitem_15	103.85	100.678	.330	.901
aitem_16	104.02	96.074	.600	.897
aitem_17	103.76	100.589	.329	.901
aitem_18	103.85	103.528	-.011	.905
aitem_19	104.85	98.428	.278	.904
aitem_20	104.61	96.194	.433	.900
aitem_21	103.85	97.328	.581	.898
aitem_22	103.76	97.239	.640	.897
aitem_23	104.93	98.170	.369	.901
aitem_24	103.88	99.010	.486	.900
aitem_25	103.95	98.798	.420	.900
aitem_26	103.80	97.061	.571	.898
aitem_27	103.95	95.448	.529	.898
aitem_28	103.95	98.148	.409	.900
aitem_29	103.90	99.690	.433	.900
aitem_30	104.07	95.170	.638	.897
aitem_31	104.17	92.295	.616	.897
aitem_32	103.93	95.220	.679	.896
aitem_33	103.93	98.370	.378	.901
aitem_34	103.83	99.195	.484	.900
aitem_35	103.95	94.448	.773	.895

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107.00	103.650	10.181	35



LAMPIRAN D UJI ASUMSI (UJI NORMALITAS DAN LINEARITAS)

1. Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Iklim Organisasi	.175	41	.003	.932	41	.017
Disiplin Kerja	.092	41	.200*	.976	41	.525

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2. Uji Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Iklim Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	2557.133 1279.380	23 1	111.180 1279.380	1.190 13.689	.362 .002
		Deviation from Linearity	1277.754	22	58.080	.621	.854
	Within Groups		1588.867	17	93.463		
Total			4146.000	40			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Iklim Organisasi	.556	.309	.785	.617




LAMPIRAN E HASIL UJI KORELASIONAL

Correlations

Correlations

		Iklim Organisasi	Disiplin Kerja
Spearman's rho	Iklim Organisasi	1.000	.587**
	Correlation Coefficient	.	.000
	Sig. (2-tailed)	41	41
Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.587**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.
	N	41	41

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



**SURAT KETERANGAN
IZIN PENELITIAN
DAN SURAT
KETERANGAN BUKTI
PENELITIAN**



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 703/FPSI/01.10/VI/2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

6 Juni 2022

Yth. Bapak/Ibu Kabag
 Umum BNNP-SU
 di
 Tempat

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

Nama : Herlina Dameria Simanjuntak
 NPM : 188600295
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, Jl. Balai Pom No. 1 Medan Estate Percut Sei Tuan, Deli Serdang** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)"**.

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

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

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

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



Herlina Dameria S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





BNNP SUMUT

**BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA**

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

**SURAT KETERANGAN SELESAI RISET
Nomor : SKet/ 2070/III/KA/TU.00.01/2022/BNNP**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Drs. Toga Habinsaran Panjaitan
Pangkat / Gol. : Brigjen Pol, IV/d
N R P : 67100294
Jabatan : Kepala BNNP Sumatera Utara

Dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa :

Nama : Herlina Dameria Simanjuntak
NPM : 188600295
Universitas : Universitas Medan Area
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Judul Skripsi : "Hubungan Antara Iklim Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai BNNP Sumatera Utara".

Benar telah selesai melaksanakan riset di BNNP Sumatera Utara. Selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNNP Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Dikeluarkan di : Medan
pada tanggal : 12 Juli 2022

Kepala BNNP Sumatera Utara



Drs. Toga Habinsaran Panjaitan