

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Elisa Nababan

NPM : 18.860.0136

Program Studi : Ilmu Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis karya : Skripsi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang 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, 12 Januari 2023



Elisa Nababan

(188600136)

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Elisa Nababan
NPM : 18.860.0136
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

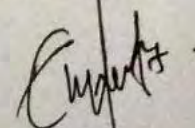
Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty-Free Right) atas karya ilmiah saya yang berjudul : **Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal**, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan

Pada Tanggal : 12 Januari 2023

Yang menyatakan



(Elisa Nababan)

PERSEMBAHAN

SPECIAL LOVE

AND

SPECIAL THANKS

TO

AYAHANDA TERCINTA TOGAR NABABAN

DENGAN

IBUNDA TERCINTA MERI YANTI BORU TOHANG



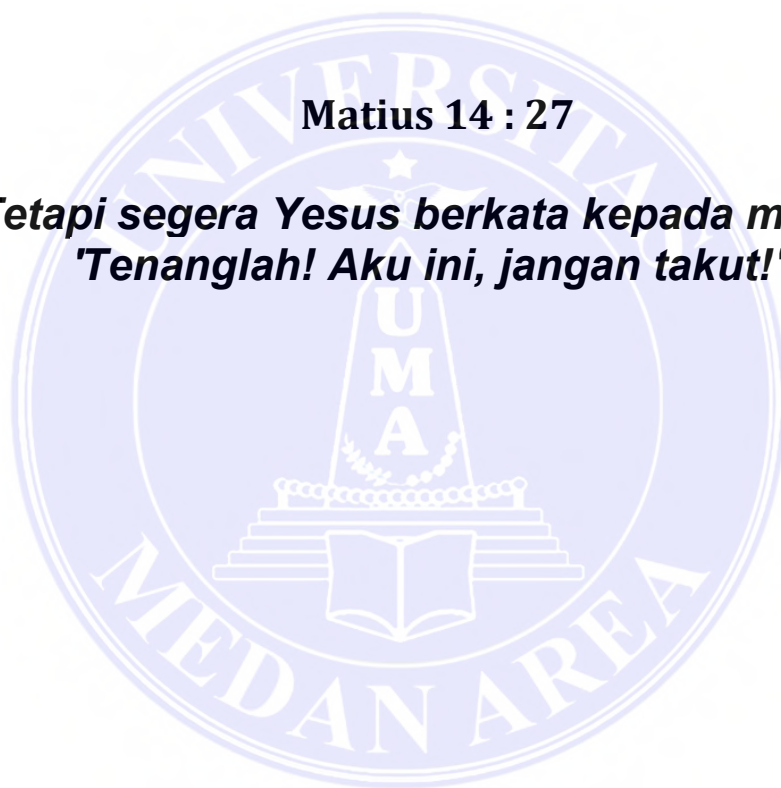
MOTTO

*"Eat for life"
Saya menginginkan yang bagaimana?
Maka saya harus bagaimana?*

Elisa Nababan

Matius 14 : 27

***"Tetapi segera Yesus berkata kepada mereka:
'Tenanglah! Aku ini, jangan takut!'"***



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas rahmat, karunia dan kesempatan yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis yang berjudul “ Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana psikologi Universitas Medan Area. Peneliti sepenuhnya menyadari bahwa karya tulis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasa yang digunakan, karena ada keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti, untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun diri demi kesempurnaan peneliti.

Dalam penelitian skripsi ini peneliti tidak terlepas dari berbagai hambatan dalam penyelesaiannya. Namun karena berkat karunia-Nya dan bantuan dari semua pihak serta usaha yang maksimal, akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Atas bantuan tersebut, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Kepada Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Kepada Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan M.Eng selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Kepada Bapak Hasanuddin, Ph.D selaku Dekan fakultas Psikologi Universitas Medan Area, sekaligus Ketua sidang meja hijau.
4. Kepada Bapak Andy Chandra, M.Psi, Psikolog, yang sudah bersedia sebagai ketua pengganti pada sidang meja hijau.
5. Bapak Khairuddin S. Psi, M. Psi selaku ketua dan dosen pembimbing peneliti yang telah membantu dalam penelitian, mengarahkan. Meluangkan waktu, memberikan saran dan dukungan kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas bimbingan yang tulus dari bapak dan sangat memudahkan peneliti dalam setiap urusan demi lancarnya penelitian skripsi ini, semoga Tuhan selalu memberkati, diberikan

kesehatan dan rezeki sehingga bisa untuk terus memberikan ilmu pengetahuan.

6. Ibu Babby Hasmayni S.Psi, M.Si selaku pembimbing yang telah menyediakan waktu dan memberikan arahan dan masukan dalam penyempurnaan skripsi ini.
7. Ibu Ira Kesuma Dewi S.Psi, M.Psi selaku sekretaris sidang meja hijau yang telah menyediakan waktu untuk dapat hadir dan memberikan saran untuk peneliti agar karya tulisan ini menjadi lebih baik.
8. Dinas Perhubungan Mandailing dan kepada seluruh staf dinas perhubungan telah memberikan izin dan kesempatan kepada peneliti untuk mengadakan penelitian serta mempermudah dalam menyelesaikan penelitian.
9. Teristimewa kepada kedua orangtua, Ayah Togar Nababan dan Ibu Meri yanti Br.Tohang yang selalu mendukung dalam segala hal, memberikan semangat.kepercayaan . materi serta doa yang tak akan bisa terjumlah sehingga studi penelit dapat terselesaikan.
10. Seluruh dosen dan staf pegawai Studi Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi peneliti yang turut membantu selama perkuliahan di Fakultas Psikologi.
11. Kepada kedua kaka, Rosma Uli Rotua Nababan dan Yuli Yani Nababan yang selalu memberikan semangat kepada peneliti. Membantu memberikan apa yang peneliti butuhkan serta memberikan saran-saran agar peneliti dapat terus berjuang dan tidak menyerah.
12. Kepada seluruh anggota keluarga yang banyak memberikan pelajaran hidup, serta menjadikan peneliti menjadi manusia yang kuat dan terdidik. Semoga kita semua diberi kesehatan, ketenangan, rezeki dan umur panjang.
13. Kepada Mika Siahaan yang menjadi saksi perjuangan hidup dan sekaligus tempat berteduh peneliti dari 2019 hingga penyelesaian studi. Semoga Tuhan Yang Maha Esa mengabulkan segala rencana masa depan yang sudah sering kita sheringkan, amin.
14. Kepada rekan seperjuangan Indri, Tiur, Shely, teman-teman lainnya tidak dapat disebutkan satu persatu yang selalu bersedia membantu peneliti dalam

proses penyelesaian studi, mendengarkan keluh-kesah dan selalu menyemangati penelit. Semoga Tuhan membalas segala kebaikan teman-teman dan dilimpahi keberuntungan.

15. Terimakasih untuk semua pembaca. Semoga dengan membaca karya tulis ini dapat menambah wawasan dan inspirasi, serta dapat mengembangkan lagi karya tulis ini.

Peneliti menyadari bahwa masih banyak terdapat kelemahan dan kekuarangan dalam penulisan skripsi ini baik tata tulis maupun isinya. Oleh karena itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya membangun untuk menyempurnakan skripsi ini, semoga amal budi baik semuanya yang diberikan kepada peneliti mendapatkan pahala ganda dari Tuhan YME. Akhir kata penelitian berharap semoga skripsi ini dapat berguna bagi perkembangan ilmu psikologi.

Hormat Saya

Peneliti

DAFTAR ISI

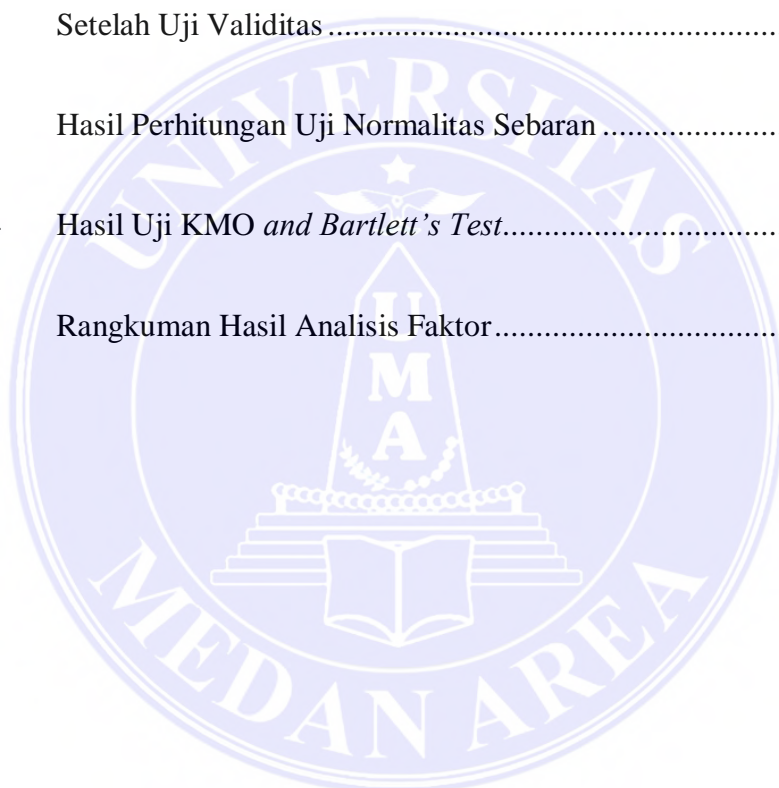
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iii
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
1. Manfaat Teoritis	9
2. Manfaat Praktis.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Disiplin Kerja.....	10
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	11
3. Aspek- Aspek Yang Mendukung Disiplin Kerja	14
4. Jenis – Jenis Disiplin Kerja	15
B. Karyawan.....	17
C. Studi Identifikasi Faktor – Faktor Yang Mmepengaruhi Disiplin Kerja	18
D. Kerangka Konseptual	22
BAB III METODE PENELITIAN.....	23
A. Tipe Penelitian	23
B. Defenisi Operasional Variabel.....	23
C. Populasi Dan Sampel Penelitian	24
1. Populasi.....	24
2. Sampel	24
3. Teknik Pengambilan Sampel.....	25
D. Teknik Pengumpulan Data	25
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	26
1. Validitas Alat Ukur.....	26
2. Reliabilitas Alat Ukur	27
F. Metode Analisis Data	27

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	29
	A. Orientasi Kancah Penelitian	29
	B. Persiapan Penelitian	31
	C. Pelaksanaan Penelitian	32
	D. Analisis Data Dan Hasil Penelitian.....	33
	E. Pembahasan	38
BAB V	SIMPULAN DAN SARAN	43
	A. Simpulan.....	43
	B. Saran.....	43
	DAFTAR PUSTAKA.....	45



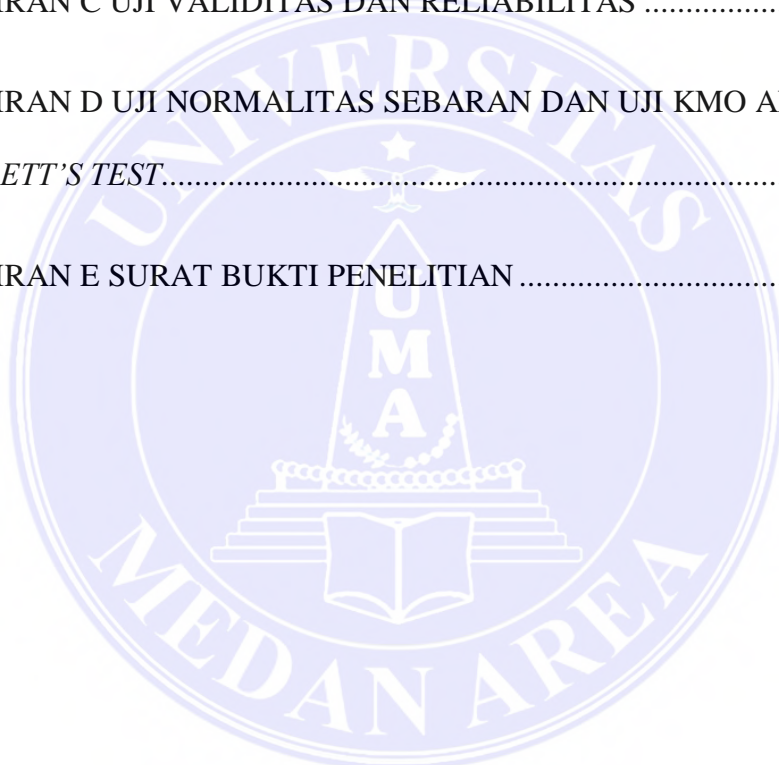
DAFTAR TABEL

Tabel I	Distribusi Penyebaran Butir Skala Disiplin Kerja (Sebelum Uji Validitas)	32
Tabel 2	Distribusi Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Validitas	34
Tabel 3	Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran	35
Tabel 4	Hasil Uji KMO <i>and</i> Bartlett's Test.....	35
Tabel 5	Rangkuman Hasil Analisis Faktor.....	36



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A SKALA PENELITIAN	48
LAMPIRAN B DATA PENELITIAN.....	53
LAMPIRAN C UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS	57
LAMPIRAN D UJI NORMALITAS SEBARAN DAN UJI KMO AND <i>BARTLETT'S TEST</i>	62
LAMPIRAN E SURAT BUKTI PENELITIAN	67



Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal

ABSTRAK

ELISA NABABAN

188600136

Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan faktor disiplin kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal. Metode penelitian yang digunakan adalah metode dengan pendekatan kuantitatif deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan total sampling, dimana dalam penelitian ini sampelnya adalah 40 Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal. Skala disiplin kerja disusun berdasarkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Siswanto (2005) yaitu: *Frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, Ketaatan pada standar kerja, Ketaatan pada peraturan kerja, Etika kerja*. Pengukuran disiplin kerja dilakukan dengan menggunakan skala *Guttman*. Disiplin kerja dianalisis dengan rumus F persen. Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Mandailing Natal, Di bawah ini diurutkan faktor faktor yang berkontribusi dari yang tertinggi hingga yang terendah dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu: faktor kehadiran sebesar 26%, faktor etika kerja 21%, faktor ketaatan pada standar kerja 20%, faktor ketaatan pada peraturan kerja sebesar 19%, faktor tingkat kewaspadaan sebesar 14 %.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Karyawan

***Study of Identification of Factors Affecting Work Discipline of Transportation
Service Employees of Mandailing Natal Regency***

ABSTRACT

ELISA NABABAN

188600136

This study aims to describe the work discipline factors of the Mandailing Natal Regency Transportation Service Employees. The research method used is a method with a descriptive quantitative approach. Sampling used total sampling, where in this study the sample was 40 employees of the Mandailing Natal Regency Transportation Service. Keywords: Work Discipline, Employees The work discipline scale is compiled based on the factors that influence work discipline according to Siswanto (2005), namely: Frequency of attendance, Level of alertness, Obedience to work standards, Obedience to work regulations, Work ethics. Work discipline is measured using the Guttman scale. Work discipline is analyzed using the F percent formula. Based on the results of research on the factors that affect work discipline in employees of the Mandailing Natal Transportation Service, below are listed the factors that contribute from the highest to the lowest in influencing work discipline, namely: attendance factor of 26%, work ethic factor of 21%, factor obedience to work standards 20%, obedience to work regulations factor of 19%, level of vigilance factor of 14%.

Keywords: Work Discipline, Employees

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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).

Agar apa yang direncanakan dapat terlaksana dengan baik, maka dibutuhkan peran serta secara aktif dari segenap komponen yang ada dalam organisasi karena prestasi organisasi hanya mungkin diraih manakala setiap elemen dalam organisasi berupaya untuk memberikan kontribusi terbaiknya. Untuk mengukur besar kecilnya kontribusi yang telah diberikan, maka diperlukan adanya penilaian kinerja dari masing-masing komponen dalam organisasi.

Kegiatan organisasi tidak akan berjalan tanpa adanya keterlibatan unsur manusia yang ada didalamnya. Unsur pengendalian ada pada manusia, sehingga pada akhirnya dibanding dengan faktor-faktor yang lain, maka manusia

merupakan unsur yang paling menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi dalam menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, betapapun sempurnanya aspek teknologi dan ekonomi, tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi dapat dicapai, tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Manusia merupakan sumber daya paling penting dalam usaha organisasi mencapai keberhasilan. Sumber daya manusia dalam penelitian ini diambil dari Aparatur Sipil Negara.

Aparatur Sipil Negara merupakan Profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada Instansi Pemerintah, sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Pelaksanaan tugas sebagai ASN selain diatur di dalam UU Nomor 5 Tahun 2014, juga diatur dalam UU kepegawaian. Kepegawaian merupakan segala hal-hal mengenai kedudukan, kewajiban, hak dan pembinaan pegawai negeri.

Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai diharapkan mampu melaksanakan kewajiban dan mentaati peraturan yang sudah ditetapkan. Akan tetapi, tidak semua pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik. Beberapa pegawai mengalami penurunan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Peraturan sangat

diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi Pegawai dalam menciptakan tata tertib yang baik di instansi. Selain itu instansi sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan berlaku bagi semua Pegawai (Hasibuan, 2016). Untuk lebih mengefektifkan peraturan yang telah dikeluarkan dalam rangka menegakkan disiplin, perlu adanya aturan tentang disiplin pegawai. Disamping itu perlu ada contoh teladan dari seorang pimpinan, sebab pimpinan merupakan panutan dari bawahannya. Pimpinan harus mampu menggerakkan dan mengarahkan Pegawai karena pimpinan bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan Pegawai.

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 yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Siagian (2009) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Menurut Setiawan (2013), indikator-indikator disiplin kerja diantaranya hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja yang efisiensi dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif inovatif dalam bekerja. Adapun menurut Siswanto (2005) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima. Adapun faktor yang pertama adalah frekuensi kehadiran. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada pegawai dinas perhubungan didapatkan bahwa menunjukkan tingkat kehadiran yang menurun dimana pegawai terlihat datang ke kantor tidak sesuai dengan jam kerjanya. Dari hasil wawancara, pegawai mengakui bahwa datang jam berapapun menurut mereka masih aman, yang terpenting adalah cara mereka menyelesaikan segala pekerjaan.

Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja adalah tingkat kewaspadaan (Siswanto, 2005) pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada pegawai dinas perhubungan didapatkan bahwa menunjukkan bahwa dalam menyusun meja kerja pegawai cenderung tidak rapi, kerjaan yang menumpuk dan banyak tertimpa dimeja kerja, padahal pihak kantor sudah menyediakan kabinet dan box untuk menyusun file

dan berkas-berkas. Hal ini di dukung oleh hasil wawancara pada pimpinan bahwa pegawai sering terlihat kurang rapi dalam menyusun peralatan kerja dan sering menumpuk segala tugas dan berkas-berkas di tempat yang sama dalam kurun waktu yang tidak sebentar, pimpinan merasa terganggu dengan hal ini sehingga terkadang ada teguran untuk pegawai yang terlihat melakukan salah satu hal ini di kantor.

Selain tingkat kewaspadaan, faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Siswanto (2005) adalah ketaatan pada standart kerja. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada pegawai dinas perhubungan didapatkan bahwa beberapa pegawai terlihat tidak memiliki atribut lengkap pada baju dinas, pegawai mengakui bahwa baju dinas yang dipakai baru saja selesai dijahit sehingga belum memasang atribut yang lainnya. Penelitian ini memfokuskan pada pegawai tetap dikarenakan pegawai tetap diharapkan memiliki disiplin yang baik akan tetapi selama 6 bulan terakhir disiplin kerja pegawai tetap menurun. Pegawai diharapkan memiliki identitas lengkap pada saat bekerja hal ini dikarenakan agar identitas pegawai dapat dikenal apabila dibutuhkan saat melaksanakan pekerjaan baik di dalam maupun diluar. Hal ini di dukung oleh kutipan wawancara dari pegawai:

“Saya kadang atribut itu lupa lengkapi, karena kadang kerja pun pagi aja, terus enggak perlu juga, keuali kalo ada acara khusus aja”. (Wawancara interpersonal, Mei 2022).

Faktor lainnya mempengaruhi disiplin kerja menurut Siswanto (2005) adalah ketaatan pada peraturan kerja. Pegawai yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan oleh peneliti pada pegawai dinas perhubungan terlihat pegawai mengakui bahwa terkadang mereka bukan tidak mengindahkan imbauan yang diberikan oleh kantor, akan tetapi terkadang mereka merasa imbauan tersebut masih bisa mereka atasi. Misalnya: menginput laporan setiap hari dan harus mereka serahkan dalam waktu yang sudah ditentukan. Hal ini tidak sepenuhnya terlaksana karena pegawai merasa bahwa segala perintah dari atasan mampu mereka atasi sendiri. Hal ini di dukung oleh kutipan wawancara dari pegawai:

“Dalam bekerja saya memang sering tidak lengkap dalam memakai atribut, sehingga terkadang saya ditegur oleh kepala, akan tetapi besok-besoknya yah saya buat lagi”. (Wawancara interpersonal, Mei 2022).

Faktor terakhir dalam mempengaruhi disiplin kerja menurut Siswanto (2005) adalah etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai. Etika kerja sangat penting dilakukan dalam suatu organisasi, etika yang baik akan berpengaruh terhadap hubungan sesama pegawai maupun antara atasan dengan bawahan. Etika yang baik akan membuat terjalin komunikasi yang baik. Etika kerja sebagai semangat kerja yang didasari oleh nilai-nilai atau norma-norma tertentu yang di nyatakan menurut (Harsono dan Santoso, 2016). Hal ini sesuai dengan pendapat Sukriyanto (2010) yang menyatakan bahwa

etika kerja adalah suatu semangat kerja yang dimiliki oleh masyarakat untuk mampu bekerja lebih baik guna memperoleh nilai hidup mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Studi Identifikasi Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan fenomena yang dapat dilihat di Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal, tempat penelitian ini dilakukan masih terlihat permasalahan yaitu: Disiplin kerja pegawai disebabkan adanya jam kerja yang telah ditetapkan namun masih ada pegawai yang datang terlambat, ada juga pegawai yang tidak mengikuti jam kerja. Selain itu adanya peraturan mengenai pemakaian baju seragam dan tanda pengenal bagi pegawai, namun masih ada pegawai yang tidak memakai tanda pengenal, kurangnya ketelitian pada pegawai sehingga kurangnya semangat pegawai saat mengerjakan tugas, bercerita dan berkumpul dengan rekannya di salah satu ruangan yang biasa dijadikan tempat ngobrol mereka saat jam bekerja berlangsung, dan kurangnya pengawasan pimpinan pada pegawai, selain hal tersebut beberapa pegawai merasa tidak cocok dengan atasannya sehingga merasa tidak betah berada diruangan tersebut.

Jika hal ini terjadi terus menerus maka akan berdampak pada kinerja pegawai dan tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta produktivitas perusahaan akan menurun. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar peraturan perusahaan,

ada juga yang bersikap disiplin dan melaksanakan tugasnya. Hal lainnya ada beberapa karyawan yang mengambil pekerjaan diluar tugasnya di organisasi atau instansi mengerjakannya pada saat jam kerja dan mengakibatkan tertundanya penyelesaian tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab pegawai tersebut.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang akan dijadikan fokus penelitian yakni mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dari judul penelitian ini yaitu “Apa saja faktor tentang disiplin kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk menguji secara empiris gambaran tentang faktor disiplin kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan yang bermanfaat terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Dinas

Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal serta dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya yang akan mengukur faktor terkait disiplin kerja.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil di atas, peneliti berharap dapat memberikan masukan bagi organisasi atau instansi maupun karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Fahmi (2016) kedisiplinan adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sinambela (2016) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah kemampuan seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja dengan sesuai aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan. Sehingga dalam mewujudkan perusahaan yang mencapai produktivitas yang optimal diperlukan adanya kedisiplinan.

Menurut Rivai (2014) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar- standar organisasional. (Handoko, 2010), Sedangkan Disiplin Kerja adalah “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” (Sinungan, 2010). Disiplin mempunyai makna sebagai upaya kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi maupun peraturan perundangan yang berlaku,

yang tercermin dari sikap dan perilakunya sehingga dapat dirasakan manfaatnya oleh dirinya dan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, mentaati etika kerja atapun prosedur kerja maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi ada 5, diantaranya:

- a. *Tujuan dan Kemampuan.* Tujuan dan kemampuan yaitu tingkat kedisiplinan pegawai yang didasari oleh pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.
- b. *Kepemimpinan.* Kepemimpinan yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti.
- c. *Kompensasi.* Kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa/hasil dari pekerjaannya. Kompensasi ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena semakin besar gaji atau upah

yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

- d. *Sanksi hukuman*. Sanksi hukuman adalah sesuatu yang sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, serta sikap dan perilaku indiscipliner karyawan akan berkurang.
- e. *Waskat*. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya.

Helmi dalam Hartatik (2018) merumuskan faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu :

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku seperti disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

b. Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan

disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif, dan terbuka”.

Adapun menurut Siswanto (2005) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima, yaitu:

- a. *Frekuensi kehadiran*. Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. *Tingkat kewaspadaan*. Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.
- c. *Ketaatan pada standar kerja*. Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
- d. *Ketaatan pada peraturan kerja*. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. *Etika kerja*. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan diantaranya jam

kerja, izin pegawai, absensi pegawai, tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan, sangsi, frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja dan etika kerja.

3. Aspek-Aspek yang mendukung Disiplin Kerja

Menurut Soejono (dalam Novalina, 2012) aspek-aspek disiplin kerja pada karyawan , yaitu:

- a. Para pegawai datang tepat waktu, tertib dan teratur
- b. Berpakaian rapi
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Sedangkan menurut Harahap (dalam Novalina, 2012), aspek-aspek disiplin kerja adalah:

- a. *Aspek pemahaman terhadap peraturan.* Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah memahami peraturan perusahaan dengan jelas.
- b. *Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan.* Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati peraturan suatu perusahaan tanpa paksaan dengan sukarela.
- c. *Aspek ketetapan waktu dalam pelaksanaan dan menyelesaikan pekerjaan.*

Karyawan yang disiplin senantiasa menghargai waktu sehingga bekerja

dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.

- d. *Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.* Ketentuan proses menimbulkan kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. Karyawan yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dari disiplin kerja antara lain datang tepat waktu, berpakaian rapi, menggerakkan peralatan dengan baik, mengikuti cara kerja, memiliki tanggung jawab, pemahaman terhadap peraturan, kepatuhan dan ketataan pada peraturan, ketepatan waktu dan pelaksanaan dalam penyelesaian pekerjaan, serta keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

4. Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2001), terdapat dua jenis disiplin kerja yaitu :

- a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif 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 disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Disisi lain, para

pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi.

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 aturan akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Handoko (2008) jenis kedisiplinan kerja pada karyawan ada 3, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan hanya semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sasaran-sasaran tindakan

pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai jenis-jenis pendisiplinan kerja pada karyawan dapat disimpulkan jenis-jenis pendisiplinan tersebut ada disiplin prefentif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

B. Karyawan

Menurut Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No. 13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat (Wijayanti, 2010).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan merupakan orang yang memberikan jasa kepada perusahaan atau organisasi dimana dengan bantuan tenaga kerja karyawan tersebut maka dengan sepiantasnya karyawan mendapatkan balas jasa berupa gaji ataupun kompensasi lainnya.

C. Studi Identifikasi Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam suatu organisasi, karena organisasi dapat berjalan dengan baik apabila didukung dengan pegawai yang menjalankan kehidupan organisasi sesuai dengan yang telah direncanakan sebelumnya. Organisasi telah menentukan norma dan peraturan-peraturan bagi pegawai yang bekerja di dalamnya untuk dipatuhi demi tercapainya tujuan organisasi, hal ini sesuai dengan defenisi disiplin yang dikemukakan oleh Handoko (dalam Sinambela, 2016) yaitu kesediaan seseorang yang timbul dari kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pentingnya kedisiplinan ini juga sebagai wujud nyata tentang bagaimana orang-orang yang berada di dalam suatu organisasi memandang pekerjaan yang dikerjakan, sehingga suasana yang baik dalam sebuah organisasi sangat berpengaruh akan terciptanya persepsi yang baik bagi pegawai.

Adapun bebrapa penelitian tentang disiplin kerja sebagai berikut: Disiplin waktu kerja di PT AT Indonesia khususnya departemen Machining cenderung rendah, tingkat disiplin waktu kerja yang rendah tersebut di dapat berdasarkan data dari departemen HR & Legal dan penelitian langsung di

lapangan, yaitu melalui wawancara bersama Leader, Foreman dan Section Head di departemen Machining tersebut. Disiplin waktu kerja yang rendah tersebut di sebabkan beberapa hal, yaitu Tanpa Keterangan (TK), Sakit, Terlambat, Pulang Sebelum Waktunya dan Tidak melakukan absensi masuk atau absensi pulang (Akbar, 2017).

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

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

Selain itu penelitian menurut Mutohar (2018) menjelaskan bahwa Ketiga faktor utama mempengaruhi disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan sebesar 81,996% dengan rincian sebagai berikut : a) Gaya kepemimpinan yang meliputi faktor keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, dan hubungan kemanusiaan yang secara bersama-sama menjelaskan disiplin kerja sebesar 41,662%. b) Kompensasi, baik finansial maupun non finansial. Dalam penelitian ini meliputi

balas jasa, perlakuan yang adil dan pemberian sanksi yang secara bersama – sama menjelaskan disiplin kerja sebesar 29,122%. c) Kemampuan pegawai, menjelaskan disiplin kerja sebesar 11,212%

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk., pada tahun 2016 dalam judul “Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari faktor keteladanan pimpinan, waskat, ketegasan pimpinan, sanksi hukuman serta mengetahui variable yang memiliki pengaruh paling dominan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa keteladanan pimpinan, waskat, ketegasan pemimpin, dan sanksi hukuman secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan diketahui variable keteladanan pemimpin yang dominan mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu.

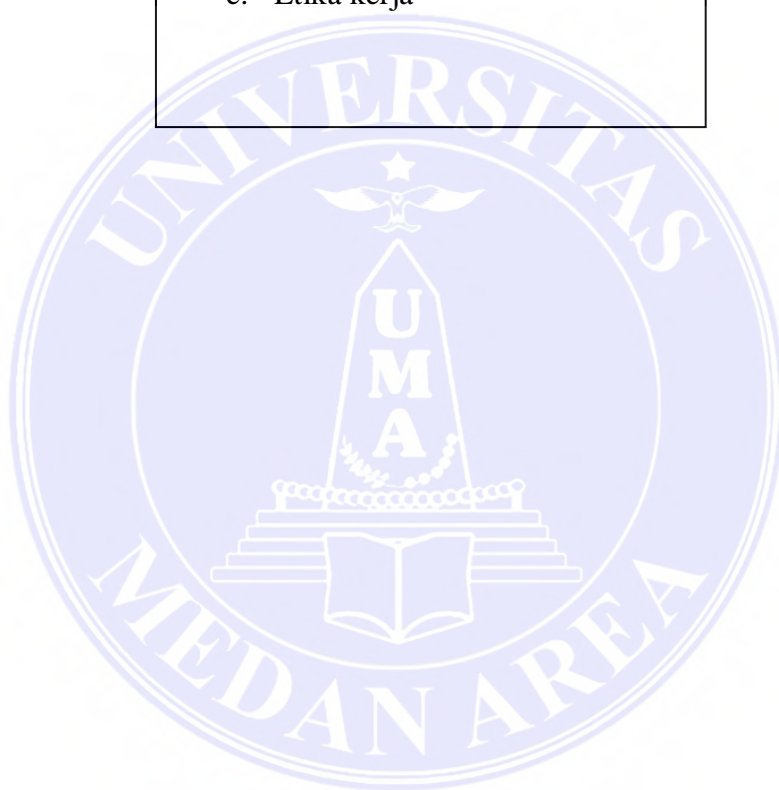
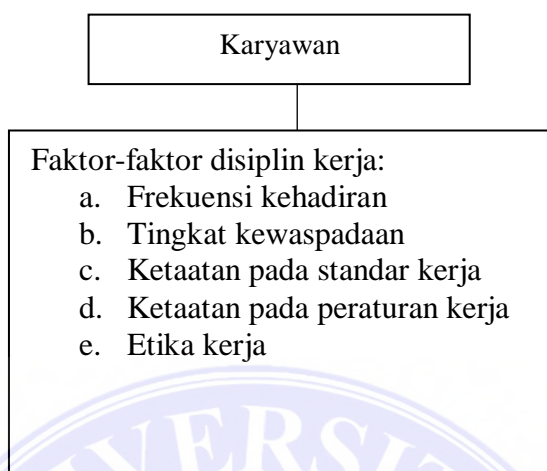
Hal ini dapat dilihat dari penerapan disiplin kerja yang dilakukan oleh para karyawan, sudah sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Namun, masih adanya karyawan yang belum mentaati peraturan tersebut. Terbukti dari beberapa indikator yang menjadi dasar pertanyaan dalam wawancara masih ditemukan pelanggaran dalam hal kehadiran, dimana karyawan masih ada yang melakukan kesalahan seperti terlambat. Meskipun sanksi yang telah ditetapkan sudah jelas, sesekali para karyawan masih saja ada yang melanggar.

Penelitian lainnya Menggunakan teknik analisis faktor, diperoleh 4 yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan.

Keempat faktor tersebut adalah faktor pendidikan dan pelatihan, faktor penegakan disiplin, faktor kepemimpinan dan gaji, dan faktor kompensasi. Variabel yang mendominasi dalam menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan adalah variabel kesempatan berkarir, variabel tingkat kehadiran, variabel ketegasan atasan, dan variabel tunjangan jabatan (Bangsawan, 2013).

Penelitian sebelumnya : Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, diperoleh bahwa Golongan II faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada Pegawai Kantor Pertanahan Kota Medan antara lain faktor balas jasa dengan persentase 26%, faktor tujuan dan kemampuan dengan persentase 22%, faktor hubungan kemanusiaan dengan persentase 21%, faktor keadilan dengan persentase 16%, dan yang terakhir faktor sanksi hukuman dengan persentase 15%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa faktor yang paling dominan adalah faktor balas jasa dengan persentase 26% dan yang paling terendah adalah faktor sanksi hukuman dengan persentase 15% (Pramita, 2017).

D. Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Berdasarkan hal tersebut, terdapat empat kata kunci yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan dan kegunaan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif.

Menurut Arifin Zainal (2011) Penelitian deskriptif adalah penelitian yang digunakan untuk mendeskripsikan dan menjawab persoalan-persoalan suatu fenomena atau peristiwa yang terjadi saat ini, baik tentang fenomena dalam variabel tunggal maupun korelasi dan atau perbandingan berbagai variabel, artinya variabel yang diteliti bisa tunggal, suatu variabel bisa juga lebih dari satu variabel.

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2015) Operasional variabel adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Di dalam penelitian, perlu diberikan definisi operasional pada setiap variabel yang berisikan indikator-indikator dari suatu variabel yang memungkinkan peneliti mengumpulkan data yang relevan untuk variabel tersebut.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Arikunto (2010) “Populasi adalah keseluruhan subjek Penelitian.”. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 89 Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal. Adapun table populasi sebagai berikut:

Pegawai Tetap	Pegawai Kontrak
40 Orang	49 Orang
Total 89 Orang	

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang digunakan untuk menyimpulkan atau menggambarkan populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi sesungguhnya yang akurat, dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Sampel yang terlalu kecil dapat menyebabkan penelitian tidak dapat menggambarkan kondisi populasi yang

sesungguhnya. Sebaliknya, sampel yang terlalu besar dapat mengakibatkan pemborosan biaya penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 40 Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Hadi (2011) sampel adalah sebagian individu yang diselidiki. Adapun teknik yang dipakai peneliti yaitu dengan tehknik *purposive sampling*. Menurut Sugiyono (2014) *purposive sampling* merupakan teknik penentuan sampel yang diambil berdasarkan ciri-ciri tertentu. Adapun karakteristik sampel adalah:

- a. Pegawai tetap sebanyak 40 Orang.
- b. Pegawai yang tercatat memiliki diisplin kerja yang rendah

D. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas instrument penelitian dan kualitas pengumpulan data. Kualitas instrument penelitian berkenaan dengan validitas dan reliabilitas instrument dan kualitas pengumpulan data berkenaan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data. Oleh karena itu instrument yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, belum tentu dapat menghasilkan data yang valid dan reliabel, apabila instrument tersebut tidak digunakan secara tepat dalam pengumpulan datanya. Dalam pengumpulan data penelitian ini diperoleh dengan menggunakan metode skala.

Pengukuran didiplin kerja dilakukan dengan menggunakan skala *Guttman*.

Skala *Guttman* yaitu skala yang menginginkan tipe jawaban tegas, seperti jawaban

benar-salah, ya-tidak, pernah-tidak pernah, positif-negatif, tinggi-rendah, baik-buruk, dan seterusnya (Djaali dan Muljono, 2007). Pada skala Guttman hanya ada dua interval yaitu setuju dan tidak setuju (Djaali dan Muljono, 2007). Pengukuran menggunakan skala *Guttman* bila orang yang melakukan pengukuran menginginkan jawaban tegas atas pertanyaan yang diajukan (Djaali dan Muljono, 2007). Untuk jawaban positif seperti setuju, benar, ya, pernah, dan semacamnya diberi skor 1; sedangkan untuk jawaban negatif seperti tidak setuju, salah, atau tidak, tidak pernah, dan semacamnya diberi skor 0.

E. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas Alat Ukur

Kata valid dalam bahasa Indonesia diartikan juga sebagai sah. Uji ini digunakan agar instrumen yang digunakan benar-benar berfungsi sebagai alat ukur baik, akhirnya mampu mengukur variabel yang akan diuji dengan tepat sehingga dapat menjadi tolak ukur yang baik untuk memprediksi nilai suatu variabel yang akan diukur dalam penelitian. Dalam penelitian ini untuk mengetahui validitas instrumen, digunakan korelasi antara skor setiap item dengan skor total keseluruhan item yang perhitungannya menggunakan *SPSS Viewer 21.0*. Uji signifikansi dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Di dalam menentukan layak dan tidaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,3 yang artinya suatu item dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Jika r hitung lebih besar dari r tabel

dan nilai positif maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka butir atau pertanyaan atau variabel tersebut dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan hasil pengeluaran yang dilakukan untuk mengetahui derajat kepandaian ketelitian atas keakuratan yang di tunjukan pada instrumnt pengukuran. Uji reliabilitas di tunjukan untuk menguji sejauh mana suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukuran di ulang dua kali atau lebih. Jadi, reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat di percaya atau diandalkan jika alat ukur tersebut digunakan dua kali untuk konsisten. Menurut Umar (2005) untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1, tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-100 atau bentuk skala 1-3, 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat menggunakan rumus *Cronbach's Alpha*.

F. Metode Analisis Data

Penelitian ini bersifat deskriptif, karena bertujuan untuk mengetahui dari setiap faktor-Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja digunakan rumus F persen, sebagai berikut :

$$\text{Persentase} = \frac{\text{Jumlah skor setiap skala}}{\text{Total skor setiap skala}} \times 100$$

Selanjutnya setelah diketahui persentase setiap faktor dilakukan perhitungan frekuensi untuk melihat jumlah setiap faktor dengan rumus berikut :

$$Frekuensi = \frac{Persentase \times N}{100}$$

Hasil persentase tersebut bertujuan untuk mengetahui seberapa besar faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai.



BAB V

SIMPULAN & SARAN

A. Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Mandailing Natal, Di bawah ini diurutkan faktor faktor yang berkontribusi dari yang tertinggi hingga yang terendah dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu: faktor kehadiran sebesar 26%, faktor etika kerja 21%, faktor ketaatan pada standar kerja 20%, faktor ketaatan pada peraturan kerja sebesar 19%, faktor tingkat kewaspadaan sebesar 14 %.
2. Faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Mandailing Natal adalah faktor kehadiran sebesar 26%.
3. Faktor yang terendah mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai Dinas Perhubungan Mandailing Natal adalah faktor tingkat kewaspadaan sebesar 0,467 atau 14 %.

B. Saran

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

1. Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis faktor disiplin kerja yang tertinggi adalah frekuesnsi kehadiran. Disarankan agar pegawai dapat hadir tepat waktu ke

kantor. Pegawai mendapatkan dinas lapangan, maka diharapkan pegawai tetap mengisi absen terlebih dahulu sebelum bertugas di lapangan. Selanjutnya saran untuk faktor etika kerja diharapkan karyawan memiliki prosedur dan konsep dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dalam faktor ketaatan pada standart dan peraturan kerja diharapkan karyawan dapat memnuhi segala perlengkapan kerja dan memanfaatkan fasilitas dengan sebaik-baiknya. Faktor terakhir adalah kewaspadaan disarankan agar meningkatkan rasa kewaspadaan saat berdinas baik di kantor maupun dilapangan.

2. Dinas Perhubungan

Melihat bahwa disiplin dalam bekerja sangatlah diperlukan maka peneliti menyarankan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Selanjutnya dengarkan Ide dan pendapat pegawai, Dan lakukan konselling secara intens untuk memahami kesulitan yang dialami pegawai

3. Peneliti Selanjutnya

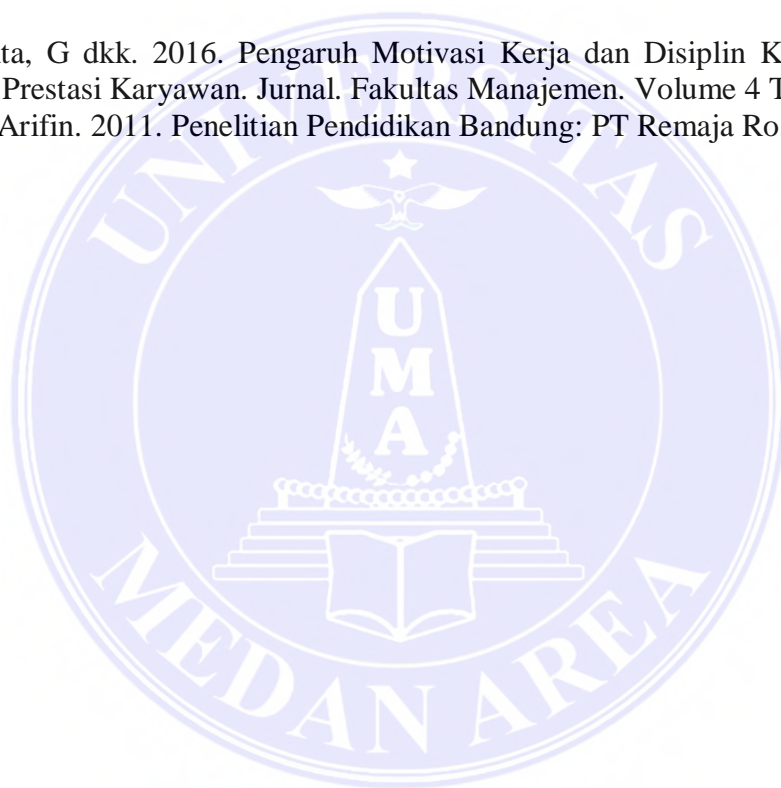
Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih mengembangkan penelitian yang sama dengan topik yang berbeda dan mempertimbangkan variabel lain yang menentukan disiplin kerja.

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, S. 2010. *Prosedur Penelitian*. Edisi. Revisi II Jakarta PT Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Reliabilitas dan Validitas Edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bagia, I. W. (2015). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Bangsawan, I. G. N. B. P. (2013). *Analisis faktor-faktor yang menentukan disiplin kerja karyawan pada PT. BPR Luhur Damai Tabanan (Doctoral dissertation, Udayana University)*.
- Bejo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13 (1) 1-13.
- Fitri, Lusi. 2017. *Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Pegawai Kator Pertahanan Kota Medan*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Hartatik, I.P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan, Melayu S.P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. (1996). *Disiplin Kerja*. Bulletin Psikologi, 2, 32-42. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Iriandini, Dinda. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara". Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Larasati, S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sleman: Deepublish

- Lena, A. (2017). Hubungan Kepemimpinan Dengan Disiplin Kerja Pegawai Biro Sosial Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Paradigma (JP)*, 1(1), 37-50.
- Leo, K. L. (2019). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan (Studi Kasus pada Koperasi KSU Tandangsari, Kabupaten Sumedang)(Doctoral dissertation, Institut Manajemen Koperasi Indonesia).
- Moekijat, *Manajemen Kepegawaian*, Bandung: Alumni, 1987.
- Neuman, W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative*. Assex: Pearson Education Limited.
- Novalina, S.D. (2012). Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan. *Skripsi* (Naskah Publikasi). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Nurrahman, A. (2014). Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*.
- Sari, P. M., Bakri, S. A., & Diah, Y. M. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 12(1), 87-96.
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1, No.4*.
- Situmorang, Syafrizal Helmi dan Muslich Lutfi. 2012. Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Edisi 2. Medan : USU Press Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sinambela Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Sumarnonugroho. 1984. *Sistem Intervensi Kesejahteraan Sosial*. Jakarta: Gunung Agung, 1984.
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke 10. Bandung : Alfabeta Bandung.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susanty, E. (2013). Iklim Organisasi: Manfaatnya bagi organisasi. *Semnas Fekon Optimisme Ekonomi Indonesia*. 229-239.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kenca Predana Media Group.
- Watimah, L., Ningsih, D. S., & Rokhmawati, A. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau*(Doctoral dissertation, Riau University).
- Widianta, G dkk. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan. *Jurnal. Fakultas Manajemen*. Volume 4 Tahun 2016.
- Zainal Arifin. 2011. *Penelitian Pendidikan Bandung: PT Remaja Rosdakarya*.





KATA PENGHANTAR

Dengan hormat, dalam memenuhi persyaratan untuk menyelesaikan Pendidikan Program Sarjana Psikologi Universitas Medan Area, saya bermaksud mengadakan penelitian. Untuk itu saya berharap dan memohon bantuan dan kerjasama saudara-saudara untuk mengisi skala ini sebagai data dalam penelitian saya.

Skala ini terdiri dari sekelompok pernyataan untuk dijawab sesuai dengan daftar pilihan yang dijelaskan dalam petunjuk pengisian. Untuk itu saya berharap agar saudara-saudara memperhatikan setiap petunjuk pengisian dengan baik.

Dalam memilih daftar pilihan, tidak ada jawaban benar atau salah. Untuk itu sangat diharapkan agar saudara-saudara menjawab dengan jujur dan tidak mendiskusikannya dengan orang lain. Semua jawaban akan dijaga kerahasiannya dan hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini saja.

Bantuan dan kerja sama saudara-saudara dalam menjawab pernyataan pada skala ini merupakan bantuan yang amat besar bagi keberhasilan penelitian ini. Atas bantuan dan kerja samanya diucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti

Data Identitas Diri

Isilah data-data berikut ini dengan keadaan diri saudara :

1. Inisial :
2. Jenis Kelamin :
3. Masa Kerja :
4. Usia :

Petunjuk Pengisian Skala

Skala ini digunakan untuk mengukur komitmen anda terhadap organisasi untuk itu diharapkan anda mengisinya secara benar. Berikut ini saya sajikan pernyataan kedalam dua bentuk skala ukur. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih :

Ya : Bila merasa **Sesuai** dengan pernyataan yang diajukan.

TIDAK : Bila merasa **Tidak Sesuai** dengan pernyataan yang diajukan.

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban dengan cara memberikan tanda ceklis (✓) pada lembar jawaban yang tersedia. Contohnya ada dibawah ini :

N	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		YA		TIDAK	
1.	Saya hadir dikantor tepat waktu				

Tanda ceklis (✓) merupakan seseorang itu merasa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan.

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
		YA	TIDAK
1.	Setiap hari saya datang kekantor sebelum jam masuk kerja		
2.	Saya tidak betah jika berada satu ruangan dengan atasan saya		
3.	Saya memahami terlebih dahulu tugas yang ingin diselesaikan		
4.	Saya hadir dikantor setelah jam 8.00 WIB		
5.	Saya bersedia disuruh apa saja oleh atasan		
6.	Saat bekerja saya tidak menggunakan atribut lengkap		
7.	Saya merasa senang saat atasan saya mengawasi pekerjaan		
8.	Saya hadir dikantor tepat waktu		
9.	Pekerjaan yang saya lakukan cenderung banyak direvisi untuk diperbaiki		
10.	Untuk mengatasi keterlambatan karena macet, saya berangkat lebih awal		
11.	Saya memiliki kemampuan menyelesaikan pekerjaan apapun		
12.	Saya malas menyelesaikan pekerjaan yang banyak		
13.	Pengawasan melekat dari atasan membuat saya menjadi disiplin		
14.	Saya datang terlambat setiap hari		
15.	Saya menguasai prosedur kerja yang ditetapkan		
16.	Saya mengembalikan peralatan kantor setelah memakainya.		
17.	Saya selalu kena macet apabila berangkat kekantor		
18.	Semua pekerjaan saya selesaikan meskipun sangat banyak		
19.	Atasan tidak melakukan pengawasan kerja setiap hari		
20.	Saya hanya mampu menyelesaikan pekerjaan saya		
21.	Dalam bekerja saya selalu menggunakan bet nama		
22.	Saya tidak menjaga sikap di kantor		
23.	Pemahaman yang saya miliki kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan		
24.	Saya tidak bersedia disuruh – suruh		
25.	Atasan tidak peduli ketika saya datang terlambat		
26.	Saya menjaga sikap saya apabila berada di kantor		
27.	Atasan membuat pegawai senang jika berbicara dengannya		
28.	Saya kurang memperhatikan beberapa pekerjaan yang diberikan oleh atasan		

29.	Saya memakai peralatan kantor, namun tidak saya kembalikan		
30.	Kemampuan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan		





LAMPIRAN B
DATA PENELITIAN

Disiplin Kerja																														
N	Frekuensi Kehadiran						Tingkat Kewaspadaan						Ketaatan Pada Standar Kerja						Ketaatan Pada Peraturan Kerja						Etika Kerja					
	1	8	1	4	1	1	3	1	3	9	2	2	5	1	1	2	2	2	1	2	2	6	1	2	7	1	2	2	1	2
1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	0	1
2	1	0	0	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0
3	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1
4	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0
5	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	0	1	0	1	1	0	1
6	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	0	1	0	0
7	0	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1
8	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1
9	0	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0
10	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0
11	0	1	1	1	0	0	1	1	0	0	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0

27	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	1	
28	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	0		
29	1	0	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0			
30	1	0	1	1	0	1	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	1	0	0	0	1	1	1			
31	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1			
32	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	0	1	1	1			
33	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	0	1	1	0				
34	1	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	0	0	1	0	1	1	1	0	1	1	0	1				
35	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	1				
36	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1					
37	1	1	1	0	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1				
38	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1				
39	0	0	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	0	1	0	0	1	0	1	1	0	1	0	0	1	0	0	1				
40	1	1	0	1	0	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1				



LAMPIRAN C
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

RELIABILITY

```

/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7
aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15
aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23
aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30
/SCALE('Disiplin Kerja') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE
/SUMMARY=TOTAL.
    
```

Reliability

Notes

Output Created		22-AUG-2022 17:09:46
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

[DataSet0]

Scale: Disiplin Kerja**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	40	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	40	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,853	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	,68	,474	40
aitem_2	,80	,405	40
aitem_3	,70	,464	40
aitem_4	,78	,423	40
aitem_5	,78	,423	40
aitem_6	,70	,464	40
aitem_7	,60	,496	40
aitem_8	,68	,474	40
aitem_9	,65	,483	40
aitem_10	,55	,504	40
aitem_11	,70	,464	40
aitem_12	,78	,423	40
aitem_13	,70	,464	40
aitem_14	,73	,452	40
aitem_15	,75	,439	40
aitem_16	,63	,490	40
aitem_17	,55	,504	40
aitem_18	,70	,464	40
aitem_19	,73	,452	40
aitem_20	,65	,483	40
aitem_21	,70	,464	40

aitem_22	,75	,439	40
aitem_23	,68	,474	40
aitem_24	,63	,490	40
aitem_25	,65	,483	40
aitem_26	,63	,490	40
aitem_27	,75	,439	40
aitem_28	,73	,452	40
aitem_29	,80	,405	40
aitem_30	,60	,496	40

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	20,03	12,281	,336	,511
aitem_2	19,90	12,451	,437	,513
aitem_3	20,00	13,026	,315	,540
aitem_4	19,93	12,994	,339	,536
aitem_5	19,93	13,353	-,078	,550
aitem_6	20,00	13,179	-,030	,546
aitem_7	20,10	13,221	,448	,550
aitem_8	20,03	12,640	,427	,526
aitem_9	20,05	11,485	,481	,476
aitem_10	20,15	12,079	,374	,505
aitem_11	20,00	12,718	,308	,529
aitem_12	19,93	12,584	,376	,520
aitem_13	20,00	12,410	,204	,516
aitem_14	19,98	13,358	-,082	,552
aitem_15	19,95	13,126	,308	,542
aitem_16	20,08	12,122	,372	,506
aitem_17	20,15	11,926	,320	,498
aitem_18	20,00	12,667	,324	,526
aitem_19	19,98	12,435	,405	,516
aitem_20	20,05	12,305	,422	,513
aitem_21	20,00	13,282	,461	,550
aitem_22	19,95	12,459	,407	,516
aitem_23	20,03	12,076	,301	,502
aitem_24	20,08	12,943	,331	,539
aitem_25	20,05	12,664	,315	,528
aitem_26	20,08	11,969	,319	,499
aitem_27	19,95	12,254	,376	,507
aitem_28	19,98	12,897	,359	,535
aitem_29	19,90	12,964	,456	,534
aitem_30	20,10	12,759	,481	,533

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
20,70	13,292	3,646	30



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS SEBARAN DAN UJI KMO AND
BARTLETT'S TEST


```
NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=Y
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.
```

NPar Tests

Notes

Output Created		22-AUG-2022 17:20:31
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	40
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=Y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases	196608
	Allowed ^a	

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1] V

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	40	17,80	3,568	10	26

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	17,80
	Std. Deviation	3,568
Most Extreme Differences	Absolute	,122
	Positive	,094
	Negative	-,122
Kolmogorov-Smirnov Z		,774
Asymp. Sig. (2-tailed)		,587

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

FACTOR

```

/VARIABLES F1 F2 F3 F4 F5
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS F1 F2 F3 F4 F5
/PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

Notes

Output Created		22-AUG-2022 17:25:36
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet2
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	40
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		FACTOR
		/VARIABLES F1 F2 F3 F4 F5
		/MISSING LISTWISE
		/ANALYSIS F1 F2 F3 F4 F5
		/PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION
Resources		/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
		/EXTRACTION PC
		/ROTATION NOROTATE
		/METHOD=CORRELATION.
		Processor Time
	Elapsed Time	00:00:00,61
	Maximum Memory Required	4100 (4,004K) bytes

[DataSet2]

Correlation Matrix

	Frekuensi Kehadiran	Tingkat Kewaspadaan	Ketaatan Pada Standar Kerja
Frekuensi Kehadiran	1,000	,229	,513
Tingkat Kewaspadaan	,229	1,000	,277
Ketaatan Pada Standar Kerja	,513	,277	1,000
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	,402	,218	,302
Etika Kerja	,644	,154	,250

Correlation Matrix

	Ketaatan Pada Peraturan Kerja	Etika Kerja
Frekuensi Kehadiran	,402	,644
Tingkat Kewaspadaan	,218	,154
Ketaatan Pada Standar Kerja	,302	,250
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	1,000	,297
Etika Kerja	,297	1,000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,664
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	42,341
	df	10
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Frekuensi Kehadiran	1,000	,746
Tingkat Kewaspadaan	1,000	,218
Ketaatan Pada Standar Kerja	1,000	,477
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	1,000	,406
Etika Kerja	1,000	,522

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	2,370	47,391	47,391	2,370	47,391
2	,932	18,637	66,028		
3	,719	14,374	80,403		
4	,696	13,922	94,325		
5	,284	5,675	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings
	Cumulative %
1	47,391
2	
3	
4	
5	

Extraction Method: Principal Component Analysis.


Component Matrix^a

	Component
	1
Frekuensi Kehadiran	,864
Tingkat Kewaspadaan	,467
Ketaatan Pada Standar Kerja	,691
Ketaatan Pada Peraturan Kerja	,637
Etika Kerja	,723

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360188, 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 : 796/FPSI/01.10/VI/2022 21 Juni 2022
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal
 di
 Tempat

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

Nama : Elisa Nababan
 NPM : 188600136
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi


untuk melaksanakan pengambilan data di **Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal, Dinas Perhubungan Komplek Perkantoran Payaloting** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal"**.

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

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


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

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



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

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





PEMERINTAH KABUPATEN MANDAILING NATAL
DINAS PERHUBUNGAN
 Komplek Perkantoran Payaloting Telp. (0636) 326162 Kode Pos 22978
PANYABUNGAN

Panyabungan, 23 Agustus 2022

Nomor : 800/copy/DISHUB/2022 Sifat : Penting Lampiran : - Hal : Pengambilan Data	Kepada : Yth : Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area di -
---	--

Tempat

Berdasarkan Surat Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian Masyarakat Universitas Medan Area Nomor : 796/FPSI/01.10/VI/2022, Tanggal 21 Juni 2022 Perihal Permohonan Izin Riset dan Pengambilan Data.

Dengan Surat ini menerangkan bahwa yang tersebut dibawah ini :

Nama	: ELISA NABABAN
NPM	: 188600136
Program Studi	: Ilmu Psikolog
Jenjang Pendidikan	: S-1
Semester	: VIII (Delapan)
Judul Penelitian	: "Studi Identifikasi Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Mandailing Natal".

Telah selesai melaksanakan Riset yang dilaksanakan dari Tanggal 25 Juli s/d 23 Agustus 2022.

Surat keterangan ini diberikan untuk keperluan Universitas dengan harapan agar pihak berwenang dapat memberikan bantuan, apabila diperlukan dan dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Plt. KEPALA DINAS PERHUBUNGAN
 KABUPATEN MANDAILING NATAL


ADI WARDANA HASIBUAN, SSTP, MM
 PERUBAHAN TK. I
 NIP. 19821120 200112 1 003

