

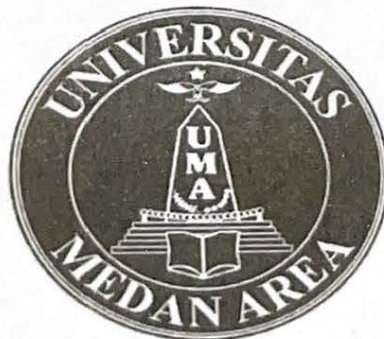
**GAMBARAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. PLN (PERSERO)  
ULP DELI TUA DAN MEDAN JOHOR**

**SKRIPSI**

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

**OLEH :**

**SHINDY JUNITA  
18.860.022.2**



**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**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 29/5/23

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/23

**GAMBARAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO)  
ULP DELITUA DAN MEDAN JOHOR**

**SKRIPSI**

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



**OLEH:  
SHINDY JUNITA  
188600222**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
MEDAN  
2023**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 29/5/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)29/5/23

## HALAMAN PENGESAHAN

### SKRIPSI

#### GAMBARAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) ULP DELITUA DAN MEDAN JOHOR

Dipersiapkan dan disusun oleh

Shindy Junita  
18.860.0222

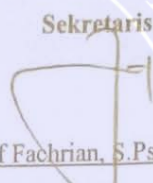
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
02 Mei 2023  
Susunan Dewan Penguji

Ketua



(Endang Harvati, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Sekretaris



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

Dosen Pembimbing



(Andy Chandra, S.Psi, M.Psi., Psikolog)

Penguji Tamu



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

Skripsi ini diterima sebagai salah satu  
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana



Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area





## HALAMAN PERSETUJUAN

JUDUL SKRIPSI : GAMBARAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT. PLN  
(PERSERO) ULP DELITUA DAN MEDAN JOHOR  
NAMA : SHINDY JUNITA  
NPM : 188600222  
BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

MENYETUJUI:  
KOMISI PEMBIMBING  
PEMBIMBING



(Andy Chandra, S.Psi., M.Psi. Psikologi)

MENGETAHUI:

KEPALA BAGIAN



DEKAN



Tanggal Sidang Meja Hijau: 02 Mei 2023

## HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Shindy Junita

Npm : 188600222

Tahun Terdaftar : 2018

Program Studi : Psikologi

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

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

Medan, 25 Desember 2022



*Shindy Junita*  
Shindy Junita  
18.860.0222

### HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya mahasiswa Universitas Medan Area:

Nama : Shindy Junita  
NPM : 188600222  
Program Studi : Psikologi

Demi perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas Skripsi saya yang berjudul:

**GAMBARAN DISIPLIN KERJA PEGAWAIN PT. PLN (PERSERO) ULP DELITUA DAN MEDAN JOHOR.**


Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif, Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : 25 Desember 2022

Yang menyatakan



(Shindy Junita)  
NIM. 188600222

## MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Dia mendapat (pahala) dari (kebajikan) yang dikerjakannya dan dia mendapat (siksa) dari (kejahatan) yang diperbuatnya. (Mereka berdoa), “Ya Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami melakukan kesalahan. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebani kepada orang-orang sebelum kami. Ya Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami, maka tolonglah kami menghadapi orang-orang kafir.” (QS. Al-Baqarah Ayat 286)

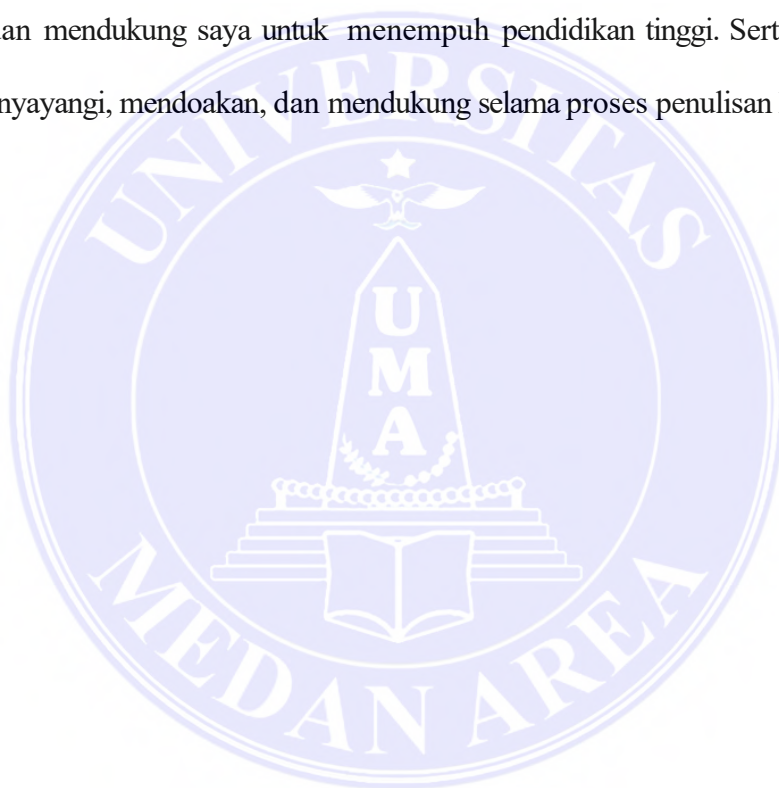
**Stop giving your energy to people who makes your feel like shit. - someone**



## PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Sebuah anugerah luar biasa yang diberikan Allah SWT karena atas izin dan karunia-Nya saya diberi kesehatan sehingga dapat menyelesaikan karya ilmiah ini dengan baik. Karya ilmiah ini saya persembahkan kepada kedua orang tua saya yang memberikan saya kesempatan dan mendukung saya untuk menempuh pendidikan tinggi. Serta kepada yang senantiasa menyayangi, mendoakan, dan mendukung selama proses penulisan karya ilmiah.





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### A. Identitas Pribadi

Nama : Shindy Junita  
Tempat, Tanggal Lahir : Medan, 10 Juni 2000  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Alamat : Delitua, Deli Serdang, Sumatera Utara

### B. Riwayat Pendidikan

1. SD Negeri 101801 Delitua  
2006 – 2012
2. SMP Negeri 2 Delitua, Sumatera Utara  
2012 – 2015
3. SMA Swasta Harapan Mandiri, Sumatera Utara  
2015 – 2018
4. Fakultas Psikologi Universitas Medan Area  
2018 – Sekarang

## KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kita panjatkan kehadirat Allah Swt yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya ilmiah ini. Tak hentinya peneliti mengucapkan rasa syukur kepada Allah Swt yang telah memudahkan segala urusan peneliti dalam membuat karya ilmiah ini. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui **“Gambaran Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (PERSERO) ULP Delitua dan Medan Johor”**.

Dalam penyelesaian karya tulis ilmiah ini peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati peneliti membuka diri untuk menerima saran maupun kritikan yang bersifat membangun dari semua pihak.

Medan, 25 Desember 2022

Shindy Junita  
188600222

## UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji dan syukur saya panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada peneliti sampai dengan saat ini peneliti masih diberikan kesehatan serta semangat yang luar biasa sehingga dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh kelulusan sarjana Psikologi di Universitas Medan Area. Karya tulis ilmiah ini berjudul **“Gambaran Disiplin Kerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) ULP Delitua dan Medan Johor”**.

Peneliti menyadari sepenuhnya, tanpa bimbingan, bantuan serta dorongan berbagai pihak, tugas akhir ini tidak dapat diselesaikan dengan baik. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan banyak terima kasih kepada:

1. Ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim, Bapak Drs. M. Erwin Siregar, MBA.
2. Rektor Universitas Medan Area Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc.
3. Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Bapak Hasanuddin, Ph.D.
4. Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku pembimbing yang sudah sangat banyak membantu dalam penulisan skripsi ini. Tanpa bantuan dan dukungan, peneliti tidak akan bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
5. Ibu Endang Haryati S.Psi.,M.Psi, Psikolog selaku ketua penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.
6. Ibu Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si selaku penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi.

7. Bapak Arif Fachrian S.Psi, M.Psi selaku Kepala Bagian Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Medan Area dan selaku sekretaris penguji yang telah memberikan arahan dalam perbaikan skripsi ini.
8. Para jajarannya Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terima kasih atas segala ilmu yang diberikan selama masa perkuliahan yang semoga kelak akan berguna dan bermanfaat menjadi bekal dikemudian hari.
9. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Psikologi yang juga sangat membantu saya dalam mempersiapkan segala berkas yang dibutuhkan dalam penyusunan skripsi ini.
10. Kedua orang tua tercinta, kepada Papa K. Joni Suwanto dan Mama Susilawati. Terima kasih atas do'a dan dukungan, semangat yang selalu diberikan. Dengan do'a dan dukungan kalian lah saya bisa berada di titik ini. Semoga kalian selalu diberikan kesehatan, umur yang panjang dan keberkahan disetiap langkah. Semoga kalian bisa melihat anak-anak kalian menjadi orang yang sukses dan membanggakan.
11. Adik Selphia Nur Azzahra, yang sudah selalu membantu mbak nya ini yang kesulitan merapikan isi penulisan skripsi dan dengan senang hati di reportkan kapan saja.
12. Seluruh pegawai tetap, office boy dan office girl serta satpam di PT.PLN (PERSERO) ULP Delitua dan Medan Johor.
13. Bapak Yuri Yogaswara selaku Supervisor ULP Delitua dan Bapak Harirsyah selaku Supervisor ULP Medan Johor yang turut mengizinkan serta membantu peneliti dalam proses pengambilan data untuk skripsi.
14. Sahabat-sahabat saya tercinta yang sudah menemani saya selama 17 tahun Mirla Devita dan Rizky Akbar Angkat yang sudah menyadarkan saya untuk tetap waras.



15. Sahabat-sahabat terbaikku Riri, Tasya, Una, Winda, Umamah, Syafitri, Bobby, Khaidir Ali, Farhan, Anggi, akmaliyah, fajar, arif yang telah mendengarkan curahan hati, memberikan saya motivasi, dukungan dan bantuan dalam menyelesaikan skripsi.

Peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Oleh karenanya, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang sifatnya mendidik dan dukungan yang membangun dari semua pihak. Akhir kata peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca khususnya peneliti.

Medan, 25 Desember 2022

Shindy Junita  
188600222

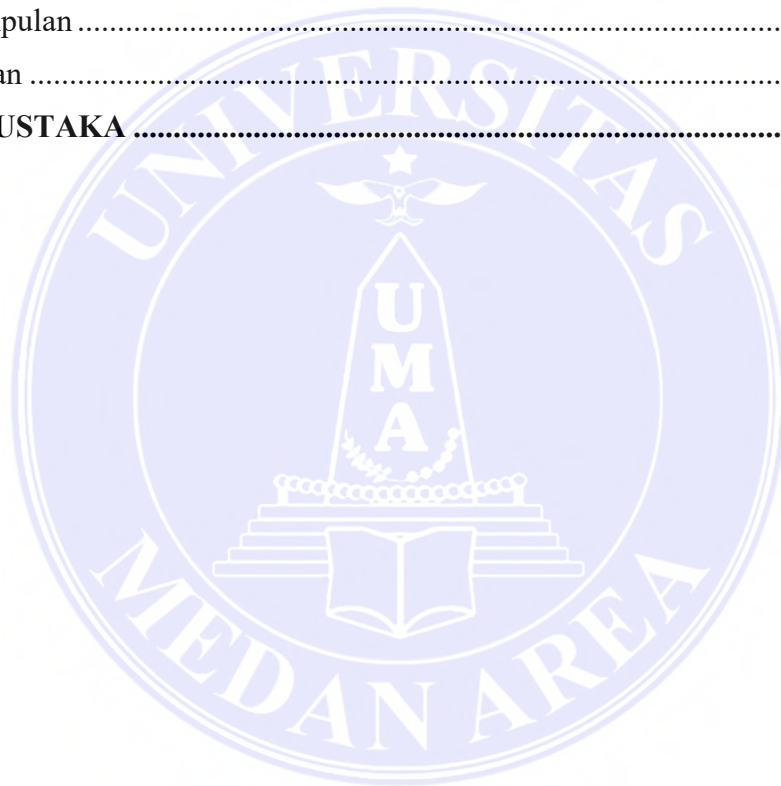


## DAFTAR ISI

<b>JUDUL</b> .....	ii
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	ii
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI</b> .....	v
<b>MOTTO</b> .....	vi
<b>PERSEMBAHAN</b> .....	vii
<b>DAFTAR RIWAYAT HIDUP</b> .....	viii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ix
<b>UCAPAN TERIMA KASIH</b> .....	x
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xviii
<b>DAFTAR PIE CHART</b> .....	xix
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xx
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xxi
<b>ABSTRAK</b> .....	xxii
<b>ABSTARCT</b> .....	xxiii
<b>BAB I</b> .....	1
<b>PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah .....	8
D. Rumusan Masalah.....	8
E. Tujuan Penelitian .....	9
F. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II</b> .....	7
<b>TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	7
A. Disiplin Kerja.....	7

1.	Pengertian Disiplin Kerja .....	7
2.	Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	8
3.	Aspek-aspek Disiplin Kerja .....	11
4.	Ciri-ciri Disiplin Kerja .....	13
5.	Indikator Disiplin Kerja .....	13
B.	KERANGKA KONSEPTUAL .....	15
<b>BAB III</b>	.....	<b>14</b>
<b>METODE PENELITIAN</b>	.....	<b>14</b>
A.	Tipe Penelitian .....	14
B.	Identifikasi Variabel Penelitian .....	15
C.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	15
D.	Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	16
1.	Populasi .....	16
2.	Sampel.....	16
3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	17
D.	Metode Pengumpulan Data.....	17
1.	Skala Disiplin Kerja .....	18
E.	Validitas dan Reliabilitas .....	19
1.	Uji Validitas .....	19
2.	Uji Reliabilitas.....	20
F.	Metode Analisis Data.....	21
<b>BAB IV</b>	.....	<b>20</b>
<b>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b>	.....	<b>20</b>
A.	Orientasi Kancha Penelitian.....	20
1.	Sejarah PT.PLN (PERSERO) .....	20
2.	Visi dan Misi .....	22
B.	Persiapan Penelitian .....	25
1.	Persiapan Administrasi.....	25
2.	Persiapan Alat Ukur Penelitian .....	26
C.	Pelaksanaan penelitian .....	27
D.	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	29

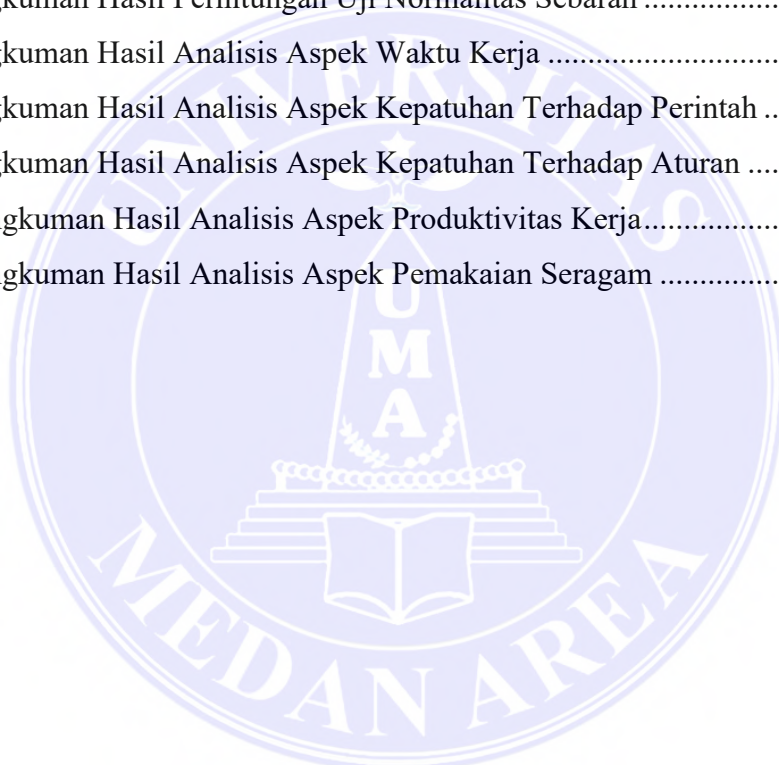
1.	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Disiplin Kerja .....	29
E.	Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	30
1.	Uji Asumsi.....	30
2.	Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif.....	31
3.	Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif Frekuentif.....	33
F.	Pembahasan .....	39
<b>BAB V</b>	.....	<b>41</b>
<b>KESIMPULAN DAN SARAN</b>	.....	<b>41</b>
A.	Simpulan .....	41
B.	Saran .....	43
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	.....	<b>44</b>





## DAFTAR TABEL

Table 1 Nilai Untuk Jawaban Favorable dan Unfavorable.....	18
Table 2 Distribusi Penyebaran Aitem Disiplin Kerja.....	27
Table 3 Distribusi Penyebaran Aitem Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	29
Table 4 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	31
Table 5 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja .....	32
Table 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran .....	33
Table 7 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Waktu Kerja .....	34
Table 8 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Kepatuhan Terhadap Perintah .....	35
Table 9 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Kepatuhan Terhadap Aturan .....	36
Table 10 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Produktivitas Kerja.....	37
Table 11 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Pemakaian Seragam .....	38



## DAFTAR PIE CHART

Pie Chart 1 Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja .....	32
Pie Chart 2 Rangkuman Hasil Analisis Aspek kehadiran .....	34
Pie Chart 3 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Waktu Kerja.....	35
Pie Chart 4 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Kepatuhan Terhadap Perintah .....	36
Pie Chart 5 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Kepatuhan Terhadap Aturan.....	37
Pie Chart 6 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Produktivitas Kerja.....	38
Pie Chart 7 Rangkuman Hasil Analisis Aspek Pemakaian Seragam.....	39



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 .....	23
Gambar 2 .....	24



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A.....	46
Lampiran B.....	47
Lampiran C.....	51
Lampiran D.....	53
Lampiran E.....	56
Lampiran F.....	64
Lampiran G.....	70





## ABSTRAK

### GAMBARAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PT.PLN (PERSERO) ULP DELITUA DAN MEDAN JOHOR

Oleh:

**Shindy Junita**  
**NIM: 188600222**

Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan terkait gambaran disiplin kerja pegawai PT.PLN (PERSERO) ULP Delitua Dan Medan Johor. Disiplin Kerja pada Pegawai Tindakan yang digunakan untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh pegawai tetap, cleaning service, dan satpam yang berjumlah 20 orang di ULP Delitua dan 20 orang di ULP Medan Johor. Metode Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik *total sampling* yang berjumlah 40 responden. Metode Pengumpulan data menggunakan skala *likert* yang disebarkan langsung menggunakan kertas. Teknik analisis data menggunakan teknik statistika deskriptif dengan menghitung persentase data dari setiap aspek-aspek, kemudian menginterpretasi skor persentasi data dan menganalisis setiap aspeknya secara mendalam. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gambaran Disiplin Kerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) ULP Delitua dan Medan Johor sangat baik, hal itu didapatkan skor persentase dari aspek-aspek Disiplin Kerja dari yang tertinggi yakni berjumlah 31,58% pada aspek Produktivitas Kerja tergolong sangat tinggi, 21,05% pada aspek Kepatuhan Terhadap Aturan dan 21,05% pada Pemakaian Seragam, tergolong sedang, 10,53% pada aspek Kehadiran dan 10,53% aspek Waktu Kerja tergolong rendah terakhir 5,26% pada kepatuhan terhadap perintah tergolong sangat rendah.

**Kata Kunci:** *Disiplin Kerja, Pegawai*

## **ABSTARCT**

### **DESCRIPTION OF EMPLOYEE WORK DISCIPLINE PT.PLN (PERSERO) ULP DELITUA DAN MEDAN JOHOR**

**By:**

**Shindy Junita**

**NIM: 188600222**

*The purpose of this study is to clarify how the work cultures of PT. PLN (PERSERO) ULP Delitua and Medan Johor are described. Employee Work Discipline Actions taken to alter a behavior in an effort to raise employee understanding of and willingness to abide by all relevant societal laws and standards. This study used a quantitative methodology. All permanent employees, cleaning staff, and security personnel totaling 20 each at ULP Delitua and ULP Medan Johor comprised the population used in this study. Method Utilizing quantitative techniques, this study. A total of 40 respondents were employed in the sample process for this investigation. Direct distribution of paper-based Likert scales is the data gathering method used. Descriptive statistical methods are used in data analysis approaches. by calculating the percentage of data from each aspect, then interpreting the data percentage score and analyzing each aspect in depth. The results of this study show that the Overview of Work Discipline of PT. PLN (PERSERO) ULP Delitua and Medan Johor are very good, it obtained a percentage score from the aspects of Work Discipline from the highest namely amounting to 31.58% in the aspect of Work Productivity classified as very high, 21.05% in the aspect of Compliance with Rules and 21.05% in Uniform Wear, classified as medium, 10.53% in the aspect of Attendance and 10.53% in the aspect of Working Time classified as low last 5.26% in compliance with orders classified as very low.*

**Keywords:** *Work Discipline, Employee*

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Di era saat ini, sumber daya manusia (SDM) sangat menentukan keberhasilan bisnis, maka selayaknya SDM tersebut dikelola sebaik mungkin. Kesuksesan perusahaan tidak hanya tergantung dari keunggulan teknologi dan ketersediaan dana saja, namun faktor manusia merupakan hal yang cukup penting, SDM semakin berkembang seiring dengan perkembangan teknologi. Terlebih lagi pada zaman globalisasi seperti sekarang ini, sumber daya manusia benar-benar dituntut memiliki kualitas yang baik sehingga dapat mengimbangi kemajuan teknologi dan informasi. Seorang karyawan haruslah bisa mempertanggung jawabkan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya. Karyawan tersebut harus menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku untuk bisa mencapai tujuan sebuah perusahaan. Karyawan juga perlu dibekali dengan kedisiplinan guna mencapai keberhasilan suatu perusahaan.

Perusahaan haruslah memiliki aturan - aturan yang jelas untuk bisa menjadi acuan bagi seorang karyawan. Suatu aturan dalam perusahaan bisa menjadi tolak ukur bagi karyawan untuk menerapkan sikap disiplin dalam bekerja. Disiplin sangat diperlukan baik individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap

peraturan dan ketetapan perusahaan. Bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang rendah

Kedisiplinan merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan, kedisiplinan sangat berpengaruh untuk pertumbuhan perusahaan, terutama dalam memotivasi karyawan agar dapat mendisiplinkan diri dalam melakukan suatu pekerjaan yang ditugaskan, yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan suatu perusahaan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya dan akan menciptakan karyawan yang berkualitas.

Menurut Sastrohadiwiryono (2005:291) disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak, serta sanggup menjalankannya, serta tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Filipino (dalam Jufrizen, 2018) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Keberhasilan tingkat kinerja juga dipengaruhi beberapa faktor yaitu Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2000) adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama karyawan, dan antara karyawan dengan pimpinan akan



mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula. Faktor tersebut inilah yang diharapkan mampu memberikan pelayanan prima sehingga memiliki nilai tambah atas pelayanan dari Instansi tersebut. Untuk mencapai keberhasilan tersebut, maka sudah seharusnya perusahaan memiliki sumber daya manusia yang memiliki kedisiplinan tinggi, selain standar lain seperti kualifikasi keahlian yang sudah ditetapkan sebelumnya, sebelum sang karyawan tersebut diterima kerja di perusahaan. Kedisiplinan hanya bisa dinilai setelah karyawan tersebut mulai bekerja didalam sebuah perusahaan.

Disiplin pada dasarnya adalah mencerminkan sejauh mana tanggung jawab yang dimiliki seseorang dalam menjalankan tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik dan tepat waktu, melaksanakan perintah atasan, dan mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin kerja yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Jika perusahaan memiliki karyawan yang mempunyai disiplin tinggi tetapi tidak menunjukkan kinerja yang baik maka teknologi maju yang dimiliki perusahaan tidak akan menghasilkan produk yang bermutu secara optimal. Perusahaan menginginkan tenaga kerja yang berkualitas dan produktif sehingga perusahaan dapat maju dengan pesat dan mampu bersaing di era persaingan bebas, Zakiyudin (2016).

Disiplin kerja ada salah satu hal penting yang perlu diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan. Disiplin kerja yakni kesadaran dan kesediaan seseorang

menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2003 : 305) berpendapat bahwa disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk sikap dan perilaku pegawai tersebut secara suka rela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lain. Disiplin kerja merupakan hal penting yang perlu diperhatikan didalam PT.PLN (PERSERO) ULP Delitua dan Medan. Karena disiplin yang dilihat bukan saja mengenai bagaimana pegawai bisa dengan efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi bagaimana seorang pegawai dapat mentaati setiap aturan yang ada di dalam instansi, termasuk jam masuk dan pulang kantor. Serta kehadiran setiap harinya.

Tingkat kedisiplinan pegawai dapat di lihat dari absensi pegawai dalam perusahaan dan bagaimana pegawai berperilaku sesuai norma dan peraturan yang ada pada organisasi. Bila dalam absensi seorang pegawai sering tidak masuk atau mangkir dalam jam kerja bisa dikatakan pegawai tersebut kurang disiplin begitu pula sebaliknya bila pegawai selalu masuk tepat waktu dan tidak sering terlambat berarti pegawai tersebut pegawai yang disiplin. Hal ini sesuai dengan Singodimedjo (2000:151) tentang peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja yaitu peraturan jam masuk, pulang dan istirahat. Pentingnya disiplin kerja pada sebuah organisasi sangat menentukan. Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Menurut Terry (dalam Masyjui, 2005) ada beberapa ciri-ciri disiplin kerja yaitu, Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku, Adanya perilaku yang terkendali serta Adanya ketaatan.

Menurut Sutrisno (2010) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok. Disiplin kerja sangat diperlukan untuk menunjang kelancaran segala aktivitas organisasi agar tujuan organisasi dapat dicapai secara maksimal. Menurut Ferianto (2013) ada beberapa aspek dalam disiplin kerja yaitu, Kehadiran, Waktu Kerja, Kepatuhan Terhadap Perintah, Kepatuhan Terhadap Aturan, Produktivitas Kerja dan Pemakaian Seragam.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Leuhery Ferdy (2018) dengan judul jurnal “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku” dengan sampel sebanyak 91 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kualitas SDM berpengaruh positif terhadap Pencapaian pekerjaan, (2) kerja Disiplin positif yang berpengaruh terhadap prestasi kerja, (3) pengembangan karir berpengaruh positif terhadap prestasi kerja Pegawai Departemen perhubungan Provinsi Maluku.

Sebagaimana fenomena yang terjadi dilapangan yang dilakukan peneliti pada perilaku pegawai, menunjukkan bahwa terdapat indikasi kurang optimalnya disiplin kerja dari pegawai PLN ULP Delitua dan Medan Johor. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien. Dari observasi dan wawancara yang saya lakukan langsung dari PT PLN (Persero) ULP

Delitua dan Medan Johor, Disiplin kerja pegawai dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara tepat waktu, mengisi absen melalui aplikasi sebelum jam kurang dari pukul 8 pagi. Jadi para pegawai bisa mengisi kehadiran dari lokasi mana saja karena menggunakan aplikasi tetapi mereka tetap dipantau dari kantor UP3 apakah mereka bolos (hanya mengisi kehadiran tanpa kekantor atau bolos) menggunakan seragam perusahaan tetapi pada seragam ini masih banyak pegawai yang tidak patuh menggunakan, masih banyak pegawai yang hanya memakai baju biasa (bukan seragam kantor PLN), patuh terhadap aturan perusahaan Faktor dukungan organisasi yang melingkupi sistem sistem kerja, kejelasan wewenang dan tanggung jawab, penyediaan sarana pekerjaan, sarana kesehatan dan keselamatan kerja, keharmonisan hubungan industrial, sistem pengupahan dan jaminan sosial dan faktor dukungan manajemen yang melingkupi iklim dan suasana kerja yang kondusif. Pada kenyataan banyak karyawan yang kurang menguasai pekerjaannya bahkan ada juga yang merasa tertekan, seperti halnya tidak menguasai dan kemampuan bekerjasama dengan team yang lain juga kurang maksimal, sehingga sangat sedikit karyawan yang benar benar memiliki kualitas yang baik. Dengan perbedaan sifat sifat pimpinan, maka akan sulit bagi karyawan untuk bisa mengambil kepuasan mengenai permasalahan yang dihadapi lingkungan kerja. Peningkatan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sangatlah penting. Karena akan berdampak positif bagi perusahaan dan diharapkan mampu untuk meningkatkan keefektifan dan efesiensi perusahaan. Salah satu caranya melalui penciptaan gaya kepemimpinan yang efektif.



Berikut kutipan hasil wawancara yang telah dilakukan pada supervisor pelayanan pelanggan dan administrasi PLN (PERSERO) ULP Delitua terkait Disiplin Kerja pegawai:

*“Kalau menurut saya, disiplin kerja pegawai pln ulp delitua ini ya masih sesuai standart umum aja sih dek masih pada ikut aturan kalau datang masih pada tepat waktu juga kalau telat paling karna ngurus orang rumah (keluarga) atau tiba-tiba jalan macet jadi agak telat datang, gitu aja dek. Kalau soal produktif semua pegawai disini produktif sih, liatkan pada sibuk kerja ya tapi masih bisa lah sambil bergurau biar gak stress juga meskipun gak sepanjang hari gitu ya ada waktu-waktu tertentu aja, misalnya jam istirahat sih yang dipakai mereka untuk saling melempar candaan”.*

Berikut kutipan hasil wawancara yang telah dilakukan pada supervisor pelayanan pelanggan dan administrasi PLN (PERSERO) ULP Medan Johor terkait Disiplin Kerja pegawai:

*“Disiplin kerja pegawai disini biasa aja dek gak melanggar ya gak juga menaati gitu, absen bisa online kalau misal lagi di jalan gitu tapi tetap di pantau dari up3 karna kan sistemnya mereka yang bisa liat mankannya dibuat online kan tapi itu bisa dilacak lokasi kita walaupun absen gak di tempat kerja tapi ya biasa konfirmasi dulu sih kendala di jalan apa yaudah baru mereka absen di jalan gitu. Untuk aturan sejauh ini ya di taatin sih karna juga aturan yang diberikan ke pegawai gak yang susah buat di jalanin/ dilaksanakan juga jadi ya sesuai lah. Kalau soal seragam itu gak semua pegawai mengikuti aturan sebenarnya, karena dari Kantor itu ada jadwal pemakaian seragamnya, tapi liatkan gak semua yang mematuhi juga”.*

Disiplin kerja PT. PLN (Persero) pada umumnya harus sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). SOP adalah suatu dokumen berisi prosedur kerja yang harus dilakukan secara kronologis dan sistematis dalam menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu dengan tujuan agar memperoleh hasil kerja paling efektif. Tujuan utama dari SOP ini adalah agar proses pelaksanaan pekerjaan dilakukan dengan rapih, tertib, dan sistematis dari awal hingga akhir. Dengan adanya SOP maka diharapkan kualitas pekerjaan menjadi lebih baik.



Adapun yang menjadi tolak ukur kedisiplinan pada PT. PLN (Persero) ULP Delitua dan Medan Johor yaitu jam kerja, kehadiran, ceklis peralatan, pemakaian seragam dan atribut, perlengkapan P3K, berpakaian bersih dan rapi, menjalankan PS4 (perilaku, sikap, senyum, sapa dan salam), tidak menerima suap, bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), dan mempersiapkan material. Tolak ukur kedisiplinan ini berlaku bagi semua karyawan.

### **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang permasalahan pada Disiplin Kerja Pegawai PT.PLN (PERSERO) ULP Delitua dan Medan Johor, pegawai dari kedua ULP ini memiliki kekurangan yang hampir sama dalam disiplin kerja. Identifikasi masalah ini terdapat kurang optimalnya para pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efisien serta kurangnya ketaatan dalam menjalankan aturan yang berlaku.

### **C. Batasan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini diberi Batasan masalah yaitu difokuskan pada Gambaran Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Delitua dan Medan Johor

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran Disiplin Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Delitua dan Medan Johor?

## **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Gambaran Disiplin Kerja pegawai pada PT. PLN (Persero) ULP Delitua dan Medan Johor.

## **F. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang diperoleh pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat memberikan sumbangan informasi yang bermanfaat dalam pengembangan ilmu psikologi, khususnya bidang psikologi industry dan organisasi serta dapat membantu dan memperluas pemahaman mengenai adanya Gambaran Disiplin Kerja Pegawai

### **2. Manfaat Praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk:

- a. Memberikan informasi bagi para pegawai mengenai gambaran pada disiplin kerja pegawai dan diharapkan dapat digunakan untuk sarana melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik.
- b. Memberikan informasi bagi perusahaan bahwa disiplin kerja para pegawai sangat perlu diperhatikan dan digunakan atasan untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. DISIPLIN KERJA**

##### **1. Pengertian Disiplin Kerja**

Terkait dengan pengertian disiplin, para ahli pendidikan banyak memberi batasan diantaranya menurut Siswanto (2001) memandang bahwa disiplin adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap 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.

Kemudian menurut Flippo (dalam Atmodiwirjo,2000) mengemukakan bahwa disiplin adalah setiap usaha mengkoordinasi perilaku seseorang pada masa yang akan datang dengan mempergunakan hukuman dan ganjaran. Definisi di atas memfokuskan pengertian disiplin sebagai usaha untuk menata perilaku seseorang agar terbiasa melaksanakan sesuatu sebagaimana mestinya yang dirangsang dengan hukuman dan ganjaran.

Sedangkan menurut Rivai (2004) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran

dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku.

Pendapat para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.

## 2. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Agar mengetahui lebih jelas tentang disiplin kerja lebih lanjut menurut Hasibuan (2009) perlu dipahami faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan pada suatu perusahaan adalah:

### a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan yang bersangkutan, agar dia bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Teladan Kepemimpinan

Sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

c. Balas Jasa (Gaji dan Kesejahteraan)

Ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan keputusan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaan, jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan akan semakin baik pula.

d. Keadilan Keadilan

Ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

e. Waskat (Pengawasan Melekat)

Tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan.

f. Sanksi Hukuman

Berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan berkurang.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan.



#### h. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan.

Adapun faktor-faktor disiplin kerja menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2016) yaitu:

- a. *Frekuensi Kehadiran.* Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- b. *Tingkat kewaspadaan.* Pegawai 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 keamanan dan kelancaran dalam bekerja.
- e. *Etika Kerja.* Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antarsesama pegawai.

Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

### 3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Aspek merupakan upaya paling terpenting agar mencapai tujuan. Timbulnya hasil suatu pekerjaan, ialah hasil dari karyawan yang memiliki disiplin tinggi dalam melaksanakan pekerjaan sehari-harinya. Menurut (Ernawati, 2016) disiplin memiliki (tiga) aspek, ketiga aspek tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Sikap mental (mental attitude)
- b. Pemahaman yang baik mengenai sistem peraturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang demikian rupa
- c. Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Menurut Ferianto (2013), ada beberapa aspek dalam disiplin kerja yaitu:

- a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat waktu tanpa alasan apapun.

- b. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat dan akhir pekerjaan. Mencetak jam

kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan Terhadap Perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang diperintahkan kepadanya.

d. Kepatuhan Terhadap Aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian Seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Menurut pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu Seorang karyawan yang memiliki hasil yang baik, ialah karyawan yang mematuhi peraturan peraturan yang ada di perusahaan, produktif dalam bekerja serta adanya dorongan dari diri sendiri.

#### 4. Ciri-ciri Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu.

Menurut Terry (dalam Masyjui, 2005) ada beberapa ciri-ciri disiplin kerja yaitu:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.
- b. Adanya perilaku yang terkendali.
- c. Adanya ketaatan.

Menurut pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

#### 5. Indikator Disiplin Kerja

Tingkat disiplin kerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan dapat diketahui melalui indikator-indikator yang ada pada disiplin kerja, Menurut Hasbullah dan Moeins (2014), indikator pengukuran disiplin kerja pegawai adalah:

- a. Tepat waktu, meliputi: Tingkat Kehadiran, Tingkat Keterlambatan, Ketepatan Waktu.
- b. Sikap dan perilaku, meliputi: Mematuhi aturan, Menghargai dan menghormati pimpinan, Tidak mendiskriminasi rekan kerja serta Menghormati rekan kerja.

- c. Tanggung jawab, meliputi: Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, Tingkat tanggung jawab dalam tugas, dan Tingkat tanggung jawab dalam ketercapaian target.
- d. Kepatuhan, meliputi: Tingkat ketaatan dalam mengenakan atribut Kantor, Izin Ketika tidak dapat hadir, Menginformasikan keterlambatan, Selalu mengisi daftar hadir, serta Bersedia menerima sanksi karena melanggar peraturan.

Menurut Mangkunegara & Octorend (2015) disiplin kerja dapat diukur dengan indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
- b. Ketepatan jam pulang ke rumah
- c. Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
- d. Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
- e. Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
- f. Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai

Dari penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah standart untuk mengetahui keinginan perusahaan dalam penerapan pendisiplinan karyawan untuk menyelaraskan tujuan perusahaan dengan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kepatuhan karyawan untuk perusahaan.

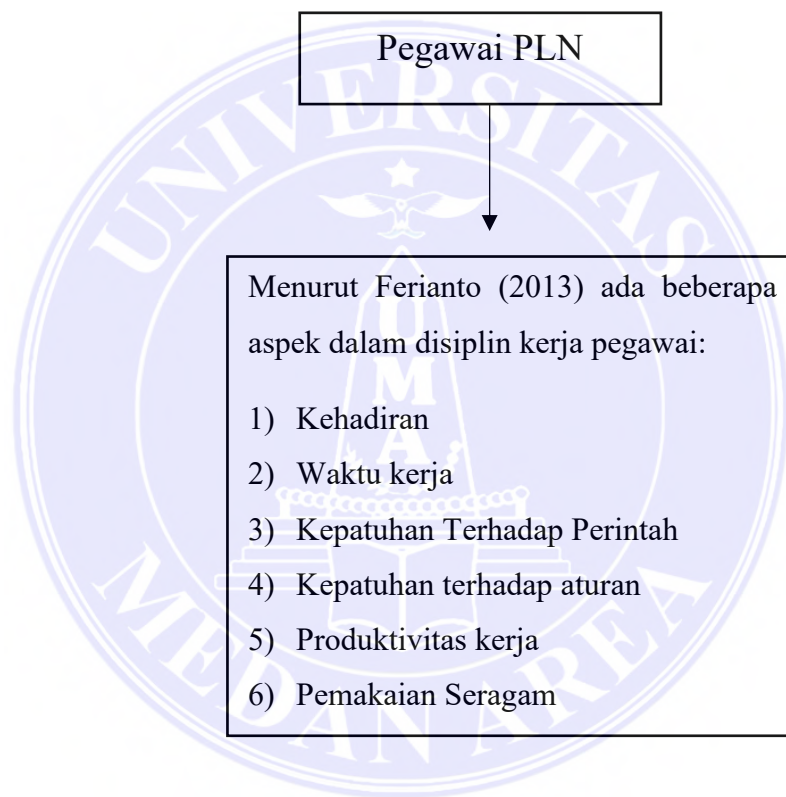
## **6. Disiplin Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Delitua dan Medan Johor**

Adapun yang menjadi tolak ukur kedisiplinan pada PT. PLN (Persero) ULP Delitua dan Medan Johor yaitu jam kerja, kehadiran, ceklis peralatan, pemakaian seragam dan atribut, perlengkapan P3K, berpakaian bersih dan rapi, menjalankan



PS4 (perilaku, sikap, senyum, sapa dan salam), tidak menerima suap, bekerja sesuai dengan SOP (Standar Operasional Prosedur), dan mempersiapkan material. Tolak ukur kedisiplinan ini berlaku bagi semua karyawan.

## B. KERANGKA KONSEPTUAL



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Tipe Penelitian**

Metode penelitian adalah suatu cara untuk mengetahui sesuatu yang mempunyai langkah-langkah sistematis. Penelitian pada umumnya bertujuan untuk mengetahui dan menentukan sesuatu yang baru tentang suatu masalah atau fenomena yang terjadi pada suatu objek. Menurut Sugiyono (2016), metode penelitian adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu, dibuktikan dan dikembangkan sehingga pada gilirannya suatu pengetahuan dapat digunakan untuk memahami, memecahkan dan mengantisipasi suatu masalah. Jenis Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian untuk mengetahui hubungan dan tingkat hubungan antara dua variabel atau lebih tanpa ada upaya untuk mempengaruhi variabel tersebut sehingga tidak dapat memanipulasi variabel. Data

yang berupa angka tersebut kemudian diolah dan dianalisis untuk mendapatkan suatu informasi ilmiah dibalik angka-angka tersebut.

## **B. Identifikasi Variabel Penelitian**

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2013). Untuk dapat menguji hipotesis penelitian, diperlukan mengidentifikasi terhadap variabel yang digunakan. Adapun variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Variabel bebas: Disiplin kerja

## **C. Definisi Operasional Variabel Penelitian**

Definisi operasional variabel adalah uraian tentang variabel yang dimaksud, atau tentang pengukuran dari variabel yang bersangkutan. Definisi operasional sangat penting dan diperlukan agar proses pengukuran variabel atau pengumpulan data (variabel) berjalan dengan konsisten (Notoatmojo, 2014).

Disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketentraman, keteraturan dan ketertiban. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana seseorang karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Menurut Ferianto, 2013 ada 6

Aspek Disiplin Kerja yaitu *Kehadiran, Waktu Kerja, Kepatuhan Terhadap Perintah, Kepatuhan Terhadap Aturan, Produktivitas Kerja dan Pemakaian Seragam.*

#### **D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel**

##### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2020). Sedangkan menurut (Arikunto S, 2010) Populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Populasi berkaitan dengan data-data. Jika setiap manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama dengan banyaknya manusia.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli di atas, maka peneliti menyimpulkan bahwa pengertian populasi adalah objek atau seluruh anggota kelompok individu yang memiliki ciri- ciri atau kejadian yang sama yang di dalamnya bisa diperoleh data informasi dalam penelitian. Subyek yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai ULP Delitua dan Medan Johor berjumlah 40 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut Sugiyono (2020). Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan penelitian. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja dikantor ULP Delitua dan Medan Johor dengan jumlah sampel penelitian yang di jadikan

sampel 40 orang pegawai dengan 20 orang pegawai di ULP Delitua dan 20 orang pegawai di ULP Medan Johor.

### 3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *total sampling*. *Total sampling* yaitu menurut Sugiyono (2016), *Total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Menurut Sugiyono (2016) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam menentukan jumlah sampel, apabila subjek populasi jumlahnya kurang dari 100-150, sebaiknya digunakan sampel populasi (sampel total), artinya semua populasi dijadikan sebagai sampel, tetapi apabila jumlah populasinya besar atau lebih dari 150, maka digunakan rentang angka 10%-15%-20%-25% atau bahkan lebih Arikunto (2019).

### E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan peneliti dengan tujuan untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada penelitian ini data diperoleh melalui metode skala. Menurut (Azwar, Penyusunan Skala Psikologi, 2019) skala psikologi didefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item-item pernyataan dan pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah



skala Disiplin Kerja. Pada penelitian ini metode penskalaan yang digunakan ialah skala likert. Skala likert merupakan skala tertutup yang memiliki dua sifat yaitu favorable dan unfavorable. Tiap item memiliki empat alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk jawaban yang bersifat favorable diberi nilai 4-1, sedangkan untuk jawaban yang bersifat unfavorable diberi nilai 1-4. Uraian diatas dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 1**  
Nilai Untuk Jawaban Favorable dan Unfavorable

<i>Favorable</i>	Nilai	<i>Unfavorable</i>	Nilai
Sangat Setuju	4	Sangat Setuju	1
Setuju	3	Setuju	2
Tidak Setuju	2	Tidak Setuju	3
Sangat Tidak Setuju	1	Sangat Tidak Setuju	4

### 1. Skala Disiplin Kerja

Skala ini bertujuan untuk mengukur aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Ferianto (2013) yakni:

#### a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat waktu tanpa alasan apapun.

#### b. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat dan akhir pekerjaan. Mencetak

jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan Terhadap Perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang diperintahkan kepadanya.

d. Kepatuhan Terhadap Aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian Seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

## F. Validitas dan Reliabilitas

Hardani (2020) mengemukakan uji keabsahan data dalam penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Dalam penelitian kuantitatif, kriteria utama terdapat data hasil penelitian adalah valid, reliabel dan obyektif.

### 1. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya (Kurniawan & Yamin, 2013). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu

untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. (Ghozali, 2016).

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang karena dianggap tidak relevan. Kuesioner dikatakan valid apabila instrumen tersebut mampu mengukur besarnya nilai variabel yang diteliti (Sugiyono, 2017). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah, atau valid tidaknya suatu skala. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengukuran validitas alat ukur penelitian adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

## 2. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) memaparkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik Alpha Cronbach. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliable atau tidak. Bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala, seperti 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan penilaian sikap (Siregar, 2017). Reliabilitas dalam penelitian akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

## G. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah: mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2017).

Teknik analisis data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Alasan digunakan teknik ini pada penelitian adalah memiliki tujuan agar kumpulan data yang diperoleh akan tersaji dengan ringkas dan rapi serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada terkait disiplin kerja pegawai. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program SPSS (Statistic Packages For Social Science).

Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara menguji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan memaparkan kesimpulan dan saran yang berkaitan dengan hasil penelitian. Bagian pertama akan memaparkan kesimpulan dari hasil penelitian dan bagian selanjutnya akan memberikan saran yang dapat digunakan untuk pihak-pihak terkait.

#### A. Simpulan

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

a. Dari keenam aspek disiplin kerja yang diteliti, aspek yang memiliki kontribusi besar adalah aspek produktivitas kerja dengan persentase sebesar 32%. Selanjutnya adalah aspek kepatuhan terhadap aturan dan pemakaian seragam dengan persentase sebesar 21%, kemudian adalah aspek kehadiran dan waktu kerja dengan persentase sebesar 10,5%, dan yang terakhir adalah aspek kepatuhan terhadap perintah dengan persentase sebesar 5%.

b. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 20 orang atau sekitar 50% menyatakan bahwa aspek kehadiran tinggi dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 10 orang atau sekitar 25% menyatakan bahwa aspek kehadiran sedang dalam menggambarkan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yakni 10 orang atau sekitar 25% menyatakan bahwa aspek kehadiran rendah dalam menggambarkan disiplin kerja.



c. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 10 orang atau sekitar 25% menyatakan bahwa aspek waktu kerja tinggi dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 20 orang atau sekitar 50% menyatakan bahwa aspek waktu kerja sedang dalam menggambarkan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yakni 10 orang atau sekitar 25% menyatakan bahwa aspek waktu kerja rendah dalam menggambarkan disiplin kerja.

d. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 20 orang atau sekitar 50% menyatakan bahwa aspek kepatuhan terhadap perintah tinggi dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 20 orang atau sekitar 50% menyatakan bahwa aspek kepatuhan terhadap perintah rendah dalam menggambarkan disiplin kerja.

e. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 20 orang atau sekitar 50% menyatakan bahwa aspek kepatuhan terhadap aturan tinggi dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 10 orang atau sekitar 25% menyatakan bahwa aspek kepatuhan terhadap aturan sedang dalam menggambarkan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yakni 10 orang atau sekitar 25% menyatakan bahwa aspek kepatuhan terhadap aturan rendah dalam menggambarkan disiplin kerja.

f. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 13 orang atau sekitar 33,3% menyatakan bahwa aspek produktivitas kerja tinggi dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 10 orang atau sekitar 25% menyatakan bahwa aspek kehadiran sedang dalam menggambarkan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yakni 17 orang atau sekitar 41,7% menyatakan bahwa aspek produktivitas kerja rendah dalam menggambarkan disiplin kerja.

g. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 5 orang atau sekitar 12,5% menyatakan bahwa aspek pemakaian seragam tinggi dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 10 orang atau sekitar 25% menyatakan bahwa aspek pemakaian seragam sedang dalam menggambarkan disiplin kerja. Sedangkan sisanya yakni 25 orang atau sekitar 62,5% menyatakan bahwa aspek kehadiran rendah dalam menggambarkan disiplin kerja.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan peneliti, maka terdapat beberapa saran yang perlu dipertimbangkan bagi beberapa pihak untuk perbaikan peneliti selanjutnya yaitu:

### **1. Bagi pegawai**

Bagi pegawai, meskipun kedisiplinan kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Delitua dan Medan Johor sudah baik, Harus dapat lebih baik lagi melakukan pengembangan diri, interaksi antar pegawai, Kerjasama antar pegawai serta komunikasi yang baik antar pegawai maupun atasan.

### **2. Bagi pihak PT.PLN (PERSERO)**

Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa peran perusahaan atau atasan merupakan prediktor penting dari naik turunnya kedisiplinan pegawai, maka diperlukan mengadakan kegiatan rutin yang menciptakan komunikasi serta kedekatan antar pegawai, kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Contohnya melalui pelatihan ataupun bisa juga melalui konsultasi yang diperoleh dari HRD.

### **3. Bagi peneliti Selanjutnya**

Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian Disiplin Kerja disarankan untuk memperhatikan aspek-aspek lain yang juga mempengaruhi Disiplin Kerja seperti aspek-aspek kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja dan pemakaian seragam. Sehingga nantinya akan memperkaya pembahasan dengan berbagai buku yang dapat menunjang penelitian ini, dan membandingkan dengan artikel ataupun jurnal penelitian yang telah ada Selain itu, pengumpulan data kualitatif (wawancara serta observasi) perlu ditingkatkan agar fenomena yang ditemukan di lapangan dapat lebih akurat diidentifikasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Asnawi, M. A. (2019). *Kinerja Karyawan*. Bone Bolango, Gorontalo: Cv. Athra Samudra
- Busro, D. M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rawamangun, Jakarta: Prenadamedia Group.
- Dr. Aspinzain Chaniago, S. M. (2017). *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta Pusat: Lentera Ilmu Cendekia.
- Dr. Tun Huseno, S. (2016). *Kinerja Pegawai Tinjauan Dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Elysa Mardiana, A. B. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head Pt Jasamarga Jalanlayang Cikampek. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 67-70.
- Rina Yuniarti, R. I. (2021). *Kinerja Karyawan*. Bandung: Widina Bhakti Persada Bandung.
- Rizaldi, A. (2019). *Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi*. Seiko : Journal Of Management & Business, 131–144.
- Ryani Dhyan Parashakti, D. I. (2019). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 71.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Afianto, Izaz Dani. 2011. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Marketing Pt. Victory International Futures Kota Malang)*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Masyjui, Isnan, 2005. *Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobongan*. Semarang
- Hamzah Dan Nina Lamatenggo, 2014. *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*. Jakarta: Pt Bumi Aksara
- Kasmir, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: Pt Rajagrafindo Persada
- Munandar, A.S. (2001). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (Ui- Press)
- Sugiyono (2016) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Siyoto (2015) *Dasar Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Literasi Media Publishing.
- Arikunto, S., 2009, *Prosedur Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Kontour, R., 2003, *Metode Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*, Jakarta: Penerbit Ppm.
- Excluded From Similarity Report Crossref Database Crossref Posted Content Database Submitted Works Database Bibliographic Material Cited Material Summary*. (2022).
- Adhitya, A., Mukzam, M. M. D., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol* (Vol. 40, Issue 2).
- Intisari Teori Kepemimpinan*. (N.D.). [www.Ptipu.Blogspot.Com](http://www.Ptipu.Blogspot.Com)
- Dhyan Parashakti, R., & Irfan Setiawan, D. (N.D.). *Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Bjb Cabang Tangerang*. 10.
- Penulis, T., Yuniarti, R., Irwansyah, R., Ardi Nupi Hasyim, M., Riswandi, P., Septania, S., Rochmi, A., Gede Bayu Wijaya, I., Sri Handayani, F., Setiorini, A., Fintahiasari, M., Bahrin, K., I Kairupan, D. J., Ekowati, S., Kadek Suryani, N., & Suprabawati Kusuma Negara, I. (2021). *Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis)*. [www.Penerbitwidina.Com](http://www.Penerbitwidina.Com)
- Mustika Weni, O., Oktaviana, R., Kunci, K., Kepemimpinan, G., & Konflik, M. (N.D.). *Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Manajemen Konflik Pada Karyawan Pt Inti Bharu Mas Palembang*.
- Mardiana, E., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). Pt Jasamarga Jalanlayang Cikampek. In *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah*. (N.D.).
- Wahyuni, I., & Lubis, E. F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. *Jurnal Valuta*, 6(1).
- Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Situasional Jurnal*. (N.D.).
- Mochammad, S. M., Mukzam, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Pt Pln (Persero) Area Pelayanan Malang). In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol* (Vol. 41, Issue 1).









## UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS SKALA DISIPLIN KERJA

### Reliability

#### Scale Disiplin Kerja

##### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	40	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	40	100.0

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.745	39

## Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
<b>X1</b>	<b>240.83</b>	<b>242.558</b>	<b>.279</b>	<b>!</b>	<b>.742</b>
X2	240.97	241.769	.416	.	.740
X3	240.85	236.490	.714	.	.734
<b>X4</b>	<b>241.05</b>	<b>244.049</b>	<b>.291</b>	<b>!</b>	<b>.743</b>
X5	241.05	240.767	.641	.	.739
X6	240.65	240.131	.415	.	.739
X7	240.87	236.676	.720	.	.734
X8	240.65	236.951	.622	.	.735
X9	240.80	237.651	.605	.	.736
X10	240.93	238.892	.599	.	.737
X11	241.08	243.712	.374	.	.742
X12	240.93	237.763	.687	.	.736
X13	241.02	239.153	.737	.	.737
X14	241.00	243.128	.323	.	.742
X15	240.85	236.644	.703	.	.734
X16	240.72	240.153	.419	.	.739
X17	240.93	238.892	.599	.	.737
<b>X18</b>	<b>241.10</b>	<b>244.810</b>	<b>.296</b>	<b>!</b>	<b>.743</b>
X19	241.10	244.400	.355	.	.743
X20	241.05	243.536	.345	.	.742
<b>X21</b>	<b>240.85</b>	<b>245.618</b>	<b>.073</b>	<b>!</b>	<b>.745</b>
<b>X22</b>	<b>240.93</b>	<b>245.558</b>	<b>.088</b>	<b>!</b>	<b>.745</b>
X23	240.93	237.763	.687	.	.736
X24	240.87	236.676	.720	.	.734
X25	240.90	237.118	.710	.	.735
X26	241.12	245.292	.320	.	.744

X27	240.77	238.794	.519	.	.737
X28	241.12	245.292	.320	.	.744
X29	240.80	237.651	.605	.	.736
X30	241.12	245.292	.320	.	.744
X31	240.90	237.426	.687	.	.735
X32	241.02	239.461	.707	.	.737
X33	240.85	236.644	.703	.	.734
X34	241.10	244.092	.400	.	.743
X35	241.05	240.767	.641	.	.739
X36	241.00	243.949	.250	.	.743
X37	240.85	236.490	.714	.	.734
X38	241.02	239.153	.737	.	.737
Total	122.05	61.792	.998	.	.929

## Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
244.15	246.900	15.713	39





## UJI NORMALITAS

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Total	40	114	142	122.10	7.860
Valid N (listwise)	40				

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Total

N	40	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	122.10
	Std. Deviation	7.860
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.151
Test Statistic	.156	
Asymp. Sig. (2-tailed)	.015 <sup>c</sup>	

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

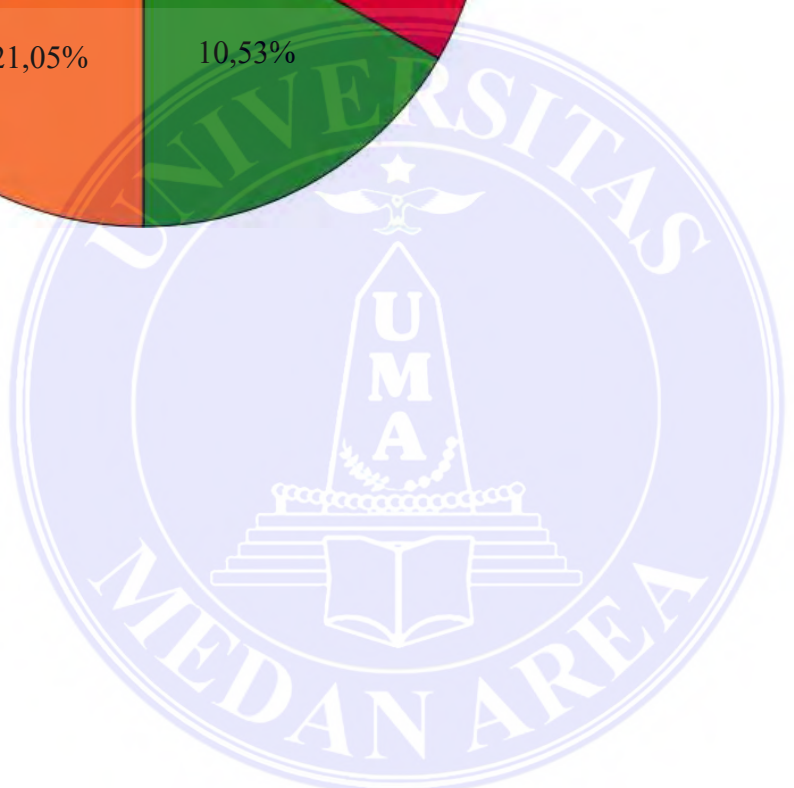
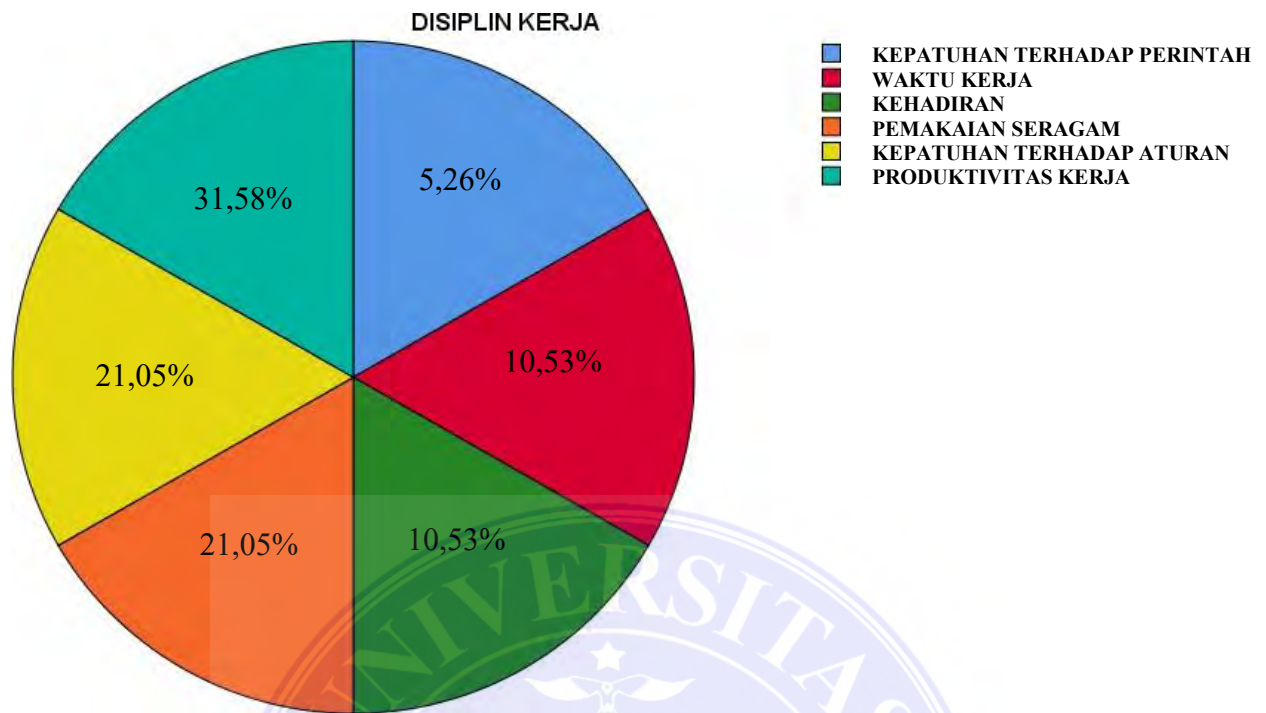


**LAMPIRAN D**  
**UJI DESKRIPTIF UMUM**

**UJI DESKRIPTIF UMUM**

## Descriptive Statistics

N		%	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KEHADIRAN	4	<b>10,53%</b>	124	133	129.00	4.243
WAKTU KERJA	4	<b>10,53%</b>	124	132	128.50	3.317
KEPATUHAN TERHADAP PERINTAH	2	<b>5,26%</b>	124	131	127.50	4.950
KEPATUHAN TERHADAP ATURAN	8	<b>21,05%</b>	121	140	131.50	7.426
PRODUKTIVITAS KERJA	12	<b>31,58%</b>	121	134	127.33	4.271
PEMAKAIAN SERAGAM	8	<b>21,05%</b>	122	137	127.12	5.249
DISIPLIN KERJA (Total)	6	<b>100,00%</b>	255	1528	813.67	468.814
Valid N (listwise)	2					





**LAMPIRAN E**  
**UJI DESKRIPTIF FREKUENTIF**



## UJI DESKRIPTIF FEKUENTIF

## WAKTU KERJA

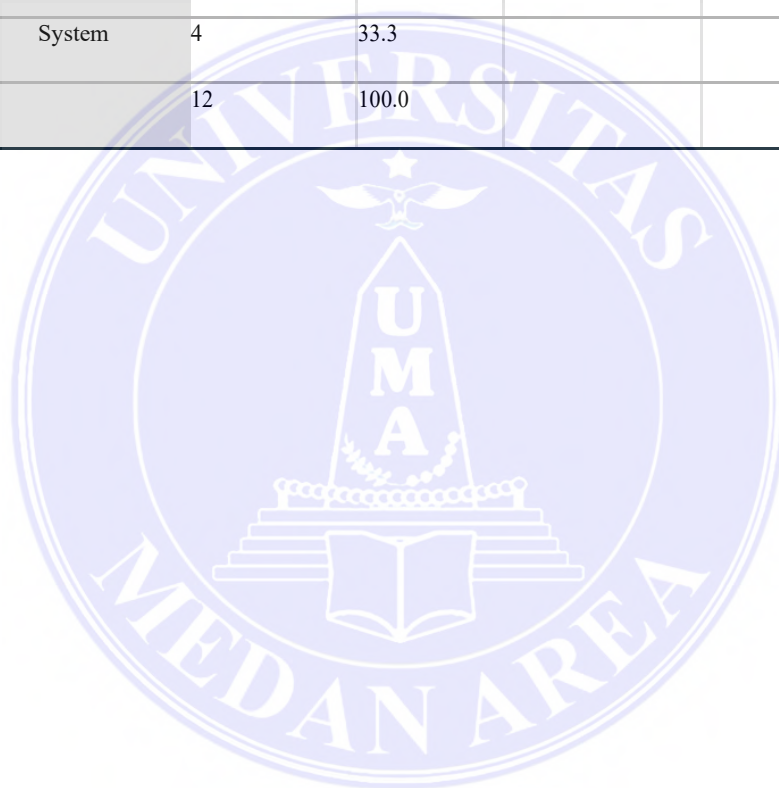
Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	1	8.3	25.0	25.0
	SEDANG	2	16.7	50.0	75.0
	TINGGI	1	8.3	25.0	100.0
	Total	4	33.3	100.0	
Missing	System	8	66.7		
Total		12	100.0		

## KEPATUHAN TERHADAP PERINTAH

Frequency			Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	1	8.3	50.0	50.0
	TINGGI	1	8.3	50.0	100.0
	Total	2	16.7	100.0	
Missing	System	10	83.3		
Total		12	100.0		

## KEPATUHAN TERHADAP ATURAN

Frequency		Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	2	16.7	25.0
	SEDANG	2	16.7	50.0
	TINGGI	4	33.3	100.0
	Total	8	66.7	100.0
Missing	System	4	33.3	
Total		12	100.0	



## KEHADIRAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	1	8.3	25.0	25.0
	SEDANG	1	8.3	25.0	50.0
	TINGGI	2	16.7	50.0	100.0
	Total	4	33.3	100.0	
Missing	System	8	66.7		
Total		12	100.0		

## PRODUKTIVITAS\_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	5	41.7	41.7	41.7
	SEDANG	3	25.0	25.0	66.7
	TINGGI	4	33.3	33.3	100.0
	Total	12	100.0	100.0	

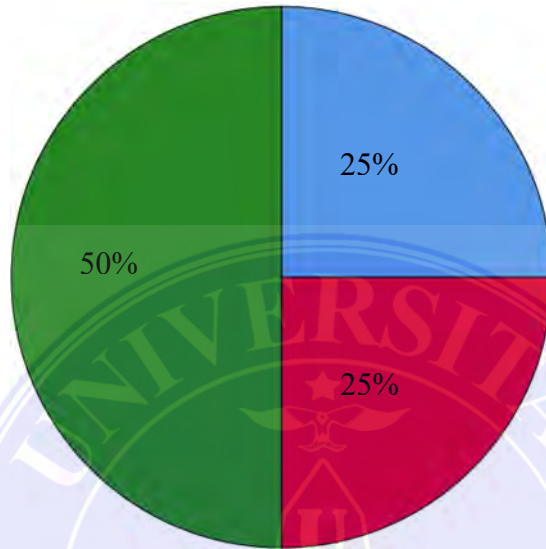
## PEMAKAIAN\_SERAGAM

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	5	41.7	62.5	62.5
	SEDANG	2	16.7	25.0	87.5
	TINGGI	1	8.3	12.5	100.0
	Total	8	66.7	100.0	
Missing	System	4	33.3		
Total		12	100.0		

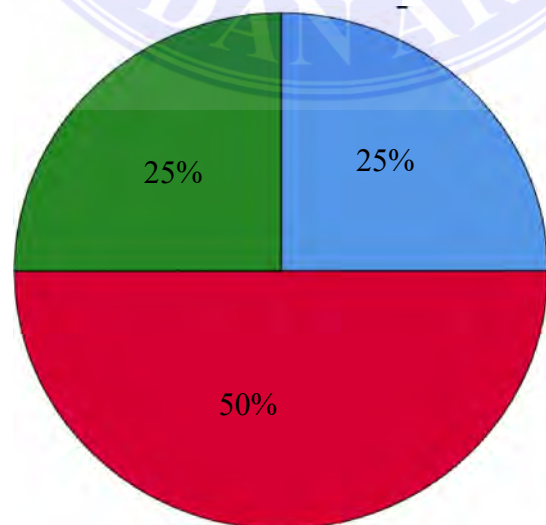
## DISIPLIN\_KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	RENDAH	3	25.0	50.0	50.0
	SEDANG	2	16.7	33.3	83.3
	TINGGI	1	8.3	16.7	100.0
	Total	6	50.0	100.0	
Missing	System	6	50.0		
Total		12	100.0		

### KEHADIRAN

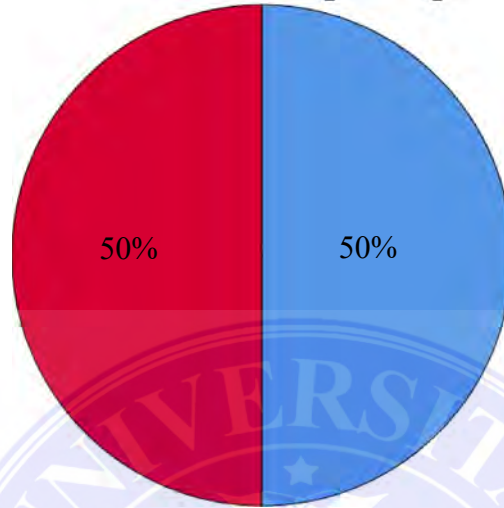


### WAKTU KERJA

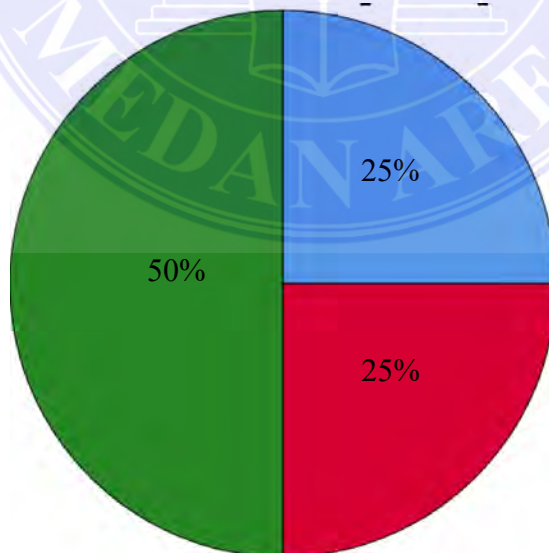




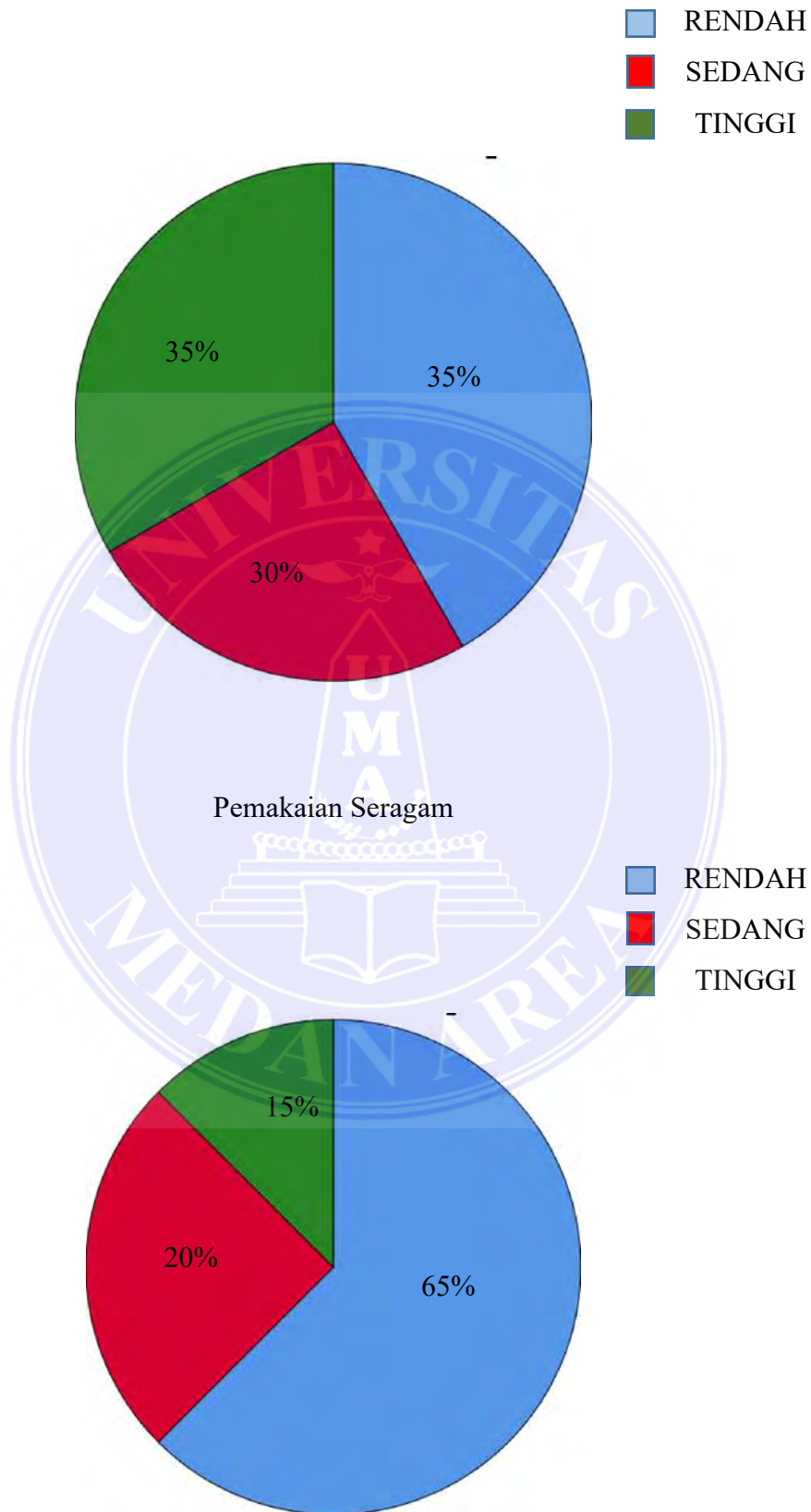
### KEPATUHAN TERHADAP PERINTAH



### KEPATUHAN TERHADAP ATURAN



### PRODUKTIVITAS KERJA





**SKALA DISIPLIN KERJA****DATA IDENTITAS DIRI**

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri

Bapak/Ibu di Perusahaan :

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin : P / L

**PETUNJUK PENGISIAN SKALA**

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam alat ukur (skala).

Bapak/Ibu diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala tersebut dengan cara memilih :

SS = Bila merasa SANGAT SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

S = Bila meraa SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

TS = Bila merasa TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

STS = Bila merasa SANGAT TIDAK SESUAI dengan pernyataan yang diajukan

Bapak/Ibu hanya diperbolehkan memilih salah satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda ceklis () pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh :

NO.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan kemampuan saya		<input type="checkbox"/>		

Tanda ceklis () menunjukkan seseorang itu merasa SETUJU dengan pernyataan yang diajukan.

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya selalu datang kekantor tepat waktu				
2.	Saya akan mengakhiri pekerjaan apabila sudah selesai				
3.	Saya selalu berhasil mencapai target pekerjaan dalam waktu sehari				
4.	Saya bisa mencapai target pekerjaan lebih dari yang diperkirakan dalam sehari				
5.	Saya bekerja sesuai dengan perintah yang diberikan				
6.	Saya selalu mematuhi peraturan perusahaan untuk datang bekerja tepat waktu				
7.	Saya selalu mendengarkan instruksi atasan pada saat memberi pengarahan tentang pekerjaan				
8.	Peraturan yang ada di perusahaan mudah dipahami sehingga mudah untuk diikuti				
9.	Saya berusaha untuk bekerja sesuai dengan standar perusahaan				
10.	Saya akan memulai pekerjaan tanpa disuruh				
11.	Saya meluangkan waktu untuk Menyusun rencana kerja sebelum memulai pekerjaan				
12.	Saya bisa mengatasi masalah apabila ada pelanggan yang memiliki masalah dengan listrik di rumahnya				
13.	Saya selalu merapikan tempat kerja saya sebelum mengakhiri pekerjaan				



14.	Saya selalu fokus dan mengeluarkan kemampuan terbaik saya ketika sedang bekerja				
15.	Saya bertanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam bekerja				
16.	Saya selalu memakai seragam sesuai dengan aturan perusahaan				
17.	Saya selalu menggunakan perlengkapan seragam kerja yang dianjurkan oleh perusahaan				
18.	Saya membawa seragam lebih apabila sewaktu-waktu diperlukan				
19.	Saya selalu membawa perlengkapan seragam saat bekerja				
20.	Saya datang terlambat karena atasan juga tidak selalu tepat waktu				
21.	Saya akan mengakhiri pekerjaan meskipun belum selesai				
22.	Saya jarang mencapai target pekerjaan dalam waktu sehari				
23.	Saya susah untuk mendapat target pekerjaan lebih dari yang diperkirakan dalam sehari				
24.	Saya bekerja sesuai dengan keinginan hati saya				

25.	Saya sering melanggar peraturan perusahaan untuk datang tepat waktu				
26.	Saya menghiraukan instruksi atasan pada saat memberi pengarahan tentang pekerjaan				
27.	Peraturan yang ada di perusahaan sulit dipahami sehingga sulit untuk diikuti				
28.	Saya bekerja tanpa menghiraukan standar perusahaan				
29.	Saya akan memulai pekerjaan apabila di suruh				
30.	Saya meluangkan waktu untuk bersantai sebelum memulai pekerjaan				
31.	Saya menghindari jika ada pelanggan yang memiliki masalah dengan listrik di rumahnya				
32.	Saya akan mengakhiri pekerjaan tanpa merapikan tempat kerja				
33.	Saya hanya berusaha secukupnya ketika sedang bekerja				
34.	Saya lepas tanggung jawab apabila melakukan kesalahan dalam bekerja				
35.	saya memakai baju non-formal pada saat bekerja				
36.	saya menggunakan perlengkapan seragam kerja				

	seperlunya saja				
37.	saya hanya membawa satu seragam untuk bekerja				
38.	Saya jarang membawa perlengkapan seragam saat bekerja				





## BUKTI PENELITIAN ULP DELITUA



**PLN**  
UIW SUMUT  
UP3 MEDAN  
ULP DELI TUA

Nomor : 0159/STH.01.04/C08030600/2022      09 Desember 2022  
 Lampiran : -  
 Sifat : Segera  
 Hal : Persetujuan Izin Riset dan Pengambilan Data (Universitas Medan Area)      Kepada

Yth. Wakil Dekan Bidang Pendidikan,  
 Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
 Jl. Kolam No.1, Medan Estate,  
 Percut Sei Tuan, Medan, Sumatera Utara, 20225

Sehubungan dengan surat nomor : 676/FPSI/01.10/VI/2022 tanggal 02 Juni 2022 perihal Riset dan Pengambilan Data, bersama ini kami sampaikan pemberian izin riset dan pengambilan data di PT PLN (Persero) ULP Delitua peserta atas nama sebagai berikut :


No	Nama	NPM	Program Studi	Fakultas
1.	SHINDY JUNITA	188600222	ILMU PSIKOLOGI	PSIKOLOGI

Demikian pemberitahuan ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

  
 JADIMAN ARFEDI H.  
 ULP DELI TUA,



## BUKTI PENELITIAN ULP MEDAN JOHOR



UIW SUMATERA UTARA  
UP3 MEDAN  
ULP JOHOR

09 Desember 2022

No : 078/MUM.00.01 /JHR/2022  
Sifat : Biasa  
Perihal : Persetujuan Izin Riset



Kepada :  
Wakil Dekan Bid. Pendidikan  
UNIVERSITAS MEDAN AREA  
FAKULTAS PSIKOLOGI  
Jl. Kolam Nomor 1  
Medan

Dengan Hormat,  
Sehubungan dengan surat dari UNIVERSITAS MEDAN AREA, Nomor : 677/FPSI/01.10/VI/2022,  
Bulan Juni, Tahun 2022, Perihal Riset dan Pengambilan Data

Dengan ini kami sampaikan bahwa kami menyetujui permohonan tersebut sesuai jadwal dan jumlah  
Mahasiswa/i sesuai daftar berikut :

No	Nama	NPM	Program Studi
1	Shindy Junita	188600222	Ilmu Psikologi

Demikian kami sampaikan, terima kasih.

  
 MANAJER  
  
 UMAR ATMAJA

Jl. Karya Jaya Ujung, Pasar 4, Kec. Deli Tua,  
Namo Rambe, Kab. Deli Serdang 20355  
W [www.pln.co.id](http://www.pln.co.id) T (061)-123

Paraf 