

**HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL* DENGAN
KEDISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI UPT
PUSKESMAS PADANG BULAN**

SKRIPSI

OLEH :

**JETRI SINTA ULI SITANGGANG
19.860.0338**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

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 13/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)13/10/23

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA *LOCUS OF CONTROL*
DENGAN KEDISIPLINAN KERJA PEGAWAI
NEGERI SIPIL DI UPT PUSKESMAS PADANG
BULAN

NAMA : JETRI SINTA ULISITANGGANG
NPM : 198600338
FAKULTAS : PSIKOLOGI

Disetujui Oleh :
Komisi pembimbing


Maqhfirah DR, S.Psi, M.Psi, psikolog
Pembimbing




Laili Alfita, S.Psi, M.M, M.Psi, Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Sidang
1 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Kedisiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di UPT Puskesmas Padang Bulan** ” yang saya susun merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya. Adapun bagian bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas dan terperinci sesuai dengan norma dan kaidah penulisan karya ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 01 September 2023



Jetri Sinta Uli Sitanggung

198600338

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

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

Nama : Jetri Sinta Uli Sitanggang
NPM : 198600338
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Skripsi

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Kedisiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di UPT Puskesmas Padang Bulan.

Dengan hak bebas *royalty non-eksklusif* ini Universitas Medan Area berhak menyimpan,memformatkan, mengelola, dalam bentuk pangkalan data (*data base*), 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.

Medan, 01 September 2023
Yang menyatakan



(Jetri Sinta Uli Sitanggang)

ABSTRAK

Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Kedisiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Padang Bulan

Jetri Sinta Uli Sitanggang

19.860.0338

Email: Jetrisitanggang4@gmail

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Salah satu faktor yang mendorong disiplin kerja adalah *locus of control* karena dengan *locus of control* seseorang akan bertindak dan dapat mengendalikan diri serta menjaga diri pada hal-hal positif. Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara *locus of control* dengan disiplin kerja. Subjek dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Padang Bulan yang berjumlah 50 Pegawai dengan menggunakan teknik total sampling. Metode analisis yang digunakan adalah *Product Moment* dan diperoleh hubungan positif yang sangat signifikan antara *locus of control* dengan disiplin kerja yang artinya semakin tinggi *locus of control* Pegawai Negeri Sipil, maka semakin tinggi disiplin kerjanya. Sebaliknya semakin rendah *locus of control* Pegawai Negeri Sipil maka semakin rendah disiplin kerjanya ditunjukkan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,478$. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan *locus of control* dikategorikan rendah karena rata-rata nilai empirik lebih kecil dari pada mean hipotetik dimana nilai rata-rata empirik *locus of control* 50,20 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 57,5. dan Nilai rata-rata empirik disiplin kerja 71.70 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 75. Koefisien determinan *locus of control* terhadap disiplin kerja berdistribusi sebesar $r^2 = 22,8\%$ dan selebihnya masih banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Kata Kunci: *Locus of Control* dan Disiplin Kerja.

ABSTRACT

The Correlation Between Locus of Control and Work Discipline of Civil Servants at the Padang Bulan Health Center

Jetri Sinta Uli Sitanggang
19.860.0338
Email: Jetrisitanggang4@gmail

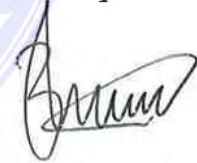
Work discipline is an attitude and behavior that is carried out voluntarily with full awareness and willingness to follow the rules set by the organization or superior, both written and unwritten. One of the factors that encourages work discipline is locus of control because with locus of control a person will act and be able to control themselves and maintain themselves in positive things. This research aims to see the relationship between locus of control and work discipline. The subjects in this research were 50 civil servants at the Padang Bulan Community Health Center using total sampling techniques. The analysis method used is Product Moment and a very significant positive relationship was obtained between locus of control and work discipline, which means that the higher the locus of control of Civil Servants, the higher their work discipline. On the other hand, the lower the locus of control of civil servants, the lower their work discipline, as indicated by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.478$. The research results show that work discipline and locus of control are categorized as low because the average empirical value is smaller than the hypothetical mean where the average empirical value of locus of control is 50.20 while the hypothetical average value is 57.5. and the empirical average value of work discipline is 71.70 while the hypothetical average value is 75. The coefficient of determinant of locus of control regarding work discipline is distributed at $r^2 = 22.8\%$ and the remainder is still heavily influenced by other factors.

Keywords: *Locus of Control and Work Discipline.*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Jetri Sinta Uli Sitanggang dilahirkan di Medan, tanggal 14 Januari 2000 dari ayah Lispon Sitanggang dan ibu Risma Purba. Penulis merupakan anak ketiga dari lima bersaudara. Memiliki saudara kandung bernama Giovani Sitanggang Amd.Kg, Novita Sari Sitanggang S.Tr.Keb. Pada tahun 2012 peneliti lulus dari SDN 060894 Medan. Pada tahun 2015 peneliti lulus dari SMP Negeri 10 Medan dan pada tahun 2018 penulis lulus dari SMA Negeri 13 Medan dan pada tahun 2019 tepat pada bulan September penulis terdaftar sebagai mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi di Universitas Medan Area.

Medan, 01 September 2023



(Jetri Sinta Uli Sitanggang)

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah dengan judul “Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Kedisiplinan Kerja Pegawai Negeri Sipil di Upt Puskesmas Padang Bulan”.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area, Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area, Bapak Prof.Hasanuddin, PhD selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Maqhfirah DR, S.Psi, selaku dosen pembimbing skripsi, Ibu selaku dosen pembanding Findy Suri, S.Psi, M.Psi.dan Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Si selaku sekretaris sidang meja hijau. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada Bapak Lispon Sitanggang dan Ibu Risma Purba selaku orang tua saya yang sudah memberikan saya motivasi dan temen-temen Daughters of God serta seluruh keluarga atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis Harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas Akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun Masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
ABSTRAK	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Hipotesis Penelitian.....	10
1.5 Manfaat Penelitian	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
2.1 Disiplin Kerja.....	12
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	12
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.1.3 Aspek-Aspek Kedisiplinan Kerja.....	18
2.1.4 Ciri-Ciri Disiplin Kerja	20
2.1.5 Indikator-Indikator Kedisiplinan.....	21
2.1.6 Bentuk Disiplin Kerja	22
2.2 <i>Locus Of Control</i>	24
2.2.1 Pengertian <i>Locus of Control</i>	24
2.2.2 Orientasi <i>Locus Of Control</i>	25
2.2.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi <i>Locus Of Control</i>	26
2.2.4 Aspek-Aspek <i>Locus of Control</i>	27
2.2.5 Ciri-Ciri <i>Locus Of Control</i>	30

2.2.6 Karakteristik <i>Locus Of Control</i>	32
2.3 Hubungan <i>Locus Of Control</i> Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai.....	33
2.4 Kerangka Konseptual	36
BAB III METODE PENELITIAN	37
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	37
3.1.1 Tempat Penelitian.....	37
3.1.2 Bahan dan Alat	37
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	37
3.3 Defenisi Oprasional Variabel Penelitian	38
3.3.1 <i>Locus of Control</i>	38
3.3.2 Disiplin Kerja	38
3.4 Populasi Dan Sampel Penelitian	39
3.4.1 Populasi Penelitian	39
3.4.2 Sampel Penelitian.....	39
3.4.3 Teknik Pengambilan Sampel.....	39
3.5 Teknik Pengambilan Data	39
3.5.1 Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	41
3.5.2 Uji Validitas	42
3.5.3 Reliabilitas	42
3.6 Analisis Data	43
3.6.1 Uji Normalitas	43
3.6.2 Uji Linearitas.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Orientasi Kancan dan Persiapan Penelitian.....	44
4.2 Persiapan Penelitian.	45
4.2.1 Persiapan Administrasi.....	45
4.2.2 Persiapan Alat Ukur	45
4.2.3 Uji Coba Alat Ukur Penelitian	48
4.3 Pelaksanaan Penelitian	51
4.4 Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	52
4.4.1 Uji Asumsi	52
4.4.2 Hasil Uji Korelasi Product Moment.....	54

4.4.3 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik.....	54
4.5 Pembahasan.....	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	62
5.1 Kesimpulan	62
5.2 Saran.....	63
DAFTAR PUSTAKA	65
LAMPIRAN.....	69



DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Data Rekapitulasi Disiplin Kerja	6
Tabel 2. Penyebaran Skala <i>Locus of Control</i>	48
Tabel 3. Penyebaran Skala Disiplin Kerja	49
Tabel 4. Hasil Penyebaran Skala <i>Locus of Control</i>	51
Tabel 5. Hasil Penyebaran Skala Disiplin Kerja.....	52
Tabel 6. Hasil Uji Normalitas Sebaran	53
Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji Linieritas	54
Tabel 8. Hasil Analisa Korelasi <i>Product Moment</i>	55
Tabel 9. Nilai mean Hipotetik dan nilai rata-rata empirik	57

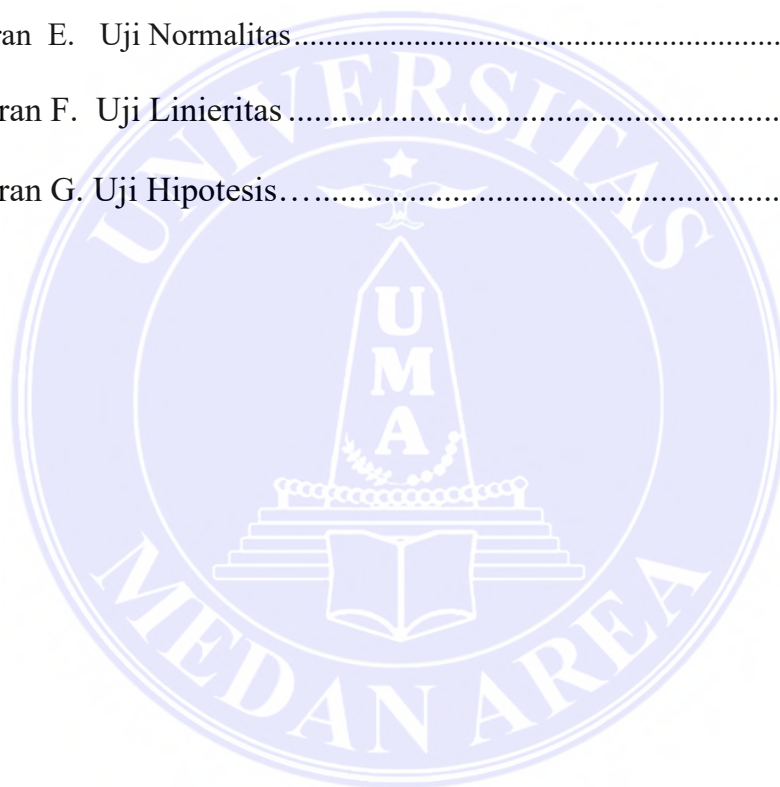
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Grafik 1. Data Rekapitulasi Disiplin Kerja.....	7
Grafik 2. <i>Locus of Control</i>	57
Grafik 3. Disiplin Kejra.....	57



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran A. Surat Penelitian.....	70
Lampiran B. Skala Penelitian.....	73
Lampiran C. Sebaran Data Variabel Penelitian	80
Lampiran D. Validitas Dan Reabilitas Penelitian	83
Lampiran E. Uji Normalitas.....	89
Lampiran F. Uji Linieritas	91
Lampiran G. Uji Hipotesis.....	94



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) adalah salah satu sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting di Indonesia. Puskesmas adalah unit pelaksana teknis dinas kabupaten/kota yang bertanggung jawab menyelenggarakan pembangunan kesehatan di suatu wilayah kerja (Depkes, 2011). Jadi dengan adanya puskesmas disetiap kecamatan akan mempermudah masyarakat mendapatkan akses kesehatan yang merata.

Sumber daya manusia yang berada di bawah naungan pemerintah negara adalah yang sudah diangkat menjadi ASN (Aparatur Sipil Negara). Yaitu pegawai yang bekerja pada instansi pemerintahan pusat maupun daerah. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara bahwa yang dimaksud dengan pegawai adalah warga negara Republik Indonesia yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, yang diangkat oleh pejabat yang berwenang dan di serahkan tugas negara dalam suatu jabatan serta digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Pelayanan kesehatan yang baik memerlukan sumber daya manusia yang baik, yaitu sumber daya manusia yang memiliki orientasi seperti sumber tenaga, kemampuan, kekuatan, dan keahlian yang dimiliki oleh manusia akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi (Ichsan et al., 2020). Sumber daya manusia yang berada di puskesmas semuanya berasal dari tenaga kesehatan. Adapun tenaga kesehatan terdiri atas dokter layanan primer, dokter gigi, bidan, tenaga kesehatan

masyarakat, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi dan tenaga kefarmasian dan untuk mendukung kegiatan seperti di bagian ketatausahaan, administrasi keuangan, sistem informasi dan kegiatan operasional lainnya itu juga diambil dari tenaga kesehatan. (Depkes, 2011).

Memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat adalah hal yang terpenting dilakukan oleh seorang pegawai, yaitu dengan memiliki sikap yang baik dan memiliki disiplin kerja yang baik untuk menciptakan kenyamanan pada masyarakat dan sekitarnya. Pegawai harus mentaati kedisiplinan kerja yang berlaku di suatu organisasi agar terhindar dari hukuman-hukuman yang diberikan oleh pimpinan. Disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil diatur oleh Peraturan Pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 bahwa disiplin kerja PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan. Bahwa artinya adalah Pegawai Negeri Sipil harus mentaati segala aturan yang sudah ditetapkan dan tidak boleh dilanggar apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhkan hukuman disiplin.

Adapun kewajiban Apratur Sipil Negara dalam peraturan perundang Nomor 94 Tahun 2021 adalah Pegawai Negeri Sipil harus mentaati dan melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, memiliki kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab, menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan, dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan, mengutamakan kepentingan negara dari pada kepentingan pribadi, masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja, menggunakan dan memelihara barang milik negara dengan sebaik-baiknya. Apabila salah satu kewajiban tersebut dilanggar maka akan dijatuhkan hukuman disiplin. Hukuman

disiplin terbagi atas 3 jenis yaitu disiplin ringan berupa teguran lisan dan tertulis, disiplin sedang dan disiplin berat.

Menurut Robbins (2015) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja tersebut ditandai dengan ciri-ciri yaitu pegawai memiliki disiplin waktu yang baik diartikan sebagai sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi kehadiran, kepatuhan pegawai pada jam kerja, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

Pentingnya disiplin kerja bermanfaat bagi instansi dan juga bagi para pegawai. Bagi instansi adanya disiplin kerja akan menjamin jalannya tata tertib yang telah ditentukan instansi, selain itu juga menjamin kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil kerja yang baik. Sedangkan bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian pegawai dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikiran dengan baik agar tercapainya tujuan organisasi (Sutrisno, 2009). Apabila pegawai tunduk pada ketetapan organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik dan bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. (dalam Sutrisno, 2016).

Pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja akan sulit untuk mentaati ketentuan yang berlaku disekitarnya sehingga sulit bagi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Adapun kriteria puskesmas yang baik adalah puskesmas yang

memberikan pelayanan prima (*service excellence*), puskesmas yang mampu memberikan pelayanan yang secara konsisten memenuhi kebutuhan (*needs*) pasien atau masyarakat dan bahkan dapat melampaui keinginan dan kebutuhan atau ekspektasi (*wants and demands*) masyarakat sebagai pengguna.

Puskesmas yang memberikan pelayanan prima memiliki ciri kinerja yang baik, ditunjukkan antara lain dengan tercapainya kedisiplinan kerja para pegawai dan memenuhi setiap aturan yang berlaku dilingkungan kerja serta tidak adanya keluhan dari masyarakat (Depkes, 2011). Pegawai memiliki disiplin kerja yang baik dalam hal ini mampu mengefisienkan waktu dengan benar sehingga tugas yang diberikan dapat mencapai hasil yang maksimal dan sesuai dengan yang diinginkan instansi yang bersangkutan.

Puskesmas padang bulan merupakan instansi yang bergerak dalam kegiatan pelayanan kesehatan. Didalam puskesmas padang bulan terdapat 12 ruangan kerja para pegawai yang terdiri dari ruangan farmasi, ruangan laboratorium, ruangan poli gigi, ruangan poli umum yang terdiri dari 4 ruangan, ruangan KIA (ibu hamil), ruangan gizi, ruangan fisioterapi, ruangan administrasi, ruangan pronkes (promosi kesehatan), ruangan kapus, dan ruangan pelayanan kesehatan HIV. Semua Pegawai Negeri Sipil yang bekerja dipuskesmas padang bulan adalah tenaga kesehatan yang terdiri dari dokter layanan primer, dokter gigi, dokter umum, perawat gigi, bidan, tenaga kesehatan masyarakat, fisioterapi, tenaga kesehatan lingkungan, ahli teknologi laboratorium medik, tenaga gizi dan tenaga kefarmasian, dan tenaga promosi kesehatan. Untuk menciptakan kinerja pegawai yang maksimal dibutuhkan pegawai yang senantiasa mentaati setiap aturan dan peraturan yang berlaku di lingkungan kerja yang sudah ditetapkan oleh Peraturan

Pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 tentang kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil. Peraturan yang harus ditaati pegawai puskesmas padang bulan adalah masuk kerja, mentaatin jam kerja, menggunakan peralatan atau alat dengan baik, dan mengikuti setiap aturan-aturan yang telah dibuat. Dengan adanya perkembangan teknologi Pegawai Negeri Sipil diharuskan untuk melakukan absensi melalui handphone masing-masing agar dapat melihat kedisiplinan pegawai. Namun masih banyak kelalaian yang dilakukan oleh pegawai seperti malas datang ke kantor, telat masuk, pulang lebih awal, dan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugasnya sehingga tugas para pegawai menjadi terbengkalai.

Melihat pegawai melakukan absensi dari handphone masing-masing terlihat banyaknya pegawai yang masuk kerja terlambat dan tidak ada di ruangan kerja selama jam kerja, membuat pegawai yang lain merasa tidak nyaman dengan perilaku tidak disiplin pegawai yang lainnya. Pegawai masuk kerja mulai pukul 08.00- 15.00 WIB. Akan tetapi masih banyak ditemukan pegawai hanya datang absen kemudian pulang, dan ada juga pegawai yang pulang kerja di jam istirahat kemudian kembali ke tempat kerja di jam 15.00 WIB untuk mengisi absensi.

Ditemukan juga pegawai yang menitip absen dengan cara menitipkan handphone kepada rekan kerjanya dan ini sering terjadi secara berulang-ulang dan bergantian dengan rekan kerja yang lainnya. Dengan perilaku pegawai yang tidak disiplin tersebut sering sekali pegawai tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga pegawai yang lain yang mengerjakan tugasnya. Dengan perilaku yang tidak baik tersebut juga menghambat proses pelayanan dengan cepat sehingga banyak pasien yang sering menunggu terlalu lama untuk ditangani dikarenakan pegawai yang tidak ada diruangan dan juga yang tidak masuk kerja.

Melihat dan mendengar pegawai yang sedang berbicara dengan rekan kerjanya, ketika pegawai menanyakan dengan rekan kerjanya mengapa datang terlambat dan juga tidak masuk kerja, rekan kerja mereka mengatakan ada urusan pribadi seperti mengantar anak ke sekolah terlebih dahulu, menjemput anak sekolah, pesta dan acara lainnya. Dengan sikap tidak disiplin kerja para pegawai, atasanpun memberikan teguran berupa teguran tertulis dan lisan bagi pegawai yang melanggar ketentuan-ketentuan yang berlaku. Dimana pegawai yang tidak masuk kerja selama 5 hari dikenakan teguran lisan kemudian jika lebih dari 5 hari, maka mendapatkan teguran tertulis. Walaupun sudah ada sanksi yang diberikan kepada pegawai yang melanggar aturan akan tetapi masih banyak juga pegawai yang menghiraukan teguran tersebut serta melakukan secara terus menerus.

Walaupun demikian ada juga ditemui pegawai yang hadir tepat waktu dan mengikuti ketentuan-ketentuan yang berlaku seperti masuk kerja, menaati jam kerja dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Lebih lanjut peneliti mendapatkan data rekapitulasi kedisiplinan kerja pegawai yang tergambar pada tabel dibawah ini :

Tabel 1. Data Rekapitulasi Disiplin Kerja UPT Puskesmas Padang Bulan Di bulan Desember 2022- Maret Tahun 2023

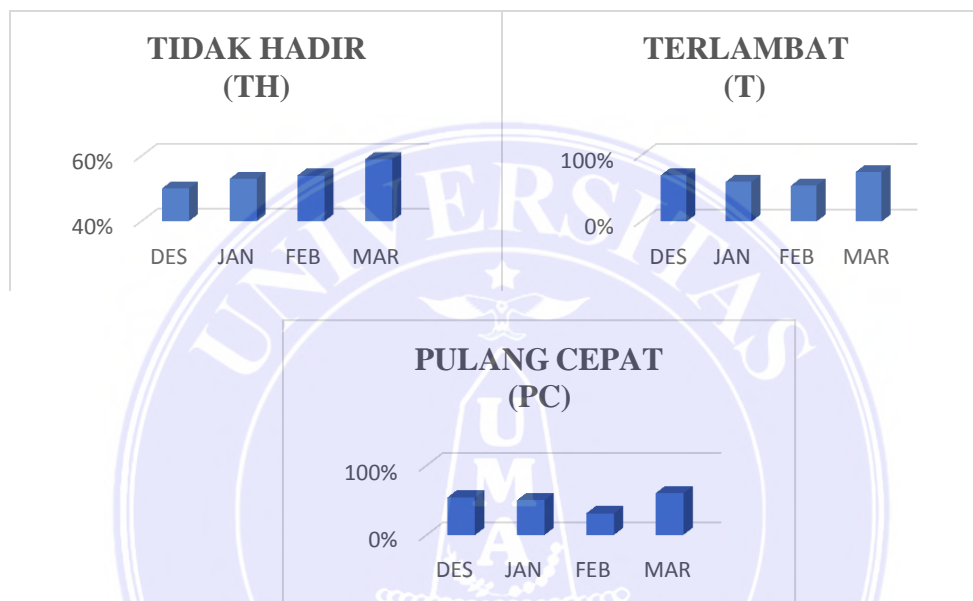
No	PELANGGARAN KEDISIPLINAN	DES	JAN	FEB	MAR	RATA-RATA
1	TIDAK HADIR (TH)	50%	53%	54%	59%	52%
2	TERLAMBAT (T)	70%	60%	54%	75%	63%
3	PULANG CEPAT (PC)	54%	50%	31%	60%	48%

Berdasarkan data rekapitulasi yang tidak taat aturan dari bulan Desember-Maret Tahun 2023. Dapat disimpulkan bahwa persentase ketidakhadiran pegawai sebanyak 52% yang mendapatkan hukuman disiplin ringan berupa teguran tertulis

dan teguran lisan. Pegawai yang terlambat masuk kerja ada 63% dan pegawai yang pulang cepat sebanyak 48%.

Dari data diatas, dapat digambarkan melalui diagram grafis seperti gambar pada berikut ini :

Grafik 1. Data Rekapitulasi Disiplin Kerja UPT Puskesmas Padang Bulan Di bulan Desember 2022- Maret Tahun 2023



Jadi dapat disimpulkan bahwa pelanggaran-pelanggaran yang terjadi setiap bulannya mulai dari tidak hadir, masuk kerja dan pulang lebih awal setiap bulannya menunjukkan adanya fluktuasi.

Sejalan dengan observasi yang dilakukan dengan data-data rekapitulasi yang ada dan data wawancara juga menunjukkan hal yang sama. Penulis melakukan wawancara didalam ruang-ruangan kerja para pegawai. 2 pegawai diruangan farmasi memberitahu bahwa masih ada rekan kerja mereka yang kurang disiplin dalam waktu bekerja dan pegawai tidak mengenakan seragam yang telah ditentukan. Kemudian penulis juga melakukan wawancara kepada 2 orang pegawai yang bekerja dibagian laboratorium menunjukkan hal yang sama, bahwa

kedisiplinan disana masih kurang, diketahui banyak pegawai yang sering mangkring di jam-jam kerja, dan mengajak rekan kerja yang lain untuk bergabung dikantin selama jam kerja akibat dari kemangkringan pegawai membuat pasien sering kesal dengan sikap pegawai puskesmas padang bulan.

Selanjutnya penulis juga melakukan wawancara diruangan poli gigi, ruangan poli umum, ruangan poli kia, ruangan gizi dan ruangan fisiorapi. Dan pegawai mengatakan hal yang sama bahwa banyak pegawai yang melakukan kecurangan dalam bekerja, seperti melakukan absensi dibantu oleh rekan kerjanya, kemudian pulang sering lebih awal padahal pasien masih ada, kemudian mengerjakan laporan tidak tepat waktu, sehingga kapus atau kepala puskesmas sering menegur cara kerja mereka dikarenakan tidak disiplin. Akan tetapi pegawai yang bekerja diruangan Administrasi, ruangan pronkes (promosi kesehatan) dan ruangan pelayanan khusus HIV mengatakan hal yang berbeda, mereka mengatakan khusus untuk ruangan mereka itu selalu datang tepat waktu, mengikuti setiap aturan-aturan yang berlaku dan tidak pernah ditegur oleh kepala puskesmas. Hal tersebut juga didukung oleh kepala puskesmas dan bagian tata usaha bahwa dari data yang masuk, masih banyak ditemukan pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja seperti terlambat masuk kerja, tidak ada dilokasi selama jam kerja, berada dikantin pada saat jam kerja, pulang lebih awal dari ketentuan jam kerja, tidak bertanggung jawab atas pekerjaannya sendiri bahkan pegawai yang lain yang mengerjakan tugas pegawai tersebut. Kemudian tata usaha mendapati pegawai yang saling bekerjasama membantu pegawai untuk berbuat curang., dan hanya beberapa bagian ruangan yang memiliki kedisiplinan baik Akan tetapi pegawai yang bekerja diruangan Administrasi, ruangan pronkes (promosi kesehatan) dan ruangan

pelayanan khusus HIV mengatakan hal yang berbeda, mereka mengatakan khusus untuk ruangan mereka itu selalu datang tepat waktu, mengikuti setiap aturan-aturan yang berlaku dan tidak pernah ditegur oleh kepala puskesmas.

Hasil wawancara diatas menunjukkan beberapa ciri-ciri ketidak disiplin kerja pada pegawai. Ciri-ciri tersebut terlihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat, menitipkan absen kepada rekan kerja, sering tidak hadir, berada dikantin pada saat jam kerja, datang tidak tepat waktu, pulang lebih awal, serta tidak bertanggung jawab atas pekerjaan. Akibat dari pegawai yang tidak disiplin tersebut berdampak pada kenyamanan pasien, pasien sering menunggu terlalu lama untuk ditanganin. Walaupun sudah ada teguran yang diberikan pimpinan kepada pegawai akan tetapi masih ada juga yang melanggar. Beberapa pegawai ditegur mau berubah dan ada juga yang tidak berubah serta mengulangi kesalahan yang sama. Semua tergantung pada pengendalian diri individu masing-masing, mau tidaknya mematuhi setiap aturan yang berlaku di instansi tersebut.

Salah satu faktor yang mendorong disiplin kerja adalah *locus of control* (Salim et al., 2020), karena dengan *locus of control* seseorang akan bertindak dan dapat mengendalikan diri serta menjaga diri pada hal-hal positif (Ahlin & Lobo, 2015). Disiplin kerja merupakan sesuatu yang bersifat positif, melalui *locus of control* seseorang akan memiliki orientasi untuk menjaga perilaku positif tersebut. Istilah *locus of control* dapat dianggap sebagai kombinasi dari nilai-nilai seseorang, kepercayaan, pengalaman masa lalu, dan pengaruh budaya kehidupan dan perilaku seseorang (Gangai et al., 2016). Retnoningsih et al. (2016) menyatakan *locus of control* akan menunjukkan bagaimana seseorang memandang keterkaitan antara perbuatan yang dilakukan dengan hasil atau akibatnya. Oleh karena itu *locus of*

control disebut juga sebagai pusat kendali dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Penelitian Hasibuan dan Al Musadieq (2017) dan Rosyadi et al. (2018) mengungkapkan bahwa *locus of control* akan berhubungan dengan disiplin kerja. Menurut Duffy dan Atwarer (2005) *locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya.

Maka dari itu dengan adanya perilaku disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) di puskesmas padang bulan di duga memiliki *Locus of control* karena semakin tinggi *locus of control* yang dimiliki individu maka akan semakin tinggi juga disiplin kerjanya

Berdasarkan uraian di atas dan wawancara yang telah dilakukan penulis berminat untuk meneliti perihal Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di UPT Puskesmas Padang Bulan”.

1.2. Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di puskesmas padang bulan?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris guna mengetahui hubungan antara *locus of control* dengan kedisiplinan kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di puskesmas padang bulan.

1.4. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis dalam penelitian yang diajukan ini adalah “adanya hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* dengan disiplin kerja.

Semakin tinggi *locus of control* pegawai maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai, dan sebaliknya makin rendah *locus of control* pegawai maka rendah pula disiplin kerja pegawai tersebut.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan teoritis di bagian ranah psikologi dalam bidang industri dan organisasi mengenai *locos of control* dengan disiplin kerja.

1.5.2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini mencakup 3 hal yaitu bagi peneliti, bagi pegawai dan bagi instansi.

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan awal konteks penulisan ilmiah yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memperbanyak penelitian-penelitian lanjutan yang bisadilakukan.
- b. Bagi Pegawai, penelitian ini diharapkan bermanfaat sebagai bahan informasi mengenai pentingnya mengetahui *locus of control* yang dimiliki oleh pegawai agar bisa meningkatkan disiplin kerja pada pegawai.
- c. Bagi Instansi, penelitian ini diharapkan sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan disiplin pada pegawai Aparatur Sipil Negara

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2015) disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik tertulis maupun tidak tertulis. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2019) mengatakan disiplin kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi, sedangkan disiplin kerja yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan kerja diartikan bilamana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada hakikatnya, pendisiplinan merupakan tindakan yang dilakukan pegawai dengan bersikap tanggung jawab atas pekerjaan yang dilakukan.

Lebih lanjut menurut Setiawan (2013) disiplin kerja adalah pegawai yang taat aturan yang berlaku 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. Dengan demikian, bila peraturan dan ketetapan yang ada dalam organisasi itu diabaikan atau

sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya bila pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan atau organisasi, menggambarkan adanya kondisi disiplin kerja yang baik (dalam Sutrisno, 2019).

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran adanya kepatuhan seseorang terhadap aturan atau peraturan yang berlaku dalam organisasi yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik itu tertulis maupun tidak tertulis. Adapun aturan dan peraturan 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.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pembentukan perilaku Menurut Kurt Lewin (dalam Amiruddin, 2019) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

a. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang sikap diharapkan tercermin dalam perilaku. Menurut Kreitner dan Kinicki (2014) yang dialih bahasakan oleh Biro Bahasa Alkemis mengemukakan bahwa

locus of control merupakan salah satu variabel kepribadian. Menurut Rotter *locus of control* menggambarkan keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Sumber penentu ini berasal dari *internal (internal locus of control)* atau *eksternal (external locus of control)*. *Internal locus of control* merupakan cara dimana seseorang yakin kontrol terhadap peristiwa berasal dari kemampuannya, selain itu individu yang memiliki *internal locus of control* juga memahami bahwa hasil yang mereka peroleh tergantung pada seberapa banyak usaha yang mereka lakukan. *Locus of control external* merupakan cara dimana seseorang yakin kontrol terhadap peristiwa berasal dari luar dirinya seperti faktor keberuntungan, nasib atau takdir. (Ghufron &Risnawita, 2012).

Menurut Helmi (Ghufron &Risnawita, 2012) terdapat tiga faktor penyebab disiplin kerja, antara lain;

1. Disiplin karena kepatuhan. Kepatuhan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan untuk mendapat reaksi positif dari atasan. Sebaliknya, jika pengawas tidak berada di tempat kerja, disiplin ini tidak tampak. maka diperlukan adanya pusat pengendalian diri dalam mentaati kepatuhan.
2. Disiplin karena identifikasi. Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman pada atasan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi. Pegawai yang menunjukkan disiplin terhadap aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasan. Penghormatan dan

penghargaan pegawai pada pemimpin disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya.

3. Disiplin karena internalisasi. Disiplin kerja pada tingkat ini dapat terjadi karena pegawai mempunyai sistem nilai yang menjunjung tinggi nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang dikategorikan telah mempunyai disiplin diri.

b. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan proses belajar terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif, maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

c. Faktor moral

Faktor moral adalah keadaan psikologis yang menunjukkan ketergantungan seseorang pada kelompoknya dalam rangka memperoleh kepuasan dan rasa aman. moral yang tinggi pada hakekatnya menunjang disiplin yang baik, sehingga pembinaan moral meliputi pemupukan disiplin.

d. Faktor kepemimpinan

Pengikat dan pengendali kehidupan kesatuan adalah disiplin dan system hirarkis, karena itu kebebasan individu dikurangkan. Dalam hal ini kekuatan pimpinan kepada pemimpinnya yang dinyatakan dalam kewibawaan menciptakan system kesatuan yang harmonis dan terarah tanpa menimbulkan akibat yang merugikan terhadap pegawai.

Sedangkan menurut Singodimejo (dalam Sutrisno, 2017), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi lembaga akan tetapi, bila ia merasa kompensasi yang diterimanya jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha untuk mencari tambahan penghasilan lain di luar, sehingga sering menyebabkan ia sering minta izin keluar.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Dalam perusahaan atau organisasi keteladanan pimpinan sangat penting sekali karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin kerja bagi dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam organisasi bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja, karena pimpinan masih menjadi panutan pegawai dalam organisasi.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam organisasi, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin kerja tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai

dengan kondisi dan situasi. Para pegawai akan melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diberitahukan kepada mereka. Oleh karenanya, disiplin dapat ditegakkan di organisasi bila ada aturan tertulis yang disepakati bersama.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Apabila ada seorang pegawai yang melanggar kedisiplinan kerja, maka harus ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua pegawai akan benar-benar terhindar dari sikap seenak sendiri dalam organisasi. sebaliknya, bila pimpinan tidak dapat mengambil tindakan, padahal sudah jelas ada pelanggaran peraturan, maka akan mengakibatkan para pegawai yang melanggar tidak jera dengan perbuatannya. Selain itu, sikap pimpinan yang seperti itu akan menyebabkan organisasi lain menjadi enggan mematuhi peraturan yang ada.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Artinya bahwa dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Untuk sebagian pegawai yang paham akan makna kedisiplinan mungkin mereka tidak perlu pengawasan, akan tetapi

pegawai lainnya terkadang masih perlu dipaksa agar mematuhi peraturan. Dalam organisasi orang yang paling tepat melakukan pengawasan adalah pimpinan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Bahwa individu yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lainnya. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, tetapi mereka juga membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang dapat memberikan perhatian cukup kepada pegawainya akan menciptakan disiplin kerja yang baik.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin
Pimpinan harus memiliki aturan-aturan dalam menegakkan disiplin kerja untuk pegawainya, agar terciptanya kedisiplinan dilingkungan kerja.

Berdasarkan faktor-faktor disiplin kerja tersebut, dapat disimpulkan bahwa pembentuk perilaku disiplin kerja yaitu : faktor kepribadian, lingkungan, moral, keteladanan pimpinan, besar kecilnya pemberian kompensasi, aturan pasti kedisiplinan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan disiplin kerja.

2.1.3. Aspek-Aspek Kedisiplinan Kerja

Menurut Robbins (dalam Kristanti & Lestari, 2019) terdapat tiga aspek disiplin kerja yaitu:

a. Disiplin waktu

Disiplin waktu di sini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin peraturan-peraturan maupun tata tertib

Peraturan-peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan di sini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan seperti menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan

c. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan supaya berjalan dengan lancar.

Adapun aspek-aspek dari disiplin kerja oleh Soejono (2000). Disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor yang sekaligus sebagai indikator dari disiplin kerja yaitu:

a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Memiliki sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan agar dapat

mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Disiplin kerja ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan melakukan dengan hati nurani untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala aturan yang berlaku.

e. Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal atau identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab, ketaatan terhadap aturan kantor, dan pegawai memakai seragam kantor dengan baik.

2.1.4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2015) mengemukakan ciri-ciri disiplin kerja yaitu :

- a. Datang ke kantor dengan terarur dan taat pada aturan
- b. Berpakaian serba baik pada tempatnya
- c. Menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati
- d. Menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor/organisasi

Menurut Sunyoto (2013) ciri-ciri disiplin kerja sebagai berikut:

- 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.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri disiplin kerja pegawai adalah adanya ketaat pada aturan, berpakaian dengan baik, menggunakan perlengkapan dengan hati-hati, menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan, adanya hasrat untuk mengikuti norma yang berlaku, dan adanya perilaku yang terkendali.

2.1.5 Indikator-Indikator Kedisiplinan

Menurut Hasibuan (2016) indikator disiplin kerja adalah :

- a) Mematuhi semua peraturan organisasi

Dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua peraturan organisasi yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kenyamanan dan kelancaran bekerja dapat terbentuk.

- b) Penggunaan waktu secara efektif

Waktu bekerja yang diberikan perusahaan atau organisasi diharapkan dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya oleh individu untuk mengejar target yang diberikan perusahaan atau organisasi kepada individu dengan tidak terlalu banyak membuang waktu yang ada didalam standar pekerjaan.

- c) Tanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas

Tanggung jawab yang diberikan kepada individu apabila tidak sesuai

dengan jangka waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi maka pegawai telah memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

d) Tingkat absensi

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai, semakin tinggi frekuensi kehadiran atau rendahnya tingkat kemangkiran pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Harlie (dalam Setiawan, 2013) indikator-indikator disiplin kerjadiantaranya sebagai berikut:

- a. Selalu hadir tepat waktu
- b. Selalu mengutamakan presentase kehadiran
- c. Selalu mentaati ketentuan jam kerja
- d. Selalu mengutamakan jam kerja yang efisien dan efektif
- e. Memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya
- f. Memiliki semangat kerja yang tinggi
- g. Memiliki sikap yang baik
- h. Selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja

Dapat disimpulkan bahwa indikator kedisiplinan kerja yaitu: mematuhi peraturan organisasi, penggunaan waktu secara efektif, tanggung jawab dalam pekerjaan, mengutamakan kehadiran, hadir tepat waktu, mentaatin ketentuan kerja, memiliki keterampilan, memiliki semangat kerja, sikap yang baik dan juga kreatif.

2.1.6. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Siagian (dalam Sutrisno, 2019) dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin kerja berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada pegawai. Bentuk disiplin kerja yang baik akan

tercermin pada suasana, yaitu :

- a. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para pegawai dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas dengan sebaik- baiknya.
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan pegawai.
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja pada pegawai

Sedangkan menurut Handoko (2010) mengatakan ada 3 jenis kegiatan pendisiplinan kerja yaitu:

a. Disiplin *preventif*

Kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti standar dan aturan sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin *korektif*

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sebagai contoh tindakan ini dapat berupa peringatan atau skorsing. Adapun sasaran tindakan pendisiplinan adalah untuk memperbaiki pelanggaran dan untuk mencegah para pegawai yang lain supaya tidak melakukan hal yang serupa.

c. Disiplin *progresif*

Disiplin progresif adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Misalnya, teguran secara lisan oleh pengawasan, teguran tertulis dengan catatan dalam file personalia, skorsing, diturunkan pangkatnya, atau dipecat.

Dari uraian diatas menurut para ahli, dapat disimpulkan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu : tingginya rasa kepedulian, tingginya rasa semangat dan gairah, besarnya rasa tanggung jawab, berkembangnya rasa memiliki, disiplin *preventif*, disiplin *korektif* dan disiplin *progresif*.

2.2 Locus Of Control

2.2.1. Pengertian Locus of Control

Locus of control merupakan salah satu konsep kepribadian individu dalam perilaku keorganisasian. Konsep dasar *locus of control* diambil dari teori pembelajaran sosial yang dikembangkan oleh Rotter. Menurut Rotter (dalam Gufron & Risnawita, 2011) *locus of control* adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya. Menurut Lavenson (Soleh, Burhani & Atmasari, 2020) *locus of control* adalah keyakinan individu mengenai sumber penyebab dari peristiwa-peristiwa yang dialami hidupnya. Seseorang dapat menyakini dirinya mampu mengatur hidupnya dan bisa juga seseorang memiliki keyakinan terhadap faktor nasib, keberuntungan, atau kesempatan yang mempengaruhi hidupnya.

Menurut Robbins (2015) *locus of control* adalah tingkat di mana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri yang disebabkan oleh faktor *internal* dan juga faktor *eksternal*. Faktor *internal* adalah individu yang

yakin bahwa mereka merupakan pemegang kendali atas apapun yang terjadi pada diri mereka, sedangkan faktor *eksternal* adalah individu yang yakin bahwa apapun yang terjadi pada diri mereka dikendalikan oleh kekuatan luar seperti keberuntungan dan kesempatan.

Berdasarkan pandangan beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *locus of control* adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya yang disebabkan oleh kendali dirinya dan kendali di luar dirinya.

2.2.2. Orientasi *Locus Of Control*

Menurut Rotter (dalam Ghufron & Risnawita, 2010) *locus of control* dibagi menjadi dua dimensi, yaitu

A. *Locus of control eksternal*

Menurut Rotter menyatakan bahwa *locus of control eksternal* adalah sejauh mana seseorang mengharapkan dan meyakini bahwa *reinforcement* atau hasil yang ada dipengaruhi oleh kesempatan, atau keberuntungan, takdir, kekuatan lain atau hal-hal yang tidak menentu atau tidak dapat dikontrol. Orang seperti ini yakin bahwa dirinya tidak memiliki kontrol penuh atas apa yang terjadi dalam hidupnya. Orang yang memiliki *locus of control eksternal* mempercayai bahwa sesuatu yang terjadi di dalam hidupnya dipengaruhi oleh kekuatan diluar dirinya. Ketika orang dengan *locus of control eksternal* mencapai kesuksesan atau kegagalan maka akan beranggapan bahwa semua itu terjadi bukan karena dirinya.

B. *Locus of control internal*

Bahwa *locus of control internal* adalah sejauh mana seseorang

mengharapkan dan meyakini bahwa sebuah *reinforcement* atau hasil dari perilaku mereka adalah tergantung pada perilaku atau karakteristik personal mereka sendiri. Orang yang memiliki *locus of control internal* yakin bahwa dirinya bertanggung jawab dan memiliki kontrol atas kejadian-kejadian yang dialaminya. Individu dengan *locus of control internal* meyakini bahwa kesuksesan atau kegagalannya merupakan buah dari perilakunya sendiri. Saat ia sukses dalam pekerjaan, maka sangat mungkin bahwa ia akan beranggapan dirinya memang memiliki skill yang baik dan karena ia sudah bekerja keras. Begitu pula saat mengalami kegagalan, ia akan beranggapan bahwa usaha yang dilakukannya mungkin belum maksimal sehingga tidak mencapai tujuan yang diinginkan.

Jadi, dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat dua macam *locus of control* yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*, seseorang dapat dikatakan memiliki *locus of control internal* bila orang tersebut memiliki keyakinan yang kuat bahwa dirinya dapat mengontrol dan mengatur semua peristiwa yang akan terjadi. Seseorang dapat dikatakan memiliki *locus of control eksternal* apabila orang tersebut tidak memiliki keyakinan yang kuat bahwa dirinya dapat mengontrol semua yang akan terjadi pada dirinya, namun orang lain dan nasib yang mengontrol kejadian yang menimpanya.

2.2.3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Locus Of Control

Faktor pembentuk *locus of control* secara umum, *locus of control* terbentuk melalui hubungan dengan keluarga dan perkembangan manusia yang dimiliki individu. Interaksi anak dan orang tua yang hangat, *fleksibel* akan menghasilkan

anak yang berorientasi ke *internal*, bila dibandingkan dengan orang tua yang menolak, memusuhi dan mendominasi dalam segala sesuatu. Sering tidaknya orang tua berada dirumah ikut pula mempengaruhi terbentuknya *locus of control*. Anak-anak yang orang tuanya sering tidak berada dirumah lebih *eksternal* bila dibandingkan dengan orang tua yang sering dirumah. Selain itu perkembangan *locus of control* kearah *internal* terjadi dengan bertambah usia seseorang. Bahwa semakin dewasa usia maka *locus of control* berkembang kearah *internal* dan stabil pada usia paruh baya. Hal ini disebabkan karena semakin bertambahnya kemampuan persepsi sehingga memungkinkan mereka melakukan penyesuaian terhadap model-model penalaran logis yang menyangkut sebab-akibat yang terjadi antara perilaku dan motivasi yang melatar belakanginya (Gufron & Risnawati, 2010). Sependapat dengan pendapat Rotter dan para ahli yang mengatakan bahwa usia mempengaruhi *locus of control* yang dimiliki individu. Ditunjukkan dengan *locus of control Internal* akan meningkat seiring dengan bertambahnya usia. Hal ini berkaitan dengan tingkat kematangan berpikir dan kemampuan mengambil keputusan. Dimana teori Rotter menitik beratkan pada penelitian kognitif terutama persepsi sebagai penggerak tingkah laku dan tentang bagaimana tingkah laku dikendalikan dan diarahkan melalui fungsi kognitif.

2.2.4. Aspek-Aspek Locus of Control

Pada tahun 1966 Rotter merupakan pakar yang pertama kali memperkenalkan konsep *locus of control* dan melihat bahwa *locus of control* sebagai hal yang bersifat *unidimensional* (*internal* dan *eksternal*). Adapun aspek internal yaitu kemampuan, minat, dan usaha. Aspek eksternal terdiri dari nasib, keberuntungan, social ekonomi, dan pengaruh orang lain. Kemudian pada tahun

1981, Levenson mengembangkan konsep *locus of control* dari Rotter dan membaginya menjadi tiga yaitu: *internalisasi (internality)*, *powerfull other*, dan *chence*. Menurut model Levenson, seseorang dapat memunculkan masing-masing *locus of control* secara independen dalam waktu yang sama. Levenson (dalam Akram hiddiq & Harlina, 2018) mengungkapkan bahwa individu yang memiliki orientasi kearah *locus of control internal* dalam hal ini internalisasi (*internality*) akan memiliki keyakinan yang kuat bahwa semua kejadian atau peristiwa yang terjadi pada dirinya ditentukan oleh usaha, minat dan kemampuannya sendiri. Individu yang memiliki orientasi pada *locus of control eksternal* dapat dikelompokkan menjadi dua katagori, yaitu individu yang meyakini bahwa kehidupan dan peristiwa yang mereka alami ditentukan oleh orang-orang yang berkuasa yang berada disekitarnya (*powerfull other*), dan individu yang meyakini bahwa kehidupan dan peristiwa yang mereka alami ditentukan oleh takdir, nasib keberuntungan serta adanya kesempatan (*chence*).

Jadi dari uraian diatas, aspek-aspek dari *locus of control* dibagi menjadi tiga bagian antara lain adalah:

A. *Internality*

Keyakinan yang kuat bahwa semua kejadian atau peristiwa yang terjadi pada diri seseorang ditentukan oleh 3 Aspek yaitu : kemampuan individu, minat individu dan usaha individu.

B. *Powerfull other*

Keyakinan seseorang bahwa semua kejadian atau peristiwa yang menimpa dirinya ditentukan oleh orang-orang yang lebih berkuasa yang berada disekitar.

C. Chance

Keyakinan seseorang bahwa kehidupan dan peristiwa yang mereka alami ditentukan oleh takdir, nasib keberuntungan serta adanya kesempatan

Menurut Rotter (dalam Ghufron & Risnawita 2012). *Locus of control* dibedakan atas dua Aspek yaitu *locus of control internal* dan *locus of control eksternal*

1. Aspek *internal* individu yang memiliki aspek *internal* percaya bahwa hasil dan perilaku mereka disebabkan faktor dalam dirinya. mereka selalu menghubungkan suatu peristiwa dengan faktor dalam dirinya. Aspek *locus of control internal* diantaranya yaitu : kemampuan, minat, dan usaha.
 - a. Kemampuan individu yang memiliki *locus of control internal* percaya pada kemampuan yang dimiliki. Kesuksesan dan kegagalan sangat dipegaruhi oleh kemampuan mereka.
 - b. Minat individu yang memiliki *locus of control* memiliki minat yang lebih besar terhadap control perilaku, peristiwa dan tindakan mereka.
 - c. Usaha individu yang memiliki *locus of control internal* bersikap pantang menyerah dan berusaha semaksimal mungkin untuk mengontrol perilaku mereka.
2. Aspek *eksternal* seseorang yang memiliki *locus of control eksternal* mempercayai bahwa hasil yang diperoleh olehnya berasal dari faktor luar dirinya. Faktor aspek eksternal diantaranya nasib, keberuntungan, social ekonomi, dan pengaruh orang lain.

- a. Nasib individu yang memiliki *locus of control eksternal* percaya akan firasat baik dan buruk. Mereka menganggap kesuksesan dan kegagalan yang mereka peroleh sudah ditakdirkan dan mereka tidak dapat mengubah kembali peristiwa yang telah terjadi.
- b. Keberuntungan individu yang memiliki *locus of control eksternal* menganggap bahwa setiap orang memiliki keberuntungan dan mereka sangat memercayai adanya keberuntungan.
- c. Social ekonomi individu yang memiliki *locus of control eksternal* bersifat matrealistic dan menilai orang berdasarkan tingkat kesejahteraannya.
- d. Pengaruh orang lain, individu yang memiliki *locus of control eksternal* menganggap bahwa orang yang memiliki kekuasaan dan kekuatan yang lebih tinggi mempengaruhi perilaku mereka dan sangat mengharapkan bantuan dari orang lain.

Berdasarkan uraian diatas aspek *locos of control* dibagi menjadi 2 yaitu aspek *internal* (minat, usaha, dan kemampuan individu). Adapun aspek *eksternal* (*powerfull other, chence*, nasib individu, keberuntungan individu, social ekonomi individu, dan adanya pengaruh orang lain).

2.2.5. Ciri-Ciri Locus Of Control

Menurut Rotter (Ghufron & Risnawita, 2012) *locus of control* terdiri dari dua macam *internal dan eksternal*, adapun ciri-cirinya sebagai berikut:

1. Ciri-ciri *locus of control internal* sebagai berikut:

- a Merasa mampu untuk mengatur segala tindakan, perbuatan dan lingkungannya

- b. Rajin, ulet, mandiri dan tidak mudah terpengaruh begitu saja terhadap pengaruh dari luar
- c. Lebih tanggung jawab terhadap kesalahan dan kegagalannya
- d. Lebih efektif dalam menyelesaikan tugas
- e. Memiliki kepercayaan tinggi akan kemampuan dirinya

2. Ciri-ciri *locus of control eksternal* sebagai berikut:

- a. Lebih pasrah dan bersikap *comforming* dengan lingkungan
- b. bahwa perbuatannya kecil berpengaruh terhadap kejadian yang akan dihadapi, baik untuk menjalani situasi yang tidak menyenangkan maupun dalam usaha untuk mencapai tujuan
- c. Kurang bertanggung jawab terhadap kesalahan yang diperbuat
- d. Kurang percaya diri terhadap kemampuannya
- e. Cenderung mengandalkan pada orang lain

Menurut Setiawan dan Suhendah (2016) ciri-ciri *locus of control* adalah :

1. *Locus of control internal* memiliki ciri-ciri yaitu :

- a. Memiliki kepercayaan tinggi terhadap kemampuan sendiri
- b. Individu akan meningkatkan harapannya
- c. Lebih efektif mengerjakan tugas
- d. Merasa memiliki kemampuan untuk mengatur segala tindakan perbuatan dan lingkungan
- e. Lebih bertanggung jawab terhadap kesalahan dan kegagalan
- f. Kurang menjelaskan arti terhadap tujuan kegagalan yang terjadi pada individu

2. *Eksternal locus of control* memiliki ciri-ciri yaitu :
 - a. Cenderung mengandalkan orang lain
 - b. Kurang percaya diri terhadap kemampuan sendiri
 - c. Kurang bertanggung jawab terhadap kesalahan dan perbuatannya
 - d. Lebih pasrah dan bersikap *comfroming* dengan lingkungan

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri *locus of control internal* adalah merasa mampu untuk mengatur segala tindakan perbuatan dan lingkungannya, rajin, ulet, mandiri, lebih bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas. Sedangkan *locus of control eksternal* cenderung mengandalkan orang lain, kurang percaya diri terhadap kemampuan sendiri, kurang bertanggung jawab terhadap kesalahan dan perbuatannya, bersikap lebih pasrah.

2.2.6. Karakteristik Locus Of Control

Karakteristik *locus of control internal*, menurut (Ghufron & Risnawita 2012) menjabarkan antara lain: suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu berusaha untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dikerjakan kalau ingin berhasil.

Menurut Crider (2003) perbedaan karakteristik antara *locus of control internal* dan *eksternal* adalah sebagai berikut :

- 1) *Locus of control internal* yaitu : Suka bekerja keras, memiliki insiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

- 2) *Locus of control external* yaitu : Kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan. Lebih mudah dipengaruhi dan tergantung pada petunjuk orang lain.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karakteristik dari *locus of control internal* yaitu : suka bekerja keras, memiliki inisiatif yang tinggi, selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah, selalu berusaha untuk berfikir seefektif mungkin, selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dikerjakan kalau ingin berhasil. Sedangkan karakteristik dari *locus of control eksternal* yaitu kurang memiliki inisiatif, mudah menyerah, kurang suka berusaha karena mereka percaya bahwa faktor luarlah yang mengontrol, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit korelasi antara usaha dan kesuksesan.

2.3. Hubungan *Locus Of Control* Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai

Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa *locus of control* akan berhubungan dengan disiplin kerja. Menurut Duffy dan Atwarer (2005) *locus of control* adalah sumber keyakinan yang dimiliki oleh individu dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi baik itu dari diri sendiri ataupun dari luar dirinya. Salah satu faktor yang mendorong disiplin kerja adalah *locus of control* (Salim et al., 2020), karena dengan *locus of control* seseorang akan bertindak dan dapat mengendalikan diri serta menjaga diri pada hal-hal positif (Ahlin & Lobo, 2015). Disiplin kerja merupakan sesuatu yang bersifat positif, melalui *locus of control* seseorang akan memiliki orientasi untuk menjaga perilaku positif tersebut.

Sejumlah penelitian menyimpulkan bahwa diperoleh adanya hubungan positif antara *locus of internal control* dengan disiplin kerja. sejalan dengan hasil penelitian oleh (Salim et al., 2020) Berjudul Hubungan *Locus Of Control Internal* Terhadap Kedisiplinan Satuan Brimob Polda Sumut Sumatera Utara, yang berjumlah 80 personel menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara *locus of internal control* dengan disiplin kerja. Yaitu dengan Hasil uji linieritas diketahui bahwa variabel *locus of control internal* dengan disiplin kerja berkorelasi linier ditunjukkan oleh koefisien linieritas F hitung sebesar $48.049 > F\text{-tabel sebesar } 3,11$ dan dapat dibandingkan dengan $p\text{-value} < 0,05$ ($0,00 < 0,05$). Simpulan yang didapat dari hasil penelitian tersebut adalah semakin tinggi *locus of internal control* maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Sebaliknya semakin sedikit *locus of internal control* maka semakin rendah disiplin kerjanya. *Locus of control internal* memberikan kontribusi terhadap disiplin kerja dengan *locus control internal* yang dimiliki individu mempengaruhi disiplin kerja personel.

Dapat dilihat juga dari hasil penelitian oleh (Hasibuan & Musadieq, 2017) Berjudul Pengaruh *Locus Of Control Internal* Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja di PT Pumpindo Ekamas Pratama dengan jumlah sampel sebesar 58 karyawan. Menunjukkan hasil bahwa *locus of control internal* (X1) dengan nilai thitung sebesar 2,262, *external locus of control* (X2) dengan nilai thitung sebesar 2,223 dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel moderasi pada penelitian ini dengannilai thitung sebesar 6,346. Hasil ini menunjukkan pengaruh *internal locus of control*, *external locus of control* dan kepuasan kerja terhadap disiplin kerja karyawan adalah signifikan (thitung > ttabel). Maka terdapat pengaruh yang

signifikan secara parsial antara *internal locus of control*, *external locus of control*, kepuasan kerja karyawan memiliki interaksi antara kedua variabel independen dengan variabel moderasi terhadap disiplin kerja karyawan di PT Pumpindo Ekamas Pratama. Simpulan dari penelitian ini adalah semakin tinggi *locus of internal control* maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Sebaliknya semakin sedikit *locus of internal control* maka semakin rendah disiplin kerjanya.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Irma, 2018) yang berjudul Pengaruh *Locus of Control* terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Buton tengah dengan jumlah sampel sebesar 114 karyawan. Menunjukkan hasil bahwa variabel *locus of control* berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. hal tersebut dibuktikan dengan teori bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah adanya *locus of control* terhadap disiplin kerja dengan nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($1,793 > 1,658$). Dilihat dari hasil penelitian bahwa pegawai kantor Pemerintahan Kota Malang yang memiliki *locus of control* dan disiplin kerja yang sedang sehingga dapat mempengaruhi terciptanya disiplin kerja yang baik. Simpulan dalam penelitian ini adalah adanya hubungan positif antara *locus of control* dengan disiplin kerja semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi *locus of control* dan jika *locus of control* rendah maka disiplin kerjanya rendah juga.

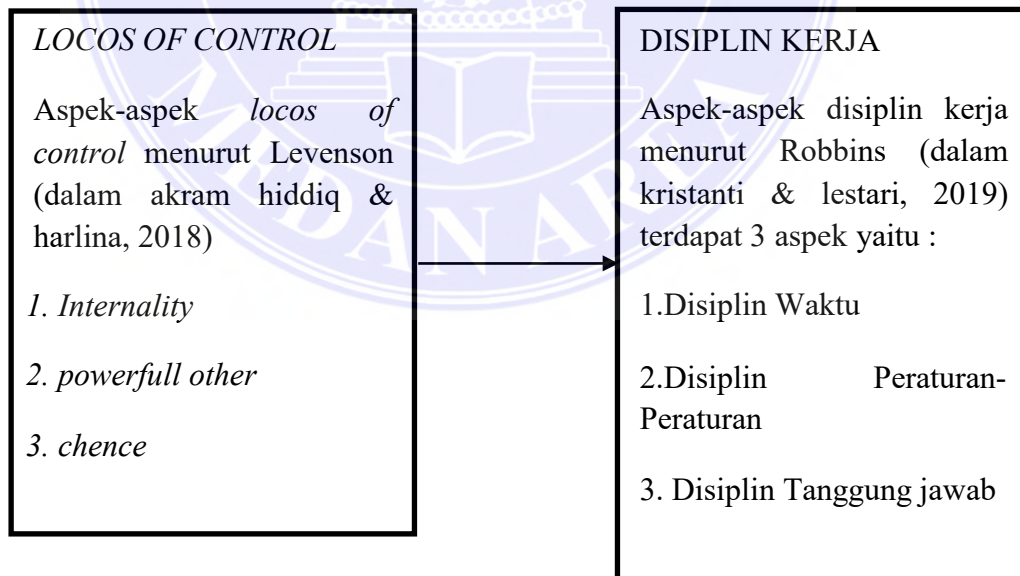
Dapat dilihat juga dari hasil penelitian oleh Istimiati Marfuah (2020) yang berjudul Hubungan Antara *Locus of control* Dengan Disiplin pada pegawai di pondok pesantren Daarul Mukhlisiin Ngawi. dengan jumlah sampel 145 pegawai. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh nilai koefisien korelasi (r_{xy}) sebesar = 0,456 dengan signifikansi (2-tailed) p value sebesar 0,00 ($p < 0,05$) yang berarti ada

hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* dan kedisiplinan. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi pula perilaku disiplin seseorang, dan juga semakin rendah *locus of control* maka semakin rendah pula perilaku disiplin seseorang.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, maka diduga ada hubungan *locos of control* yang dimiliki pegawai dengan disiplin kerja pegawai yang menunjukkan, semakin tinggi *locus of control* pegawai maka semakin tinggi kedisiplinan pegawai, dan sebaliknya makin rendah *locus of control* pegawai maka rendah pula disiplin pegawai tersebut.

2.4. Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran dalam suatu penelitian sangatlah penting karena akan dapat memberikan gambaran yang jelas antara variabel yang akan diteliti. Adapun kerangka pemikiran yang dikemukakan disini adalah :



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Padang Bulan Medan. Sebelum penelitian dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil di Upt Puskesmas Padang Bulan Medan, penulis terlebih dahulu mengunjungi lokasi penelitian untuk meminta izin kepada kepala puskesmas padang bulan pada tanggal 14 Maret. Kemudian penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 27-29 April 2023. Subjek yang ikut dalam penelitian ini adalah sebanyak 50 responden karna penulis menggunakan teknik *total sampling*. Penulis menyebarkan skala dengan bentuk hard copy kepada 50 Pegawai Negeri Sipil. Setelah penelitian selesai mengumpulkan hard copy selama 3 hari kemudian peneliti memberikan nilai pada setiap aitem-aitem pernyataan yang sudah dijawab oleh responden.

3.1.2 Bahan dan Alat

Adapun bahan dan alat yang pada saat pelaksanaan penelitian yaitu menggunakan kertas A4 untuk setiap aitem-aitem pernyataan, kemudian menggunakan pulpen dan setelah itu alat perekam suara yaitu handphone.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel dalam penelitian ini akan dibagi menjadi dua jenis variabel, yaitu variabel independent (*locos of control*) dan variabel dependen (disiplin kerja). Variabel- variabel yang digunakan dalam peelitian sebagai berikut

1. Variabel independent (X) : *Locus Of Control*
2. Variabel dependen (Y) : Disiplin Kerja

3.3. Defenisi Oprasional Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono, 2021) definisi operasional merupakan penentuan konstrak atau sifat yang akan dipelajari sehingga menjadi suatu variabel yang dapat diukur. Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Dalam penelitian ini terdapat dua variabel yang akan diteliti, yaitu *locus of control* dan disiplin kerja. Berikut penyelasannya:

3.3.1. Locus Of Control

Locus of Control adalah gambaran pada keyakinan seseorang mengenai sumber penentu perilakunya yang disebabkan oleh kendali dirinya dan kendali di luar dirinya. *Locos of control* dapat dilihat melalui tiga aspek yaitu : *Internality, powerfull other, chence*

3.3.2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran adanya kepatuhan seseorang terhadap aturan atau peraturan yang berlaku dalam organisasi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi atau atasan, baik itu tertulis maupun tidak. Pengumpulan data mengenai disiplin kerja dapat disusun berdasarkan tiga aspek disiplin kerja yaitu: Disiplin waktu, Disiplin peraturan-peraturan atau tata tertib, dan Disiplin tanggung jawab.

3.4. Populasi Dan Sampel Penelitian

3.4.1. Populasi Penelitian

Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil dipuskesmas Padang Bulan berjumlah 50 pegawai negeri sipil.

3.4.2. Sampel Penelitian

Sampel adalah objek yang akan diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmodjo, 2010). Menurut (Sugiyono, 2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pada penelitian ini jumlah sampel adalah 50 pegawai negeri sipil.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan Sampel dengan menggunakan jenis sampling pada penelitian ini adalah total sampling dimana teknik penentuan sampel dilakukan bila anggota populasi digunakan semua sebagai sampel. Hal ini dilakukan jika jumlah populasi kecil, kurang dari 100 orang atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil (Sugiyono, 2019).

3.5. Teknik Pengambilan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara yang dilakukan peneliti untuk mendapatkan data-data dari subjek yang diteliti mengenai permasalahan penelitian. Salah satu instrumen yang digunakan dalam teknik pengumpulan data yang diungkap melalui skala psikologi adalah deskripsi mengenai aspek kepribadian individu (Azwar, 2019). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah

skala psikologis yang terdiri dari 2 variabel yaitu skala disiplin kerja dan *skala locus of control*.

1. Disiplin kerja

Instrumen yang digunakan untuk variabel disiplin kerja dalam penelitian ini adalah diungkap melalui skala model likert yang disusun oleh penulis berdasarkan dari aspek-aspek kedisiplinan kerja yaitu : disiplin waktu, disiplin peraturan- peraturan atau tata tertib, dan disiplin tanggung jawab. Adapun jenis skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert dengan terdiri empat pilihan jawaban, yakni : SS (Sangat Setuju) nilainya 4, S (Setuju) nilainya 3, TS (Tidak Setuju) nilainya 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) nilainya 1.

Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (STS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

2. *Locus of control*

Alat ukur yang digunakan untuk mengukur *locus of control* adalah skala adaptasi milik rotter yang dikembangkan dan dirancang oleh Levenson (dalam Akram hiddiq & Harlina, 2018). Berdasarkan aspek-aspek *locus of control* yang terdiri dari 3 aspek indikator yaitu *internality, powerful-other dan chance*. Adapun nilai Validitas bersekitar antara 0,080 sampai dengan 0,683 dengan taraf signifikan 5% dan reabilitas menggunakan konsistensi internal Alpha Cronchbach dan diperoleh koefisien Alpha sebesar 0,775.

NO	Indikator	Nomor aitem	Jumlah
1	<i>Internality</i>	1,4,5,9,18,19,21,23	8
2	<i>Powerful-others</i>	3,8,11,13,15,17,20,22	8
3	<i>Chance</i>	2,6,7,10,12,14,16,24	8
Total			24

Bagi subjek yang mendapat skor tinggi dalam faktor tertentu memperlihatkan bahwa subyek mendukung pernyataan dan skala. Faktor internal ditentukan oleh besarnya skor yang diperoleh subjek untuk pernyataan pada factor internal. Sementara faktor eksternal ditentukan oleh besarnya hasil yang dicapai pada pernyataan- pernyataan *Powerfull-other* dan *Chance*.

Seluruh item dalam skala IPC *locus of control* merupakan *favourable* (positif), yang setiap aitemnya disusun dalam formt Likert yang disediakan 4 pilihan jawaban yaitu, SS (Sangat Setuju) nilainya 4, S (Setuju) nilainya 3, TS (Tidak Setuju) nilainya 2, dan STS (Sangat Tidak Setuju) nilainya 1.

3.5.1. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

Suatu alat ukur diharapkan dapat memberikan informasi sesuai yang diinginkan, oleh karena itu harus memenuhi persyaratan tertentu, terutama syarat validitas dan reabilitas dikarenakan kualitas alat ukur tersebut akan sangat menentukan baik tidaknya suatu penelitian. Menurut Azwar (2019) bahwa salah satu tolak ukur dalam sebuah penelitian yaitu terkait mengenai cara memperoleh data yang akurat dan objektif dimana kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya. Oleh karena itu, Azwar (2019) juga berpendapat bahwa alat ukur harus diuji terlebih dahulu untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas alat ukur. Dalam penelitian ini menggunakan dua pengujian, yaitu uji validitas item dan uji reliabilitas skala.

3.5.2. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang validitas yang dimaksud (Arikunto, 2010). Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dalam penelitian ini adalah teknik *korelasi Product Moment* dari *Pearson*, yakni dengan mendeklamasikan antara skor aitem dengan skor total ialah nilai yang diperoleh dari hasil penjumlahan semua skor total aitem korelasi antara skor aitem dengan skor total haruslah signifikan berdasarkan ukuran statistik tertentu, maka derajat korelasi dapat dicari dengan menggunakan koefisien dari *pearson*. Dalam uji validitas ini yaitu menggunakan batasan r tabel dengan signifikansi 0,05. Apabila nilai korelasi diatas 0,30 maka sampel dalam penelitian dianggap sudah mencukupi dan layak.

3.5.3. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data karena instrumen ini sudah baik. Instrumen yang sudah dapat dipercaya, yang reliabel akan menghasilkan data yang dipercaya juga. Apabila datanya memang benar sesuai dengan kenyataannya, maka berapa kali pun diambil tetap akan sama. Reliabilitas menunjuk pada tingkat keterandalan sesuatu. Reliabilitas artinya dapat dipercaya sehingga dapat di andalkan (Arikunto, 2010).

Menurut (Azwar, 2019), koefisien reliabilitas (r_{xy}) berada dalam rentang angka dari 0 sampai dengan 1,00. Sekalipun bila koefisien reliabilitas semakin tinggi mendekati angka 1,00 berarti pengukuran semakin reliabel. Namun dalam nyatanya pengukuran psikologi koefisien sempurna yang mencapai angka $r_{xx} = 1,00$ belum pernah dijumpai. dikatakan reabilitas jika Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$, maka item pertanyaan dalam skala dapat diandalkan (reliable). Apabila nilai *Cronbach's Alpha* $< 0,60$, maka item pertanyaan dalam skala tidak dapat diandalkan (not reliable). Analisis reliabilitas skala *locus of control* dengan disiplin kerja dapat memakai metode *Alpha Cronbach's*

3.6. Analisis Data

Penelitian ini metode analisis data yang peneliti gunakan adalah metode uji korelasi *Person Product Moment* yaitu suatu analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis hubungan antara satu variabel bebas (*locus of control*) dengan satu variabel terikat (disiplin kerja). Dengan bantuan analisis SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) for windows release 22.

3.6.1. Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian pada masing-masing variabel telah menyebar secara normal

3.6.2. Uji Linearitas

Uji Linearitas yaitu untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variable terikat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibuat maka dapat disimpulkan bahwa hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Padang Bulan yang ditunjukkan koefisien . Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,478$, dengan Signifikan $p = 0,001 < 0,050$. Artinya semakin tinggi *locus of control* maka semakin tinggi disiplin kerja dan sebaliknya semakin negatif *locus of control* maka semakin rendah disiplin kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di puskesmas padang bulan maka hipotesis yang diajukan diterima.
2. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa *locus of control* tergolong rendah dan disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Padang Bulan tergolong rendah juga. Hal ini didukung nilai rata-rata empirik *locus of control* 50,20 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 57,5. Adapun nilai SD nya adalah 5,894. Nilai rata-rata empirik disiplin kerja 71.70 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya 75 dan nilai SD nya 3,748.
3. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah $r^2 = 0,228$. Ini menunjukkan bahwa *locus of control* berdistribusi sebesar 22,8% terhadap disiplin kerja. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi *locus of control* pada Pegawai Negeri Sipil di Puskesmas Padang Bulan. Dengan demikian masih terdapat 77,2% kontribusi dari faktor lain dalam disiplin kerja seperti faktor lingkungan,

moral, keteladanan pimpinan, besar kecilnya pemberian kompensasi, aturan pasti kedisiplinan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan disiplin kerja.

5.2 Saran

1. Kepada para pegawai

Melihat adanya hubungan yang signifikan antara *locus of control* dengan disiplin kerja pada pegawai negeri sipil. Kiranya pegawai dapat memperbaiki kedisiplinan kerja pegawai, untuk memperbaiki disiplin kerja perlu diperhatikan beberapa hal yaitu : mengurangi kebiasaan yang negatif, melatih diri agar tetap disiplin dengan menciptakan lingkungan yang positif, mempergunakan waktu dengan baik dalam bekerja serta fokus pada apa yang ingin dicapai.

2. Saran untuk lembaga pemerintahan

Disarankan kepada lembaga puskesmas padang bulan untuk lebih meningkatkan pengawasan atau melakukan pemantauan secara rutin, berikan hukuman atau sanksi yang tegas kepada pegawai yang melanggar aturan, serta memberikan pelatihan kedisiplinan bagi pegawai agar lebih termotivasi dalam bekerja.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Supaya lebih mengembangkan tentang hubungan antara *locus of control* dengan disiplin kerja maka disarankan kepada peneliti selanjutnya yang ingin melanjutkan penelitian yang sama, maka peneliti selanjutnya disarankan untuk memfokuskan salah satu orientasi *Locus of control* yang

hendak diteliti, kemudian peneliti selanjutnya harus lebih memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja seperti faktor lingkungan, moral, keteladanan pimpinan, besar kecilnya pemberian kompensasi, aturan pasti kedisiplinan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan disiplin kerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Agung Setiawan. (2013). “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang”. *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol 1, No 4; Juli 2013.
- Ahlin, E. M., & Lobo, M. J. (2015). *Locus of Control Orientation: Parents, Peers, and Place*. *Journal of Youth and Adolescence*, 44(9), 1803–1818. <https://doi.org/10.1007/s10964-015-0253-9>.
- Akram Shiddiq Syaifullah, Harlina Nurtjahjanti (2018). Hubungan Antara Locus of Control Dengan Stress Kerja Pabrik Garmen PT ANTARA Sri Rejeki Volume 7 (Nomor 4), Halaman 284-289
- Allen, Bem. P. (2013). *Personality Theories: Development, Growth, and Diversity* 4th edition. *United States of America : Pearson Education Inc*, 293-294.
- Amiruddin. (2019). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kabupaten Biak Numfor. Pasuruan: Penerbit Qiara Media.
- Arikunto, Suharsimi (2010) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Azwar. (2019). *Metode Penelitian Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Crider, Andrew B. (2013). *Psychology*. Scott, Foresman & Company.
- Depkes, (2011) Dr. J. Leimena, *Peletak Konsep Dasar Pelayanan Kesehatan Primer(Puskesmas)*,<http://www.depkes.go.id/>.
- Duffy & Atwater (2015). *Psychology for living: Adjusment, Growth andBehaviour Today* (8th Edition). New Jersey: Pearson Prentice.
- Gangai, Mahakud, & Sharma, V. (2016). *Association between locus of control and job satisfaction in employees: A critical review*. *The International Journal of Indian Psychology*.
- Ghufron & Risnawita. (2012). *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Madia Gramedia. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. (2010). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.

- Hasibuan, B., & Musadieq, M. (2017). Pengaruh *Locus Of Control* Terhadap Disiplin Kerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Karyawan PT Pumpindo Ekamas Pratama). *Jurnal AdministrasiBisnis SI Universitas Brawijaya*, 45(1), 37–46.
- Hasibuan, Malayu SP. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara .193-195.
- Ichsan, Surianta, & Nasution. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan. *Jurnal DarmaAgung*, 28(2), 187. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>.
- Irma. (2018). Pengaruh *locus of control* terhadap Disiplin kerja Sekretariat Daerah (SETDA) Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Rezpublica* Vol. 1 No.1.
- Istimiyati Marfuah (2020). Hubungan locus of control dengan disiplin pada pegawai di pondok pesantren Daarul Mukhlisiin Ngawi. Surakarta : Fakultas Psikologi, Insitut Agama Islam Negeri Surakarta. *Jurnal Psikologi*, 2,136-142
- Kreitner R. & Kinicki A. (2015), *Perilaku Organisasi*, (6th edition).
- Kristanti, Desi & Ria Lestari Pangastuti. (2019). Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1991). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja* (Alih bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Pusekesmas. Jakarta.
- Munir, Saima & Mehsoon Sajid. 2010. *Examining Locus of Control (LOC) as a Determinant of Organizational Commitment among University Professors In Pakistan*. *Journal of Business Studies Quarterly* Vol. 1 (3), 78-93, ISSN 2152- 1034.
- Musfah, Jejen. 2015. *Redesain Pendidikan Guru (Dalam Penerapan Teori dan Praktik)*. Jakarta : Prenada Media Group
- Notoatmodjo. (2010). *Metodologi Penelitian* . Jakarta : Rineka Cipta.

- Phares, E. J. (1992) *Clinical Psychology: Concepts, Method And Profession*. Pacific grove: Cole Publishing Company.
- Presiden Republik Indonesia. Peraturan Pemerintahan Nomor 94 Tahun 2021 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Jakarta.
- Presiden Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. Jakarta.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 35(2), 53–59.
- Riyanti, B.P.D. (2019). *Kreativitas dan Inovasi di Tempat Kerja*. Jakarta: Atma Jaya.
- Robbins, S. & Judge, T. (2015). *Perilaku Organisasi*, Edisi 16. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Robbins, Stephen. P. (2015). *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT Indeks Kelompok GRAMEDIA.
- Robbins, Stephen. P. Dan Mary Coulter. (2012). *Manajemen*. PT INDEKS Kelompok *Behaviour Today* (8th Edition). New Jersey: Pearson Prentice.
- Rotter, J.B. (1966), “*Generalized Expectancies For Internal Versus External Control Of Reinforcement*”, *Psychological Monographs*, Vol. 80, pp. 1-28.
- Rosyadi, E., Bagia, I. W., Heryanda, K. K., & SE, M. M. (2018). Pengaruh *Locus of Control* dan Semangat serta Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Buleleng. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 8(2).
- Salim, E., Darmayanti, N., Siregar, M., & Raziyy, A. D. (2020). *Menjadi karyawan yang baik : Kontribusi locus of control internal terhadap disiplin kerja*. 1(1), 13–18.
- Schabracq, M., J., Winnubst, J., Cooper. (2003). *The Hand book Of Work And Health Psychology* Second Edition. England: John Wiley And Sons Publisher.
- Schultz, D., & Schultz, S. (2009). *Theories of Personality Ninth Edition*. USA:

- Wadsworth, Cengage Learning.
- 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.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2015). *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Bandung: Bumi Aksara,145-146.
- Soejono, (2010). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soleh, M., Burhani, M. I., & Atmasari, L. (2020). Hubungan antara Locus of Control dengan Prokrastinasi Akademik pada Mahasiswa Psikologi IAIN Kediri. 104-115.
- Sugiyono, P. D. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo,Wijayanto. (2015). Meningkatkan Kinerja Guru Ditinjau Dari Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Guru Di Sd Negeri X Kecamatan Tanggunharjo Kabupaten Grobogan. *Jurnal Bereputasi*, November, 281–287.
- Sunyoto. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)
- Sutrisno, Edy (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak Ke Sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.
- Wursanto, (2013). *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta



LAMPIRAN A
SURAT PENELITIAN DAN SURAT
SELESAI PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225802 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 643/FPSI/01.10/III/2023
 Lampiran : -
 Hal : Penelitian

14 Maret 2023

Yth. Bapak/Ibu Kepala
 Puskesmas Padang Bulan
 di
 Tempat

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

Nama : **Jetri Sinta Uli Sitanggang**
 NPM : **198600338**
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **Puskesmas Padang Bulan, Jl. Jamin Ginting No. 31 Padang Bulan Kec. Medan Baru, Kota Medan, Sumatera Utara, 20157** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Locus Of Control Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Puskesmas Padang Bulan"**.

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 Puskesmas yang Bapak/Ibu pimpin.

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


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



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

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip





PEMERINTAH KOTA MEDAN
DINAS KESEHATAN
UPT PUSKESMAS PADANG BULAN
 Jalan Jamin Ginting Komplek Pamen 20157 - Med
 Telp / Fax. 061-8223282, *email* : puskesmaspadangbulan@gmail.com

Nomor : 445 / 15 / IV / 2023
 Lampiran : 1 (Satu) Berkas
 Perihal : Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : drg. Sufania
 NIP : 195906191987122001
 Pangkat / Golongan : Pembina Utama Madya / IVD
 Jabatan : Kepala Puskesmas Padang Bulan


Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Jetri Sinta Uli Sitanggung
 NPM : 198600338
 Fakultas : Psikologi

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah melakukan Riset / pengambilan data di UPT Puskesmas Padang Bulan Medan dengan judul penelitian Berjudul “ Hubungan Antara Locus Of Control dengan Kedisiplinan Kerja PNS di UPT Puskesmas Padang Bulan” yang bertujuan sebagai penyusunan skripsi sebagai salah satu persyaratan penyelesaian Program Sarjana Psikologi di Universitas Medan Area.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan selanjutnya agar digunakan sebagaimana semestinya.

Medan, 29 April 2023
 Kepala Puskesmas Padang Bulan



DRG. SUFANIA
 NIP : 195906191987122001



IDENTITAS DIRI

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

Pekerjaan :

Saya mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang sedang melakukan penelitian, untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Psikologi pada program Sarjana Strata 1 Universitas Medan Area. Ditengah kesibukan saudara saat ini, perkenankanlah saya memohon bantuan saudara untuk meluangkan waktu sejenak guna mengisi pernyataan skala yang telah saya lampirkan. Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan sebagai sarana penelitian dalam penyusunan skripsi. **Penelitian ini sangat mengharapkan kejujuran dan keseriusan dalam memberikan jawaban.** Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda. Peneliti menjamin kerahasiaan saudara.

II. PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Tulislah Identitas Anda pada tempat yang telah disediakan.
2. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Anda adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Anda. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda silang (X) pada kolom yang telah disediakan di setiap butir butir pernyataan. Dan setiap butir pernyataan jangan sampai terlewati. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila Anda Sangat Setuju dengan pernyataan yang ada.

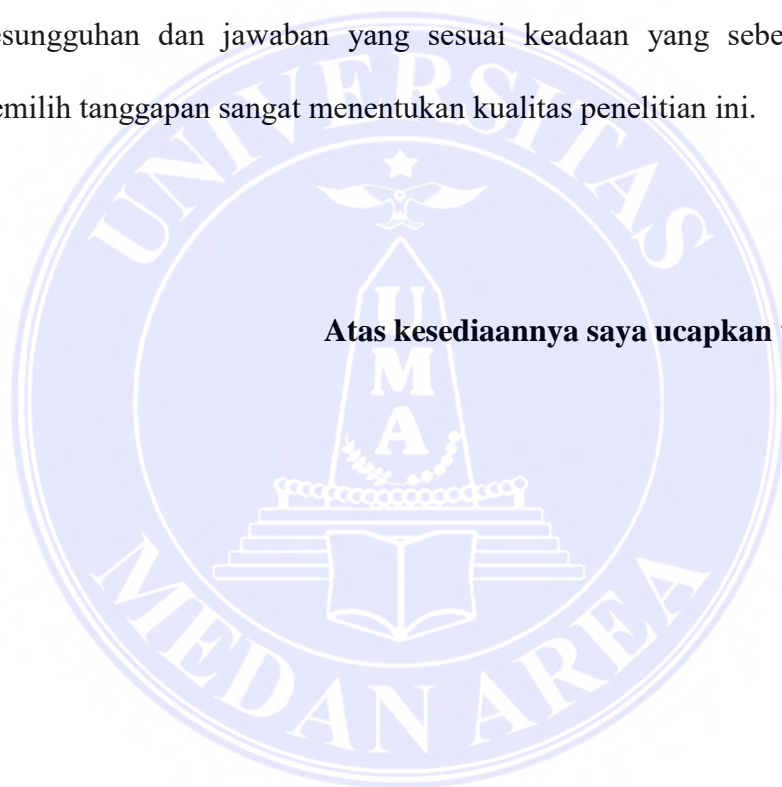
S : Bila Anda Setuju dengan pernyataan yang ada

TS : Bila Anda Tidak Setuju dengan pernyataan yang ada

STS : Bila Anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan yang ada

3. Angket ini bukanlah suatu tes, jadi tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, asal benar-benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Anda.
4. Kesungguhan dan jawaban yang sesuai keadaan yang sebenarnya dalam memilih tanggapan sangat menentukan kualitas penelitian ini.

Atas kesediaannya saya ucapkan terima kasih.



A. Skala Locus Of Control

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya merencanakan apa yang akan saya kerjakan				
2	Kehidupan saya sebagian besar dikendalikan oleh peristiwa-peristiwa yang terjadi secara kebetulan				
3	Agar rencana saya berjalan lancar, saya harus pastikan bahwa rencana saya itu sesuai dengan keinginan orang-orang disekitar saya				
4	Ketika saya menargetkan untuk menyelesaikan sesuatu saya akan melaksanakan dengan maksimal				
5	Bila saya merencanakan sesuatu, saya yakin akan bisa menyelesaikannya				
6	Rencana saya berhasil karena saya sedang beruntung				
7	Cepat atau lambatnya keberhasilan tergantung pada Nasib				
8	Rencana hidup saya, berhasil karna ada bantuan dari orang lain				
9	Dapat atau tidaknya saya menyelesaikan pekerjaan sebagian besar tergantung pada kemampuan saya sendiri				
10	Nasib baik sering berpihak kepada saya sehingga pekerjaan saya sering dipuji				
11	Jika pimpinan mengatur setiap pekerjaan saya, saya pastikan tidak bisa mengerjakannya dengan cepat				
12	Sering terjadi dalam hidup saya bahwa, apa yang saya inginkan terpenuhi secara kebetulan				
13	Untuk memperoleh apa yang saya inginkan, saya harus membuat senang atasan saya				
14	Saya sering tidak merencanakan apa yang akan saya lakukan, karna saya yakin semua akan berjalan lancar dengan sendirinya				
15	Jika kepala puskesmas mengganti teman rekan bekerja saya, saya pasti tidak dapat mengerjakan pekerjaan saya dengan cepat				
16	Saya dapat bekerja ditempat ini karna saya sedang ditempat dan waktu yang tepat				
17	Cepat atau tidaknya pekerjaan saya selesai tergantung pada teman dan atasan saya				

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
18	Saya senantiasa bersyukur atas apa yang sudah saya miliki selama ini				
19	Saya merasa puas dengan hasil karya saya sendiri, meski kadang tidak sesuai dengan apa yang saya harapkan				
20	Sebagian besar apa yang terjadi di kehidupan saya, karena pengaruh orang-orang yang disekitar saya				
21	Saya biasa bekerja keras untuk memperoleh apa yang saya inginkan dalam hidup ini				
22	Keputusan yang saya ambil banyak dipengaruhi oleh orang lain				
23	Kehidupan saya, saya sendiri yang tentukan				
24	Menurut saya, nasib baik lebih berpengaruh dari pada bekerja keras untuk sukses				

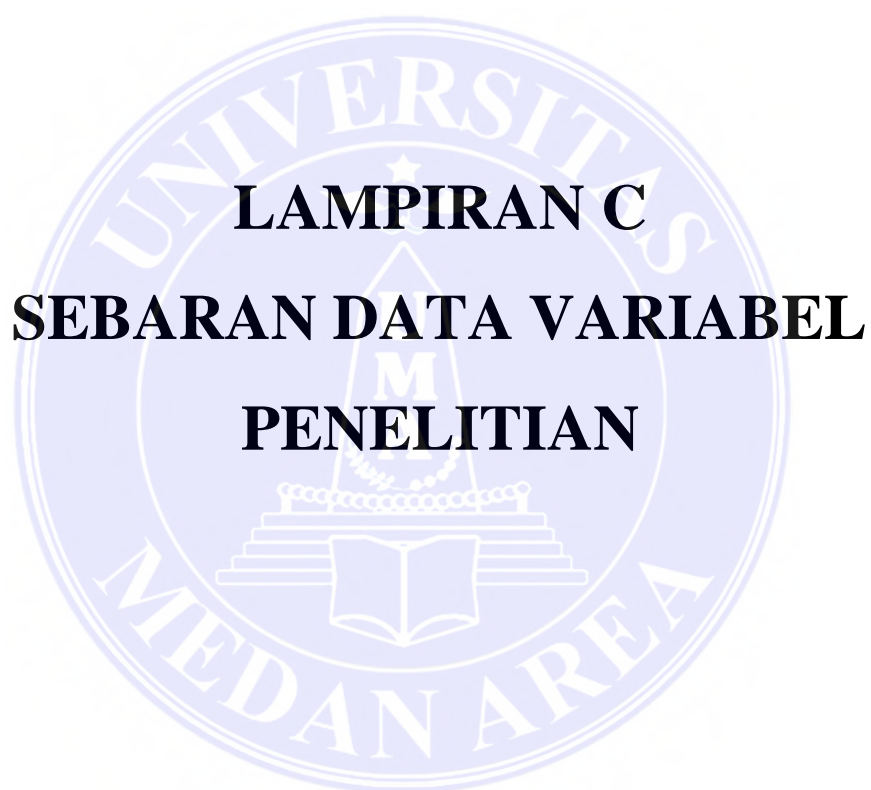
B. Skala Disiplin Kerja

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mengikuti peraturan kantor hanya karena takut pada sanksi.				
2	Saya datang ke kantor 5 menit sebelum masuk kantor sesuai dengan schedule kerja saya				
3	Saya terlambat ke kantor dikarenakan adanya keperluan yang tidak dapat saya hindari				
4	Saya tiba di kantor tepat waktu sesuai dengan peraturan yang berlaku				
5	Saya mengenakan seragam kantor sesuai dengan hari yang telah ditetapkan.				
6	Saya hadir dan tidak pernah absen pada saat bekerja				
7	Saya tidak khawatir datang terlambat ke kantor karna ada rekan kerja saya yang terlambat juga				
8	Saya bersedia mengikuti aturan dan menaati peraturan yang berlaku dikantor saya				

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
9	Saya pulang kantor sesuai dengan jadwal dan peraturan yang sudah ditetapkan				
10	Tugas yang cukup banyak dikantor membuat saya terburu-buru saat hendak mengumpulkan tugas pada atasan.				
11	Saat saya mengalami hambatan tugas-tugas kantor yang diberikan kepada saya, saya cenderung menyerahkannya kepada orang lain.				
12	Saya teliti dalam mengerjakan tugas kantor yang diberikan kepada saya				
13	Saya mengerjakan tugas kantor sesuai dengan perintah yang diberikan oleh atasan.				
14	Saya menyuruh pegawai kebersihan kantor untuk membersihkan fasilitas kerja saya.				
15	Saya ditegur atasan karena mengenakan pakaian yang tidak sesuai dengan peraturan yang ada di kantor.				
16	Saya mengumpulkan tugas kantor lebih awal untuk menghindari deadline				
17	Saya tidak masuk kantor dikarenakan adanya hal pribadi yang sangat penting				
18	Saya menggunakan peralatan dikantor dengan hati-hati				
19	Saya mengumpulkan tugas-tugas kantor tidak sesuai dengan schedule yang sudah ditetapkan				
20	Saya menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu				
21	Saya duduk di kantin dengan rekan kerja lainnya pada saat jam kerja berlangsung				
22	Saya akan mengikuti peraturan-peraturan kantor yang menurut saya itu sesuai dengan keinginan saya				
23	Saya datang ke kantor lebih awal dari pada rekan kerja saya lainnya				
24	Saya mengenakan seragam yang tidak sesuai dengan ketentuan yang berlaku dikantor.				
25	Saya memakai seragam sopan yang tidak menyalahi peraturan kantor				
26	Saya mengerjakan tugas kantor dengan terburu-buru dan hasilnya buruk				
27	Saya merapikan meja saya setelah selesai bekerja di kantor				

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
28	Saya mendapatkan teguran dari atasan karena feadback tugas yang saya kerjakan keliru				
29	Saat saya bekerja, saya tidak sengaja menjatuhkan peralatan hingga rusak dan saya tidak memperbaikinya				
30	Saya mengerjakan tugas-tugas kantor sesuai dengan keahlian yang saya miliki				
31	Menurut saya tidak ada tugas yang terlalu sulit untuk saya kerjakan dikantor selama saya bekerja				
32	Saya mengalami kesulitan dan kendala ketika mengerjakan tugas-tugas kantor				





Locus Of Control		Jumlah Butir Pernyataan Angket																								
No	Nama	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	Total
1	AT	1	4	3	3	3	4	3	2	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	56
2	SP	2	2	2	4	4	2	2	1	4	2	3	2	2	2	2	1	2	4	4	1	3	1	3	1	58
3	LS	3	3	3	4	3	3	4	2	1	3	3	4	3	3	4	4	4	3	2	3	3	4	3	3	65
4	TW	2	4	3	3	4	4	2	2	4	2	3	3	4	4	3	4	3	2	3	4	4	4	4	3	77
5	TS	2	4	4	4	3	3	2	2	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	4	66
6	YK	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	2	3	3	4	1	2	4	4	4	3	3	2	2	3	72
7	DT	4	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	3	2	4	4	4	3	4	75
8	JS	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	2	2	4	2	4	3	2	4	3	4	4	79
9	IS	4	3	3	4	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	3	2	4	3	4	4	80
10	RS	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	4	4	4	3	2	4	3	4	4	2	4	2	4	3	79
11	HB	3	3	3	4	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	1	3	3	4	4	2	4	3	3	3	76
12	DS	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	2	2	4	3	3	2	83
13	NN	3	3	3	4	4	2	3	3	4	2	4	4	2	4	1	4	2	4	2	3	3	3	3	1	71
14	SM	4	2	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	2	4	2	4	3	2	3	4	3	2	77
15	LG	3	2	3	4	4	3	2	2	2	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	2	3	3	3	4	56
16	NS	3	3	3	3	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	2	4	3	4	4	1	73
17	TE	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	2	2	4	4	2	4	3	3	3	2	74
18	DS	3	2	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	3	4	2	4	3	3	4	4	76
19	NS	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	2	3	3	2	4	3	81
20	FS	4	3	3	3	4	2	3	3	4	3	4	2	2	4	2	3	3	4	2	4	3	4	4	4	77
21	AT	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	4	2	3	3	3	3	4	79
22	HN	4	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	78
23	AI	3	2	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	4	76
24	MS	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	2	4	3	4	3	74
25	DU	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	4	4	2	4	2	4	3	2	3	3	2	4	76
26	BM	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	4	2	4	3	3	3	4	3	3	4	2	72
27	RN	4	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	3	3	4	2	4	3	72
28	MS	3	4	4	3	3	4	3	2	2	4	4	3	2	3	2	4	4	3	3	2	3	3	4	1	73
29	RS	4	3	3	3	3	4	2	3	2	3	3	2	2	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	72
30	EP	3	4	2	4	3	3	2	3	2	3	3	4	2	4	4	4	3	4	3	2	4	3	3	3	75
31	VR	4	3	3	4	4	4	2	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	75
32	GS	4	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	2	75
33	NV	4	4	3	4	4	1	2	4	3	4	2	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	2	73
34	PG	3	2	4	3	4	1	2	1	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	2	4	3	3	4	3	72
35	MG	3	2	4	3	3	3	3	1	3	4	4	4	3	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	72
36	NB	4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	3	3	1	2	4	3	2	1	57
37	LH	4	1	3	3	4	2	4	3	4	3	2	4	4	2	2	2	4	4	2	3	3	3	4	2	72
38	DM	4	1	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	1	2	3	3	3	2	4	4	4	3	2	67
39	GC	3	2	2	3	3	3	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	75
40	AA	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	59
41	ES	4	1	3	4	2	2	1	2	4	3	1	3	2	1	4	3	2	2	2	3	3	2	3	1	58
42	MI	4	2	1	4	2	3	2	3	3	4	3	3	1	3	3	2	3	4	3	3	4	2	4	4	70
43	PH	3	3	3	3	4	4	1	3	4	3	3	2	1	2	3	3	4	4	3	3	4	1	4	4	72
44	SP	3	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	2	3	2	3	4	4	3	2	3	4	80
45	IS	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	1	3	2	4	2	3	3	4	4	2	4	3	77
46	TM	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	2	3	2	4	4	3	3	2	4	3	75
47	MT	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	2	3	2	4	67
48	PM	4	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	83
49	PS	4	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	79
50	SA	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	3	4	2	4	2	4	3	81



Reliability

Scale: *LOCUS OF CONTROL*

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.842	24

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
LC1	3.52	.505	50
LC2	2.86	.857	50
LC3	3.10	.707	50
LC4	3.46	.542	50
LC5	3.34	.717	50
LC6	2.96	.807	50
LC7	2.86	.833	50
LC8	2.62	.805	50
LC9	3.30	.763	50
LC10	3.16	.650	50
LC11	3.20	.728	50
LC12	3.20	.700	50
LC13	2.76	.938	50
LC14	3.10	.839	50
LC15	2.66	.872	50
LC16	3.22	.790	50
LC17	2.94	.767	50
LC18	3.46	.613	50
LC19	2.66	.772	50
LC20	2.94	.818	50
LC21	3.38	.490	50
LC22	2.86	.783	50
LC23	3.56	.611	50
LC24	2.86	1.010	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
LC1	70.46	35.845	-.061	.851
LC2	71.12	30.516	.473	.899
LC3	70.88	33.128	.359	.827
LC4	70.52	34.826	.396	.841
LC5	70.64	33.337	.327	.830
LC6	71.02	32.551	.375	.824
LC7	71.12	31.740	.351	.815
LC8	71.36	33.296	.393	.834
LC9	70.68	34.753	.344	.849
LC10	70.82	33.661	.319	.831
LC11	70.78	31.808	.413	.811
LC12	70.78	33.808	.377	.835
LC13	71.22	31.604	.308	.819
LC14	70.88	31.087	.421	.806
LC15	71.32	34.834	.314	.855
LC16	70.76	31.941	.355	.815
LC17	71.04	35.100	.305	.853
LC18	70.52	34.214	.360	.836
LC19	71.32	34.957	.320	.852
LC20	71.04	34.243	.386	.846
LC21	70.60	35.265	.339	.845
LC22	71.12	34.108	.311	.842
LC23	70.42	32.902	.351	.820
LC24	71.12	30.393	.388	.807

Reliability

Scale: DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DK1	2.28	.904	50
DK2	3.26	.600	50
DK3	2.06	.712	50
DK4	3.26	.600	50
DK5	3.24	.431	50
DK6	2.86	.700	50
DK7	2.82	.748	50
DK8	3.44	.501	50
DK9	3.16	.681	50
DK10	2.22	.737	50
DK11	2.14	.729	50
DK12	3.44	.541	50
DK13	2.98	.654	50
DK14	3.24	.625	50

DK15	2.92	.665	50
DK16	3.02	.820	50
DK17	2.46	.734	50
DK18	3.24	.591	50
DK19	2.56	.760	50
DK20	3.50	.544	50
DK21	2.58	.702	50
DK22	2.06	.818	50
DK23	2.40	.700	50
DK24	3.10	.544	50
DK25	3.44	.501	50
DK26	2.32	.713	50
DK27	3.06	.586	50
DK28	2.02	.685	50
DK29	2.28	.904	50
DK30	2.74	.694	50
DK31	2.56	.760	50
DK32	2.00	.495	50

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
DK1	86.38	15.628	-.122	.816
DK2	85.40	14.531	.350	.814
DK3	86.60	15.224	.328	.870
DK4	85.40	15.306	.319	.865
DK5	85.42	16.085	.401	.801
DK6	85.80	15.306	.340	.874
DK7	85.84	16.913	.308	.869
DK8	85.22	16.665	.327	.837
DK9	85.50	15.480	.369	.883
DK10	86.44	14.088	.371	.834
DK11	86.52	15.153	.319	.867

DK12	85.22	16.012	.368	.804
DK13	85.68	13.936	.348	.825
DK14	85.42	14.534	.337	.816
DK15	85.74	15.013	.323	.852
DK16	85.64	16.602	.354	.860
DK17	86.20	13.714	.443	.820
DK18	85.42	15.106	.326	.852
DK19	86.10	14.990	.301	.860
DK20	85.16	14.260	.348	.876
DK21	86.08	16.647	.373	.852
DK22	86.60	13.184	.490	.878
DK23	86.26	15.135	-.009	.863
DK24	85.56	14.864	.399	.832
DK25	85.22	15.726	.301	.884
DK26	86.34	14.474	.310	.820
DK27	85.60	14.980	.356	.843
DK28	86.64	14.970	.326	.851
DK29	86.38	13.791	.344	.856
DK30	85.92	15.422	.360	.881
DK31	86.10	12.704	.423	.845
DK32	86.66	15.535	.352	.872

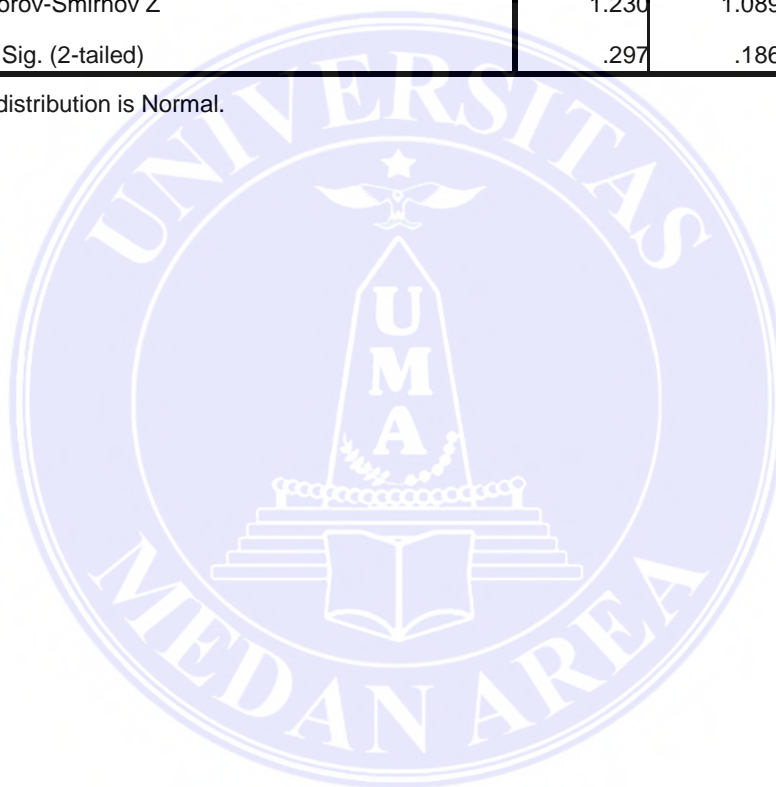


NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		TTLLC	TTLDK
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	50.20	71.70
	Std. Deviation	5.894	3.748
Most Extreme Differences	Absolute	.174	.154
	Positive	.098	.154
	Negative	-.174	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		1.230	1.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.297	.186

a. Test distribution is Normal.





Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
TTLDK * TTLLC	50	100.0%	0	.0%	50	100.0%

Report

TTLDK

TTLLC	Mean	N	Std. Deviation
51	71.00	1	
52	69.00	1	
53	67.00	1	
54	70.00	1	
56	67.00	5	2.550
57	71.00	1	
58	67.50	2	.707
61	70.00	1	
62	84.00	1	
63	71.00	2	.000
64	74.33	3	2.082
65	71.17	6	3.488
66	71.17	6	1.722
67	72.60	5	2.881
68	73.25	4	3.948
69	74.67	3	1.155
70	75.00	1	
71	71.50	2	3.536
72	75.00	1	
73	73.00	1	
74	69.00	1	
75	79.00	1	
Total	71.70	50	3.748

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
TTLDK *	Between Groups	(Combined)	482.550	21	22.979	3.124	.323
TLLC		Linearity	157.044	1	157.044	21.351	.000
		Deviation from Linearity	325.506	20	16.275	2.213	.226
	Within Groups		205.950	28	7.355		
	Total		688.500	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin kerja *	.478	.228	.837	.701
Locus of control				



Correlations

		Locus of control	Disiplin kerja
Locus of control	Pearson Correlation	1	.478**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Disiplin kerja	Pearson Correlation	.478**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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

