

**GAMBARAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN
DI PT. ABHIPRAYA TEKNIK MANDIRI**

SKRIPSI

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

**FAJAR RISKY
19.860.0023**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/10/23

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

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

**GAMBARAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN
DI PT. ABHIPRAYA TEKNIK MANDIRI**

SKRIPSI

*Dijadikan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Dalam Memperoleh
Gelara Sarjana Psikologi Universitas Medan Area*



Oleh:

FAJAR RISKY

19.860.0023

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

ii

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 23/10/23

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

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

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

Judul : Gambaran Disiplin Kerja Pada Karyawan Di PT. Abhipraya
Teknik Mandiri
Nama Mahasiswa : Fajar Risky
Nim : 198600023
Bagian : Psikologi Industri dan Organisasi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi
Pembimbing



Prof. Hasanuddin, Ph.D
Dekan

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

Tanggal Lulus : 29 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

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

Medan, 29 September 2023


Fajar Risky
198600023

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Fajar Risky
NPM : 19.860.0023
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul Gambaran Disiplin Kerja Pada Karyawan Di PT. Abhipraya Teknik Mandiri, beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 29 September 2023
Yang menyatakan

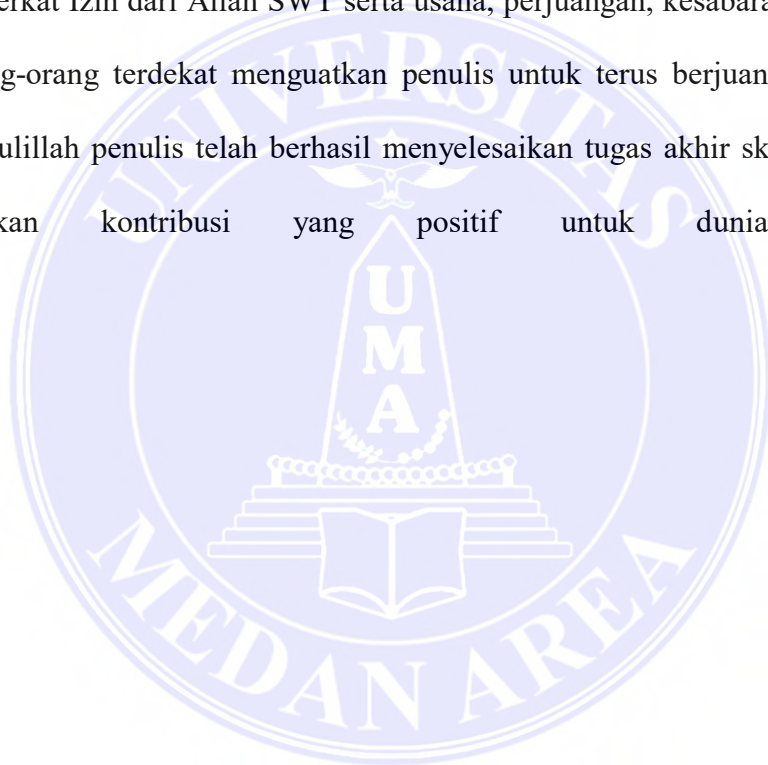


(Fajar Risky)
198600023

RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Medan Pada tanggal 13 Januari 2001 dari bapak Yurinaldi dan ibu Rinawaty Penulis merupakan anak kedua dari dua bersaudara. Penulis memiliki seorang kakak yang bernama Ulfa Habibah. Pada Tahun 2018 Penulis lulus dari MAN 2 Model Medan dan pada tahun 2019 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Berkat Izin dari Allah SWT serta usaha, perjuangan, kesabaran dan dukungan dari orang-orang terdekat menguatkan penulis untuk terus berjuang dan berusaha, Alhamduulillah penulis telah berhasil menyelesaikan tugas akhir skripsi ini mampu memberikan kontribusi yang positif untuk dunia Pendidikan.



KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT saya panjatkan atas limpahan rahmat dan karunia yang telah diberikan bagi hambaNya, Tuhan semesta alam. Terima kasih telah senantiasa melimpahkan rahmatNya sehingga peneliti dapat menyelesaikan proses penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran Disiplin Kerja Pada Karyawan Di PT. Abhipraya Teknik Mandiri.”

Peneliti mengucapkan terimakasih kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi M.Psi selaku dosen pembimbing. Kepada Bapak Prof. Hasanuddin, PhD. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan area. Kepada Bapak Andy Chandra, S.Psi, M.Psi dan Bapak Khairil Fauzan, S.Psi, M.Psi selaku dosen penguji skripsi saya. Saya juga mengucapkan terima kasih kepada orangtua saya mama Rinawaty dan ayah saya Yurinaldi, dan teman-teman saya Phira, Rifa’i, Citra, Jasmine, Nadya, Fathur, Dinal, Maya, Farhan, Rahman, dan Bima. Dan semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu per satu, yang telah membantu dan berperan dalam menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari harapan kesempurnaan, karena masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh keterbatasan kemampuan. Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih dan semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin.

Medan, 29 September 2023

Fajar Risky
198600023

ABSTRAK

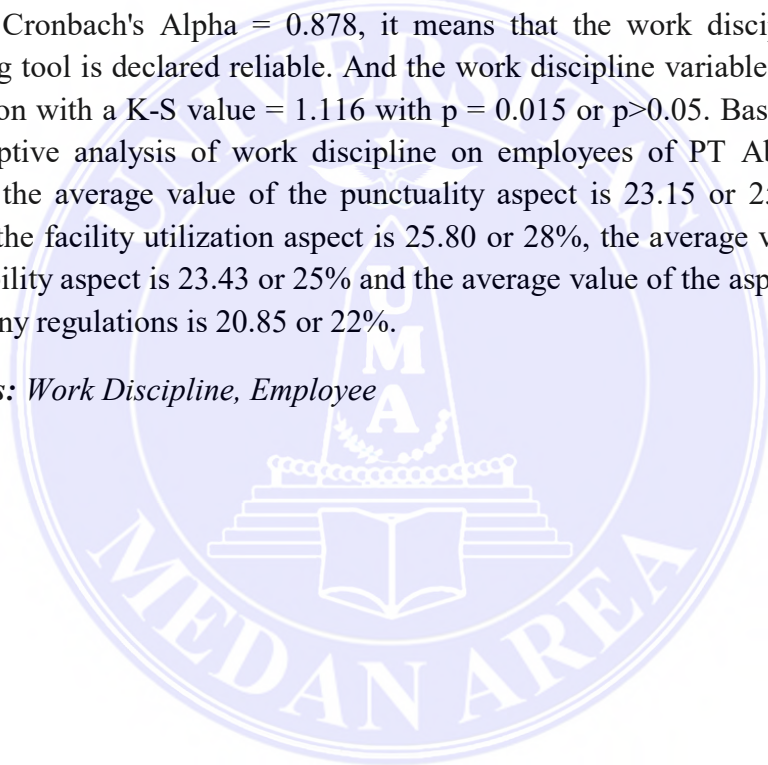
Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris gambaran disiplin kerja pada karyawan di PT. Abhipraya Teknik Mandiri. Disiplin kerja adalah kepatuhan individu pada peraturan atau perintah yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta siap diberikan sanksi jikalau melanggar setiap aturannya yang ada. Disiplin kerja diukur dari aspek-aspek menurut Lateiner (2002) yaitu: ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab yang tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan sample penelitian berjumlah 40 pegawai. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan frekuensi persepsi responden dengan rumus $p = f/n \times 100\%$. Berdasarkan indeks reliabilitas yang diperoleh skala disiplin kerja yakni sebesar Cronbach's Alpha = 0,878 artinya skala disiplin kerja sebagai alat ukur yang dinyatakan reliabel. Serta variabel disiplin kerja menunjukkan sebaran normal dengan nilai K-S = 1,116 dengan $p = 0,015$ atau $p > 0,05$. Berdasarkan hasil analisis deskriptif Disiplin Kerja pada pegawai PT. Abhipraya Teknik Mandiri didapatkan nilai rata-rata aspek ketepatan waktu sebesar 23,15 atau 25%, nilai rata-rata aspek pemanfaatan sarana sebesar 25,80 atau 28%, nilai rata-rata aspek tanggung jawab yang tinggi sebesar 23,43 atau 25% dan nilai rata-rata aspek ketaatan pada peraturan perusahaan sebesar 20,85 atau 22%.

Kata Kunci : Disiplin Kerja, Karyawan

ABSTRACT

This study aims to determine and empirically test the picture of work discipline in employees at PT Abhipraya Teknik Mandiri. Work discipline is individual compliance with the rules or orders that have been set by the company and is ready to be sanctioned if it violates any existing rules. Work discipline is measured from aspects according to Lateiner (2002), namely: punctuality, utilization of facilities, obedience to regulations, high responsibility. This research uses a quantitative descriptive approach with a research sample of 40 employees. Descriptive analysis is used to describe the frequency of respondents' perceptions with the formula $p = f / n \times 100\%$. Based on the reliability index obtained by the work discipline scale, which is equal to Cronbach's Alpha = 0.878, it means that the work discipline scale as a measuring tool is declared reliable. And the work discipline variable shows a normal distribution with a K-S value = 1.116 with $p = 0.015$ or $p > 0.05$. Based on the results of descriptive analysis of work discipline on employees of PT Abhipraya Teknik Mandiri, the average value of the punctuality aspect is 23.15 or 25%, the average value of the facility utilization aspect is 25.80 or 28%, the average value of the high responsibility aspect is 23.43 or 25% and the average value of the aspect of obedience to company regulations is 20.85 or 22%.

Keywords: *Work Discipline, Employee*



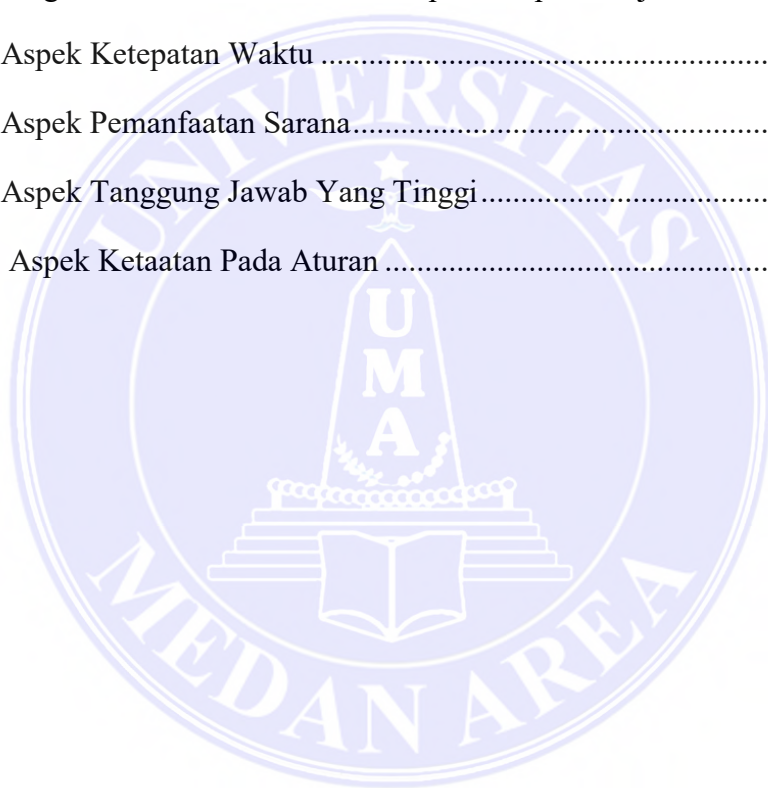
DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN	v
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	vi
RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR	viii
ABSTRAK	xi
ABSTRACT	xii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR PIE CHART	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Manfaat Teoritis	5
1.6 Manfaat Praktis	5
II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Disiplin Kerja	6
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	6
2.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja.....	8
2.1.3 Faktor-faktor Disiplin Kerja.....	9
2.1.4 Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	11
2.1.5 Indikator Disiplin Kerja.....	14
2.1.6 Ciri-ciri Disiplin Kerja.....	15
2.2 Karyawan	16
2.2.1 Pengertian Karyawan.....	16
2.2.2 Kerangka Konseptual.....	17
III METODE PENELITIAN	
3.1 Waktu dan Tempat	18
3.1.1 Waktu Penelitian.....	18
3.1.2 Tempat Penelitian.....	18
3.2 Alat dan Bahan	19
3.3 Metodologi Penelitian	19

3.3.1 Metode Pengumpulan Data	20
3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur	21
3.3.3 Metode Analisis Data	22
3.4 Subjek Penelitian	23
3.4.1 Populasi	23
3.4.2 Sampel	23
3.5 Prosedur Kerja	20
3.5.1 Persiapan Penelitian	24
3.5.2 Pelaksanaan Penelitian	26
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Analisis Hasil Data	27
4.1.1 Hasil Uji Validitas Skala Disiplin Kerja	27
4.1.2 Hasil Uji Realibilitas Skala Disiplin Kerja	28
4.1.3 Analisis Data dan Hasil Penelitian	28
4.2 Pembahasan	34
V SIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	39
5.2 Saran	40
DAFTAR PUSTAKA	42
LAMPIRAN	44

DAFTAR TABEL

Tabel 1 : Nilai Untuk Jawaban Favorable Dan Unfavorable	20
Tabel 2: Distribusi Penyebaran Aitem Disiplin Kerja	25
Tabel 3 : Distribusi Penyebaran Aitem Disiplin Kerja Setelah Diuji Coba	28
Tabel 4 : Uji Reliabilitas	28
Tabel 5: Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	29
Tabel 6: Rangkuman Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	29
Tabel 7 : Aspek Ketepatan Waktu	31
Tabel 8 : Aspek Pemanfaatan Sarana.....	32
Tabel 9 : Aspek Tanggung Jawab Yang Tinggi.....	33
Tabel 10: Aspek Ketaatan Pada Aturan	33



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Kerangka Konseptual	17
Gambar 2 : Struktur Perusahaan	19



DAFTAR PIE CHART

Pie Chart I Hasil Analisis Deskriptif Disiplin Kerja.....	30
Pie Chart II Hasil Perhitungan Aspek Ketepatan waktu.....	31
Pie Chart III Hasil Perhitungan Aspek Pemanfaatan Sarana.....	32
Pie Chart IV Hasil Perhitungan Aspek Tanggung Jawab yang Tinggi.....	33
Pie Chart V Hasil Perhitungan Aspek Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan.....	34



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A : Data Penelitian.....	44
Lampiran B : Uji Validitas Dan Uji Reliabilitas Skala	47
Lampiran C : Uji Normalitas.....	54
Lampiran D : Alat Ukur Penelitian (Skala Disiplin Kerja).....	57
Lampiran E : Surat Keterangan Bukti Penelitian.....	61



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini banyak perusahaan besar berdiri di Indonesia dengan visi dan misinya masing masing. Membangun dan memajemen perusahaan tentu bukan hal yang mudah, diperlukan kontribusi dari banyak pihak yang menjadi faktor utama dalam mengendalikan arah suatu perusahaan (Kalesaran, Frans, Mandey & Mekel, 2014). Sumber daya manusia menjadi aset penting dan bermanfaat dalam organisasi karena keberhasilan jalannya suatu organisasi ditentukan oleh unsur manusia (Ardana, Mujiati, & Sriathi, 2012).

PT. Abhipraya Teknik Mandiri merupakan perusahaan pihak ketiga (vendor) yang terdaftar dalam daftar rekanan mampu dalam penyediaan barang dan jasa pada perusahaan BUMN tenaga listrik di kota Medan. Perusahaan yang berdiri sejak tahun 2018 ini telah tergabung dalam AKLINDO (Asosiasi Kontraktor Ketenagalistrikan Indonesia). Perusahaan ini bergerak di bidang kontraktor listrik dan niaga yang sejak dulu dipercaya menyediakan produk dan jasa layanan seperti sistem radio telekomunikasi, pengadaan ISR (izin stasiun radio), instalasi pemasangan tower dan penyedia barang, dll. Vendor atau yang biasa disebut sebagai supplier adalah pihak-pihak yang berkepentingan, lebih relevan terhadap keberhasilan manufaktur/produsen dibandingkan bisnis lainnya, semua perusahaan mengandalkan tingkat produk dan jasa dari bisnis lain untuk mendukung kemampuan mereka untuk melayani pelanggan mereka.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam sebuah organisasi. Setiap organisasi juga akan selalu meningkatkan kualitas sumber dayanya agar kinerjanya memuaskan. Peningkatan kualitas tersebut juga merupakan salah satu

upaya untuk menjadikan karyawan lebih termotivasi dan jelas arah tujuan yang ingin dicapai. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Dimana kinerja karyawan tersebut juga dipengaruhi oleh kedisiplinan kerja. Dengan adanya suatu kedisiplinan dari karyawan yang baik, maka kinerja karyawan pun juga akan terlaksana dengan baik pula guna untuk meningkatkan produktivitas serta pencapaian tujuan dari perusahaan, karena disiplin kerja itu mempengaruhi pada kinerja karyawan (Mangkuprawira, 2007).

Menurut Hasibuan (2012) disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja ini dibuktikan dengan karyawan menaati waktu kerja yang resmi dibuat oleh perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Menurut Wardana (2008) disiplin kerja merupakan upaya pengaturan waktu dalam bekerja yang dilakukan secara teratur dengan mengembangkan dan mengikuti aturan kerja yang ada.

Mangkunegara (2018) menjelaskan disiplin kerja memiliki beberapa aspek, yaitu: ketepatan dan keteraturan waktu kerja, penyelesaian kerja dengan semangat kerja, kualitas dan kuantitas kerja, serta kepatuhan terhadap perintah. Ketepatan dan keteraturan waktu kerja berkaitan dengan berapa lama karyawan bekerja serta memiliki kesesuaian dengan jam kerja yang telah ditentukan di perusahaan. Karyawan yang memiliki keteraturan dan ketepatan waktu dalam bekerja maka akan meminimalisir tingkat absensi dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan oleh perusahaan tersebut.

Adapun ciri-ciri karyawan yang menunjukkan sikap kedisiplinan menurut Sutrisno (2009) ciri-ciri dari disiplin kerja pada karyawan yaitu: (a) taat terhadap

aturan waktu; (b) taat terhadap peraturan perusahaan; (c) taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan; (d) taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Sedangkan menurut Helmi (1996) perilaku karyawan yang tidak disiplin yaitu melanggar peraturan yang terlihat dari tingkat absensi tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa ijin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

Berdasarkan hasil dari observasi yang dilakukan, peneliti menemukan fenomena pada perusahaan PT. Abhipraya Teknik Mandiri ialah terdapat permasalahan dalam kedisiplinan karyawan yang terjadi di perusahaan. Seperti contoh, adanya karyawan yang masih menunda-nunda jobdesk sesuai dengan yang diatur oleh perusahaan, ada juga karyawan yang tiba-tiba saja meninggalkan pekerjaan untuk pulang ke kampung halaman dan izin secara mendadak tanpa alasan yang jelas. Selain itu dikarenakan pekerjaan pada perusahaan PT. Abhipraya Teknik Mandiri lebih banyak dilakukan di luar ruangan, banyak karyawan yang tidak mematuhi penggunaan seragam kerja yang sesuai dengan peraturan seperti penggunaan helm dan rompi keselamatan, berdasarkan hasil observasi yang terjadi di lapangan terlihat manajemen perusahaan sering menegur karyawan untuk menggunakan peralatan yang disediakan. Ketidaksiplin inilah yang menilai bahwa karyawan kurang memiliki tanggung jawab dalam diri mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dengan salah seorang karyawan di PT. Abhipraya Teknik Mandiri, dapat dipaparkan sebagai berikut:

Adapun kesimpulan dari hasil observasi diatas dapat dikatakan bahwa karyawan masih belum dapat mengatur kedisiplinan mereka sesuai dengan peraturan

yang ada. Karyawan menganggap kedisiplinan bukanlah hal yang menjadi serius. Di dalam suatu perusahaan masalah kedisiplinan ini tidak bisa dianggap sepele, karena jika hal kedisiplinan ini tidak diterapkan dalam perusahaan maka akan dapat merugikan perusahaan itu sendiri.

Sementara itu terdapat peraturan yang telah diberlakukan pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri diantara lain ialah rapat pagi untuk mengetahui perkembangan pekerjaan, penggunaan peralatan atau atribut keselamatan, jam kerja, menjalankan SOP, pengecekan rutin sebelum melaksanakan kerja lapangan, dll.

Anoraga (2001) berpendapat bahwa seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, akan masuk kerja tepat pada waktunya, demikian juga pulang tepat pada waktunya, selalu patuh pada tata tertib, merasa belum efisien jika belum memiliki keahlian dalam bidang tugasnya. Disiplin selalu erat kaitannya dengan peraturan-peraturan, dan norma-norma yang berlaku dalam suatu lingkungan khususnya lingkungan perusahaan.

Berdasarkan hasil pemaparan pada latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian mengenai hal tersebut, sehingga penelitian ini berjudul “Gambaran Disiplin Kerja Pada Karyawan Di PT. Abhipraya Teknik Mandiri.”

1.2 Perumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Gambaran Disiplin Kerja Pada Karyawan di PT. Abhipraya Teknik Mandiri.

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menguji secara empiris Gambaran Disiplin Kerja Pada Karyawan di PT. Abhipraya Teknik Mandiri.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini dapat digunakan sebagai upaya untuk memahami Gambaran Disiplin Kerja Pada Karyawan di PT. Abhipraya Teknik Mandiri dan memberikan kontribusi bagi perkembangan psikologi khususnya bidang psikologi industri dan organisasi dalam pengelolaan sumber daya manusia yang lebih berkualitas dan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan atau bahan referensi untuk selanjutnya peneliti.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan acuan atau rujukan untuk mengambil langkah preventif atau penanganan bagi pihak manajemen organisas. Serta dapat menjadi wadah evaluasi bagi atasan maupun karyawan terhadap apa saja yang sudah dirasakan selama bekerja sama di perusahaan terkait. Disamping itu dapat digunakan sebagai data tentang kondisi dan potensi karyawan bagi perusahaan dan pedoman untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Menurut (hamali, 2018) mengemukakan bahwa, Disiplin Kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku.

Menurut Keith Davis dalam (Mangkunegara, 2017) "*Dicipline is management action to enforce organization standards*". Berdasarkan pendapat dari Keith Davis, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Menurut Singodimedjo dalam (Syahyuni, 2018) mengatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Mangkuprawira (2007) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Kedisiplinan sangat memengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan. Semakin disiplin semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Menurut Hasibuan (2012) disiplin merupakan sebuah fungsi operatif dalam manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja ini dibuktikan dengan karyawan menaati waktu kerja yang resmi dibuat oleh perusahaan dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Sedangkan Fathoni (2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Siagian (2008) menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut.

Dari uraian definisi yang dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap, kepatuhan dan ketaatan atas semua peraturan dan

norma-norma yang ada dalam organisasi. Dan jika ada peraturan-peraturan atau norma-norma yang tidak dipatuhi atau dilanggar oleh karyawan, maka akan dikenakan sanksi ringan, sanksi sedang atau sanksi ringan, sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

2.1.2 Jenis-jenis Disiplin Kerja

Pemimpin perusahaan harus mampu mengenal dan mempelajari perilaku dan sifat karyawannya. Hal ini dapat membantu pemimpin dalam memilih jenis motivasi kerja mana yang sesuai dengan karyawannya. Selain itu, perilaku dan sifat karyawan juga berpengaruh terhadap pemilihan jenis pendisiplinan mana yang dapat diterapkan kepada karyawan.

Menurut Hartati dalam (Pramularso, 2017) mengemukakan bahwa disiplin kerja ada 5 jenis yaitu:

1. Disiplin diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya

2. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok adalah patuh, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku, serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3. Disiplin preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai

agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan.

4. Disiplin korektif

Disiplin korektif merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku.

5. Disiplin progresif
Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Berdasarkan uraian di atas, jenis-jenis disiplin kerja terbagi dua yaitu, disiplin preventif dan disiplin korektif.

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (2002) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

b. Adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Peran keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam perusahaan, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam perusahaan, karena pimpinan dalam suatu perusahaan masih menjadi panutan para karyawan.

c. Adanya aturan yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak

ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan bila peraturan yang dibuat berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi

d. Keberanian pimpinan mengambil tindakan

Bila ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya

e. Adanya pengawasan pimpinan

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan yang tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan

f. Adanya perhatian kepada karyawan

Karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antara yang satu dengan yang lain. Seorang karyawan tidak hanya puas dengan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin

Dengan kepemimpinan yang baik, seorang pemimpin dapat berbuat banyak untuk menciptakan iklim kerja yang memungkinkan penegakan disiplin sebagai proses yang wajar, karena para karyawan akan menerima serta mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan sebagai pelindung bagi keberhasilan pekerjaan dan kesejahteraan pribadi mereka

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, adanya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, adanya pengawasan pimpinan, adanya perhatian kepada pada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

2.1.4 Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Lateiner (2002) aspek-aspek disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik, apabila memenuhi syarat sebagai berikut:

a. Ketepatan waktu

Jika karyawan datang ke tempat kerja tepat waktu, pulang kerja tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana

Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kerja untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kerja merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi

Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan perusahaan

Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin

yang tinggi.

Menurut Yudiani (2005) berdasar definisi yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan aspek-aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi. Tanpa memahami peraturan terlebih dahulu mustahil seorang karyawan dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah karyawan sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang karyawan dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti karyawan secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga karyawan akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, karyawan akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila tidak menunjukkan pemahaman sama sekali terhadap peraturan-peraturan organisasi
- b. Terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi. Salah satu aspek utama dalam penilaian kedisiplinan seorang karyawan adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Karyawan mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama masa kerja, mentaati peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan
- c. Ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Karyawan

yang berdisiplin senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan

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

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah pemahaman terhadap peraturan dan standar organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, dan aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

2.1.5 Indikator Disiplin Kerja

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

- a. Tepat waktu, meliputi: Tingkat Kehadiran, Tingkat Keterlambatan, Ketepatan Waktu.
- b. Sikap dan perilaku, meliputi: Mematuhi aturan, Menghargai dan menghormati pimpinan, Tidak mendiskriminasi rekan kerja serta Menghormati rekan kerja.
- c. Tanggung jawab, meliputi: Tingkat tanggung jawab terhadap pekerjaan, Tingkat tanggung jawab dalam tugas, dan Tingkat tanggung jawab dalam

ketercapaian target.

- d. Kepatuhan, meliputi: Tingkat ketaatan dalam mengenakan atribut Kantor, Izin Ketika tidak dapat hadir, Menginformasikan keterlambatan, Selalu mengisi daftar hadir, serta Bersedia menerima sanksi karena melanggar peraturan.

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

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

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

2.1.6 Ciri-ciri Disiplin Kerja

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

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

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah

menjadi norma, etika, kaidah yang berlaku.

- b. Adanya perilaku yang terkendali.
- c. Adanya ketaatan. Menurut pendapat ahli di atas dapat ditarik kesimpulan yaitu

Dari ciri-ciri pola tingkah laku pribadi disiplin tersebut, jelaslah bahwa disiplin membutuhkan pengorbanan baik itu perasaan, waktu, kenikmatan dan lain-lain.

2.2 Karyawan

2.2.1 Pengertian Karyawan

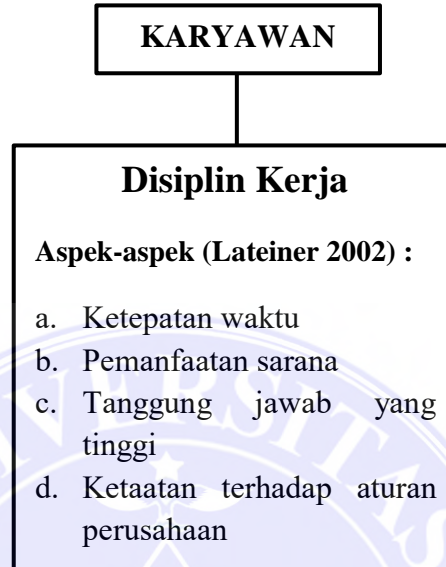
Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktivitas perusahaan tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, sistem, proses, dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa karyawan/tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat, baik di dalam maupun diluar hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2003) karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Subri (2003) mengemukakan karyawan adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mu berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa karyawan adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk

usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu.

2.3 Kerangka Konseptual



Gambar 1 : Krangka Konseptual

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tanggal 16 Mei 2023 sampai dengan tanggal 22 Mei 2023, pada pegawai yang bekerja di PT. Abhipraya Teknik Mandiri. Pegawai yang ikut mengisi penelitian ini adalah seluruh pegawai dari PT. Abhipraya Teknik Mandiri

3.1.2 Tempat Penelitian

Lokasi penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah perusahaan yang berada di Kota Medan. PT. Abhipraya Teknik Mandiri merupakan perusahaan pihak ketiga (vendor) yang terdaftar dalam daftar rekanan mampu dalam penyediaan barang dan jasa pada perusahaan BUMN tenaga listrik di kota Medan. Perusahaan yang berada di Jalan Asrama Komplek Bumi Asri Medan-Helvetia ini telah berdiri sejak tahun 2018 ini telah tergabung dalam AKLINDO (Asosiasi Kontraktor Ketenagalistrikan Indonesia). Sebagai perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor listrik dan niaga, PT. Abhipraya Teknik Mandiri menjalankan bisnis dengan profesional dan didukung sumber daya yang berpengalaman di bidangnya.

Responden penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di perusahaan tersebut dengan berlatar belakang usia dengan rentang 20-40 tahun. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 40 individu yang berjenis kelamin laki-laki. Pada penelitian ini latar belakang yang dimiliki oleh responden menjadi salah satu hal yang ingin dilihat oleh peneliti. Pada penelitian ini, pendidikan terakhir yang dimiliki oleh responden adalah pendidikan menengah (SMA dan SMK).

Untuk saat ini PT. Abhipraya Teknik Mandiri telah bekerjasama dengan beberapa perusahaan besar, pekerjaan yang perusahaan tangani antara lain:

1. Pengadaan di PT. PLN UPB Medan

Pengadaan peralatan IT, pengadaan material pemeliharaan telekomunikasi, pemeliharaan preventif teleinformasi data modifikasi panel, pengadaan dan pemasangan radio komunikasi di gunung sitoli dan GI teluk dalam, pengadaan material pemeliharaan jaringan IT, pengadaan material preventif relay defense scheme, perbaikan dan adaptasi database PC gateway,dll.

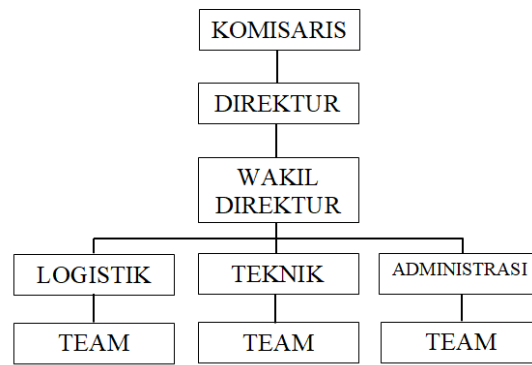
2. Pengadaan di PT. PLN UIP SUMBAGTENG

Pengadaan serta instalasi antenna repeater dan radio base di GI Bagan Batu dan GI Kotapinang di PT PLN UIP SUMBAGTENG.

Adapun produk dan jasa layanan yang ada pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri antara lain sebagai berikut:

1. CG Power Solution, sebagai pengadaan ISR(Izin Stasiun Radio) baru perangkat telekomunikasi di SIL Power Plant dan perpanjangan ISR(Izin Stasiun Radio) perangkat telekomunikasi di NIL Power Plant.
2. Sorik Marapi Geothermal, sebagai pengadaan dan pemasangan system radio telekomunikasi integrasi PLTP Sorik Marapi – PLN
3. Sarulla Operations Ltc, sebagai APLN LOT 1-Dismantling & reinstallation tower GI Langsa dan GI Bagan Batu.

Adapun struktur perusahaan dari PT. Abhipraya Teknik Mandiri sebagai berikut:



Gambar 2: Struktur Perusahaan

3.2 Alat dan Bahan

Alat yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan kuisioner yang berupa skala variabel disiplin kerja, yang digunakan sebagai alat pengumpulan data yang disebar kepada para responden. Dan alat yang digunakan pada penelitian ini berupa selembar kertas yang berisi skala dan pulpen. Sedangkan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer yang bernama *Statistical Program for Social Science* (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.3 Metodologi Penelitian

Jenis Penelitian ini menggunakan Metode Penelitian Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik/kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2013).

3.3.1 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan suatu cara yang dilakukan peneliti dengan tujuan untuk memperoleh data yang akan diteliti. Pada penelitian ini data

diperoleh melalui metode skala. Menurut (Azwar, Penyusunan Skala Psikologi, 2019) skala psikologi didefinisikan sebagai alat ukur yang digunakan untuk mengukur aspek atau atribut psikologis melalui indikator perilaku yang diterjemahkan dalam bentuk item-item pernyataan dan pertanyaan. Skala yang digunakan dalam penelitian ini ialah skala Disiplin Kerja.

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

Tabel 1: Nilai Untuk Jawaban Favorable dan Unfavorable

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

3.3.2 Metode Uji Coba Alat Ukur

Menurut Sugiyono (2019) instrument yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel. Validitas dan reliabilitas menjadi syarat yang harus dipenuhi agar mendapatkan hasil penelitian yang valid serta reliabel. Alat ukur yang baik harus memiliki kriteria valid dan reliabel.

1. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur

a. Uji Validitas

Validitas berasal dari kata “validity” yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan (mampu mengukur apa yang hendak diukur) dan kecermatan suatu instrumen pengukuran melakukan fungsi ukurnya, yaitu dapat memberikan gambaran mengenai perbedaan yang sekecil-kecilnya antara subjek yang lain (Azwar, 2007).

Sebuah alat ukur dapat dinyatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat ukur tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dikenakannya alat ukur tersebut. Suatu alat pengukur untuk suatu sifat misalnya, maka alat itu dikatakan valid jika yang diukur adalah memang sifat X tersebut dan bukan sifat-sifat yang lain.

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan dalam pengukuran validitas alat ukur penelitian adalah teknik *Corrected Item Total Correlation*. Validitas dalam penelitian akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

b. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2019) memaparkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang apabila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini teknik yang digunakan untuk pengukuran reliabilitas alat ukur penelitian ini adalah teknik Alpha Cronbach. Teknik atau rumus ini dapat digunakan untuk menentukan apakah suatu instrument penelitian reliable atau tidak.

Bila jawaban yang diberikan responden berbentuk skala, seperti 1-3, 1-5, dan 1-7 atau jawaban responden yang menginterpretasikan

penilaian sikap (Siregar, 2017). Reliabilitas dalam penelitian akan diuji dengan menggunakan bantuan SPSS (*Statistic Packages For Social Science*).

3.3.3 Metode Analisis Data

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

Teknik analisis data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif. Alasan digunakan teknik ini pada penelitian adalah memiliki tujuan agar kumpulan data yang diperoleh akan tersaji dengan ringkas dan rapi serta dapat memberikan informasi inti dari kumpulan data yang ada terkait disiplin kerja karyawan. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik komputer dengan program *SPSS (Statistic Packages For Social Science)*. Sebelum dilakukan analisis data terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara menguji normalitas untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap masing-masing variabel telah menyebar secara normal.

3.4 Subjek Penelitian

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2010) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi adalah keseluruhan objek/subyek yang akan diteliti yang nantinya akan digeneralisasikan untuk ditarik kesimpulan berdasarkan data yang diperoleh. Berdasarkan data di PT. Abhipraya Teknik Mandiri jumlah dari karyawan secara keseluruhan adalah 40 orang.

3.4.2 Sampel

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila populasi terlalu besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi maka sampel harus diambil dari populasi yang harus bersifat mewakili (Sugiyono, 2010).

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik *Total Sampling* yaitu teknik penentuan sample bila semua anggota populasi digunakan sebagai sample (Hadi, 2000). Yaitu jumlah karyawan di PT. Abhipraya Teknik Mandiri yaitu yang berjumlah 40 responden.

3.5 Prosedur Kerja

3.5.1 Persiapan Penelitian

Persiapan penelitian dilakukan agar penelitian yang akan dilakukan berjalan dengan baik dan lancar, sehingga tidak terjadi banyak kendala ketika pengambilan data. Persiapan yang dilakukan berupa persiapan administrasi dan persiapan alat ukur dalam pengambilan data.

1. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilaksanakan, terlebih dahulu dilakukan persiapan-persiapan yang berkaitan dengan administrasi penelitian, yaitu peneliti mempersiapkan surat izin penelitian yang diperoleh dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Surat penelitian yang dibuat oleh peneliti selesai

pada tanggal 15 Mei 2023 dengan nomor 1070/FPSI/01.10/V/2023. Setelah persiapan administrasi yang diperlukan selesai dilanjutkan melakukan pengambilan data di PT. Abhipraya Teknik Mandiri sebagai tempat diadakannya penelitian dan dilanjutkan dengan mempersiapkan alat ukur instrument pengumpulan data penelitian. kemudian selesai proses pengambilan data, PT. Abhipraya Teknik Mandiri mengeluarkan surat menyatakan penelitian telah selesai dilakukan dengan nomor surat 025.01/SKT/V/2023.

2. Persiapan Alat Ukur Skala Disiplin Kerja

Setelah melakukan persiapan administrasi, seperti membuat surat izin, persiapan alat ukur penelitian yang akan digunakan untuk mempermudah penulis dalam memperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert yang disusun berdasarkan aspek-aspek yang mempengaruhi Disiplin Kerja karyawan. Terdapat 44 aitem dari 4 aspek (ketepatan waktu, pemanfaatan sarana, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab yang tinggi).

Skala likert disusun dengan 4 (empat) pilihan jawaban yakni, Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Untuk jawaban yang bersifat favorable diberi nilai 4-1, sedangkan untuk jawaban yang bersifat unfavorable diberi nilai 1-4.

Tabel 2: Distribusi Penyebaran Aitem Disiplin Kerja

No.	Aspek Disiplin Kerja	Indikator	Nomor Aitem		Jlh.
			Favorable	Unfavorable	
1.	Ketepatan Waktu	1. Waktu bekerja dan Istirahat	2, 4, 18	7, 8,17,21	7
		2. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13, 14	19, 24	4
2.	Pemanfaatan Sarana	Pemakaian Peralatan Kerja	1, 5, 10,12, 20,25	3, 6, 9,11,15	11
3.	Tanggung Jawab Yang Tinggi	1. Tanggung Jawab Tugas	16,34,26, 29	23,37,41,44	8
		2. Bekerja dengan SOP	22	30,39,43	4
4.	Ketaatan Terhadap Aturan Perusahaan	Mengikuti Peraturan	27,31,33, 40,32,36	28,35,38,42	10
Jumlah			22	22	44

3.5.2 Pelaksanaan Penelitian

Pada penelitian ini, responden yang digunakan adalah karyawan yang bekerja di perusahaan yang berada di kota Medan dengan jumlah 40 orang. Pengambilan data yang dilakukan dengan cara membagikan kuisisioner kepada responden. Pengambil data dimulai pada tanggal 16 Mei 2023 sampai 22 Mei 2023. Pada saat pembagian kuisisioner, peneliti terlebih dahulu menjelaskan tentang cara-cara dalam pengisian kuisisioner sembari membagikan alat ukur kepada subjek yang bersedia mengisi skala tentang Disiplin Kerja di kantor PT. Abhipraya Teknik Mandiri. Hal ini dilakukan untuk meminimalisir kesalahan dalam pengisian kuisisioner tersebut.

Penelitian ini ditetapkan dengan menggunakan try out terpakai dimana data penelitian pada saat uji coba alat ukur dapat sekaligus dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya. Dalam hal penyebaran skala penelitian, peneliti memberikan skala penelitian yang sudah disusun sedemikian rupa dalam bentuk kertas kuisisioner kepada karyawan PT. Abhipraya Teknik Mandiri.

Setelah para karyawan selesai melakukan pengisian skala dan pengumpulan skala, pemeriksaan dimulai, setelah itu melakukan analisis pada masing-masing item dalam skala dengan membuat format nilai berdasarkan skor yang dimiliki setiap item, kemudian skor yang menjadi subjek setiap item diinput ke dalam Microsoft Excel untuk dijadikan sebagai salah satu data primer atau sekunder untuk analisis data dan selanjutnya dilakukan pengolahan data agar mengetahui uji normalitas, linieritas dan uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program *SPSS*.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

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

5.1 Simpulan

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

- a. Dari keempat aspek disiplin kerja yang diteliti, aspek yang memiliki kontribusi besar adalah aspek pemanfaatan sarana dengan persentase sebesar 28%. Selanjutnya adalah aspek tanggung jawab yang tinggi dan ketepatan waktu dengan persentase masing-masing sebesar 25%, dan yang terakhir adalah aspek ketaatan pada peraturan perusahaan dengan persentase sebesar 22%.
- b. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 33 orang atau 82,5% menyatakan bahwa aspek ketepatan waktu dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 7 orang atau sekitar 17,5% menyatakan bahwa aspek ketepatan waktu sedang dalam menggambarkan disiplin kerja. Sedangkan dalam aspek kepatan waktu tidak ada penilaian rendah.
- c. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 37 orang atau 92,5% menyatakan bahwa aspek pemanfaatan sarana dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 3 orang atau sekitar 7,5% menyatakan bahwa

aspek pemanfaatan sarana sedang dalam menggambarkan disiplin kerja.

Sedangkan dalam aspek pemanfaatan sarana tidak ada penilaian rendah.

- d. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 37 orang atau 92,5% menyatakan bahwa aspek tanggung jawab yang tinggi dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 3 orang atau sekitar 7,5% menyatakan bahwa aspek tanggung jawab yang tinggi sedang dalam menggambarkan disiplin kerja. Sedangkan dalam aspek tanggung jawab yang tinggi tidak ada penilaian rendah.
- e. Dari 40 pegawai yang diteliti, diketahui sebanyak 37 orang atau 92,5% menyatakan bahwa aspek ketaatan pada peraturan perusahaan dalam menggambarkan disiplin kerja. Sementara sebanyak 3 orang atau sekitar 7,5% menyatakan bahwa aspek ketaatan pada peraturan perusahaan sedang dalam menggambarkan disiplin kerja. Sedangkan dalam aspek ketaatan pada peraturan perusahaan tidak ada penilaian rendah.

5.2 Saran

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

a. Bagi pegawai

Bagi pegawai, meskipun kedisiplinan kerja karyawan pada PT. Abhipraya Teknik Mandiri sudah baik, Harus dapat lebih baik lagi melakukan pengembangan diri, interaksi antar pegawai, Kerjasama antar pegawai serta komunikasi yang baik antar pegawai maupun atasan. Serta harus dapat sadar

akan mematuhi peraturan yang ada, dengan begitu perusahaan merasa beruntung memiliki karyawan yang dapat mematuhi peraturan perusahaan.

b. Bagi pihak PT. Abhipraya Teknik Mandiri

Karena hasil penelitian menunjukkan bahwa peran perusahaan atau atasan merupakan prediktor penting dari naik turunnya kedisiplinan pegawai, maka diperlukan mengadakan kegiatan rutin yang menciptakan komunikasi serta kedekatan antar pegawai, kesadaran dan kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan dan norma sosial yang berlaku. Contohnya melalui pelatihan ataupun bisa juga melalui konsultasi yang diperoleh dari HRD, namun ada baiknya pihak perusahaan juga dapat memberi contoh yang baik bagi karyawan, dengan begitu karyawan yang tidak dapat menaati peraturan perusahaan juga melihat contoh baik dari pihak perusahaan yang menaati peraturan yang ada.

c. Bagi peneliti Selanjutnya

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

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham Rehuel Kosasih, Jimmy Ellya Kurniawan. 2018. *Hubungan Kepuasan Kerja dan Loyalitas Pada Karyawan. Psychopreneur Journal*. Fakultas Psikologi Universitas Ciputra. Surabaya.
- Adhitya, A., Mukzam, M. M. D., & Ruhana, I. (2016). *Pengaruh Perilaku Pemimpin Terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Ajb Bumiputera 1912 Cabang Celaket Malang)*. In *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)|Vol (Vol. 40, Issue 2)*.
- Arikunto, S., 2009. *Prosedur Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan Kombinasi (Mixed Methods)*, Bandung: Alfabeta.
- Azwar, S. (2007). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Belajar
- Elysa Mardiana, A. B. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Hc&Ga Group Head Pt Jasamarga Jalanlayang Cikampek*. *Jimen Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* , 67-70.
- Ferianto, Dedi. 2013. *Hubungan Disiplin Kerja dengan Prestasi Kerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Malang*, Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Helmi, A. F. (1996). *Disiplin Kerja*. *Buletin Psikologi Tahun IV* , Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII.
- Idha Salma. 2023. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Outsourcing Pt Pln Unit Layanan Pelanggan Medan Baru*. Skripsi Sarjana Psikologi. Universitas Medan Area. Medan.
- Julianto Hadiutama. 2008. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Studi Kasus Terhadap Karyawan Universitas Sanata Dharma Yogyakarta*. Skripsi Sarjana Ekonomi Program Studi Manajemen. Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. Yogyakarta.
- Meliana. 2021. *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara*. Skripsi Sarjana Psikologi. Universitas Islam Negeri Ar-Raniry. Banda Aceh.
- Mita Aprilya Pardaniningtyas, Meita Santi Budiani, S.Psi., M.Psi. 2017. *Hubungan Antara Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Pada Pt.X*. *Jurnal Psikologi Pendidikan*. Jurusan Psikologi. Universitas Negeri Surabaya.

- Perdana, D. R., & Laksmiwati, H. (2014). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Kedisiplinan Kerja Pada Karyawan Happy Puppy Surabaya*. Jurnal Psikologi.
- Periantalo, J. (2016). *Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Quasimah, T. W. (2018). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Karyawan Pada Perusahaan X Di Yogyakarta*. Skripsi, Universitas Islam Indonesia, Fakultas Psikologi Dan Ilmu Sosial Budaya. Yogyakarta.
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen.
- Raditya Seta Sukma, Ni Wayan Sukmawati Puspitadewi. 2022. *Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Kerja Pada Marketing Kontrak PT. X Cabang Surabaya*. Jurnal Penelitian Psikologi. Jurusan Psikologi, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Surabaya. Surabaya.
- Resi Novia, Yulastri Arif, Mutia Amalia Lubis. 2020. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Loyalitas Karyawan Di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam*. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah. Fakultas Keperawatan, Universitas Andalas Padang, Universitas Batam Indonesia.
- Shindy Junita. 2023. *Gambaran Disiplin Kerja Pegawai PT. PLN (Persero) ULP Deli Tua Dan Medan Johor*. Skripsi Sarjana Psikologi. Universitas Medan Area.
- Sugiyono (2017) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wahyuni, I., & Lubis, E. F. (2020). *Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada Pt. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru*. Jurnal Valuta, 6(1).
- Yanti, N. D., & Trianasari. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada Hotel Brist Resort Lovina*. Jurnal Manajemen Perhotelan dan Pariwisata, Vol 4.
- Yesi, R. (2017). *Analisa pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Karisnamas Di Bekasi*. Jurnal Administrasi FIAUnija, 04(2).



No	Ketepatan waktu									Jlh	Pemanfaatan Sarana							Jlh	Tanggung Jawab yang Tinggi								Jlh	Ketaatan Pada Peraturan Perusahaan								Jlh
	2	4	8	13	14	17	18	19	1		5	9	10	12	15	20	25		16	22	23	29	34	39	41	44		28	32	33	35	36	38	42		
1	3	3	3	3	2	3	2	3	22	3	3	3	2	3	2	2	3	21	3	2	3	3	3	3	3	3	23	2	3	3	2	3	3	3	19	
2	3	3	3	4	4	3	3	2	25	2	3	4	4	4	4	3	3	27	4	3	2	4	3	4	3	4	27	3	3	3	3	4	4	4	24	
3	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	2	3	2	3	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	2	2	3	3	3	3	3	19	
4	2	2	2	2	3	2	2	2	17	2	2	2	3	2	2	2	3	18	2	3	3	3	2	2	2	2	19	2	2	2	2	2	2	2	14	
5	2	3	2	2	3	2	2	2	18	2	2	3	2	2	2	2	2	17	2	2	2	2	2	2	3	2	17	2	2	2	2	3	2	2	15	
6	3	3	2	3	3	3	2	4	23	3	4	4	4	4	4	3	4	30	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3	3	3	3	3	3	4	22	
7	2	3	4	3	3	3	3	3	24	3	3	4	4	4	4	4	4	30	4	3	3	4	2	3	3	3	25	2	3	4	2	3	4	4	22	
8	3	3	1	3	3	2	3	2	20	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	2	3	2	3	3	3	22	2	3	3	2	2	2	4	18	
9	3	2	3	3	3	4	3	3	24	4	3	4	3	3	4	3	3	27	4	3	3	3	3	3	3	4	26	2	3	3	3	3	3	4	21	
10	4	3	3	3	2	2	3	2	22	4	3	3	3	3	2	2	3	23	3	3	1	3	2	3	2	3	20	1	2	3	2	2	2	3	15	
11	3	2	2	3	2	2	3	2	19	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	2	4	2	3	3	3	22	2	3	3	3	1	3	3	18	
12	2	2	3	3	2	2	2	3	19	3	3	2	2	2	1	2	3	18	3	3	1	3	2	3	3	3	21	2	3	3	3	2	2	3	18	
13	3	3	3	3	3	4	3	4	26	4	3	3	3	4	4	3	3	27	4	3	3	3	2	3	4	3	25	3	3	3	3	3	3	4	22	
14	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	4	4	3	4	4	4	30	3	3	2	3	3	3	3	3	23	2	3	3	3	3	3	4	21	
15	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	4	4	4	4	28	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	3	3	4	3	4	23	
16	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	3	3	3	3	4	4	4	28	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	4	3	3	4	3	3	23	
17	3	3	2	3	3	2	2	3	21	4	4	3	3	4	4	3	4	29	3	3	2	4	3	3	3	4	25	2	3	3	2	3	3	4	20	
18	4	3	2	2	3	3	3	2	22	4	4	3	3	3	3	2	3	25	3	3	2	3	3	4	3	3	24	2	3	3	3	3	3	4	21	
19	3	2	3	3	3	2	2	2	20	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	2	3	3	3	22	2	3	3	3	2	3	3	19	
20	3	2	3	3	3	2	3	2	21	3	3	3	3	3	3	2	3	23	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	3	2	3	3	3	20	
21	2	3	2	3	3	2	3	2	20	3	4	3	3	3	3	3	2	24	3	3	2	3	2	3	2	3	21	2	3	3	2	4	3	3	20	
22	3	3	2	3	4	3	3	2	23	4	3	4	3	4	3	3	2	26	3	4	2	3	3	3	3	3	24	3	3	3	2	3	3	3	20	
23	3	3	2	3	3	3	3	2	22	3	3	3	4	3	3	3	4	26	3	3	2	3	3	3	4	24	2	3	3	3	3	3	4	21		
24	3	3	3	3	3	3	3	2	23	3	4	3	4	3	3	3	4	27	3	2	2	2	2	4	3	3	21	3	3	2	2	2	3	4	19	
25	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	4	22	
26	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	2	3	3	3	3	4	25	3	3	3	3	3	2	3	2	22	3	3	3	3	3	2	2	19	
27	3	3	3	3	2	2	3	2	21	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	2	3	2	3	3	3	22	2	3	3	2	2	3	3	18	
28	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	3	3	3	3	4	23	
29	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	4	3	3	3	3	4	27	3	3	3	3	2	3	3	3	23	3	3	4	3	2	3	4	22	
30	3	4	3	3	4	3	2	3	25	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	3	3	3	3	4	23	
31	4	3	4	3	3	3	3	3	26	3	4	2	2	3	3	3	4	24	3	3	3	3	3	2	2	3	22	3	3	3	3	3	2	4	21	
32	4	3	3	4	3	3	3	3	26	4	4	4	3	4	4	3	4	30	3	3	3	4	3	3	4	3	26	3	4	3	4	3	3	4	24	
33	3	4	3	3	3	3	3	3	25	3	4	4	3	3	4	3	3	27	3	3	2	3	3	3	3	4	24	3	3	3	3	4	3	4	23	
34	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	4	3	4	3	3	4	28	3	3	3	3	2	4	3	3	24	3	4	3	3	2	4	4	23	
35	4	3	4	4	3	3	3	3	27	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	4	3	3	4	26	3	4	3	3	3	3	4	23	
36	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	3	4	3	4	29	3	4	4	3	4	4	3	4	29	3	3	3	4	4	4	4	25	
37	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	3	3	4	4	4	3	29	3	2	2	3	4	3	3	3	23	2	4	3	4	4	3	4	24	
38	3	3	3	4	3	3	3	3	25	3	4	3	4	3	4	3	4	28	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	3	3	4	4	4	3	24	
39	4	4	3	3	3	3	3	3	26	4	3	2	3	4	4	3	3	26	3	3	1	3	3	3	3	3	22	2	4	3	4	4	3	4	24	
40	4	3	3	3	3	3	3	3	25	4	4	4	3	3	3	3	4	28	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	4	22	



Reliability

Notes

Output Created	20-JUN-2023 15:20:36
Comments	
Input	<p>Active Dataset DataSet2</p> <p>Filter <none></p> <p>Weight <none></p> <p>Split File <none></p> <p>N of Rows in Working Data File 40</p> <p>Matrix Input</p>
Missing Value Handling	<p>Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing.</p> <p>Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.</p>
Syntax	<p>RELIABILITY</p> <p>/VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 aitem_31 aitem_32 aitem_33 aitem_34 aitem_35 aitem_36 aitem_37 aitem_38 aitem_39 aitem_40 aitem_41 aitem_42 aitem_43 aitem_44</p> <p>/SCALE('Disiplin Kerja') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,19

[DataSet2]

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	3,33	,616	40
aitem_2	3,15	,622	40
aitem_3	2,13	,686	40
aitem_4	2,93	,474	40
aitem_5	3,45	,597	40

aitem_6	3,28	,933	40
aitem_7	2,35	,580	40
aitem_8	2,78	,620	40
aitem_9	3,28	,679	40
aitem_10	3,05	,552	40
aitem_11	2,05	,639	40
aitem_12	3,18	,594	40
aitem_13	3,08	,474	40
aitem_14	2,95	,450	40
aitem_15	3,20	,758	40
aitem_16	3,05	,389	40
aitem_17	2,78	,530	40
aitem_18	2,78	,423	40
aitem_19	2,73	,599	40
aitem_20	2,95	,552	40
aitem_21	2,10	,496	40
aitem_22	2,93	,417	40
aitem_23	2,48	,679	40
aitem_24	2,75	,543	40
aitem_25	3,38	,667	40
aitem_26	2,98	,357	40
aitem_27	3,00	,453	40
aitem_28	2,50	,555	40
aitem_29	3,10	,441	40
aitem_30	2,08	,474	40
aitem_31	3,15	,427	40
aitem_32	3,10	,545	40
aitem_33	2,98	,357	40
aitem_34	2,70	,608	40
aitem_35	2,83	,636	40

aitem_36	2,95	,749	40
aitem_37	2,73	,679	40
aitem_38	2,95	,552	40
aitem_39	3,08	,526	40
aitem_40	1,93	,797	40
aitem_41	2,95	,389	40
aitem_42	3,55	,639	40
aitem_43	2,20	,687	40
aitem_44	3,15	,533	40

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	122,60	98,605	,433	,874
aitem_2	122,78	98,897	,403	,874
aitem_3	123,80	106,523	-,192	,886
aitem_4	123,00	101,179	,301	,876
aitem_5	122,48	97,230	,568	,871
aitem_6	122,65	98,387	,271	,879
aitem_7	123,58	107,430	-,290	,886
aitem_8	123,15	99,669	,341	,875
aitem_9	122,65	96,285	,565	,871
aitem_10	122,88	99,138	,439	,874
aitem_11	123,88	105,087	-,093	,883
aitem_12	122,75	97,013	,590	,871
aitem_13	122,85	99,259	,507	,873
aitem_14	122,98	100,846	,357	,875
aitem_15	122,73	92,820	,745	,867

aitem_16	122,88	99,702	,569	,873
aitem_17	123,15	96,592	,710	,870
aitem_18	123,15	100,387	,438	,874
aitem_19	123,20	97,138	,575	,871
aitem_20	122,98	97,153	,626	,871
aitem_21	123,83	103,789	,024	,880
aitem_22	123,00	101,333	,330	,876
aitem_23	123,45	98,356	,405	,874
aitem_24	123,18	102,353	,148	,878
aitem_25	122,55	96,767	,538	,872
aitem_26	122,95	102,356	,248	,877
aitem_27	122,93	102,122	,213	,877
aitem_28	123,43	97,994	,544	,872
aitem_29	122,83	101,174	,327	,876
aitem_30	123,85	103,003	,109	,879
aitem_31	122,78	102,179	,222	,877
aitem_32	122,83	98,302	,525	,872
aitem_33	122,95	100,767	,472	,874
aitem_34	123,23	97,410	,542	,872
aitem_35	123,10	97,477	,509	,872
aitem_36	122,98	97,615	,412	,874
aitem_37	123,20	99,856	,292	,876
aitem_38	122,98	97,051	,636	,871
aitem_39	122,85	99,721	,408	,874
aitem_40	124,00	107,846	-,254	,889
aitem_41	122,98	100,897	,413	,875
aitem_42	122,38	95,420	,677	,869
aitem_43	123,73	103,076	,052	,881
aitem_44	122,78	98,230	,545	,872

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
125,93	104,276	10,212	44





NPar Tests

Notes

Output Created		20-JUN-2023 15:43:01
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	40
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPART TESTS
		/K-S(NORMAL)=y
		/STATISTICS DESCRIPTIVES
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,33
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet3]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	40	93,23	9,697	67	108

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	93,23
	Std. Deviation	9,697
	Absolute	,176
Most Extreme Differences	Positive	,086
	Negative	-,176
Kolmogorov-Smirnov Z		1,116
Asymp. Sig. (2-tailed)		,165

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



SKALA DISIPLIN KERJA

Nama :

Usia :

Keterangan Pilihan Jawaban :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

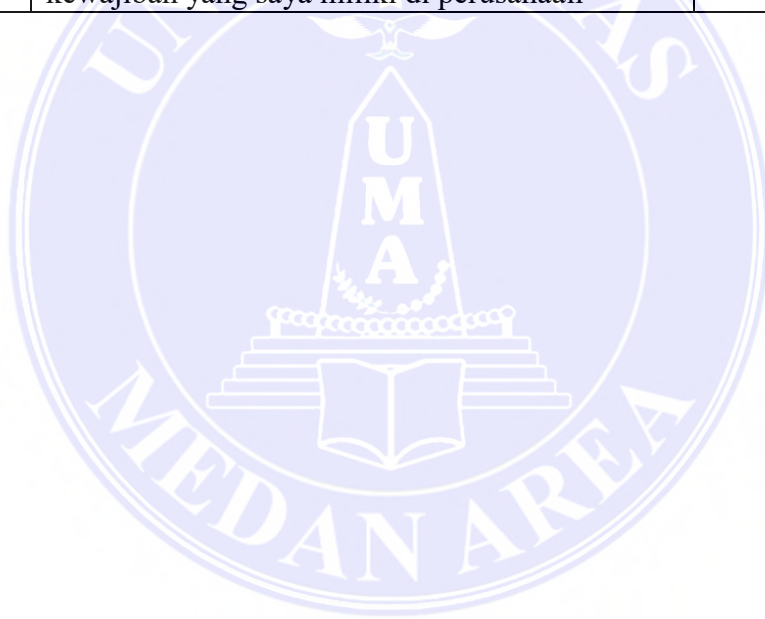
STS = Sangat Tidak Setuju

Catatan : Tidak ada pilihan jawaban yang salah, semua pilihan jawaban adalah benar jika menurut anda pilihan jawaban tersebut memang benar-benar sesuai dengan diri anda. No. Pernyataan Pilihan Jawaban SS S TS STS

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan Baik				
2	Saya datang ketempat kerja tepat waktu				
3	Saya sering bingung dengan peralatan kerja karena sangat beragam				
4	Saya pulang kerja sesuai dengan jam kerja				
5	Saya selalu menjaga peralatan kerja dengan baik				
6	Saya membawa pulang peralatan perusahaan ke rumah				
7	Saya beberapa kali di tegur atasan karena datang Terlambat				
8	Saya sering terlambat mengikuti kegiatan briefing				
9	Saya membiarkan peralatan kerja berserakan tidak sesuai tempatnya				
10	Saya selalu merawat peralatan kerja seperti barang saya sendiri				
11	Saya pernah mengalami kecelakaan kerja akibat tidak berhati-hati				
12	Saya selalu mengembalikan kembali peralatan kerja yang sudah saya				

13	Saya menggunakan waktu sebaik mungkin untuk menyelesaikan pekerjaan				
14	Saya selalu menyelesaikan tugas sebelum Deadline				
15	Saya tidak pernah merapikan kembali peralatan kerja apabila saya telah selesai menggunakannya				
16	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan kepada saya				
17	Saya beberapa kali menggunakan jam kerja untuk makan siang				
18	Saya sesekali datang ketempat kerja lebih awal dari waktu yang ditentukan				
19	Setelah habis waktu istirahat saya tidak langsung melanjutkan pekerjaan saya				
20	Saya akan mencoba memperbaiki peralatan kerja jika peralatan kerja yang saya gunakan				
21	Jika pekerjaan saya telah selesai, saya pulang lebih awal meskipun jam kerja belum berakhir				
22	Saya mengerjakan tugas saya dengan tepat waktu dan sesuai dengan ketentuan yang ada				
23	Apabila tugas saya banyak saya akan mengeluh dan tidak bersemangat dalam bekerja				
24	Saya beberapa kali ditegur atasan karena terlambat menyerahkan pekerjaan				
25	Saya selalu mengingatkan teman saya untuk selalu berhati-hati ketika menggunakan peralatan kerja				
26	Saya akan bertanggung jawab penuh pada hasil kerja Saya				
27	Saya mematuhi setiap peraturan yang ada di Perusahaan				
28	Saya merasa pelanggaran saat bekerja itu hal yang wajar				
29	Segala pekerjaan yang telah ditentukan untuk saya akan saya kerjakan dengan baik				
30	Saya meminta rekan kerja untuk menggantikan kerjaan saya saat saya tidak masuk kerja				
31	Saya selalu siap menerima sanksi apabila saya melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh Perusahaan				
32	Saya mengenakan seragam sesuai dengan aturan Perusahaan				
33	Saya mematuhi kebijakan/SOP yang ada di Perusahaan				
34	Saya beberapa kali ditegur atasan karena keterlambatan menyelesaikan pekerjaan				
35	Saya merasa malas untuk melakukan kegiatan Breafing				

36	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di perusahaan				
37	Saya menyelesaikan tugas dengan hasil seadanya				
38	Saya tidak wajib mematuhi setiap peraturan yang ada di perusahaan				
39	Saya tidak peduli dengan standar operasional kerja				
40	Saya berusaha berada terus di kantor meski pekerjaan saya sudah selesai				
41	Saya merasa malas untuk mengerjakan tugas baru yang diberikan kepada saya				
42	Saya merasa kerapihan dan kelengkapan atribut tidak menjadi begitu penting				
43	Saya sering menyempatkan untuk mengobrol dengan teman kerja di sela-sela waktu kerja				
44	Saya menunda-nunda untuk mengerjakan kewajiban yang saya miliki di perusahaan				







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

NOmer : 1070/FPSI/01.10/V/2023

15 Mei 2023

Lampiran : -

Hal : Penelitian

Yth. Bapak/Ibu Direktur
PT. Abhipraya Teknik Mandiri
di
Tempat

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

Nama : Fajar Risky
NPM : 198600023
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. Abhipraya Teknik Mandiri, Jl. Asrama Komplek Bumi Asri Blok G No. 158 Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Loyalitas Karyawan Karyawan Pada Pegawai Di PT. Abhipraya Teknik Mandiri".

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

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



No : 026.01/SKT/V/2023
Lampiran : 1 Lembar
Perihal : Tanggapan Surat Penelitian

Dengan Hormat,

Menindaklanjuti surat no. 1070/FPSI/01.10/V/2023 tanggal 15 Mei 2023 tentang Penelitian dan surat no. 1070/FPSI/01.10/V/2023 tanggal 15 Mei 2023 tentang Penelitian, maka dengan ini kami menyampaikan bahwa Mahasiswa bersangkutan An. Fajar Risky, NPM 198600023 telah selesai Malukan riset dan pengambilan data di PT Abhipraya Teknik Mandiri, untuk kebutuhan penulisan skripsi yang berjudul "*Gambaran persepsi psycosocial safety climate pada pegawai PT Abhipraya Teknik Mandiri*".

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Medan, 29 Mei 2023

Direktur,



PT. ABHIPRAYA
TEKNIK MANDIRI

ADE WIRA ISNANDAR HARAHAP