

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
ULP SIDIKALANG**

SKRIPSI

OLEH:

**SURYADI
188600218**



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

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

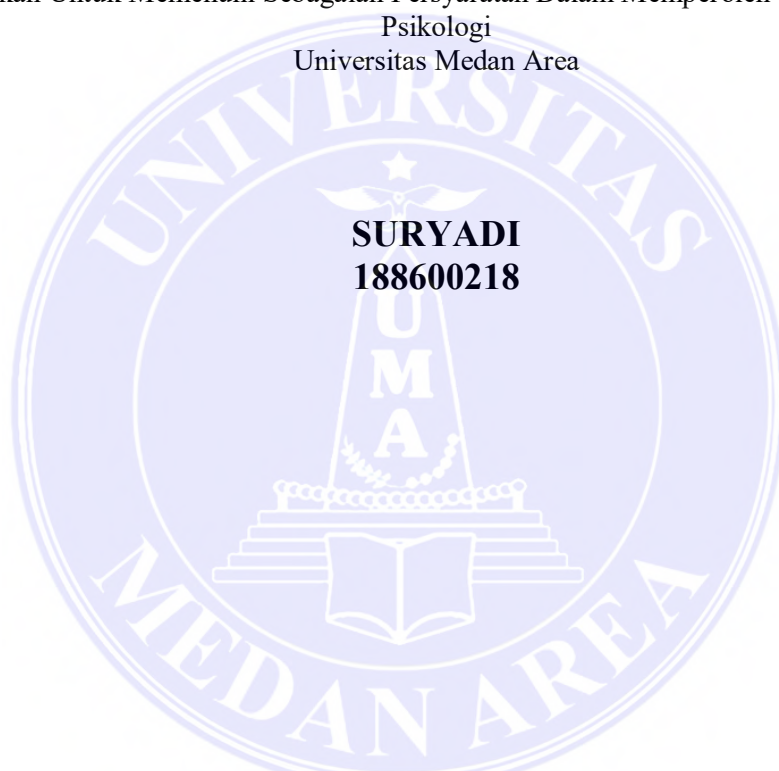
Document Accepted 23/10/23

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

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN
KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO)
ULP SIDIKALANG**

SKRIPSI

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



**SURYADI
188600218**

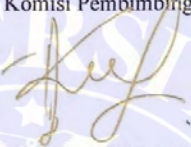
**PROGRAM STUDI ILMU PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

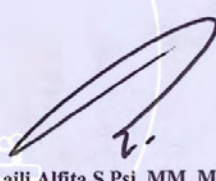
Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT.
PLN (Persero) ULP Sidikalang

Nama : Suryadi
NPM : 188600218
Fakultas : Psikologi

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Khairuddin, S.Psi, M.Psi
Pembimbing


Prof. Haehtuddin, Ph.D
Dekan


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

Tanggal disetujui : 25 September 2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

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 sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.



**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 : Suryadi
NPM : 18.860.0218
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
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 :

**Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan PT.
PLN (Persero) ULP Sidikalang.**

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.

Medan,
Yang menyatakan



Suryadi
NIM. 188600218

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT PLN (PERSERO) ULP SIDIKALANG

SURYADI
188600218

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang. Masalah difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi variabel penelitian. *Command discipline*, merupakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Kedisiplinan ini timbul bukan karena perasaan ikhlas dan kesadaran tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain. Data-data yang dikumpulkan melalui instrumen skala Likert. Adapun faktor yang mempengaruhi penelitian ini adalah *Self impose discipline* dan *Command discipline*. Data pada penelitian ini dianalisis secara kuantitatif dengan teknik *Total Sampling*, yang melibatkan 46 orang karyawan dari total populasi. Adapun yang ditunjukkan pada hasil penelitian dengan koefisien korelasi, dimana $r_{xy} = 0,432$ dengan $p = 0,000 < 0,05$. dari hasil perhitungan faktorial bahwa *self impose discipline* memperoleh kontribusi sebesar 0,432 sedangkan faktor kerelaan berkontribusi sebesar 0,766. *Command discipline* memiliki kontribusi sebesar 0,691. Hasil ini menunjukkan kontribusi yang tertinggi yaitu Faktor *Command Discipline* sub-faktor mengikuti aturan pengaruhnya terhadap disiplin kerja 0,844 atau 21% dan kontribusi yang terendah yaitu kontribusi Faktor *Self impose discipline* sub-faktor timbul dari diri sendiri pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 0,432 atau 10%. Pada pegawai diharapkan dapat hadir tepat waktu ke kantor selain itu diharapkan juga karyawan memiliki prosedur dan konsep dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memnuhi segala perlengkapan kerja dan memanfaatkan fasilitas dengan sebaik-baiknya.

Kata Kunci: Karyawan, *Self impose discipline* dan *Command discipline*.

**FACTORS THAT INFLUENCE WORK DISCIPLINE AMONG EMPLOYEES
AT PT. PLN (PERSERO) ULP SIDIKALANG**

SURYADI
188600218

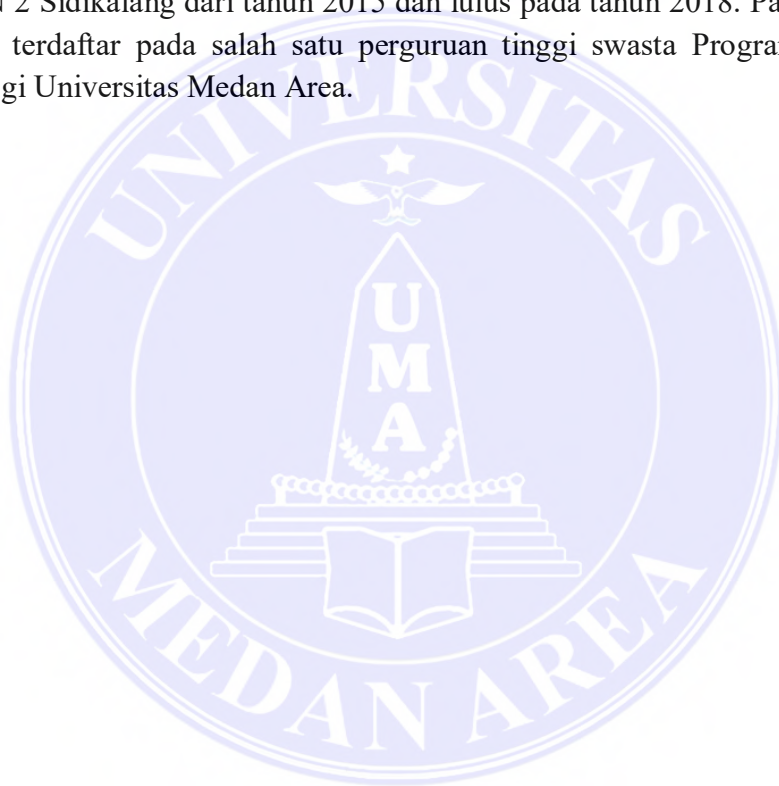
Abstract

This study aims to determine whether there are Factors Influencing Work Discipline in Employees of PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang. The problem is focused on the factors that influence the research variables. Command discipline, is discipline that arises because of coercion, orders and punishments as well as power. This discipline arises not because of sincere feelings and awareness but arises because of coercion or threats from other people. The data collected through a Likert scale instrument. The factors that influence this research are Self impose discipline and Command discipline. The data in this study were analyzed quantitatively using the Total Sampling technique, which involved 46 employees from the total population. As for what is shown in the results of the study with a correlation coefficient, where $r_{xy} = 0.432$ with $p = 0.000 < 0.05$. from the results of factorial calculations that self impose discipline gains a contribution of 0.432 while the willingness factor contributes 0.766. Command discipline has a contribution of 0.691. These results show the highest contribution, namely the Command Discipline Factor sub-factor following the rules of influence on work discipline of 0.844 or 21% and the lowest contribution, namely the contribution of the Self-imposing Discipline Factor sub-factor arising from self-influence on work discipline of 0.432 or 10%. Employees are expected to be present at the office on time. Apart from that, it is also expected that employees have procedures and concepts for completing work properly, fulfilling all work equipment and making the best use of facilities.

Keywords: Employees, Self impose discipline and Command discipline.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama Suryadi lahir di kota Sidikalang Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 22 April 1999. Penulis lahir dari pasangan Muliadi dan Yenni. Penulis merupakan anak ketiga dari tiga bersaudara. Adapun riwayat pendidikan penulis, yaitu pada tahun 2005 penulis masuk Taman kanak-kanak Al-Ikhlas Sidikalang. Selanjutnya pada tahun 2006 melanjut ke sekolah dasar di SD N 030279 Sidikalang dan lulus pada tahun 2012. Kemudian tahun 2012 melanjut ke sekolah menengah pertama di SMP N 3 Sidikalang dan lulus pada tahun 2015. Selanjutnya masuk ke SMA N 2 Sidikalang dari tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Pada tahun 2018 penulis terdaftar pada salah satu perguruan tinggi swasta Program S1 Jurusan Psikologi Universitas Medan Area.





KATA PENGHANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Puji syukur peneliti ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayahnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah Psikologi Industri dan Organisasi dengan judul : “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang.”

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Khairuddin, S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing yang selalu meluangkan waktu untuk membantu dan banyak memberikan masukan dan motivasi, dan selalu sabar dalam membimbing penulis. Disamping itu penulis berterimakasih PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang yang telah membantu penulis selama melaksanakan penelitian. Terimakasih sebesar-besarnya yang tidak bisa saya ungkapkan untuk kedua orang tua, Bapak Muliadi dan Ibu Yenni. Serta Abang dan Kakak saya juga seluruh keluarga yang telah memberikan dorongan dan motivasi untuk selalu semangat dalam menggapai kesuksesan. Terimakasih kepada pimpinan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang yang telah membantu saya dalam proses penelitian dan juga semua pegawai dan staf di PLN saya mengucapkan banyak terimakasih.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat mendidik dan membangun sangat penulis harapkan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Saya



Peneliti

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PUBLIKASI.....	iv
ABSTRAK.....	v
ABSTRACT.....	vi
RIWAYAT HIDUP.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
I. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	9
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	11
2.1 Disiplin Kerja	11
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	11
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	12
2.1.3 Aspek- Aspek Kedisiplinan Kerja	17
2.1.4 Ciri-ciri Kedisiplinan Kerja	20
2.2 Kerangka Konseptual.....	23
III. METODE PENELITIAN	24
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian.....	24
3.2 Bahan dan ALat	24
3.3 Metodologi Penelitian	25
3.4 Populasi Dan Sampel	25
3.4.1 Populasi.....	25
3.4.2 Sampel	25
3.5 Prosedur Penelitian	26

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	31
4.1 Hasil Penelitian.....	31
4.2 Pembahasan	34
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	38
5.1 Simpulan.....	38
5.2 Saran.....	39
DAFTAR PUSTAKA.....	40



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada masa sekarang ini teknologi dan ilmu pengetahuan berkembang dengan pesat, terutama teknologi yang semakin banyak dirasakan manfaatnya. Dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa di kemudian hari akan mengalami perkembangan yang pesat. Jika dikaitkan dengan tujuan dari setiap pendirian perusahaan selain untuk memperoleh keuntungan, terdapat suatu usaha meningkatkan kinerja dan mempertahankan karyawan yang bekerja diperusahaan tersebut agar tercapainya tujuan yang diinginkan.

Selain itu, di dalam lingkungan perusahaan pasti menginginkan tercapainya prestasi kerja yang tinggi dalam bidang pekerjaannya oleh karena itu keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, bakat, kreatifitas dan usahanya pada perusahaan serta sebagai salah satu faktor yang strategis dan asset yang tak ternilai karena manusia didalam perusahaan menentukan keberhasilan masa depan perusahaan. Oleh karena itu, dalam mencapai tujuan tersebut

diperlukan sumber daya manusia yang serius untuk bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disebut juga dengan disiplin kerja.

Setiap perusahaan berusaha untuk mendapatkan karyawan yang telah terlibat dalam kegiatan perusahaan dan ahli dalam bidangnya untuk memberikan suatu pencapaian target yang telah ditetapkan perusahaan untuk itu disiplin kerja sangat diperlukan di setiap perusahaan. Sebab jika karyawan tidak disiplin dalam menjalankan pekerjaannya maka ada kemungkinan terjadinya kelalaian dalam pelaksanaan tugasnya. Peranan pemimpin sebagai pihak yang bertanggung jawab dalam perusahaan sangat penting untuk meningkatkan disiplin karyawan, karena pimpinan dapat memberikan motivasi, membimbing, menggerakkan, mempengaruhi atau mengontrol pikiran, perasaan, atau tingkah laku anggotanya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pemimpin harus mengkoordinir serta menerapkan peraturan yang tegas dalam praktek kedisiplinan yang sama terhadap bawahan memberikan contoh pelaksanaan disiplin dan menerapkan tindakan disiplin bila terjadi pelanggaran.

Penerapan tindakan disiplin bukanlah tugas yang menyenangkan karena untuk menghukum seorang karyawan harus mempunyai catatan dan dokumen yang berisikan informasi mengenai kejadian, situasi-situasi, tempat dan sanksi hukum secara lengkap. Salah satu kesulitan pimpinan dalam menegakkan keadilan pada karyawan dalam masalah kedisiplinan ialah memberi hukuman terhadap seorang karyawan yang telah berpengalaman kerja yang melanggar peraturan disiplin kerja dalam

organisasi atau perusahaan maka akan sulit bagi pimpinan untuk mengambil tindakan yang tegas. Hal ini disebabkan tidak adanya pelatihan, dalam arti pimpinan mungkin tidak memiliki pengetahuan dan keahlian untuk menangani masalah disiplin, takut, rasa bersalah kepada bawahan, kehilangan persahabatan, kesabaran dan lain-lainnya. Melihat kerumitan yang dihadapi, pimpinan lebih memilih untuk mempertahankan karyawan tersebut. Sebenarnya kedisiplinan harus diterapkan secara konsisten dalam arti kata kesalahan hendaknya diberi hukuman yang sebanding dengan kesalahan yang di buat. Rendahnya kedisiplinan diambil pada karyawan yang bekerja di kantor. Karyawan sebagai cerminan perusahaan harus menerapkan disiplin kerja yang baik agar konsumen dapat terus mendapat kepuasan sehingga nantinya perusahaan akan mudah mencapai tujuan perusahaan secara berkelanjutan. Namun selama beberapa tahun terakhir ini timbul suatu gejala yang tidak di inginkan oleh perusahaan, dimana pihak perusahaan memantau para karyawan dalam melaksanakan setiap pekerjaan, dari hasil pemantauan itu menunjukkan rendahnya kedisiplinan kerja yang tidak sebagaimana diharapkan oleh perusahaan. Sering terjadi kelambanan serta kecerobohan sehingga menyebabkan kerugian dan ketidaklancaran proses pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.

Berikut data absensi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang:

Rekapitulasi Absensi Karyawan PT. PLN Sidikalang Tahun 2022

Bulan	Jumlah Karyawan	Alasan Absen			Jumlah
		sakit	izin	lain	
Januari	46	3	6	4	14
Februari	46	3	4	1	8
Maret	46	5	3	2	10
April	46	4	2	9	15
Mei	46	9	15	6	25
Juni	46	5	4	2	11
Juli	46	2	2	5	9
Agustus	46	5	3	2	10
September	46	3	3	12	18
November	46	6	4	4	14
Desember	46	8	11	7	26

Dari table diatas menunjukkan variasi tingkat ketidakhadiran karyawan PT. PLN Sidikalang dan dari tabel diatas dapat diperoleh keterangan bahwa dengan variasi tingkat ketidakhadiran karyawan setiap bulannya, dimana dengan meningkatnya ketidakhadiran karyawan tentu saja dapat mengurangi jumlah kinerja orang yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaannya masing-masing dan dari tabel tersebut menunjukkan rendahnya kedisiplinan karyawan yang akan berdampak pada penyelesaian kerja menjadi tidak selesai secara optimal.

Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Suatu perusahaan membutuhkan karyawan yang mau bekerja dan memperhatikan waktu kerja atau disiplin

kerja. Karyawan yang tidak disiplin dalam bekerja menimbulkan terjadinya kelalaian dalam melaksanakan tugasnya. Adanya kedisiplinan karyawan akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2011) mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan Siagian (dalam Sutrisno, 2011). Sedangkan Menurut Terry (2011), disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin.

Sejalan dengan pendapat Beach (dalam Sutrisno: 2011) disiplin mempunyai dua pengertian yaitu arti yang pertama, melibatkan belajar atau mencetak perilaku dengan menerapkan imbalan atau hukuman. Arti kedua

lebih sempit lagi, yaitu disiplin ini hanya bertalian dengan tindakan hukuman terhadap pelaku kesalahan. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2010).

Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa dengan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti halnya pada indikator disiplin kerja karyawan harus selalu hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, memiliki keterampilan kerja pada bidang dan tugasnya, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien.

Terry (2006) menjelaskan terdapat beberapa faktor untuk menciptakan sebuah kedisiplinan yaitu *self impose discipline*, merupakan disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

Command discipline merupakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Kedisiplinan ini timbul bukan karena perasaan ikhlas dan kesadaran tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain. Faktor-faktor tersebut dibutuhkan dalam membentuk disiplin kerja khususnya di PT. PLN (Persero). Menurut Gorda (2004), disiplin adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulusan ikhlas atau paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin pencapaian tujuan perusahaan.

PT. PLN (Persero) merupakan badan usaha milik Negara yang bergerak di bidang tenaga listrik. PT. PLN (Persero) bertugas untuk mengelola sekaligus mendistribusikan energi listrik kepada seluruh masyarakat Indonesia, Untuk mempermudah dalam mengelola energy listrik PT. PLN (Persero) dibagi menjadi beberapa unit. Unit-unit tersebut terdiri atas unit wilayah, unit distribusi, unit penyaluran dan pusat pengatur beban, unit pembangkitan, unit induk proyek, serta unit pusat dan jasa. Setiap tahunnya kebutuhan akan listrik di Indonesia terus meningkat, sebagai akibat dari peningkatan kualitas kesejahteraan masyarakat diiringi juga oleh perkembangan industri di Indonesia. Sementara PT. PLN (Persero) memiliki keterbatasan dalam memenuhi peningkatan akan kebutuhan listrik tersebut. Namun tentunya PT. PLN (Persero) terus-menerus tetap melakukan upaya untuk memenuhi kebutuhan listrik secara bertahap keseluruh pelosok negeri.

Selain hasil observasi peneliti juga melakukan wawancara. Pada saat karyawan diwawancarai didapatkan bahwa karyawan mengakui bahwa terkadang timbul rasa malas untuk hadir ke tempat kerja. Hal ini dipengaruhi dari kondisi cuaca yang kurang mendukung dan juga terkadang kurangnya dukungan yang diberikan dari pihak perusahaan khususnya atasan.

Berdasarkan hasil wawancara tersebut yang dilakukan secara personal, menurut karyawan factorynya menjadi penyebab mereka datang terlambat pada saat bekerja. Sidikalang merupakan daerah yang cukup dingin jika pagi hari bahkan karyawan malas untuk keluar rumah karena cuaca dingin tersebut. Kemudian peneliti melakukan wawancara dengan atasan PT. PLN (PERSERO) ULP Sidikalang. Peneliti mendapatkan informasi bahwa karyawan datang melewati jam operasional kerja memang sering dilakukan oleh karyawan karena berbagai factor dan alasan dari karyawan. Menurut atasan PT tersebut hal itu terjadi dan sudah ditegur, namun karyawan masih ada yang mengulanginya. Rendahnya disiplin kerja pada karyawan membuat mereka sering mengabaikan pekerjaan yang diberikan, dan tentu saja berdampak kepada pekerjaan yang lainnya. Perusahaan ini mematuhi peraturan Undang-undang yang berkaitan dengan kedisiplinan karyawan, dimana perusahaan telah membuat dan menyepakati peraturan tersebut. Perusahaan akan selalu berkomitmen untuk memberikan kenyamanan kepada setiap pekerja atau karyawan, dimana hal ini dapat berdampak pada kelancaran dalam melayani seluruh konsumen yang ada di Sidikalang.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Alfarabi (2010) tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan pada PT. Telkomsel menemukan bahwa menurunnya kedisiplinan pada perusahaan tersebut disebabkan oleh faktor gaji yang tidak sesuai dengan resiko kerja yang dihadapi oleh karyawan. Karyawan yang merasa ketidaksesuaian gaji tersebut membuat karyawan tidak bekerja dengan baik.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Krisnawati (2012) mengenai yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan menjelaskan bahwa pada perusahaan PT PLN Pesisir Selatan ULP Tapan yang hanya melakukan peningkatan gaji tiap tahunnya hanya beberapa persen saja. Peningkatan gaji yang terdapat pada PT. PLN Pesisir Selatan Rayon Tapan hanya sebesar 14,5%. Faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan bagi karyawan mengenai tunjangan yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya.

Untuk mendukung keberhasilan perusahaan, perlu adanya kedisiplinan kerja. Cerminan kedisiplinan kerja dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bertanggung jawab atas tugas yang diberikan. Menurut Aini dan Wahyuati (2018) disiplin merupakan kunci dalam pelaksanaan pekerjaan baik perseorangan maupun pekerjaan kelompok agar pekerjaan tersebut dapat terselesaikan dengan efektif dan efisien. Selain itu dengan menerapkan disiplin kerja pada masing-masing individu, secara tidak langsung akan menjadikan suatu kebiasaan yang baik.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada PT. PLN Persero ULP Sidikalang yaitu adanya beberapa karyawan yang kurang disiplin oleh faktor

self impose disiplin, yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas dasar paksaan, salah satunya keterlambatan masuk pada jam kerja (absen) sehingga pada kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pegawai terlalaikan. Keterlambatan karyawan akan mengganggu kegiatan operasional dan menghambat penyelesaian pekerjaan. Pekerjaan tersebut dilakukan secara bersama dalam sebuah tim, maka hal tersebut akan menyebabkan pekerjaan terhenti dan tidak selesai tepat waktu. Karyawan terlihat belum maksimal menjalankan tugas dan fungsinya sehingga belum memberikan pelayanan yang maksimal bagi pelanggannya. Contohnya ketika karyawan memulai pekerjaan tapi malah sebaliknya mereka malah bersantai dahulu untuk menikmati sarapan atau sekedar berbincang dengan yang lainnya. Dikarenakan kurang disiplin dan kebiasaan karyawan yang kurang menempatkan waktu dalam bekerja sehingga kinerja karyawan kurang baik. Terlihat dari indikasi dilapangan, bahwa masih seringnya terjadi gangguan penyulang dan trafo sehingga mengakibatkan pemadaman listrik bergilir. Dalam melaksanakan tugas yang berhubungan dengan listrik mengharuskan karyawan memiliki kewaspadaan dan persiapan dalam menggunakan atribut lengkap saat bekerja.

Berdasarkan pemaparan latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengambil dan mengangkat judul “Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Sidikalang”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dari judul penelitian ini yaitu “Faktor-Faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Sidikalang?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada PT. PLN (PERSERO) ULP Sidikalang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penyusunan ini diharapkan dapat memberikan suatu manfaat, baik langsung maupun tidak langsung bagi berbagai pihak, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan yang bermanfaat terutama di bidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama mengenai analisis faktor disiplin kerja karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Sidikalang.

2. Manfaat Praktis

Dengan adanya hasil di atas, peneliti berharap dapat memberikan masukan bagi perusahaan maupun karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada karyawan PT. PLN (PERSERO) ULP Sidikalang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Kedisiplinan kerja adalah suatu kesadaran dari tiap anggota mentaati norma untuk memudahkan tercapainya tujuan dalam organisasi. Menurut Rivai (2019) Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan (2018) Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Disiplin kerja adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan dapat bekerja secara kooperatif dengan karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2015). Dengan karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana perusahaan lebih kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktivitas perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Terry (2006) menjelaskan terdapat beberapa faktor untuk menciptakan sebuah kedisiplinan yaitu sebagai berikut:

- a. *Self impose discipline*, merupakan disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran, dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.
- b. *Command discipline*, merupakan disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Kedisiplinan ini timbul bukan karena perasaan ikhlas dan kesadaran tetapi timbul karena adanya paksaan atau ancaman dari orang lain.

Menurut Hasibuan (2010) Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan karyawan diantaranya:

- a. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang dicapai harus dijelaskan dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan disiplin kerja karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan bagi bawahannya.

c. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya, maka disiplin akan dapat terlaksana. Balas jasa akan berperan penting dalam menciptakan disiplin kerja karyawan. Besar balas jasa maka baik pula disiplin kerja karyawan dan sebaliknya.

d. Keadilan

Keadilan akan ikut mendorong terwujudnya disiplin kerja karyawan. Karena sifat manusia selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama.

e. Waskat

Dengan waskat seorang pemimpin dapat mengetahui langsung kedisiplinan kerja sehingga pimpinan dapat menilai kondisi setiap karyawan.

f. Sanksi hukuman

Degan sanksi hukum yang berat karyawan akan semakin takut untuk melanggar peraturan organisasi sehingga perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat atau ringannya sanksi yang diterapkan tersebut

mempengaruhi baik atau buruknya disiplin kerja karyawan. Sanksi hukum yang wajar dan mendidik menjadi motivasi untuk memelihara disiplin.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melaksanakan tindakan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas dalam bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indiscipliner sesuai dengan sanksi.

h. Hubungan kemanusiaan.

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal diantara semua karyawannya.

Menurut Nurmansayah (2011) faktor-faktor yang menunjang kedisiplinan adalah:

a. Adanya peraturan yang pasti dan jelas untuk dijadikan pegangan seluruh karyawan.

Apabila tidak ada peraturan, maka dapat dipastikan pekerjaan tidak dapat dilaksanakan secara baik karena masing-masing karyawan melaksanakan pekerjaan sesuka hatinya saja dan bahkan tujuan yang telah ditetapkan perusahaan sulit akan tercapai sebagaimana yang diharapkan.

b. Adanya ketegasan terhadap pelanggar disiplin.

Apabila tidak ada ketegasan maka kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat tercapai secara efektif dan efisien. Jangan

membiarkan suatu pelanggaran yang telah diketahui tanpa adanya suatu tindakan (*action*) atau membiarkan suatu pelanggaran yang berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

- c. Adanya ancaman/sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin.

Perlu diperhatikan dan dipertimbangkan bahwa ancaman yang diberikan ditujukan untuk mendidik karyawan yang melanggar peraturan

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor kedisiplinan kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, tujuan dan kemampuan, teladan Pimpinan, balas Jasa, keadilan, pengawasan melekat (Waskat), sanksi atau hukuman, faktor kepribadian, dan faktor lingkungan.

2.1.3 Indikasi Rendahnya Kedisiplinan Kerja

Indikasi rendahnya kedisiplinan kerja karyawan ini perlu diketahui oleh perusahaan, karena adanya pengetahuan tentang adanya indikasi tersebut maka dapat diketahui pula sebab-sebab rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan. Dengan demikian perusahaan dapat mengambil keputusan atau langkah-langkah seawal mungkin untuk mencegah meningkatnya sikap tidak disiplin karyawan.

Indikator dari rendahnya tingkat kedisiplinan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Tingkat absensi yang tinggi

Apabila kedisiplinan kerja karyawan menurun maka dapat dilihat dari tingkat absensi yang tinggi, tidak tepat waktu datang dan pulang, dan sering keluar pada saat jam kerja.

2. Turunnya tingkat produktifitas kerja

Salah satu indikasi rendahnya kedisiplinan karyawan ditunjukkan dari turunnya produktifitas kerja, produktufitas kerja yang turun karena alasan penundaan pekerjaan dan lain sebagainya merupakan sikap tidak disiplin karyawan karena jika dilakukan secara terus-menerus maka akan merugikan perusahaan.

3. Adanya kelainan dalam penyelesaian pekerjaan

Rendahnya disiplin kerja karyawan dapat dilihat dengan sering terjadinya kelainan dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat menyebabkan keterlambatan penyelesaian pekerjaan. Ini berarti karyawan tidak menggunakan waktu secara efektif dan efisien dalam menyelesaikan pekerjaan, dan jika perusahaan dapat melihat hal ini maka akan membuat organisasi tidak maksimal dalam memberikan kepercayaan kepada karyawan.

4. Adanya kecerobohan

Indikasi lain yang menunjukkan rendahnya tingkat kedisiplinan karyawan ialah seringnya terjadi kecerobohan yang mengakibatkan terjadinya

kerusakan dan keterlambatan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga dapat merugikan perusahaan.

2.1.4 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016), aspek-aspek disiplin kerja terdiri dari :

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b. Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- d. Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja.
- e. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

Menurut Yudianti (dalam Jayanti, 2015) 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 pegawai dapat mematuhi atau melanggar peraturan tersebut. Hal ini berarti, sebelum mematuhi suatu peraturan organisasi perlu diketahui apakah pegawai sudah mengetahui atau memahami standar dan peraturan organisasi tersebut dengan jelas. Seorang pegawai dikatakan menunjukkan disiplin yang baik bila menunjukkan usaha-usaha untuk memahami secara jelas peraturan dan standar organisasi. Berarti pegawai secara proaktif berusaha mendapatkan informasi tentang

peraturan di tempat kerja secara jelas, sehingga pegawai akan rajin mengikuti briefing, membaca pengumuman, atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan. Sebaliknya, pegawai akan memiliki disiplin kerja yang buruk bila ia 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 pegawai adalah jumlah peringatan dan sanksi terhadap pelanggaran yang dibuat. Pegawai 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. Pegawai 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. Pegawai yang berdisiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan secara rapi agar dapat bekerja efektif dan produktif.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek kedisiplinan kerja adalah Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan, Tingginya semangat, gairah kerja dan inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan, Besarnya tanggung jawab karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, Meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja, dan Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan.

2.1. Ciri- Ciri Kedisiplinan Kerja

Amriany (dalam Ketaren, 2019) menyebutkan ciri-ciri disiplin kerja adalah:

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya apapun alasannya.

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat bekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan, mencetak jam kerja pada waktu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu nika seseorang melakukan apa yang dilakukan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap peraturan

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

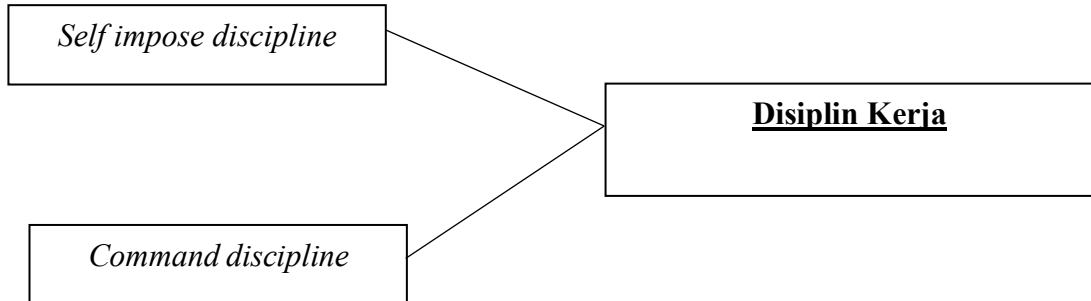
Adapun menurut Hasibuan (2011) ciri-ciri kedisiplinan adalah :

- a. Karyawan selalu datang dan pulang tepat waktu.
- b. Karyawan selalu mengerjakan semua pekerjaan dengan baik.
- c. Karyawan mematuhi semua peraturan organisasi.
- d. Karyawan mematuhi norma-norma sosial yang berlaku dilingkungan kerja.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa cirri-ciri kedisiplinan kerja adalah Kehadiran, Waktu kerja, Kepatuhan terhadap perintah, Kepatuhan terhadap peraturan.

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

2.2 Kerangka Konseptual



Keterangan:

Self impose discipline faktor pembentuk disiplin yang berasal dari :

- a. Diri sendiri
- b. Kerelaan
- c. Kesadaran
- d. Tidak ada paksaan

Command discipline faktor pembentuk disiplin yang berasal dari:

- a. Keterpaksaan
- b. Hukuman
- c. Adanya ancaman

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 14 Juni 2023 sampai dengan selesai 25 Juni 2023 dengan menyebarkan skala pengisian angket kepada responden. Penelitian ini merupakan penelitian yang data penelitian pada saat uji coba dapat dipakai sebagai data penelitian yang sebenarnya maka penelitian ini menjadi penelitian *try out* terpakai yang artinya data yang sudah diambil dalam uji coba skala ukur kembali digunakan sebagai data untuk pengujian hipotesis. Penelitian ini menggunakan *try out* terpakai karena adanya keterbatasan waktu yang diberikan, serta kesediaan sampel dalam menyesuaikan waktu pada saat pengisian kuesioner. Adapun tahapan yang dilakukan peneliti adalah penyebaran sekalah yaitu memasuki ruangan dengan ditemani oleh seorang HRD yang sudah di pilihkan oleh kantor untuk menemani peneliti menunjukkan ruangan yang akan dipakai untuk proses penelitian, kemudian peneliti memperkenalkan diri sekaligus menerangkan tujuan peneliti datang kepada seluruh karyawan yang menjadi subjek penelitian untuk melakukan penyebaran sekalah berupa angket sebelum angket diberikan kepada karyawan peneliti memberikan penjelasan bagaimana petunjuk Pengisian angket supaya tidak terjadi kesalahan dalam pengisian angket. Tahapan akhirnya dengan menyebarkan angket dan mempersilahkan karyawan untuk mengisi angket.

Setelah data terkumpul, selanjutnya dilakukan scoring terhadap butir butir sekalah dengan memberikan format nilai yang sudah ditentukan sebelumnya. Kemudian hasil scoring butir butir sekalah dipindahkan ke program *Microsof Excel*

yang di format sesuai dengan tabulasi data. Namun sebelum di dapati hasil dari akhir penelitian.

3.2. Bahan dan Alat

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner berbentuk kertas, peneliti mencetak kuesioner dengan menggunakan seperangkat komputer dan printer. Kuesioner adalah daftar yang berisi pertanyaan atau pernyataan-pernyataan secara tertulis yang harus dijawab oleh responden secara tertulis (Supratik, 2015). Kuesioner yang digunakan dengan model skala Likert. Setelah itu peneliti membagikan kuesioner kepada para karyawan yang berada di tempat penelitian. Kemudian karyawan tersebut mengisi pernyataan-pernyataan yang berada di kuesioner menggunakan alat tulis (pulpen).

Adapun alat penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah perangkat keras dan perangkat lunak. Perangkat keras terdiri atas sebuah laptop, sedangkan perangkat lunak yang digunakan berupa sistem operasi Microsoft Windows 10. Adapun untuk keperluan analisis data dengan menggunakan SPSS versi 23.0 *for windows*. Kemudian skor yang mewakili pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke tahap berikutnya yaitu *Microsoft Excel 2010*.

3.3. Metodologi Penelitian

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

data, tujuan dan kegunaan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif deskriptif.

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

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

Adapun definisi operasional variabel-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : Disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua peraturan dan norma yang berlaku.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

3.4.1 Populasi

Populasi diartikan juga sebagai jumlah kumpulan unit yang diteliti karakteristik atau cirinya. Namun jika populasi terlalu luas, maka peneliti akan harus mengambil sampel dari populasi yang telah didefinisikan (Kasiram, 2010). Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 46 orang.

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2010) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa dengan populasi yang hanya sebesar 46 karyawan, maka seluruh populasi dalam penelitian ini akan dijadikan sampel. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 46 orang.

3.5 Prosedur Penelitian

Pada penelitian ini, prosedur atau langkah pada penelitian ini yang akan dijalankan yaitu :

1. Wawancara (Interview). Menurut Sugiyono (2017) Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang akan diteliti, dan apabila peneliti juga ingi mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah dari responden tersebut sedikit.
2. Pengamatan (Observation). Menurut Sugiyono (2017) Observasi adalah teknik pengumpulan data untuk mengamati perilaku manusia, proses kerja, dan gejala-gejala alam, dan responden.

3. Kuesioner yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. (Sugiyono,2017). Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan metodologi pengumpulan data dengan menggunakan skala disiplin kerja.

Tabel 1. Distribusi Penyebaran Butir Skala Disiplin Kerja (Sebelum Uji Validitas)

Disiplin kerja	Indikator	Favourable	Unfavourable	Total
<i>Self impose discipline</i>	Timbul dari diri sendiri	3,30	2,12	4
	Kerelaan	1,9,29	6,10	5
	Kesadaran	5,7,27	4,8,14	6
<i>Command discipline</i>	Timbul karena tekanan	11,13,19	16,28	5
	Mengikuti aturan	17,21,25	18,22,26	6
	Adanya paksaan	15,23	20,24	4
		15	15	30

3.5.1 Persiapan Penelitian

Sebelum dilakukan penelitian terlebih dahulu dilakukan persiapan yang meliputi administrasi penelitian, peneliti meminta surat izin penelitian dan pengambilan data kepada pihak fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang diajukan kepada Wakil Dekan Bidang Akademik Universitas Medan untuk melaksanakan penelitian dan pengambilan data di Kantor PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang. Kemudian pihak Fakultas Psikologi mengeluarkan surat pengambilan

data. Selanjutnya peneliti melakukan pengambilan data di tempat penelitian. Kemudian setelah selesai melakukan proses pengambilan data, Kantor PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang mengeluarkan surat menyatakan bahwa peneliti telah melakukan penelitian.

3.5.2 Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Menurut Azuar dan Irfan (2013) uji validitas merupakan suatu penelitian yang pengumpulan datanya dalam bentuk angket/kuesioner dan dibangun berdasarkan konsep teoritis agar penelitian memiliki dasar ilmiah yang kuat. Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner Ghozali (2018). Jawaban kuesioner akan dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Kuesioner dapat dinyatakan valid jika jawabannya mampu mengungkapkan sesuatu yang akandiukur. Jika kuesioner dinyatakan valid maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar. Pengujian validitas dapat dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan korelasi. Kriteria dalam mengukur validitas dengan korelasi dinyatakan sebagai berikut:

- a. Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, dinyatakan valid.
- b. Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, dinyatakan tidak valid.

2. Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukursuatu kuesioner yang merupakan indikator dari

variabel. Tujuan pengujian reliabilitas untuk melihat apakah penelitian dapat dipercaya atau tidak, Azuar dan Irfan (2013:81). Kuesioner dapat dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari pernyataan seseorang konsisten atau stabil. Jika variabel penelitian handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian akan memiliki kepercayaan yang tinggi. Mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan uji statistik *cronbach alpa* (α). Kriteria dalam mengukur reliabilitas dengan *cronbach alpa* dinyatakan sebagai berikut :

- a. Jika *cronbach alpa* > 0.60 , maka dinyatakan reliabel.
- b. Jika *cronbach alpa* $< 0,60$, maka dinyatakan tidak reliabel.

3.5.3 Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistic, karena analisis statistik dapat menguatkan suatu kesimpulan penelitian. Adapun pertimbanganpertimbangan dengan metode analisis statistik adalah :

1. Statistik bekerja dengan angka-angka.
2. Statistik bersifat obejktif.
3. Statistik bersifat universal, artinya dapat digunakan hampir pada semua bidang penelitian.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, untuk melihat kontribusi variabel utama, yakni untuk melihat faktor disiplin kerja. Analisis data yang dilakukan adalah

melakukan penilaian berdasarkan rangking. Metode rangking berarti peneliti membandingkan faktor yang satu dengan faktor lain untuk menentukan faktor yang mana yang paling dominan dari setiap faktor dalam tiap-tiap faktor yang ada. Jadi penelitian ini tidak bermaksud membuat kebenaran sebuah hipotesa. Dengan demikian, teknik analisis dari penelitian ini dikenal dengan istilah statistik deskripsi, standart deviasi, mean dan tabulasi.

Dengan teknik ini nantinya dapat diketahui presentase jawaban untuk tiap aspek dan frekuensi subjek penelitian dan untuk tiap faktor. Adapun persentase yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus $F\%$

BAB V

SIMPULAN & SARAN

5.1 Simpulan

1. Berdasarkan hasil analisis faktor-faktor Disiplin Kerja di PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang didapatkan kontribusi Faktor *Self impose discipline* sub-faktor timbul dari diri sendiri pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 0,432 atau 10%, sub-faktor kerelaan pengaruhnya terhadap disiplin kerja sebesar 0,766 atau 19%, sub-faktor kesadaran pengaruhnya terhadap disiplin kerja sebesar 0,759 atau 19%, dan Faktor *Command Discipline* sub-faktor timbul karena tekanan terhadap disiplin Kerja 0,498 atau 12%, kontribusi sub-faktor mengikuti aturan pengaruhnya terhadap disiplin kerja 0,844 atau 21%, kontribusi sub-faktor adanya paksaan pengaruhnya terhadap disiplin kerja 0,779 atau 19%.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan kontribusi yang tertinggi yaitu Faktor *Command Discipline* sub-faktor mengikuti aturan pengaruhnya terhadap disiplin kerja 0,844 atau 21% dan kontribusi yang terendah yaitu kontribusi Faktor *Self impose discipline* sub-faktor timbul dari diri sendiri pengaruh terhadap disiplin kerja sebesar 0,432 atau 10%.

5.2 Saran

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

1. Bagi karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang

Melihat bahwa hasil penelitian memperoleh kedisiplinan yang dihasilkan pada faktor terendah adalah timbul dari diri sendiri maka disarankan agar pegawai memiliki rasa keterikatan pada pekerjaannya sehingga dapat hadir tepat waktu ke kantor selain itu diharapkan juga karyawan memiliki prosedur dan konsep dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik, memnuhi segala perlengkapan kerja dan memanfaatkan fasilitas dengan sebaik-baiknya, dan meningkatkan rasa kewaspadaan saat berdinamika baik di kantor maupun dilapangan.

2. Bagi Perusahaan

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

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

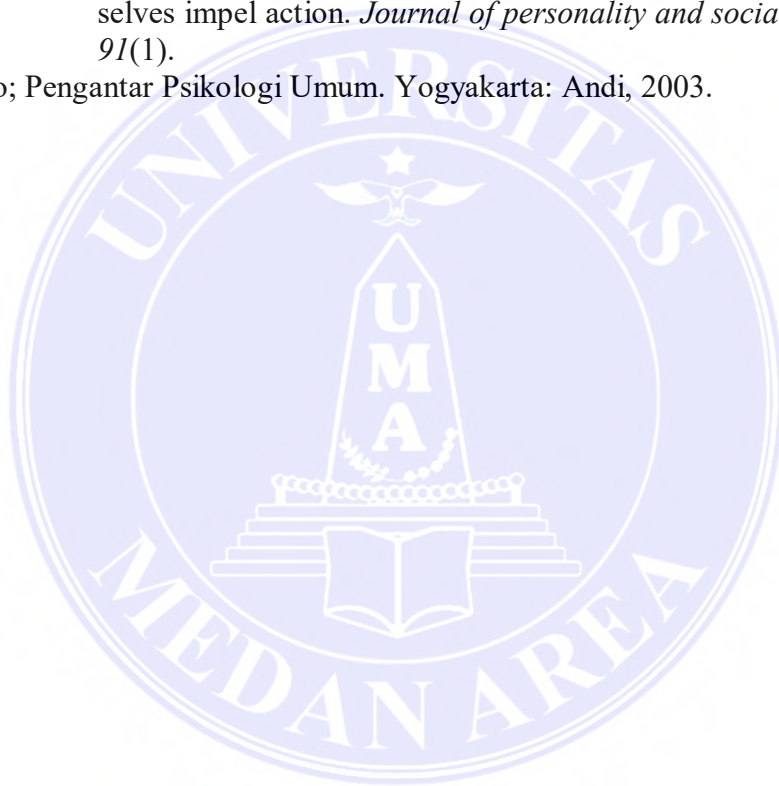
Melihat bahwa sampel dalam penelitian ini adalah karyawan lapangan sehingga untuk menentukan tingkat kedisiplinan karyawan belum tentu sah, maka peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian pada karyawan kantor agar lebih mudah menentukan kedisiplinan pada karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azuar, J., & Irfan. (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif; untuk Ilmu-Ilm Bisnis*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Badriyah, N. (2015). *Analisis Sistem Rekrutmen Terhadap Kinerja Karyawan Outsourcing*. *JURNALEKBIS* 13.1.
- Azwar, S. (2005). *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- Baron, R. A. dan Byrne. D.(2005). *Psikologi sosial*. Jilid 2. Alih Bahasa: Ratna Djuwita. Edisi kesepuluh. Jakarta: Erlangga
- Boyatzis, C. J., Mallis, M., & Leon, I. (2001). Effects of game type on children's gender-based peer preferences: A naturalistic observational study. *Sex Roles*, 40(1).
- Ficky, M. F. (2018). *Peran Komunikasi Organisasi dengan Self awareness pada Anggota Komunitas Independtent Megapro Lumajang [Skripsi]*.Malang : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Hasibuan, Malayu SP. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hamdani, M. Z., Rudyarti, E., & Phuspa, S. M. (2018). The Correlation Of Personal Protective Equipment Socialization Toward The Changing Of Occupational Safety And Health Behavior Of Musical Instrument Craftsmen. *Journal of Vocational Health Studies*, 2(1).
- Hani, H. (2008). *Strategi pengembangan kedisiplinan di MI Negeri Olak–Alen Selorejo Blitar dalam meningkatkan kualitas pendidikan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim).
- Kasiram, M. (2010). *Metodologi penelitian: Kualitatif–kuantitatif*.
- Kidder. (1981). *Research Methods in Social Relations*. New York : Rinehart & Winston.
- Kartono, Kartini. 2002. *Psikologi Umum*. Bandung : Sinar Baru Algies Indonesia

- Kasiram, Moh, *Metodologi Penelitian Kualitatif-Kuantitatif*, cet.2, Jakarta: UIN Maliki Press, 2010
- Lagata, F. S. (2015). *Gambaran Perilaku Penggunaan Alat Pelindung Diri (Apd) Pada Pekerja Di Depertemen Produksi Pt. Maruki Internasional Indonesia Makassar. Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan. Universitas Islam Negeri Alaudin Makassar. Makassar.*
- Malikah. (2013). Kesadaran Diri Proses Pembentukan Karakter Islami. *Jurnal AIUlu*, 13(13).
- Novianti, R., & Hukmi. (2018). Hubungan Antara Self Awareness dengan Kedisiplinan Anak Usia 5-6 Tahun di TK Radhatul Athfal Ikhlas Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru. *JOM FKIP*, 5(2).
- Okpara, A. & Agwu, E. (2015). Self Awareness and Organizational Performance inthe Nigerian Banking Sector. *European Journal of Research and Reflectionin Management Sciences*, 3 (1)
- Oyserman, D., Bybee, D., & Terry, K. (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of personality and social psychology*, 91(1).
- Pertiwi, R. E. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Samodra Jaya Perkasa Temuwulan Jombang (Doctoral dissertation, STIE PGRI DEWANTARA).*
- Prasetyo, A. E., Tarwaka, P., & KM, K. E. W. (2016). *Hubungan Tingkat Pengetahuan K3 Dengan Sikap Terhadap Pemakaian APD Pada Pekerja Di Sentra Industri Pande Besi Desa Padas Kecamatan Karanganom Kabupaten Klaten (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).*
- Prijodarminto, S. (2003). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta:PT Pradnya Pramita Cetakan Kedua
- Riyadi, Agus & Hasyim Hasanah. (2015). *Jurnal Ilmiah Psikologi*, Vol.2, No.1. Pengaruh Kesadaran Diri dan Kematangan Beragama terhadap Komitmen Organisasi Karyawan RSUD Tugurejo Semarang,.
- Rivai, Veithzal. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Solso, R. L. (2008). *Psikologi Kognitif (terjemahan)*. Jakarta: Erlangga Sugiyono. (2012). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta
- Sallam, M. (2021). COVID-19 vaccine hesitancy worldwide: A concise sistematic review of vaccine acceptance rates. *Vaccines*, 9(2).

- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Sukirman. 2011. Peranan Bimbingan Guru dan Motivasi Belajar dalam Rangka Meningkatkan Prestasi Belajar Peserta Didik SMA Negeri 1 Metro Tahun 2010. GUIDENA. Vol. 1, No. 1.
- Sugiyono. (2012). Memahami Penelitian Kualitatif". Bandung : ALFABETA.
- Terry, (2006). Possible selves and academic outcomes: How and when possible selves impel action. *Journal of personality and social psychology*, 91(1).
- Walgito; Pengantar Psikologi Umum. Yogyakarta: Andi, 2003.





IDENTITAS SAMPEL

Nama: (boleh inisial)

Usia: tahun

Jenis Kelamin:.....

Jawablah setiap nomor pernyataan sesuai keadaan, perasaan, dan pikiran Anda. Kerja sama saudara sangat saya butuhkan. Jawaban sama sekali tidak mempengaruhi hal-hal yang berhubungan dengan aktivitas maupun pekerjaan Anda.

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 terlewat. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS : Bila merasa **SANGAT SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

S : Bila merasa **SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

TS : Bila merasa **TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

STS : Bila merasa **SANGAT TIDAK SESUAI** dengan pernyataan yang diajukan.

2. Anda diharapkan menjawab semua pernyataan, **jangan sampai ada yang terlewatkan.**
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.

Peneliti

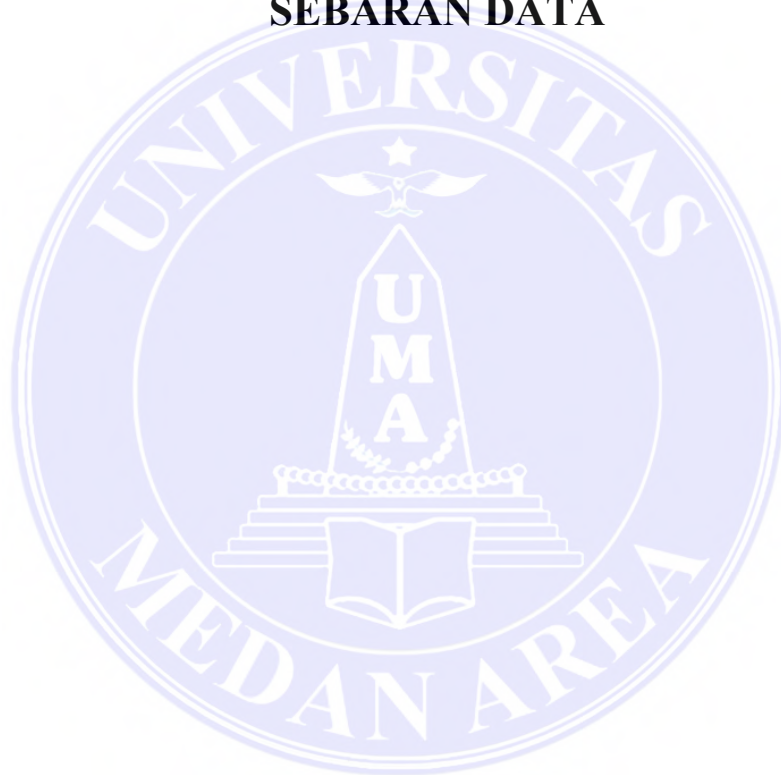
NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya siap di pindah tugaskan	SS	S	TS	STS
2.	Saya hadir terlambat ketempat kerja	SS	S	TS	STS
3.	Saya hadir ditempat bekerja tepat waktu sebelum jam kerja yang telah ditetapkan	SS	S	TS	STS
4.	Saya meninggalkan tugas tanpa menyelesaikan	SS	S	TS	STS
5.	Saya selalu merapikan peralatan kerja setelah selesai dipakai	SS	S	TS	STS
6.	Saya menunggu intruksi dalam menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
7.	Saya melakukan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.	SS	S	TS	STS
8.	Saya lupa mengembalikan peralatan kerja setelah dipakai	SS	S	TS	STS
9.	Saya bersedia membantu teman menyelesaikan pekerjaan	SS	S	TS	STS
10.	Saya mengutamakan pekerjaan sendiri daripada membantu teman	SS	S	TS	STS
11.	Karyawan yang tidak menaati peraturan dan melakukan kesalahan akan dikenakan sanksi	SS	S	TS	STS
12.	Saya lupa kembali ke kantor saat selesai istirahat	SS	S	TS	STS
13.	Saya hadir tepat waktu untuk menghindari pemotongan gaji	SS	S	TS	STS
14.	Saya menyerahkan tugas kepada pemimpin tanpa dikoreksi terlebih dahulu	SS	S	TS	STS
15.	Saya bekerja dengan fokus agar tidak di tegur atasan	SS	S	TS	STS
16.	Absen saat ada keperluan pribadi	SS	S	TS	STS
17.	Saya menerima sanksi jika melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
18.	Memakai seragam kerja saat ada kunjungan	SS	S	TS	STS
19.	Saya berusaha untuk hadir setiap hari agar tidak di berikan SP	SS	S	TS	STS
20.	Bekerja dengan seadanya saja	SS	S	TS	STS
21.	Memakai atribut lengkap agar tidak ditegur	SS	S	TS	STS
22.	Tidak menerima dikenakan sanksi meskipun melakukan kesalahan	SS	S	TS	STS
23.	Berusaha bekerja dengan baik agar tidak berurusan dengan pimpinan	SS	S	TS	STS
24.	Bekerja dengan baik saat suasana hati sedang gembira	SS	S	TS	STS
25.	Memakai seragam kerja sesuai peraturan	SS	S	TS	STS
26.	Memakai atribut pada waktu tertentu	SS	S	TS	STS
27.	Saya mengevaluasi tugas sebelum diserahkan ke pimpinan	SS	S	TS	STS
28.	Hadir tepat waktu karena malas ditanya pimpinan	SS	S	TS	STS

29.	Saya bekerja tanpa disuruh	SS	S	TS	STS
30.	Saya selalu kembali istirahat sesuai dengan waktu yang ditetapkan	SS	S	TS	STS



LAMPIRAN B

SEBARAN DATA



DISIPLIN KERJA																													
No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total
1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	68
2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	64
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	61
4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	64
5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	64
6	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	56
7	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	60
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
9	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	62
10	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	63
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	54
12	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	61
13	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	61
14	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	49
15	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	62
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
17	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	58
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
19	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	59
20	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62

21	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54	
22	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	62	
23	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	63	
24	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	49	
25	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	58	
26	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	2	50	
27	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	
29	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	61	
30	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	66	
31	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	53	
32	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	58
33	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	58
34	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	46	
35	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	62	
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	
37	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	52	
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	
39	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	63	
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	
42	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	62	

43	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	64
44	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	55	
45	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	58	
46	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	66	

DISIPLIN KERJA

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	Total	
1	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	68
2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	64	
3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	61	
4	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	64	
5	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	64	
6	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	56	
7	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	60	
8	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	
9	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	62	
10	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	63	
11	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	54	
12	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	61	
13	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	61	
14	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	49	
15	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	62	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56	

17	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	58
18	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
19	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
20	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	62
21	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	54
22	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	62
23	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	63	
24	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	49	
25	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	58	
26	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	2	50
27	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	63
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
29	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	61
30	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	66
31	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	53
32	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	58
33	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	58
34	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	2	2	2	2	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	1	2	46	
35	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	62
36	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56
37	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	52
38	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56

39	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	63			
40	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56			
41	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	56			
42	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	62			
43	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	64			
44	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	55			
45	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	1	2	58			
46	2	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	66			
Disiplin Kerja																																	
No	<i>Self impose discipline</i>														<i>Command discipline</i>																		
	Timbul dari diri sendiri				Kerelaan					Kesadaran					Timbul karena tekanan					Mengikuti aturan						Adanya paksaan				Jlh			
	2		3		12		30			Jlh					Jlh					Jlh					Jlh						Jlh		
1		6		9		10			29					4					5					7						14			
11		13		16		19			28					11					13					18						24			
10		10		10		10			10					8					8					8						8			
11		12		12		12			12					10					11					11						11			
12		13		13		13			13					13					13					13						13			
10		10		10		10			10					10					10					10						10			
10		10		10		10			10					10					10					10						10			
10		10		10		10			10					10					10					10						10			
10		10		10		10			10					10					10					10						10			
10		10		10		10			10					10					10					10						10			
10		10		10		10			10					10					10					10						10			
10		10		10		10			10					10					10					10						10			

11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	1	2	2	2	2	9	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	8
12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	11	2	3	3	2	10	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8
13	2	2	2	2	8	2	2	2	2	3	11	2	3	3	2	10	2	2	3	2	2	11	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8
14	2	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	2	10	2	1	1	2	2	2	10	2	1	2	2	7
15	2	2	3	2	9	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	2	9
16	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
17	2	2	2	2	8	3	2	2	2	1	10	2	2	2	3	9	2	2	3	2	1	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
18	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
19	2	2	2	2	8	2	2	3	2	2	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	8
20	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	11	2	3	2	2	9	2	2	3	3	2	12	2	3	2	2	2	2	13	2	2	2	2	8
21	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	7	2	2	2	2	2	10	2	1	2	2	2	2	11	2	2	2	2	8
22	2	2	3	2	9	3	2	2	3	2	12	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	2	9
23	2	2	3	2	9	3	2	2	3	3	13	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	3	2	13	2	2	3	2	9
24	2	2	1	2	7	1	2	2	2	3	10	1	2	2	1	6	2	2	1	2	2	9	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	2	8
25	2	1	2	2	7	2	3	2	2	1	10	2	2	2	2	8	2	2	2	3	2	11	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	8
26	2	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	1	2	7	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	1	11	2	2	2	2	8
27	2	2	3	2	9	3	2	2	2	2	11	2	2	2	3	9	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	2	14	2	3	2	2	9
28	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
29	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	11	2	2	3	2	9	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	3	15	2	2	2	2	8
30	2	2	3	2	9	3	2	2	2	2	11	3	2	2	3	10	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	2	14	3	3	3	2	11
31	2	3	2	2	9	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	7	2	2	2	2	2	10	2	2	2	1	2	2	11	2	2	2	2	8
32	2	1	2	2	7	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8

33	2	2	2	2	8	2	2	2	3	3	12	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
34	2	2	1	2	7	1	2	2	1	1	7	2	2	2	2	8	2	1	2	1	2	8	2	1	1	2	2	2	10	2	1	2	2	7
35	1	2	2	2	7	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	2	14	3	2	3	2	10
36	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
37	2	2	2	2	8	2	2	1	1	1	7	2	2	2	2	8	2	2	2	2	1	9	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
38	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
39	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	9	2	3	2	3	2	12	2	2	3	3	2	2	14	2	2	2	2	8
40	3	3	2	2	10	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
41	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	2	2	2	2	2	2	12	2	2	2	2	8
42	2	2	2	2	8	2	3	2	2	2	11	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	2	14	3	2	3	2	10
43	2	2	2	2	8	2	3	2	3	3	13	3	2	2	2	9	2	2	2	2	2	10	3	2	2	2	3	2	14	3	2	3	2	10
44	2	2	2	2	8	2	1	2	3	3	11	2	2	2	2	8	2	2	2	2	2	10	1	2	2	2	1	2	10	2	2	2	2	8
45	2	2	2	2	8	2	2	2	1	1	8	2	2	2	2	8	2	3	2	3	2	12	2	2	3	2	2	2	13	2	2	2	2	8
46	3	2	2	2	9	2	2	3	2	3	12	2	3	3	3	11	2	2	2	2	2	10	2	3	2	3	2	2	14	2	3	2	3	10





RELIABILITY

```

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

Reliability

Notes

Output Created		27-JUN-2023 10:56:00
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File Matrix Input	DataSet0 <none> <none> <none> 46
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=aitem_1 aitem_2 aitem_3 aitem_4 aitem_5 aitem_6 aitem_7 aitem_8 aitem_9 aitem_10 aitem_11 aitem_12 aitem_13 aitem_14 aitem_15 aitem_16 aitem_17 aitem_18 aitem_19 aitem_20 aitem_21 aitem_22 aitem_23 aitem_24 aitem_25 aitem_26 aitem_27 aitem_28 aitem_29 aitem_30 /SCALE('Disiplin Kerja') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL.
Syntax		
Resources	Processor Time Elapsed Time	00:00:00,03 00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: Disiplin Kerja**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	46	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	46	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,20	,500	46
aitem_2	2,13	,400	46
aitem_3	2,20	,500	46
aitem_4	2,11	,379	46
aitem_5	2,11	,379	46
aitem_6	2,15	,420	46
aitem_7	2,07	,389	46
aitem_8	2,11	,379	46
aitem_9	2,02	,394	46
aitem_10	2,07	,533	46
aitem_11	2,09	,354	46
aitem_12	2,11	,434	46
aitem_13	2,04	,362	46
aitem_14	2,20	,500	46
aitem_15	2,17	,383	46
aitem_16	2,11	,379	46
aitem_17	2,04	,362	46
aitem_18	2,11	,482	46
aitem_19	2,11	,379	46
aitem_20	2,09	,412	46
aitem_21	2,04	,362	46
aitem_22	2,13	,453	46
aitem_23	2,20	,401	46
aitem_24	2,07	,250	46
aitem_25	2,13	,453	46
aitem_26	2,04	,362	46
aitem_27	2,17	,383	46
aitem_28	1,93	,327	46
aitem_29	2,02	,614	46
aitem_30	2,00	,211	46

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	60,76	21,964	,457	,807
aitem_2	60,83	22,902	,337	,813
aitem_3	60,76	21,786	,497	,806
aitem_4	60,85	22,710	,416	,810
aitem_5	60,85	23,110	,302	,814
aitem_6	60,80	23,183	,346	,816
aitem_7	60,89	22,943	,338	,813
aitem_8	60,85	24,487	-,074	,826
aitem_9	60,93	22,773	,379	,811
aitem_10	60,89	21,610	,496	,805
aitem_11	60,87	23,049	,346	,813
aitem_12	60,85	22,043	,521	,805
aitem_13	60,91	23,192	,395	,814
aitem_14	60,76	22,408	,358	,812
aitem_15	60,78	23,152	,386	,815
aitem_16	60,85	23,287	,352	,816
aitem_17	60,91	23,326	,356	,816
aitem_18	60,85	21,687	,542	,804
aitem_19	60,85	23,332	,340	,816
aitem_20	60,87	22,249	,497	,807
aitem_21	60,91	23,281	,369	,815
aitem_22	60,83	22,458	,394	,810
aitem_23	60,76	22,586	,421	,810
aitem_24	60,89	23,655	,362	,816
aitem_25	60,83	22,769	,319	,813
aitem_26	60,91	23,281	,369	,815
aitem_27	60,78	24,085	,032	,823
aitem_28	61,02	23,355	,382	,815
aitem_29	60,93	22,062	,332	,814
aitem_30	60,96	24,265	,321	,820

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
62,96	24,354	4,935	30



LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS

```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=y
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

Notes

Output Created		27-JUN-2023 11:01:01
Comments		
Input	Active Dataset Filter Weight Split File N of Rows in Working Data File	DataSet1 <none> <none> <none> 46
Missing Value Handling	Definition of Missing Cases Used	User-defined missing values are treated as missing. Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax		NPAR TESTS /K-S(NORMAL)=y /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS.
Resources	Processor Time Elapsed Time Number of Cases Allowed ^a	00:00:00,00 00:00:00,02 196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

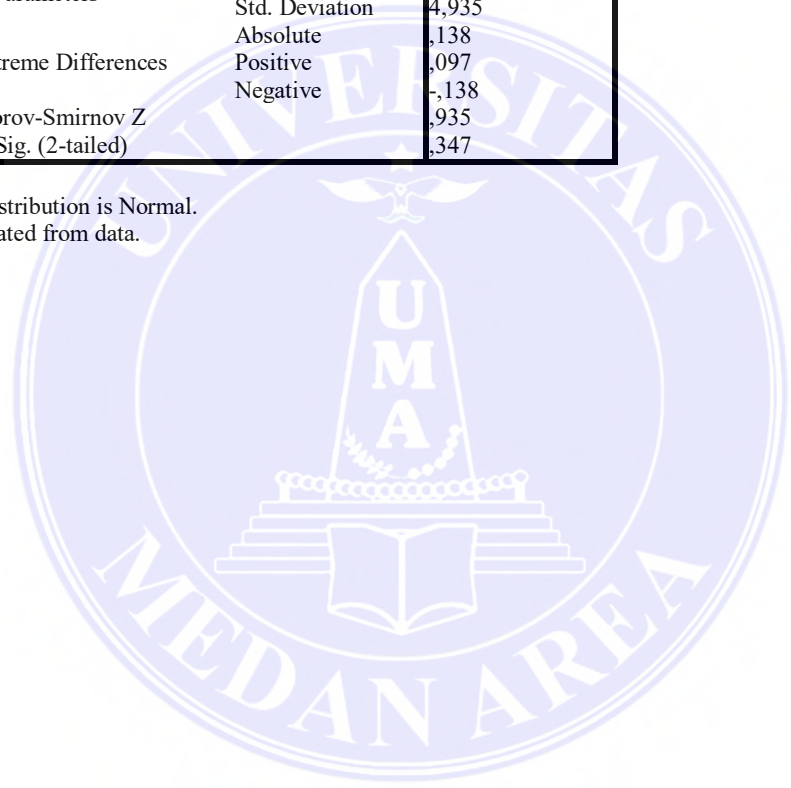
	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	46	58,67	4,935	46	68

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja
N		46
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	58,67
	Std. Deviation	4,935
Most Extreme Differences	Absolute	,138
	Positive	,097
	Negative	-,138
Kolmogorov-Smirnov Z		,935
Asymp. Sig. (2-tailed)		,347

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.





LAMPIRAN E
ANALISIS FAKTOR

```

FACTOR
/VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5 f6
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5 f6
/PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.
    
```

Factor Analysis

Notes

Output Created	27-JUN-2023 11:10:41
Comments	
Input	Active Dataset DataSet2 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 47
Missing Value Handling	Definition of Missing MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing. Cases Used LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax	FACTOR /VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5 f6 /MISSING LISTWISE /ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5 f6 /PRINT INITIAL CORRELATION KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION.
Resources	Processor Time 00:00:00,02 Elapsed Time 00:00:00,06 Maximum Memory Required 5544 (5,414K) bytes

[DataSet2]

Correlation Matrix

	Timbul dari diri sendiri	Kerelaan	Kesadaran	Timbul karena tekanan
Correlation	1,000	,296	,135	,254
	Timbul dari diri sendiri	1,000	,506	,265
	Kerelaan	,296	1,000	,141
	Kesadaran	,135	,506	1,000
	Timbul karena tekanan	,254	,265	,141
	Mengikuti aturan	,097	,521	,699
	Adanya paksaan	,373	,494	,446

Correlation Matrix

		Mengikuti aturan	Adanya paksaan
Correlation	Timbul dari diri sendiri	,097	,373
	Kerelaan	,521	,494
	Kesadaran	,699	,446
	Timbul karena tekanan	,397	,258
	Mengikuti aturan	1,000	,576
	Adanya paksaan	,576	1,000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,687
Approx. Chi-Square		86,043
Bartlett's Test of Sphericity	df	15
	Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Timbul dari diri sendiri	1,000	,770
Kerelaan	1,000	,588
Kesadaran	1,000	,766
Timbul karena tekanan	1,000	,426
Mengikuti aturan	1,000	,813
Adanya paksaan	1,000	,616

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	2,917	48,615	48,615	2,917	48,615
2	1,062	17,700	66,315	1,062	17,700
3	,828	13,799	80,114		
4	,516	8,596	88,710		
5	,467	7,784	96,494		
6	,210	3,506	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings
	Cumulative %
1	48,615
2	66,315
3	
4	
5	
6	

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Timbul dari diri sendiri	.432
Kerelaan	.766
Kesadaran	.759
Timbul karena tekanan	.498
Mengikuti aturan	.844
Adanya paksaan	.779

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.







UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

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

Nomor : 1336/FPSI/01.10/VI/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

13 Juni 2023

Yth. Bapak/Ibu Pimpinan
PT. PLN (Persero) Rayon Sidikalang
di
Tempat

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

Nama : **Suryadi**
NPM : **188600218**
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PT. PLN (Persero) Rayon Sidikalang, Jl. Sudirman No. 38 -24 Kota Sidikalang, Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan PT PLN (Persero) Rayon Sidikalang"**.

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



Alma, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





Nomor : 019/STH.00.01/081104/2023
Lampiran : -
Sifat : Segera
Hal : Pengambilan Data untuk
Penyusunan Skripsi Mahasiswa
Universitas Medan Area di PT. PLN
(Persero) ULP Sidikalang

Sidikalang, 28 Juni 2023

**Kepada Yth,
Dekan Bidang Pendidikan,
Penelitian dan Pengabdian
kepada Masyarakat
Universitas Medan Area
di
Tempat.**

Dengan Hormat,

Membalas surat dari Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Medan Area Fakultas Psikologi dengan Nomor Surat 1336/FPSI/01.10/VI/2023 tanggal 13 Juni 2023 perihal Izin Pengambilan data untuk Penyusunan Skripsi Mahasiswa Universitas Medan Area dengan Judul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja pada Karyawan PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang" dengan data mahasiswa sebagai berikut:

NO	Nama Mahasiswa	NIM Mahasiswa
1	Suryadi	188600218

Dengan ini kami sampaikan bahwa:

1. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang sudah menerima mahasiswa Saudara untuk melaksanakan pengambilan data di PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang terhitung dari tanggal 14 Juni 2023.
2. Dalam pelaksanaan pengambilan data, PT. PLN (Persero) ULP Sidikalang hanya mengizinkan untuk tujuan Ilmu Pengetahuan dan tidak diperkenankan untuk disajikan kepada pihak lain.
3. PT. PLN (Persero) Unit Induk Distribusi Sumatera Utara UP3 Bukit Barisan ULP Sidikalang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai dalam pengambilan data guna membantu dalam penyusunan skripsi tersebut.

Demikian kami sampaikan agar data yang telah dikumpulkan dapat digunakan dengan semestinya. Atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

MANAJER

WIRA PERDANA SIAGIAN

Paraf _____

Jl. Sudirman No. 29 Sidikalang, Kab. Pakpak Bharat 22211
W www.pln.co.id