

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN PT. X**

Skripsi

OLEH:

MALWINDER SINGH

18.860.0375



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2024

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 11/10/24

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

**STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG
MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA
KARYAWAN PT.X**

Skripsi

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area**



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

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 11/10/24

Access From (repositorv.uma.ac.id)11/10/24

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi
Disiplin Kerja Pada Karyawan PT.X

Nama : Malwinder Singh

NPM : 188600375

Fakultas : Psikologi



Disetujui Oleh

Komisi Pembimbing

Yunita, S.Pd., M.Psi, Kons

Pembimbing



Dr. Siti Aisyah, S.Psi., M.Psi, Psikolog
Dekan

Faadhil, S.Psi., M.Psi, Psikolog
KaProdi

Tanggal Lulus: 25 September 2024

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 sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku apabila di kemudian hari ditemukan plagiat dalam skripsi ini.



Medan, 27 September 2024



Malwinder Singh

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS

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

Nama : Malwinder Singh

NPM : 18.860.0375

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non eksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan PT.X. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan memublikasikan skripsi 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: 27 September 2024

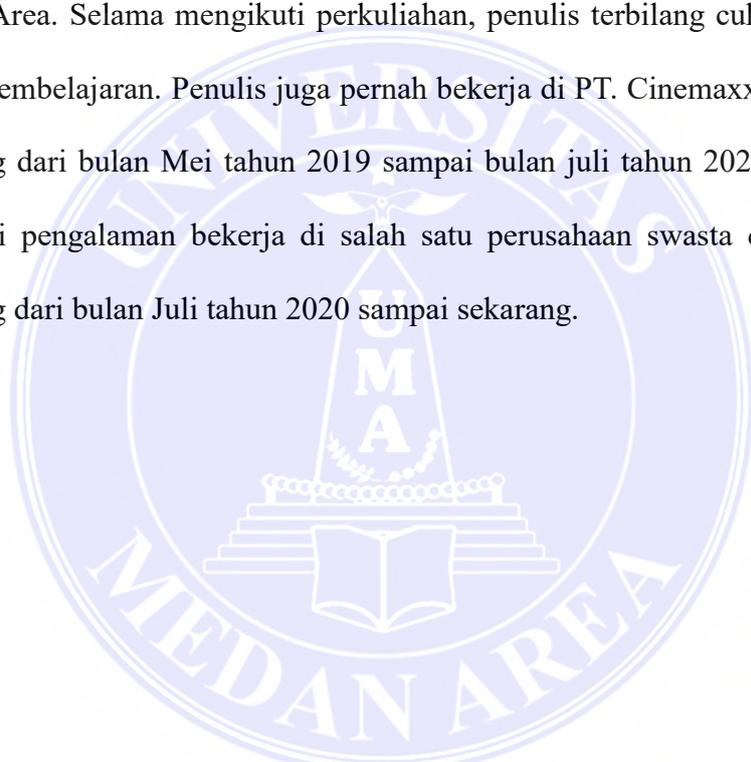
Yang Menyatakan


(Malwinder Singh)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kuala Lumpur pada tanggal 31 Maret tahun 2001 dari ayah Kuldip Singh dan ibu Poniah. Penulis merupakan anak ke empat dari empat bersaudara.

Pada tahun 2018 penulis lulus dari SMA Negeri 13 Medan dan di tahun yang sama penulis terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area. Selama mengikuti perkuliahan, penulis terbilang cukup aktif dalam proses pembelajaran. Penulis juga pernah bekerja di PT. Cinemaxx Global Pasifik terhitung dari bulan Mei tahun 2019 sampai bulan juli tahun 2020. Saat ini juga memiliki pengalaman bekerja di salah satu perusahaan swasta di Kota Medan terhitung dari bulan Juli tahun 2020 sampai sekarang.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa. yang telah memberikan nikmat hidup serta rahmat dan karunianya sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi penelitian yang berjudul “Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. X sebagai salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Ilmu Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Yunita, S.Pd., M.Psi, Konselaku dosen pembimbing atas bimbingannya selama ini. Kemudian untuk teman-teman karyawan di PT. X, terima kasih telah meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam progress penelitian. Kepada keluarga penulis terutama orangtua bapak Alm. Kuldip Singh dan Ibu Poniah dan seluruh saudara yaitu kakak saya Lismawati, abang saya Herdiansyah dan Sukdeep saya ucapkan terima kasih karna telah menyemangati saya sehingga skripsi ini bisa selesai.

Peneliti menyadari bahwa penelitian skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan, oleh karena itu peneliti sangat mengharapkan saran yang bersifat mendidik serta membangun sehingga skripsi ini bisa menjadi lebih baik.

ABSTRAK

STUDI IDENTIFIKASI FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PT. X

OLEH:
MALWINDER SINGH
NPM: 188600375

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. X. Sampel dalam penelitian ini adalah Karyawan di PT. X yang berjumlah 83 karyawan. Masalah difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan PT. X. Skala disiplin kerja disusun berdasarkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: *Tujuan dan Kemampuan, Kepemimpinan, Kompensasi, Sanksi Hukuman, Waskat*. Data-data dikumpulkan melalui penyebaran skala disiplin kerja kepada karyawan *cleaning service* di PT. X dan dianalisis menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis faktor. Pengukuran disiplin kerja dilakukan dengan menggunakan skala guttman. Kajian ini menyimpulkan bahwa terdapat faktor tertinggi yaitu waskat sebesar 0,915 atau 21% dimana pengawasan melekat merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan, hal tersebut efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan, kemudian faktor selanjutnya adalah kepemimpinan sebesar 0,898 atau 21%, kemudian faktor selanjutnya adalah kompensasi sebesar 0,884 atau 20%, dan diikuti faktor selanjutnya adalah sanksi hukuman sebesar 0,854 atau 20%, dan faktor terendah yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah tujuan dan kemampuan sebesar 0,795 atau 18%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Karyawan

ABSTRACT

**THE IDENTIFICATION STUDY OF FACTORS AFFECTING WORK
DISCIPLINE IN EMPLOYEES OF PT. X**

**BY:
MALWINDER SINGH
NPM: 188600375**

This research was conducted to determine the factors that affect employee work discipline at PT. X. The sample in this research were employees at PT. X, totaling 83 employees. The problem focused on the factors that affect work discipline in PT X employees. The work discipline scale is compiled based on the factors that influence work discipline, namely: Purpose and Ability, Leadership, Compensation, Punishment Sanctions, Waskat. The data were collected through the distribution of work discipline scales to cleaning service employees at PT X and analyzed using quantitative descriptive methods with factor analysis techniques. Measurement of work discipline is done using a Guttman scale. This research concluded that there was the highest factor, namely waskat at 0.915 or 21% where inherent supervision was the real and most effective action in realizing the discipline of company employees, it was effective in stimulating employee discipline and morale, then the next factor was leadership at 0.898 or 21%, then the next factor was compensation at 0.884 or 20%, and followed by the next factor was punitive sanctions at 0.854 or 20%, and the lowest factor affecting employee work discipline was goals and abilities at 0.795 or 18%.

Keywords: *Work Discipline, Employee*



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS	iv
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	9
1.3. Tujuan Penelitian	9
1.4. Manfaat Penelitian	9
1.4.1. Manfaat Teoritis	9
1.4.2. Manfaat Praktis	10
BAB II	11
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 Disiplin Kerja	15
2.1.4. Indikator Disiplin Kerja	18
2.1.5. Ciri-Ciri Disiplin Kerja	20
2.2. Identifikasi Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pegawai	20
2.3. Kerangka Konseptual	23
BAB III	24
METODE PENELITIAN	24
3.1. Tipe Penelitian	24
3.2. Identifikasi Variabel Penelitian	24

3.3.	Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	24
3.4.	Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.4.1.	Populasi.....	25
3.4.2.	Sampel.....	25
3.4.3.	Teknik Pengambilan Sampel.....	25
3.5.	Metode Pengumpulan Data.....	26
3.6.	Validitas dan Reliabilitas.....	27
3.6.1.	Validitas.....	27
3.6.2.	Reliabilitas.....	27
3.7.	Metode Analisis Data.....	28
BAB IV.....		29
HASIL & PEMBAHASAN.....		29
4.1.	Orientasi Kancah Penelitian.....	29
4.2.	Persiapan Penelitian.....	30
4.2.1.	Persiapan Administrasi.....	30
4.2.2.	Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	30
4.2.3.	Uji Coba Alat Ukur.....	32
4.3.	Pelaksanaan Penelitian.....	36
4.4.	Analisis Data Penelitian.....	36
4.4.1.	Uji Asumsi.....	37
4.4.2.	Hasil Analisis Faktorial.....	38
4.5.	Pembahasan.....	41
BAB V.....		47
SIMPULAN DAN SARAN.....		47
5.1.	Simpulan.....	47
5.2.	Saran.....	47
5.2.1.	Saran Untuk Subjek Penelitian.....	47
5.2.2.	Saran Kepada Perusahaan.....	48
5.2.3.	Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.....	48
DAFTAR PUSTAKA.....		49
LAMPIRAN.....		52

DAFTAR TABEL

Tabel 4. 1 Distribusi Item Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	31
Tabel 4. 2 Tabel Distribusi Item Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba	35
Tabel 4. 3 Perhitungan Reliabilitas	35
Tabel 4. 4 Tabel Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	37
Tabel 4. 5 Rangkuman Hasil Analisis Faktor.....	38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Skala Disiplin Kerja	53
Lampiran 2 Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	57
Lampiran 3 Uji Normalitas	63
Lampiran 4 Uji Analisis Faktorial.....	66
Lampiran 5 Data Mentah	71
Lampiran 6 Surat izin Penelitian.....	73



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Untuk mencapai tujuan dari pada suatu perusahaan diperlukan efektifitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dalam suatu perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang cukup penting keterlibatannya dalam kegiatan-kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan umumnya memiliki strategi, kebijakan, dan inisiasi yang sesuai dalam mengelola sumber daya manusia di perusahaan sesuai dengan kemampuan dan SOP yang berlaku di perusahaan. Sumber daya manusia merupakan suatu elemen yang penting di setiap perusahaan ataupun organisasi. Manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari beberapa bidang manajemen yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian sumber daya manusia dalam organisasi (Rivai, 2010).

Pada umumnya sumber daya manusia di perusahaan terdiri dari beberapa divisi-divisi yang masing-masing memiliki karyawan yang berkompeten di bidangnya. Karyawan dan perusahaan merupakan dua hal yang tidak bisa dipisah. Keduanya memiliki hubungan saling ketergantungan. Untuk memajukan dan mencapai dari tujuan yang sudah dicita-citakan, perusahaan perlu melihat dan mengevaluasi pada perkembangan karyawan pada masing-masing divisi perusahaan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tidak hanya bergantung kepada perusahaan tetapi juga bergantung pada upaya karyawan dalam mengembangkan

kemampuan, keahlian, keterampilan, serta peran dan tanggung jawab pada pekerjaannya. Salah satu hal terpenting untuk mencapai tujuan mulia dari suatu perusahaan adalah kedisiplinan daripada karyawan itu sendiri.

Dalam memenuhi usaha untuk mencapai tujuan itu, karyawan yang ada di suatu perusahaan memerlukan sebuah petunjuk atau pemberitahuan kerja tentang proses dan alur pekerjaan yang baik dan benar. Dua hal tersebut harus didukung dengan aturan yang telah ditetapkan oleh setiap perusahaan agar terciptanya disiplin kerja yang baik. Menurut Lateiner (dalam Maulyan, 2019) mengatakan bahwa para pegawai berkembang lebih cepat dan lebih baik serta bekerja lebih efisien bila mereka sebelum bekerja menerima pelatihan dahulu di bawah pengawasan seorang pengawas instruktur ahli. Dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai diharapkan mampu melaksanakan kewajiban dan mentaati peraturan yang sudah ditetapkan.

Menurut Amalia (dalam Soediro & Nurbianto, 2021) jika sebuah perusahaan tidak memiliki aturan, pastinya semua kegiatan operasional perusahaan menjadi tidak terarah, arus kerja menjadi berantakan, dan kinerja para pegawai pun tidak maksimal. Akan tetapi, tidak semua pegawai mampu melaksanakan tugas dengan baik. Beberapa pegawai mengalami penurunan disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap Pegawai. Kesadaran Pegawai diperlukan dengan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Menurut Arenofsky (dalam Utama, 2021) mengungkapkan penerapan disiplin kerja bagi karyawan bertujuan untuk mendorong karyawan agar mau dan mau

mengikuti berbagai standar atau aturan yang berlaku di suatu perusahaan, sehingga penyalahgunaan pekerjaan dapat diatasi

Menurut Mangkuprawira (2006) mengemukakan bahwa kedisiplinan karyawan adalah sifat seorang yang secara sadar mematuhi aturan dan peraturan organisasi tertentu. Sementara menurut Rivai (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Ciri-ciri disiplin kerja pada pegawai menurut Sutrisno (2015) terdiri dari pegawai taat terhadap aturan waktu yang dapat diketahui dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. Taat terhadap peraturan perusahaan seperti peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan ditandai dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan terkait apa yang tidak boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai di perusahaan.

Menurut Hasibuan (2016) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja sebagai berikut: Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan

ditetapkan secara ideal serta menantang bagi kemampuan karyawan. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata-katanya dengan perbuatannya. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan bagi karyawan terhadap organisasi/instansi. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan ingin diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Wasat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan. karyawan.

Faktor berikutnya sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan dan tidak pula terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawannya. Pimpinan harus berani dan tegas untuk bertindak dan menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Sehingga pemimpin dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan. Sebaliknya apabila seorang pemimpin kurang tegas atau tidak menghukum yang indisipliner, sulit baginya untuk memelihara kedisiplinan bawahannya, bahkan sikap indisipliner karyawan semakin banyak karena mereka menganggap bahwa peraturan dan sanksi hukumannya tidak

berlaku. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Pimpinan harus berusaha menciptakan hubungan kemanusiaan yang serasi. Terciptanya human relationship yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman, hal ini akan memotivasi kedisiplinan yang baik (Hasibuan, 2016).

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu: besar kecilnya kompensasi, adanya keteladanan pimpinan dalam perusahaan, adanya aturan yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan mengambil tindakan, adanya pengawasan pimpinan, adanya perhatian kepada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Wellem & dkk (2023) dalam jurnal yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka dengan total responden berjumlah 38 orang menunjukkan hasil persentase skor total untuk variabel disiplin kerja adalah 71.58% dengan kategori baik. Berdasarkan hasil analisis faktor terdapat dua komponen dalam membentuk disiplin kerja. Secara keseluruhan, komponen yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Sikka ialah komponen pertama (Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan) dengan nilai *variance* sebesar 37.314%.

Penelitian dengan topik yang sama juga pernah diteliti oleh Hendra & dkk (2018) dalam jurnal yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Arta Sedana Singaraja dengan sampel 45 responden menunjukkan hasil bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Arta Sedana Singaraja, yaitu faktor motivasi, faktor pendidikan dan pelatihan, faktor kepemimpinan, faktor kesejahteraan, serta faktor penegakan disiplin melalui hukum. Besarnya variance explained masing-masing faktor secara berturut-turut yaitu faktor motivasi sebesar 54,877%, faktor pendidikan dan pelatihan sebesar 20,074%, faktor kepemimpinan sebesar 11,994%, faktor kesejahteraan sebesar 8,884%, faktor penegakan disiplin melalui hukum sebesar 4,171%. Faktor motivasi menjadi faktor yang paling dominan karena memiliki nilai varimax rotation sebesar 54,877%, artinya total nilai varimax rotation dari faktor motivasi mampu menjelaskan disiplin kerja karyawan sebesar 54,877%.

Hasil penelitian terdahulu dengan topik yang sama juga pernah diteliti oleh Salim (2016) dalam jurnal yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja guru (suatu studi pada SMP negeri se kecamatan Muara Jawa) dengan sampel 56 responden menunjukkan hasil bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) pada tingkat keeratan yang sangat kuat, yaitu sebesar 0,912, variabel motivasi kerja guru (X2) dengan variabel pada tingkat keeratan yang kuat, yaitu sebesar 0,865.

Berdasarkan pada fenomena di lapangan yaitu pada karyawan PT. X setelah dilakukan observasi pada saat peneliti melakukan pra survey peneliti melihat masalah ketidakdisiplinan karyawan *cleaning service* di perusahaan tersebut. Dari data perusahaan menunjukkan sekitar 3 bulan terakhir terjadi peningkatan jumlah absensi karyawan *cleaning service*. Selain itu beberapa hal juga bisa dilihat yang menunjukkan karyawan *cleaning service* tidak disiplin. Hal tersebut bisa dilihat dari karyawan yang tidak berpakaian rapi sesuai aturan perusahaan, tidak memakai atribut pekerjaan yang lengkap. Selain itu ada beberapa karyawan *cleaning service* yang kurang mematuhi peraturan khususnya jam masuk dan pulang kerja. Ada beberapa karyawan *cleaning service* yang sering terlambat ketika jam masuk kerja sudah tiba. Ada juga beberapa karyawan *cleaning service* yang tidak sesuai jam pulang kerja sebagaimana mestinya. Ada yang pulang lebih awal dari jam yang semestinya. Kemudian tidak sedikit juga karyawan *cleaning service* yang keluar dan masuk kantor pada saat jam kerja. Walaupun tidak semua karyawan *cleaning service* sering melakukan hal-hal yang sifatnya melanggar, namun ada beberapa karyawan *cleaning service* yang selalu disiplin dalam mengerjakan pekerjaannya.

Selain itu, kurangnya pengawasan dari atasan juga mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karyawan merasa dirinya mendapat pengawasan yang longgar pada saat jam kerja sehingga karyawan menjadi tidak disiplin. Ada juga beberapa karyawan yang merasa umpan balik atau *feedback* yang didapat dari perusahaan tergolong kecil. Walaupun

perusahaan sudah memberikan *feedback* atau gaji yang sesuai dengan undang-undang dan perjanjian kerja yang tergolong lebih dari cukup, tetapi beberapa karyawan merasa gaji tersebut tergolong kecil.

Kemudian peneliti juga melakukan wawancara kepada beberapa karyawan *cleaning service* di PT X. Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan terdapat beberapa hal yang menyebabkan karyawan *cleaning service* tidak disiplin di tempat kerjanya, diantaranya adalah ada beberapa karyawan *cleaning service* yang terhalang dengan jarak tempuh dari rumah ke tempat kerja yang terlalu jauh sehingga sering terlambat. Selain itu ada beberapa karyawan *cleaning service* yang sudah berkeluarga sehingga memiliki kesibukan tersendiri ketika berada di rumah. Kemudian beberapa karyawan *cleaning service* terkhusus orang lapangan merasa tidak perlu berpakaian rapi. Mereka beralasan karena pakaiannya nanti cepat kotor. Padahal berpakaian rapi adalah SOP dari perusahaan.

Berdasarkan dari hasil observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan *cleaning service* PT. X dapat disimpulkan bahwa masih banyak karyawan *cleaning service* yang tidak disiplin dalam melakukan kegiatan di perusahaan. Beberapa karyawan *cleaning service* sering datang terlambat untuk berangkat kerja ke perusahaan karna ada kesibukan lain diluar pekerjaan perusahaan. Ada juga beberapa karyawan *cleaning service* merasa tidak perlu berpakaian yang rapi ketika bekerja di lapangan. Jika hal tersebut terjadi secara terus-menerus maka akan berdampak pada produktivitas karyawan serta produktivitas perusahaan akan menurun.

Penelitian tentang disiplin kerja sudah pernah dilakukan sebelumnya oleh beberapa peneliti. Namun, yang membedakan dari banyak penelitian terdahulu bisa dilihat dari variabel, karakteristik subjek, lokasi penelitian, serta situasi dan kondisi yang ada pada lingkungan dan budaya perusahaan.

Berdasarkan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: Studi Identifikasi Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT X.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT X?”

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT X.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan manfaat bagi ilmu pengetahuan dan pengembangan dalam ilmu psikologi, khususnya yang menyangkut tentang psikologi industri dan organisasi. Selain itu, diharapkan juga penelitian ini dapat menambah dan memperkaya dari hasil-hasil penelitian terdahulu

perihal tentang disiplin kerja karyawan dan menjadi bahan masukan untuk penelitian di masa yang akan datang.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Karyawan

Diharapkan agar penelitian ini bisa menjadi kajian serta masukan bagi para karyawan yang ada di PT X serta memberikan umpan balik kepada karyawan agar dapat di aplikasikan di perusahaan.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini juga diharapkan sebagai tambahan wawasan serta informasi yang berhubungan dengan Disiplin Kerja Karyawan beserta faktor-faktor yang mempengaruhinya

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Singodimedjo (dalam Wahab, 2020) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Latainer (dalam Wahab, 2020) mengartikan disiplin sebagai 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.

Pendapat lain menurut Sastro hadiwiyo (dalam Fasiah & Savitri, 2013) mendefinisikan disiplin sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, dan patuh atau taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Menurut Rivai (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki karyawan untuk mematuhi setiap norma-norma yang ada di lingkungan kerja serta sebagai media komunikasi antara atasan dengan karyawan untuk mengubah suatu perilaku sesuai dengan peraturan yang ada.

2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

a. Tujuan dan Kemampuan.

Tujuan dan kemampuan yaitu tingkat kedisiplinan pegawai yang didasari oleh pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai tersebut, agar pegawai disiplin dan sungguh-sungguh dalam menyelesaikan tugasnya.

b. Kepemimpinan.

Kepemimpinan yaitu kemampuan seorang pemimpin dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai, karena bagaimanapun pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya nanti.

c. Kompensasi.

Kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas jasa/hasil dari pekerjaannya. Kompensasi ikut

mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena semakin besar gaji atau upah yang diterima oleh pegawai maka akan bertambah baik pula disiplin kerja pegawai.

d. Sanksi hukuman.

Sanksi hukuman adalah sesuatu yang sangat berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan adanya sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, serta sikap dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang.

e. Waskat.

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan, dan pengawasan dari atasannya

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
- b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.
- c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
- e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
- f. Ada tidaknya perhatian kepada pada karyawan.

- g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Menurut Rivai (2010) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima, yaitu:

- a. Frekuensi kehadiran.

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan karyawan adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka karyawan tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- b. Tingkat kewaspadaan.

Karyawan yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

- c. Ketaatan pada standar kerja.

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

- d. Ketaatan pada peraturan kerja.

Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

- e. Etika kerja.

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukuman, waskat. Ada juga faktor-faktor lain seperti 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 pada karyawan, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Selain itu ada juga beberapa faktor lain seperti frekuensi kehadiran, Tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja, dan etika kerja.

2.1.3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Yudiani (2005) 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.

b. Terdapatnya Kepatuhan dan Ketaatan Terhadap Aturan.

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.

Selain itu, menurut Hasibuan (2016) ada beberapa aspek-aspek disiplin kerja:

a. Kehadiran

Seorang yang dijadwalkan untuk bekerja harus datang dan hadir pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu Kerja

Waktu kerja sebagai jangka saat pekerja bersangkutan hadir untuk memulai pekerjaan dan ia dapat meningkatkan pekerjaan, dikurangi waktu istirahat antar permulaan dan akhir kerja.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan terjadi jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja diartikan sebagai layanan atasan terhadap hasil kinerja karyawan kepada tempat kerja.

e. Kepatuhan terhadap peraturan

Serangkaian aturan-aturan yang dimiliki kelompok dalam tempat kerja

f. Pemakaian seragam

Setiap karyawan terutama di lingkungan kerja harus sesuai dengan apa yang ada di tempat kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat aspek-aspek dari disiplin kerja diantaranya pemahaman terhadap peraturan dan standart organisasi, terdapatnya kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan dan standar organisasi, ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas. Ada juga beberapa aspek dari disiplin kerja yang lain seperti kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, kepatuhan terhadap peraturan, dan pemakaian seragam.

2.1.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (2010) Indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Selalu Tepat Waktu
- b. Selalu Mengutamakan Pergi Bekerja
- c. Selalu Mengikuti Aturan Jam Kerja
- d. Selalu Mengutamakan Bekerja Secara Efisien dan Efektif
- e. Memiliki Keterampilan Kerja
- f. Semangat Kerja
- g. Bersikap Baik
- h. Kreatif dan Inovatif dalam pekerjaan

Sedangkan menurut Soerjono (dalam Syarkani, 2017) Indikator disiplin kerja adalah:

- a. Ketepatan Waktu

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

b. Menggunakan Peralatan Kantor Dengan Baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor dapat mewujudkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c. Tanggung Jawab Yang Tinggi

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

d. Ketaatan Terhadap Aturan Kantor

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

Berdasarkan Penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja diantaranya adalah selalu tepat waktu, selalu mengutamakan pergi bekerja, selalu mengikuti aturan jam kerja, selalu mengutamakan bekerja secara efisien dan efektif, memiliki keterampilan kerja, semangat kerja, bersikap baik, kreatif dan inovatif dalam pekerjaan. Ada juga indikator-indikator lain

seperti ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawan yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor.

2.1.5. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menurut Saydam (dalam Utari, 2015) ciri-ciri dari disiplin kerja karyawan adalah :

1. Tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan yang ingin dicapai,
2. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif kerja pegawai dalam melakukan kerjanya,
3. Besarnya rasa tanggung jawab para pegawai untuk melaksanakan tugas sebaik-baiknya,
4. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai,
5. Meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja

Menurut Helmi (dalam Kusuma & Prihatsanti, 2016) ketidakdisiplinan ditandai dengan adanya tingkat absensi yang tinggi, penyalahgunaan waktu istirahat dan makan siang, meninggalkan pekerjaan tanpa izin, membangkang, tidak jujur, berjudi, berkelahi, berpura-pura sakit, sikap manja yang berlebihan, merokok pada waktu terlarang dan perilaku yang menunjukkan semangat kerja yang rendah.

2.2. Identifikasi Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pegawai

Kedisiplinan seorang karyawan merupakan faktor penting dalam suksesnya tujuan perusahaan. Semakin disiplin karyawan dalam bekerja,

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

Menurut Singodimedjo (dalam Wahab, 2020) disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Sedangkan menurut Latainer (dalam Wahab, 2020) mengartikan disiplin sebagai 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. Sementara menurut Rivai (2010) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk melakukan komunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan.

Hasil penelitian terdahulu yang diteliti oleh Wellem & dkk (2023) dalam jurnal yang berjudul Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka dengan total responden berjumlah 38 orang menunjukkan hasil persentase skor total untuk variabel disiplin kerja

adalah 71.58% dengan kategori baik. Berdasarkan hasil analisis faktor terdapat dua komponen dalam membentuk disiplin kerja. Secara keseluruhan, komponen yang paling dominan dalam mempengaruhi disiplin kerja pegawai Kantor Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pengembangan Kabupaten Sikka ialah komponen pertama (Pengawasan Melekat, Sanksi Hukuman, Ketegasan, Hubungan Kemanusiaan) dengan nilai *variance* sebesar 37.314%.

Penelitian dengan topik yang sama juga pernah diteliti oleh Hendra & dkk (2018) dalam jurnal yang berjudul faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Arta Sedana Singaraja dengan sampel 45 responden menunjukkan hasil bahwa terdapat lima faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada PT. Arta Sedana Singaraja, yaitu faktor motivasi, faktor pendidikan dan pelatihan, faktor kepemimpinan, faktor kesejahteraan, serta faktor penegakan disiplin melalui hukum. Besarnya *variance explained* masing-masing faktor secara berturut-turut yaitu faktor motivasi sebesar 54,877%, faktor pendidikan dan pelatihan sebesar 20,074%, faktor kepemimpinan sebesar 11,994%, faktor kesejahteraan sebesar 8,884%, faktor penegakan disiplin melalui hukum sebesar 4,171%. Faktor motivasi menjadi faktor yang paling dominan karena memiliki nilai *varimax rotation* sebesar 54,877%, artinya total nilai *varimax rotation* dari faktor motivasi mampu menjelaskan disiplin kerja karyawan sebesar 54,877%.

Hasil penelitian terdahulu dengan topik yang sama juga pernah diteliti oleh Salim (2016) dalam jurnal yang berjudul faktor-faktor yang

mempengaruhi disiplin kerja guru (suatu studi pada SMP negeri se kecamatan Muara Jawa) dengan sampel 56 responden menunjukkan hasil bahwa variabel yang mempengaruhi disiplin kerja guru adalah variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah (X1) pada tingkat keeratan yang sangat kuat, yaitu sebesar 0,912, variabel motivasi kerja guru (X2) dengan variabel pada tingkat keeratan yang kuat, yaitu sebesar 0,865.

Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa ada berbagai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Namun dari ketiga penelitian tersebut, faktor yang mendominasi dari faktor-faktor disiplin kerja adalah waskat, sanksi dan hukuman, kepemimpinan dan motivasi.

2.3. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan teori di atas, adapun kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

(Hasibuan, 2016)

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Kepemimpinan
3. Kompensasi
4. Sanksi Hukuman
5. Waskat (Pengawasan Melekat)



DISIPLIN KERJA

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah metode penelitian yang analisisnya ditekankan pada data-data *numerical* (angka) yang kemudian diolah dengan metode statistika (Azwar, 2013). Tujuan penelitian deskriptif kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Tipe penelitian yang digunakan adalah penelitian survei karena yang ingin dilakukan adalah melakukan studi identifikasi terhadap suatu masalah.

3.2. Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini, variabel yang akan digunakan adalah variabel tunggal yaitu variabel Disiplin Kerja.

3.3. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Menurut Azwar (2013) definisi operasional merupakan suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel tersebut yang dapat diamati. Adapun definisi operasional untuk menjelaskan variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Disiplin adalah sikap kesadaran dan kesediaan yang harus dimiliki karyawan untuk mematuhi setiap norma-norma yang ada di lingkungan

kerja serta sebagai media komunikasi antara atasan dengan karyawan untuk mengubah suatu perilaku sesuai dengan peraturan yang ada.

Disiplin kerja diukur dengan menggunakan faktor-faktor disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukuman, dan waskat.

3.4. Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Arikunto (2006) populasi adalah seluruh subyek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan *cleaning service* di PT. X yang berjumlah 83 karyawan.

3.4.2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti (Sugiyono, 2021). Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan *cleaning service* PT. X.

3.4.3. Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Azwar (2013) sampel merupakan bagian dari populasi dengan kemiripan ciri-ciri yang diteliti dalam suatu penelitian. Pada penelitian ini, teknik pengambilan sampling yang digunakan adalah *total sampling*. *Total Sampling* adalah teknik pengambilan sampel di

mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semua (Sugiyono, 2021). Menurut Arikunto (2006) apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi, jika jumlah subjek besar, dapat diambil antara 10-15% atau 15-20,25% atau lebih.

Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sebanyak 83 karyawan *cleaning service* PT. X.

3.5. Metode Pengumpulan Data

Teknik digunakan untuk pengumpulan data adalah menggunakan skala, dimana skala psikologis ini berbentuk kuisisioner. Kuisisioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara peneliti memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden (Sugiyono, 2021). Adapun skala yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah skala disiplin kerja yang berbentuk skala *Guttman*. Menurut Sugiyono (2021) skala *Guttman* adalah skala yang digunakan untuk mendapatkan jawaban tegas dari responden, yaitu hanya terdapat dua interval seperti “setuju-tidak setuju”; “ya-tidak”; “benar-salah”; “positif-negatif”; “pernah-tidak pernah” dan lain-lain”. Skala pengukuran ini dapat menghasilkan pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda maupun *check list*, dengan jawaban yang dibuat skor tertinggi (setuju) satu dan terendah (tidak setuju) nol.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala disiplin kerja yang diadaptasi dari penelitian milik Sirait (2022) yang terdiri dari 40 item. Skala disiplin kerja disusun dengan menggunakan faktor-faktor

disiplin kerja menurut Hasibuan (2016) yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukuman, dan waskat.

3.6. Validitas dan Reliabilitas

3.6.1. Validitas

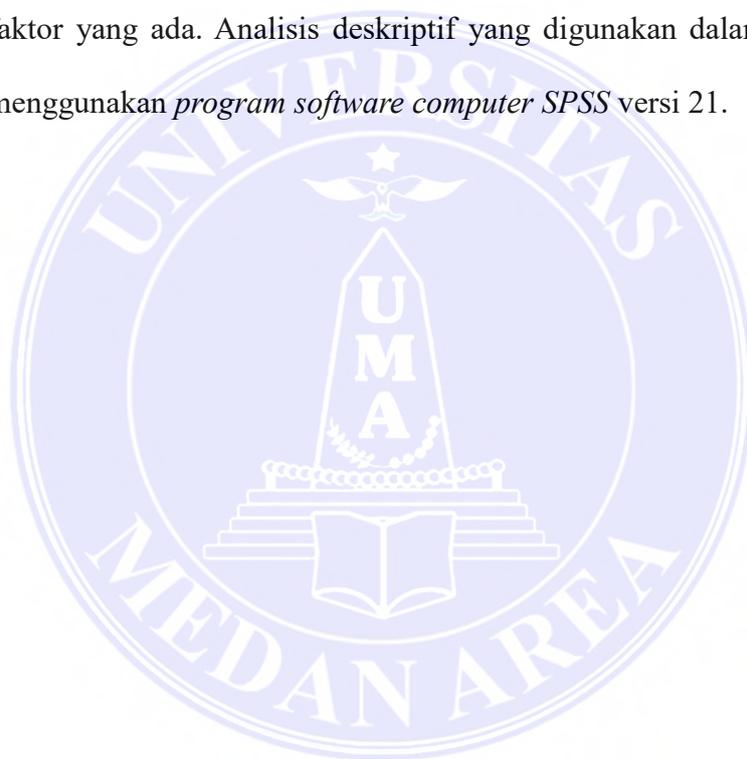
Validitas berarti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya (Azwar, 2013). Suatu instrument penelitian apabila dikatakan valid jika mampu melihat dan mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti (Azwar, 2013). Valid berarti instrumen tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2021). Dalam penelitian ini, teknik statistik yang digunakan adalah analisis validitas konten. Uji validitas dari instrument penelitian ini menggunakan program *software computer SPSS* versi 21.

3.6.2. Reliabilitas

Reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama (Azwar, 2013). Reliabilitas merupakan sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument (Sugiyono, 2021). Skala atau kuisioner yang telah divalidasi selanjutnya akan di uji reliabilitasnya. Uji reliabilitas yang dilakukan menggunakan internal konsistensi.

3.7. Metode Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Teknik analisis ini digunakan sesuai dengan identifikasi variabel utama yaitu Faktor Disiplin Kerja. Analisis data yang dilakukan adalah melakukan penilaian berdasarkan rangking. Metode rangking berarti peneliti membandingkan faktor yang satu dengan faktor yang lain untuk menentukan faktor mana yang paling dominan dari setiap faktor-faktor yang ada. Analisis deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *program software computer SPSS* versi 21.



BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan Di PT. X, dibawah ini diurutkan faktor-faktor yang berkontribusi dari yang tertinggi hingga yang terendah dalam mempengaruhi disiplin kerja yaitu: faktor waskat sebesar 0,915 atau 21%, faktor kepemimpinan sebesar 0,898 atau 21%, faktor kompensasi sebesar 0,884 atau 20%, faktor sanksi dan hukuman sebesar 0,854 atau 20%, dan faktor tujuan dan kemampuan sebesar 0,795 atau sebesar 18%.
2. Faktor yang paling dominan mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. X adalah faktor waskat sebesar 0,915 atau 21%.
3. Faktor terendah yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan di PT. X adalah faktor tujuan dan kemampuan sebesar 0,795 atau 18%.

5.2. Saran

5.2.1. Saran Untuk Subjek Penelitian

Berdasarkan hasil analisis faktor disiplin kerja yang tertinggi adalah waskat. Disarankan agar para karyawan *cleaning service* untuk tetap mempertahankan hubungan baik dengan pengawas dan terus belajar dengan pengawas agar disiplin kerja karyawan lebih baik. Kemudian faktor disiplin kerja yang terendah adalah tujuan dan kemampuan. Disarankan kepada karyawan agar lebih mengoptimalkan kemampuan dalam menjalankan tugas di perusahaan serta memaknai tujuan dari bekerja

itu sendiri agar kedisiplinan karyawan bisa lebih baik lagi untuk kedepannya.

5.2.2. Saran Kepada Perusahaan

Melihat bahwa disiplin dalam bekerja sangatlah dibutuhkan maka peneliti menyarankan agar menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Peneliti juga menyarankan agar pihak perusahaan dapat memberikan fasilitas kepada karyawan seperti melakukan training atau pelatihan setiap 6 bulan atau 1 tahun sekali agar kemampuan karyawan dalam bekerja bisa lebih optimal lagi.

5.2.3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyarankan kepada peneliti-peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan penelitian tentang disiplin kerja agar dapat menambah referensi dan informasi tentang penelitian terbaru, alat ukur, serta mempertimbangkan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk memperluas jaringan tentang penelitian-penelitian dengan topik terkait.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2013). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fasiah, R., & Savitri, M. T. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Kabelindo Murni, Tbk. *Jurnal pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 1 (2), 40-53. doi:<https://doi.org/10.21009/JPEB.001.2.3>
- Harlie, M. (2010). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 11 (2), 117-124. Retrieved December 13, 2023, from <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473>
- Hasibuan, S. M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra, K., & dkk. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pada PT. Arta Sedana Singaraja. *Jurnal pendidikan Ekonomi Undiksha*, 10 (1), 210-219. doi:<https://doi.org/10.23887/jjpe.v10i1.20118>
- Kusuma, K. A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan Antara Psychological Capital Dengan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi PT. Argamas Lestari Semarang. *Jurnal Empati*, 5 (2), 317-321. doi:<https://doi.org/10.14710/empati.2016.15248>
- Mangkuprawira, S., & Hubeis, A. V. (2006). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia.
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40-50. doi:<https://doi.org/10.51977/jsm.v1i1.83>
- Mutohar, A. (2018, September). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Magistra Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73-84. Retrieved January 19, 2024, from https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0%2C5&q=faktor+faktor+yang+mempengaruhi+disiplin+kerja&btnG=#d=gs_qabs&t=1705680103455&u=%23p%3DItxWR5LErP0J

- Nugraha, D. R., & Syarifuddin. (2018). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Di PT Primajasa Perdanarayutama Bandung. *e-Proceeding of Management*, 5 (3), 3751-3762. Retrieved September 10, 2024, from <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/7940>
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Salim, N. A. (2016, Juni). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Guru. *Jurnal Pendas Mahakam*, 1 (1), 69-79. Retrieved Januari 19, 2024, from <https://jurnal.fkip-uwgm.ac.id/index.php/pendasmahakam/article/view/37/0>
- Soediro, M., & Nurbianto, A. T. (2021). Peranan Penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP) Terhadap Penjualan Dan Kinerja Karyawan (Sebuah Kajian Terhadap Bisnis Restoran Pada Masa Pandemic Covid-19). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, 8 (3), 845-851. Retrieved May 30, 2024, from <http://dspace.uc.ac.id/handle/123456789/4577>
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarkani. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Panca Konstruksi di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3 (3), 365-364. doi:<https://doi.org/10.35972/jieb.v3i3.136>
- Utama, S. T. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengembangan Karir Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Dan Prestasi Perusahaan. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 281-287. doi:<https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i1>
- Utari, K. (2015). Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan Dan Energi Kabupaten Kutai Timur. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 3 (1), 31-45. Retrieved Maret 7, 2024, from [http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2015/02/Ejournal%20khiki%20utari%20\(02-17-15-02-26-26\).pdf](http://ejournal.pin.or.id/site/wp-content/uploads/2015/02/Ejournal%20khiki%20utari%20(02-17-15-02-26-26).pdf)

- Wahab, W. (2020, Juni). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Indomas Rezeki Jaya Kabupaten Pelalawan. *Eko dan Bisnis*, 11 (2), 127-140. doi:<https://doi.org/10.36975/jeb.v11i2.268>
- Wellem, I., & dkk. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Dan Litbang Kabupaten Sikka. *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(1), 01-07. doi:<https://doi.org/10.59603/projemen.v10i1.31>
- Yudiani, E. (2005). Hubungan Antara Kecerdasan Emosi dan Masa Kerja dengan Penjualan Adaptif. *Psikologika*, 19, 58-72. doi:<https://doi.org/10.20885/psikologika.vol10.iss19.art4>







DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data-data berikut ini sesuai dengan keadaan diri Anda:

NAMA :

USIA :

JENIS KELAMIN :

LAMA BEKERJA :

PETUNJUK PENGISIAN ANGGKET

Berikut ini saya sajikan beberapa pernyataan ke dalam sebuah bentuk skala ukur. Bacalah dengan cermat setiap pernyataan yang ada di dalam tabel. Saudara diminta untuk memberikan pendapatnya terhadap pernyataan-pernyataan yang terdapat dalam skala ukur tersebut dengan cara memilih:

1. Setuju
2. Tidak Setuju

Saudara hanya diperbolehkan memilih satu pilihan jawaban pada setiap pernyataan dengan cara memberikan tanda check list (✓) pada lembar jawaban yang tersedia sesuai dengan pilihan masing-masing.

Contoh:

No	PERNYATAN	Setuju	Tidak Setuju
1	Saya selalu berpakaian setiap mau berangkat bekerja	✓	

Tanda Checklist (✓) menunjukkan seseorang itu **SETUJU** terhadap pernyataan yang diajukan.

SELAMAT BEKERJA

NO	PERNYATAAN	SETUJU	TIDAK SETUJU
1	Pengawas terlihat semangat dalam mengerjakan tugas-tugas diperusahaan		
2	Pengawas membuat karyawan senang jika berbicara dengannya		
3	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan		
4	Gaji yang saya terima telah memenuhi harapan saya		
5	Saya menyelesaikan pekerjaan tidak sesuai dengan waktu yang ditentukan		
6	Saya masih bingung dengan aturan disiplin dalam melakukan pekerjaan		
7	Saya kurang memperhatikan beberapa pekerjaan yang diberikan oleh pengawas		
8	Pengawas tidak melakukan pengawasan kerja setiap hari		
9	Saya tidak betah jika berada satu ruangan dengan pimpinan saya		
10	Saya bersemangat dalam mencapai target walaupun diawasi pengawas		
11	Saya memahami terlebih dahulu tugas yang ingin diselesaikan		
12	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan pengawas dengan tepat waktu		
13	Kemampuan karyawan sangat dibutuhkan dalam menyelesaikan pekerjaan di kantor		
14	Perusahaan kurang memperhatikan tunjangan-tunjangan yang diberikan		
15	Kompensasi seperti gaji, bonus, dll yang saya terima dapat mensejahterakan saya		
16	Saya layak diberi teguran lisan ketika datang terlambat		
17	Saya cukup terganggu jika pengawas mengawasi saya bekerja		
18	Pengawas suka menunda untuk menyelesaikan tugas di perusahaan		
19	Pengawas tidak peduli ketika saya datang terlambat		
20	Perusahaan belum memberikan kompensasi yang sesuai dan mensejahterakan saya		
21	Saya menguasai prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan		
22	Pengawas melakukan peraturan di kantor dengan adil		

NO	PERNYATAAN	SETUJU	TIDAK SETUJU
23	Pengawas menunjukkan kedisiplinannya dalam melaksanakan jam kerja		
24	Saya kurang yakin dengan kecukupan gaji yang diterima		
25	Saya senang karena bonus yang diterima di atas kebutuhan saya		
26	Saya kurang semangat bekerja karena tidak didukung gaji yang sesuai		
27	Pengawas terlalu berlebihan dalam memberikan hukuman kepada karyawannya		
28	Pengawas selalu mengawasi pekerjaan semua karyawan		
29	Saya merasa senang saat pengawas mengawasi pekerjaan		
30	Pengawasan melekat dari pimpinan membuat saya menjadi disiplin		
31	Saya kurang diberikan pemahaman dalam menyelesaikan pekerjaan		
32	Saya tidak diberikan arahan apapun ketika salah dalam menyelesaikan tugas		
33	Pengawas masih sering terlambat datang ke kantor		
34	Pengawas menghukum siapapun karyawan yang tidak mematuhi peraturan		
35	Pengawas melarang karyawan meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja		
36	Saya bersedia menerima surat peringatan untuk pelanggaran yang saya lakukan		
37	Pengawasan tidak menjadi hal yang penting bagi karyawan		
38	Saya tidak diberikan hukuman dengan kesalahan saya		
39	Saya mengabaikan teguran dari pengawas sekalipun saya melanggar aturan		
40	Pengawas tidak memberi hukuman sesuai dengan kesalahan yang dilakukan karyawan		

LAMPIRAN B
HASIL UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



Reliability

Notes

Output Created		12-JUN-2024 20:54:44
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet0
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	83
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
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</p> <p>/SCALE('DISIPLIN KERJA') ALL</p> <p>/MODEL=ALPHA</p> <p>/STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE</p> <p>/SUMMARY=TOTAL.</p>
Resources	Processor Time	00:00:00,03
	Elapsed Time	00:00:00,03

[DataSet0]

Scale: DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	83	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	83	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	,98	,154	83
aitem_2	,89	,313	83
aitem_3	,92	,280	83
aitem_4	,88	,328	83
aitem_5	,45	,500	83
aitem_6	,39	,490	83
aitem_7	,36	,483	83
aitem_8	,35	,480	83
aitem_9	,34	,476	83
aitem_10	,77	,423	83
aitem_11	,95	,215	83
aitem_12	,92	,280	83

aitem_13	,96	,188	83
aitem_14	,35	,480	83
aitem_15	,87	,341	83
aitem_16	,92	,280	83
aitem_17	,43	,499	83
aitem_18	,30	,462	83
aitem_19	,30	,462	83
aitem_20	,39	,490	83
aitem_21	,93	,261	83
aitem_22	,92	,280	83
aitem_23	,93	,261	83
aitem_24	,37	,487	83
aitem_25	,90	,297	83
aitem_26	,31	,467	83
aitem_27	,34	,476	83
aitem_28	,86	,354	83
aitem_29	,87	,341	83
aitem_30	,90	,297	83
aitem_31	,35	,480	83
aitem_32	,30	,462	83
aitem_33	,33	,471	83
aitem_34	,87	,341	83
aitem_35	,83	,377	83
aitem_36	,92	,280	83
aitem_37	,31	,467	83
aitem_38	,28	,450	83
aitem_39	,40	,492	83
aitem_40	,31	,467	83

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	23,94	37,179	,363	,851

aitem_2	24,02	37,731	,332	,856
aitem_3	24,00	38,024	,326	,857
aitem_4	24,04	37,840	-,155	,857
aitem_5	24,47	33,594	,600	,840
aitem_6	24,53	33,740	,588	,840
aitem_7	24,55	33,226	,693	,837
aitem_8	24,57	33,663	,616	,839
aitem_9	24,58	33,710	,613	,840
aitem_10	24,14	37,320	-,034	,856
aitem_11	23,96	37,450	-,066	,853
aitem_12	24,00	38,024	,326	,857
aitem_13	23,95	37,681	,371	,854
aitem_14	24,57	33,663	,616	,839
aitem_15	24,05	38,266	,351	,859
aitem_16	24,00	37,537	,385	,855
aitem_17	24,48	32,838	,741	,835
aitem_18	24,61	33,630	,650	,839
aitem_19	24,61	33,971	,583	,841
aitem_20	24,53	33,789	,579	,840
aitem_21	23,99	37,939	,313	,856
aitem_22	24,00	37,683	-,128	,855
aitem_23	23,99	37,841	,383	,856
aitem_24	24,54	33,837	,574	,841
aitem_25	24,01	37,134	,328	,853
aitem_26	24,60	33,779	,613	,840
aitem_27	24,58	33,344	,683	,838
aitem_28	24,06	37,472	-,063	,856
aitem_29	24,05	37,461	,361	,855
aitem_30	24,01	37,183	,314	,853
aitem_31	24,57	33,590	,630	,839
aitem_32	24,61	33,581	,659	,838
aitem_33	24,59	33,928	,578	,841
aitem_34	24,05	37,681	,313	,856
aitem_35	24,08	37,566	-,084	,856
aitem_36	24,00	37,902	,391	,856

aitem_37	24,60	33,803	,608	,840
aitem_38	24,64	33,258	,743	,836
aitem_39	24,52	32,911	,738	,836
aitem_40	24,60	33,828	,604	,840

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
24,92	37,322	6,109	40





NPar Tests

Notes

Output Created	12-JUN-2024 21:05:44	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	83
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test.
Syntax	NPAR TESTS	
	/K-S(NORMAL)=y	
	/STATISTICS DESCRIPTIVES	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,03
	Number of Cases Allowed ^a	196608

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet1]

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Disiplin Kerja	83	19,71	6,248	10	33

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja
N		83
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	19,71
	Std. Deviation	6,248
	Absolute	,218
Most Extreme Differences	Positive	,218
	Negative	-,144
Kolmogorov-Smirnov Z		1,183
Asymp. Sig. (2-tailed)		,101

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



Factor Analysis

Notes

Output Created		12-JUN-2024 21:14:26
Comments		
Input	Data	
	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
Missing Value Handling	N of Rows in Working Data File	83
	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		FACTOR
		/VARIABLES f1 f2 f3 f4 f5
		/MISSING LISTWISE
		/ANALYSIS f1 f2 f3 f4 f5
		/PRINT INITIAL CORRELATION KMO
		EXTRACTION
		/CRITERIA MINEIGEN(1)
	ITERATE(25)	
Resources		/EXTRACTION PC
		/ROTATION NOROTATE
		/METHOD=CORRELATION.
	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,09

Maximum Memory Required	4100 (4,004K) bytes
-------------------------	---------------------

[DataSet1]

Correlation Matrix

	Tujuan dan Kemampuan	Kepemimpinan	Kompensasi
Correlation Tujuan dan Kemampuan	1,000	,626	,609
Kepemimpinan	,626	1,000	,757
Kompensasi	,609	,757	1,000
Sanksi Hukuman	,575	,731	,681
Waskat	,679	,775	,784

Correlation Matrix

	Sanksi Hukuman	Waskat
Correlation Tujuan dan Kemampuan	,575	,679
Kepemimpinan	,731	,775
Kompensasi	,681	,784
Sanksi Hukuman	1,000	,725
Waskat	,725	1,000

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,893
Approx. Chi-Square	289,226
Bartlett's Test of Sphericity df	10
Sig.	,000

Communalities

	Initial	Extraction
Tujuan dan Kemampuan	1,000	,631
Kepemimpinan	1,000	,806
Kompensasi	1,000	,782
Sanksi Hukuman	1,000	,729
Waskat	1,000	,837

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings	
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance
1	3,785	75,704	75,704	3,785	75,704
2	,455	9,099	84,803		
3	,325	6,505	91,308		
4	,233	4,667	95,974		
5	,201	4,026	100,000		

Total Variance Explained

Component	Extraction Sums of Squared Loadings
	Cumulative %
1	75,704
2	
3	
4	
5	

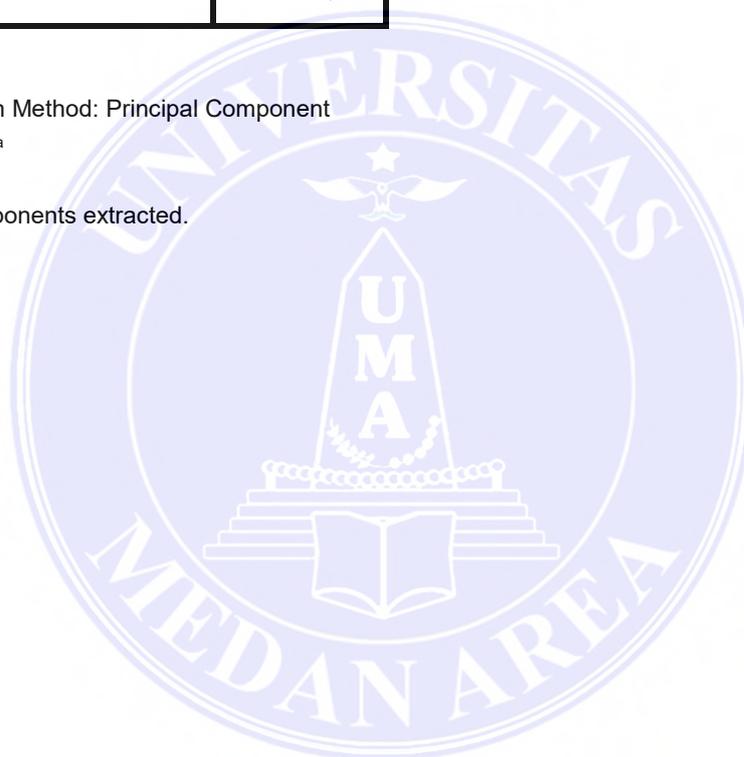
Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
Tujuan dan Kemampuan	,795
Kepemimpinan	,898
Kompensasi	,884
Sanksi Hukuman	,854
Waskat	,915

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.



LAMPIRAN E

DATA MENTAH



No	Disiplin Kerja																																						
	Tujuan dan Kemampuan							Atem										Sanksi Hukuman										Waskat											
	5	6	7	12	13	21	31	Kepemimpinan					Kompensasi					Sanksi Hukuman					Waskat																
	Jlh	1	2	18	19	23	32	33	Jlh	3	14	15	20	24	25	26	Jlh	16	27	34	36	38	39	40	Jlh	8	9	17	29	30	37								
1	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
2	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	0	0	1	1	0	1	0	1	4	1	0	0	1	0	0	3	0	0	1	1	1	0	4
3	0	0	0	1	1	1	0	3	0	1	0	0	1	0	0	2	1	0	1	0	0	0	0	2	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	0	0	0	0	
4	0	0	1	1	1	1	0	4	1	1	0	0	1	0	0	3	1	1	1	0	0	1	1	5	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
5	1	1	0	1	1	1	1	6	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	1	6		
6	1	1	0	1	1	1	0	5	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2		
7	1	1	1	1	1	1	0	6	1	1	1	1	1	0	0	5	1	1	1	1	0	1	0	5	1	0	1	1	0	0	3	1	1	1	1	1	0	5	
8	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
9	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
10	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
11	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
12	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
13	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
14	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
15	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	1	4	0	0	1	1	0	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2		
16	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
17	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
18	0	0	0	1	1	1	0	4	1	0	0	1	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	0	0	1	
19	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
20	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
21	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	1	1	1	0	3	
22	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
23	0	1	1	1	1	1	0	6	1	0	0	1	1	0	1	5	0	1	0	1	1	0	1	4	0	1	0	0	0	1	2	1	1	1	0	0	1	4	
24	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	1	0	4	0	0	0	1	1	0	2
25	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	4	1	1	1	1	1	0	6	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2		
26	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	4	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	1	0	0	1	1	0	3	
27	0	1	0	1	0	0	0	2	1	0	0	1	1	1	1	6	1	1	1	1	0	1	6	1	1	1	1	0	1	6	0	1	0	0	1	1	3		
28	1	1	0	0	1	1	1	5	1	0	1	0	1	1	0	4	1	1	0	1	0	1	5	1	0	1	0	0	1	4	1	1	1	0	1	1	5		
29	0	1	1	1	1	1	0	6	1	0	0	0	1	0	1	3	1	0	1	1	0	1	0	4	1	1	1	1	0	1	6	0	1	1	0	1	4		
30	1	0	1	0	1	0	1	4	0	1	1	0	1	0	1	4	1	1	0	1	0	1	5	1	0	1	1	1	1	6	1	0	1	0	1	0	3		
31	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	0	1	0	0	1	4	1	0	1	0	1	1	4	1	1	1	1	0	1	6	0	1	1	0	1	0	2		
32	1	1	0	1	1	1	0	5	1	1	0	0	3	1	0	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2		
33	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
34	1	1	0	1	1	1	0	5	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	0	0	1	0	2	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2		
35	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
36	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
37	1	1	0	1	1	1	0	5	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
38	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
39	1	1	0	1	1	1	0	5	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
40	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	1	0	1	0	4	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
41	1	1	0	1	1	1	0	5	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
42	1	0	0	1	1	1	1	5	1	1	1	1	1	0	6	1	1	1	1	1	1	1	7	1	1	1	1	0	1	5	1	1	1	1	1	1	6		
43	1	1	1	1	1	1	0	7	1	1	1	1	1	0	5	1	1	1	1	1	1	1	7	1	0	1	1	0	0	3	1	1	1	1	1	1	0	5	
44	1	0	0	1	1	1	0	4	1	1	0	1	1	0	1	5	1	0	1	0	1	1	5	1	0	1	1	1	1	6	0	0	1	1	1	1	4		
45	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	1	0	1	4	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2		
46	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	0	0	1	1	0	0	2	0	0	0	1	1	0	2	
47	1	0	0	1	1	1	0	4	1	1	0	0	1	0	0	3	1	1	1	0	0	1	4	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	1	0	3	
48	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	1	0	1	0	4	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2	
49	0	0	0	1	1	1	0	3	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	0	2	1	0	1	1	0	0	3	0	0	0	1	1	0	2		
50	1	0	0	1	1	1	0	4	1	1	0	0	1	0	0	3	1	0	1	0	0	1	0	3	0	0	1	1	0	0	2</								





UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolang Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setia Budi 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 : 1544/FPSI/01.10/V/2024
Lampiran : -
Hal : Penelitian

27 Mei 2024

Yth. Ibu Direktris Utama
PT. [REDACTED]
di -

Tempat

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

Nama : **Malwinder Singh**
NPM : **188600375**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di PT. [REDACTED]

[REDACTED] Kota Medan guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Studi Identifikasi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja pada Karyawan PT. X*".

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

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

An. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Caadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





