

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA PNS DINAS KEHUTANAN,
LINGKUNGAN HIDUP DAN PERTAMBANGAN
KABUPATEN PAKPAK BHARAT**

TESIS

OLEH

**SARTIKA SIREGAR
NPM. 141804016**



**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**HUBUNGAN PEMBERIAN INSENTIF DAN MOTIVASI KERJA
DENGAN DISIPLIN KERJA PNS DINAS KEHUTANAN,
LINGKUNGAN HIDUP DAN PERTAMBANGAN
KABUPATEN PAKPAK BHARAT**

TESIS

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Psikologi pada
Program Studi Magister Psikologi Program Pascasarjana
Universitas Medan Area

OLEH

**SARTIKA SIREGAR
NPM. 141804016**

**PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2016**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

**UNIVERSITAS MEDAN AREA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER PSIKOLOGI**

HALAMAN PERSETUJUAN

Judul : Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja PNS Dinas Kehutanan, Lingkungan Hidup dan Pertambangan Kabupaten Pakpak Bharat

Nama : Sartika Siregar

NPM : 141804016

Menyetujui

Pembimbing I



Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Pembimbing II





Dr. Nina Salmaniah Siregar, M.Si

**Ketua Program Studi
Magister Psikologi**



**Prof. Dr. Sri Milfayetty, MS. Kons
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

Direktur



Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS

Telah di uji pada Tanggal 31 Oktober 2016

N a m a : Sartika Siregar

N P M : 141804016



Panitia Penguji Tesis :

Ketua : Dr. Wiwik Sulistyaningsih, M.Si

Sekretaris : Rahmi Lubis, S.Psi, M.Psi

Pembimbing I : Dr. Kaiman Turnip, M.Si

Pembimbing II : Dr. Nina Salmaniah Siregar, M.Si

Penguji Tamu : Dr. Wiwik Sulistyaningsih, M.Si

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa bahwa dalam tesis ini tidak dapat karya yang diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu Perguruan Tinggi dan sepanjang sepengetahuan saya tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini disebutkan dalam daftar pustaka.

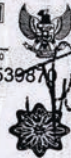
Medan, 31 Oktober 2016

Yang menyatakan,

METERAI
TEMPEL

TGL. 30
F574CAEF11053967

6000
ENAM RIBU RUPIAH



Sartika Siregar

ABSTRAK

Hubungan Pemberian Insentif Dan Motivasi Kerja Dengan Disiplin Kerja PNS Dinas Kehutanan, Lingkungan Hidup Dan Pertambangan Kabupaten Pakpak Bharat

Oleh

SARTIKA SIREGAR

NPM. 14.180.4016

Penelitian ini bertujuan ingin melihat hubungan pemberian insentif dan motivasi kerja dengan disiplin kerja PNS Dinas Kehutanan, lingkungan hidup dan pertambangan Kabupaten Pakpak Bharat. Pengumpulan data menggunakan metode skala, yaitu skala disiplin kerja, skala pemberian insentif dan skala motivasi kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah PNS Dinas Kehutanan, lingkungan hidup dan pertambangan Kabupaten Pakpak Bharat yang berjumlah 43 orang.

Hasil penelitian 1. Ada hubungan yang signifikan antara pemberian insentif dan motivasi kerja dengan disiplin kerja. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien $F_{reg} = 18.493$; $p < 0,001$. Artinya semakin tinggi pemberian insentif dan semakin tinggi motivasi kerja maka tingkat disiplin kerja semakin tinggi. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. 2. Ada hubungan positif yang signifikan antara pemberian insentif dengan motivasi kerja dengan sumbangan 17,3%. 3. Ada hubungan positif yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja, dengan sumbangan efektif yang didapatkan sebesar 19,0%. Total sumbangan efektif dari kedua variabel bebas (pemberian insentif dan motivasi kerja) terhadap disiplin kerja adalah sebesar 48,0%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 52,0% kontribusi dari faktor lain terhadap disiplin kerja. Diketahui bahwa subjek penelitian ini para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kehutanan, Lingkungan Hidup dan Pertambangan Kabupaten Pakpak Bharat, memiliki insentif tinggi dan memiliki motivasi yang tergolong tinggi dan disiplin kerja yang tergolong sangat tinggi.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Pemberian Insentif, Motivasi Kerja

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT atas rahmat dan karunianya yang telah dilimpahkan-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul “Hubungan pemberian insentif dan motivasi kerja dengan disiplin kerja PNS Dinas Kehutanan, Lingkungan Hidup dan Pertambangan Kabupaten Pakpak Bharat”, yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar magister psikologi di Universitas Medan Area dan tak lupa shalawat dan salam peneliti haturkan kepada junjungan Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa kita dari alam kegelapan ke alam yang terang benderang, dari alam jahiliyah kealam yang berakhlaqul karimah.

Peneliti sepenuhnya menyadari tesis ini masih jauh dari sempurna, baik dari materi pembahasan maupun tata bahasanya, karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan peneliti untuk itu dengan segala kerendahan hati peneliti bersedia menerima kritik dan saran yang bersifat membangun dari semua pihak demi kesempurnaan peneliti.

Dalam kesempatan ini peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yang telah membantu dalam penyusunan tesis ini diantaranya:

1. Kepada kedua orangtua saya Ayahanda Mangoba Siregar dan Ibunda Rosmina Butar-butar yang telah bersusah payah membesarkan dan mendidik peneliti serta senantiasa tiada hentinya memberikan doa dan kasih sayang juga semangat.
2. Kepada kakanda Riama Yanti Siregar, Irwan P. Siregar, dan Ananda R. Siregar yang selalu memberikan inspirasi dan semangat kepada peneliti.
3. Dr. Kaiman Turnip, M.Si sebagai Pembimbing I tesis yang telah membantu dan membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.
4. Ibu Dr. Dra. Nina Salmaniah Siregar, M.Si, pembimbing II tesis yang juga telah mengarahkan dan memberikan saran yang bermanfaat bagi peneliti juga banyak membantu peneliti dalam menyelesaikan tesis ini.

5. Seluruh Staf Pengajar dan Tata Usaha Program Pasca Sarjana Magister Psikologi Universitas Medan Area
6. Kepada Bapak Ir. Mukhtar A Wahab selaku Kepala Dinas Kehutanan, lingkungan Hidup dan Pertambangan Kabupaten Pakpak Bharat dan para pegawai yang telah mengizinkan melaksanakan penelitian dan telah membantu dalam penyelesaian tesis ini.
7. Para pegawai Dinas Kehutanan, lingkungan Hidup dan Pertambangan Kabupaten Pakpak Bharat yang telah bersedia membantu dalam proses pengambilan data penelitian.
8. Kepada rekan-rekan mahasiswa Program Magister Psikologi Universitas medan Area minat Psikologi Industri dan Organisasi stambuk 2014 terutama kelas B, sahabat-sahabat Rika, Munisa, Patricia, Dhea, Indah, Riska, Teguh, Ega, Agus dan Hari Afandi, Klinik Anak Mandiri Center Medan, keluarga Bapak Ahmad Handoko dan Ibu Ulfa, serta Saudara-saudara organisasi Teater UMA yang telah memberikan dukungannya.

Semoga Allah SWT memberikan imbalan yang setimpal atas jasa-jasa baik yang telah diberikan kepada peneliti. Semoga tesis ini dapat berguna dan bermanfaat bagi siapa saja yang membacanya dan berguna bagi pengembangan ilmu Psikologi serta mencapai tujuan yang diinginkan dan mendapat keridhoan dari Allah SWT.

Medan, 31 Oktober 2016

Peneliti

Sartika Siregar

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	v
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Masalah	8
C. Rumusan Maslah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Disiplin Kerja.....	12
1. Pengertian Disiplin	12
2. Disiplin Kerja.....	13
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	15
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
5. Macam-macam Disiplin Kerja.....	24
6. Cara Menegakkan Disiplin Kerja	25
B. Pengertian Insentif	26
a. Pengertian Insentif	26
b. Jenis-jenis Insentif	28
c. Tujuan Insentif	31
d. Indikator-indikator Pemberian Insentif.....	33
e. Faktor Yang Mempengaruhi Insentif.....	37
C. Motivasi Kerja	39
1. Pengertian Motivasi	39
2. Pengertian Motivasi Kerja	41
3. Aspek-aspek Motivasi Kerja.....	43

4. Faktor-faktor Motivasi Kerja	45
5. Manfaat Motivasi Kerja	49
D. Hubungan Pemberian Insentif dan Motivasi Kerja	
Dengan Disiplin Kerja	50
E. Hubungan Pemberian Insentif Dengan Disiplin Kerja.....	52
F. Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja	53
G. Penelitian Yang Relevan	55
H. Kerangka Konseptual.....	56
I. Hipotesis.....	57
BAB III METODE PENELITIAN	58
A. Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
B. Variabel Penelitian.....	58
C. Definisi Operasional	58
D. Populasi dan Sampel.....	60
E. Metode Pengumpulan Data	63
F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur.....	66
G. Metode Analisis Data	69
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	70
A. Orientasi Kancha dan Persiapan Penelitian	70
1. Orientasi Kancha	70
2. Persiapan Penelitian.....	71
B. Pelaksanaan Penelitian	74
C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	78
1. Uji Asumsi.....	79
2. Hasil Perhitungan Analisis Regresi Berganda.....	83
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	85
D. Pembahasan	87

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	92
A. Kesimpulan	92
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN.....

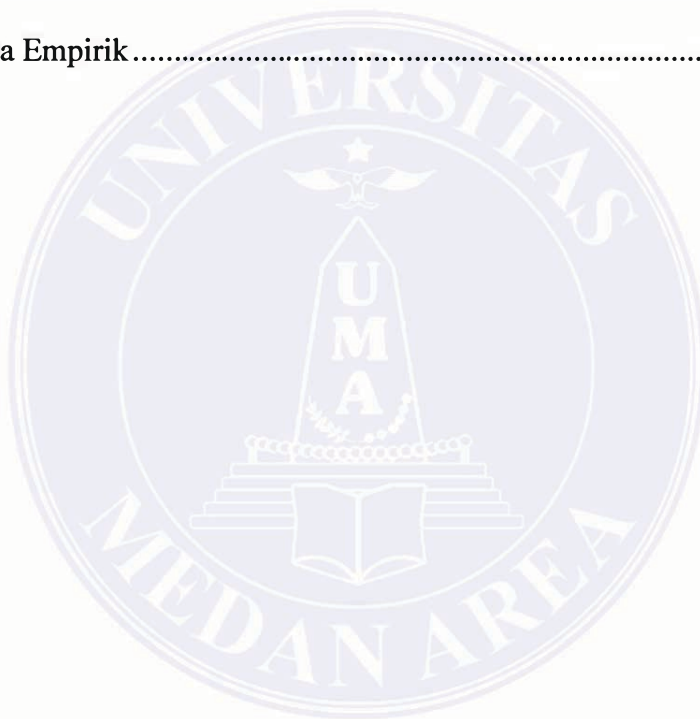


DAFTAR TABEL

TABEL :

1. Tata Cara Pemakaian Dinas PNS Di Lingkungan Pemerintahan Kabupaten Pakpak Bharat.....	4
2. Pengurangan Tambahan.....	7
3. Populasi dan Sampel.....	62
4. Kisi-kisi Distribusi Skala Kesiapan Disiplin Kerja.....	64
5. Kisi-kisi Distribusi Skala Pemberian Insentif.....	65
6. Kisi-kisi Distribusi Skala Motivasi Kerja.....	65
7. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	72
8. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Pemberian Insentif Sebelum Uji Coba.....	73
9. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Sebelum Uji Coba.....	73
10. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	76
11. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Pemberian Insentif Setelah Uji Coba.....	77
12. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Motivasi Kerja Setelah Uji Coba.....	78
13. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	79

14. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan.....	80
15. Rangkuman Hasil Analisis Korelasi Berganda.....	81
16. Korelasi	82
17. Rangkuman Perhitungan Multiple Reggresiom.....	84
18. Coefficients	84
19. Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Nilai Rata-rata Empirik.....	87



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan unsur aparatur Negara Republik Indonesia yang mempunyai tugas sebagai abdi masyarakat, harus menyelenggarakan pelayanan secara adil kepada masyarakat, dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Peranannya menjadi sangat penting dan sangat menentukan kemajuan bangsa karena sebagai pelaksana kebijakan public dalam mencapai tujuan nasional negara. Hal di atas secara umum ditegaskan dalam UU No. 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian, pasal 1 ayat 1 yang berisi : Pada dasarnya PNS memiliki peran dan fungsi utama, antara lain sebagai pelaksanaan peraturan perundang-undangan yang telah ditetapkan oleh pemerintah, menjalankan fungsi manajemen pelayanan publik, dan sebagai pengelolaan pemerintah.

Pegawai Negeri Sipil tidak hanya dituntut kehadiran dikantor saja, melainkan juga dituntut untuk mempunyai dedikasi yang tinggi, semangat dan kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Pentingnya disiplin kerja PNS adalah untuk mewujudkan PNS yang handal, professional, dan bermoral serta menjadi tolak ukur bagi terselenggaranya pelaksanaan tugas yang baik sehingga efektifitas organisasi pemerintahan dapat terwujud. Oleh karena itu diperlukan peraturan disiplin PNS yang dapat dijadikan pedoman dalam menegakkan disiplin, sehingga dapat menjamin

terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas serta dapat mendorong PNS untuk lebih produktif berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja.

Disiplin kerja merupakan salah satu sasaran dan kunci untuk mencapai sukses dan keberhasilan sebuah organisasi. Oleh karena itu perlu ditimbulkan kesadaran dari para karyawan tentang perlunya disiplin kerja (Amriny, probowati 7 Atmadji, 2004). Malayu S.P Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati peraturan perusahaan norma-norma sosial yang berlaku.

Sebagai abdi negara seharusnya PNS dapat menjadi teladan yang baik bagi masyarakat Indonesia. Namun dalam kenyataannya masih banyak ditemui ketidakdisiplinan dari para PNS dalam menjalankan tugasnya. Contohnya dapat kita lihat di media masa bahwasanya masih banyak PNS yang lebih sering menghabiskan waktunya di warung kopi dari pada mengerjakan tugasnya di kantor. Lalu banyak para PNS yang pergi berbelanja saat jam kerja. Media cetak Indonesia juga melaporkan, kenyataan yang ada menunjukkan masih banyak karyawan yang datang kerja tidak tepat waktu atau pulang lebih awal, atau mereka datang tepat waktu tapi di ruang kerja mereka hanya ngobrol dengan teman kerja atau malah hanya bersantai-santai saja, angka absensi meningkat, tidak bersemangat, tidak tepat waktu dalam menyelesaikan tugasnya dan tindakan lain yang merugikan perusahaan. Tampak orang-orang yang berseragam pegawai pemerintahan berada di pusat-pusat atau kawasan perbelanjaan saat jam-jam dinas. Kedatangan mereka ke tempat itu bukan sekedar untuk makan siang memanfaatkan jam istirahat tetapi lebih untuk bersenang-senang. Salah satu contoh juga terjadi pada saat Gubernur DKI Jakarta Joko Widodo (Jokowi) melakukan kunjungan mendadak (sidak) ke kantor Wali Kota Jakarta

DAFTAR PUSTAKA

- Agrawal, Anup and Charles. R. Knoeber, (1996). Firm Performance and Mechanisms to Control Agency Problems Between Managers and Shareholders. *Journal Of Financial & Quantitative Analysis* 31 (September): 377-397.
- Amriany, Fifi. & Probowati, Y.R. 2004. *Iklim Organisasi Yang Kondusif Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Anima Indonesia Psychological Journal. Volume 19, No. 2.
- Ananta, I ketut Febri. 2016. *Hubunga Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Villa Mahapala Samur-Denpasar*. Jurnal Manajemen Unud. Vol. 5, No. 2.
- Anaroga, P. 2009. Psikologi Kerja. (edisi baru). Jakarta : Rineka Cipta.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta. Jakarta
- Asfendi. 2011. *Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Bagian Akademik Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim (UIN SUSKA) Riau*. Tesis. Diterbitkan. Program Pasca Sarjana Ilmu Administrasi Universitas Islam Riau.
- Asnawi, Sahlan. 2002. *Hubungan Dan Pengaruh Keterlibatan Pelaksanaan Tugas Dengan Disiplin Terhadap Peraturan Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Atau K3*. Jurnal Phronesis. Vol. 4 No. 7.
- Asnawi, Sahlan. 2007. *Teori Motivasi Dalam Pendekatan Psikologi Industri Dan Organisasi*. Jakarta : Studia Press.
- Azwar, S. 2011. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darodjat T. A. 2014. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Dewi, Puspika Iis dan Aeni, Nur. 2012. *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Pegawai Pada Rutan Klas 1 Di Bandar Lampung*. Jurnal Organisasi dan Manajemen 2(2):85-95.

- Faslah, Roni. 2013. *Hubungan Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Pegawai PT. Kabelindo Murni, Tbk.* Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB) 1(2):1-27
- Greenberg, J., & Baron, R. A. 1997. *Behavior in Organizations*. New York. Prentice Hall, Inc.
- Hadi, S. 2004. *Metodologi Research Jilid III*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, Hani T. 2001. *Manajemen personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE UGM.
- Hasibuan, S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Hanggraeni, Dewi. 2011. *Perilaku Organisasi Teori, Kasus, dan Analisis*. Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Irawan, R. A. 2006. *Hubungan antara Motivasi Berprestasi Dan Disiplin Kerja*. Psikoislamika. Jurnal psikologi dan keislaman. Vol. 3 No. 1 Januari 2006.
- Justin. T. Sirait, 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*, Jakarta : Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kaliri. 2008. *Hubungan Disiplin Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Pada SMA Negeri Di Kabupaten Pemalang*. Tesis. Diterbitkan. Program Pascasarjana Manajemen Pendidikan Universitas Negeri Semarang.
- Keith Davis & John W. Newstrom, 1985. *Perilaku dalam Organisasi* (Terjemahan Agus Darma) Jakarta : Erlangga.
- Kreitner. R. Kinicki. A (2005). *Perilaku Organisasi*, buku 2 edisi 5, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Kreitner, B., & Kinichi, A. 1995. *Organizational Behavior*. Richard D Irwin, Inc.
- Malayu, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 9, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung.
- Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Bandung.

- Maslow, A. 1970. *Motivation and Personality 2nd edition*. New York: Haper & Row Publisher.
- Mohamad As'ad, 2001. Psikologi Industri, Sari Ilmu Sumber Daya MANusia, Edisi Keempat, Yogyakarta : Liberti.
- Munandar, AS., 2001. Psikologi Industri dan Organisasi, Universitas Indonesia (UI) Press, Jakarta.
- Myers, D.G. 1986. *Psychology*. New York: Worth Publisher, Inc
- Nawawi, H. 2001. *Managemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Jakarta : Universitas Gajah Mada Press.
- Nisfiannoor, Muhammad. 2009. *Pendekatan Statistikk Modern Untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Nitisemito, Alex. 2003. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Galih Indonesia.
- Northcraft, G. B., & Neale, M. A. 1990. *Organizational Behavioral: A Management Challenge*. Florida. The Dryden Press.
- Peraturan Pemerintah No 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja PNS.
- Reffiany. 2009. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerjadan Gaya Kepemimpinan yang Diinteraksikan dengan Pengendalian Sikap Individu (Locus of Control) terhadap Prestasi Kerja pada Pusat Penelitian Kelapa Sawit (PPKS) Medan. *Tesis*. Universitas Sumatera Utara. Sekolah Pascasarjana.
- Rivai, Veitzhal dan ahmad Fawzi Moh. Basri, 2005. Performance Appraisal, Edisi I, PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta.
- Rivai, Veitzhal, 2006. MSDM untuk Perusahaan, Edisi II, PT. Raja Grafindo Persada: Jakarta.
- Robbins, Stephen, P., 2003. Perilaku Organisasi, Edisi 9, PT. Indeks Kelompok Gramedia : Jakarta.
- Robbins, S.P., 2001. Organizational Behavior Concept, Controversies, Aplication Eight Edition : Prentice Hall International.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York. McGraw-Hill Book Company.
- Saad dan Sackett, 2002. Disiplin Kerja, Jakarta : Erlangga.

Schultz, D.P., Schultz, S.E. 1994. *Psychology and Work Today: An Introduction to Industrial and Organizational Psychology (6th Ed.)*. New York: MacMillan Publishing Company.

Siagian, S.P. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*, Jakarta : Rineka Cipta

-----, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara

-----, 2008. *Teori Pengembangan Organisasi*, Jakarta : Bumi Aksara.

-----, 1995. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, Jakarta : Rineka Cipta

Siswanto, Sastrohadiwiryono. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara

Suryabrata, S. 2000. *Pengembangan alat ukur psikologi*. Yogyakarta : Andi offset.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Trianto, Ary, Toto Sugiharto. 2010. *Effect Of Compensation, Discipline, And Work Motivation On Employee Productivity Of PT Kukdong International*. *Journal Faculty Of Economics Gunadarma*.

Wardani, S, W. (2009). *Pengaruh Kompensasi, keahlian dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada PT.Pembangkitan Jawa Bali Unit Pembangkitan Muara Tawar*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Gunadarma*. Jakarta.

www.mediabaca.com/2681/pengertian-pegawai-negeri-sipilpns.html

I. IDENTITAS RESPONDEN

Anda di mohon untuk menjawab semua pertanyaan dengan sebenarnya pada tempat yang tersedia.

1. Jenis Kelamin :
2. Unit Kerja :

II. PETUNJUK PENGISIAN

Di bawah ini ada pernyataan yang menggambarkan keadaan anda. Baca dan pahami setiap pernyataan kemudian nyatakanlah tanggapan anda terhadap pernyataan tersebut dengan cara memilih dan kemudian berilah **tanda silang(X)** pada salah satu pilihan yang anda anggap sesuai dengan diri anda pada jawaban yang tersedia.

Pilihan :

SS : Sangat Setuju

S : Setuju

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Dalam memberikan tanggapan tidak ada tanggapan yang benar atau salah. Usahakan memberi tanggapan yang sesuai dengan keadaan anda dan usahakan jangan sampai ada pernyataan yang terlewatkan. Selamat mengerjakan dan terima kasih atas kerjasama dan partisipasinya.

SKALA DISIPLIN KERJA

NO	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya tahu bahwa PNS harus berpakaian seragam lengkap ketika ke kantor	SS	S	TS	STS
2	Saya menyadari harus tetap berada ditempat kerja selama jam kantor berlaku	SS	S	TS	STS
3	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan, meski tidak dalam pengawasan yang ketat	SS	S	TS	STS
4	Sebelum masuk kantor, saya yakin bahwa semua perlengkapan kantor yang wajib telah saya lengkapi	SS	S	TS	STS
5	Sebelum jam kerja dimulai saya sudah hadir di kantor	SS	S	TS	STS
6	Saya menyelesaikan pekerjaan sebelum diminta oleh atasan	SS	S	TS	STS
7	Saya tahu bahwa seorang PNS tidak boleh menerima suap	SS	S	TS	STS
8	Saya memahami semua peraturan disiplin yang diterapkan di tempat saya bekerja	SS	S	TS	STS
9	Saya akan tetap menyelesaikan pekerjaan, meskipun jam kerja telah selesai	SS	S	TS	STS
10	Saya bertanggung jawab akan perlengkapan kantor yang telah saya gunakan	SS	S	TS	STS
11	Meski pekerjaan tidak banyak, saya tidak akan meninggalkan tempat pekerjaan sebelum jam kerja berakhir	SS	S	TS	STS
12	Meskipun ada kesempatan membolos kerja tetapi saya tidak akan melakukannya	SS	S	TS	STS
13	Saya berpakaian seragam lengkap dengan segala atribut yang telah menjadi peraturan ketika berangkat ke kantor	SS	S	TS	STS

14	Saya tetap berada ditempat kerja selama jam kantor berlaku	SS	S	TS	STS
15	Jika saya tidak menggunakan pakaian dinas saat bekerja, maka siap menerima konsekuensi yang diberikan	SS	S	TS	STS
16	Saya lebih memilih untuk menyelesaikan pekerjaan dari pada duduk dikantin bersama rekan-rekan kerja	SS	S	TS	STS
17	Saya berusaha untuk mengikuti apel pagi dan sore	SS	S	TS	STS
18	Saya akan datang dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	SS	S	TS	STS
19	Meski ada kesempatan untuk keluar kantor sebelum jam kerja berakhir, tetapi hal tersebut tidak saya lakukan	SS	S	TS	STS
20	Pada saat jam kerja berlangsung jika ingin meninggalkan tempat kerja harus meminta izin kepada atasan	SS	S	TS	STS
21	Saya memberi surat izin jika absen dalam bekerja	SS	S	TS	STS
22	Saya mengucapkan kata-kata yang sopan saat berinteraksi dengan orang lain	SS	S	TS	STS
23	Setiap pagi saya sudah berada ditempat kerja, meski kantor masih sepi	SS	S	TS	STS
24	Saya tetap bekerja sesuai jam kerja meskipun tidak ada atasan yang mengawasi	SS	S	TS	STS
25	Ketika ada peraturan kerja baru yang belum saya ketahui, saya tidak sungkan atau malu untuk bertanya pada atasan saya	SS	S	TS	STS
26	Jika saya melanggar peraturan perusahaan saya tahu akan konsekuensi yang saya terima	SS	S	TS	STS
27	Jika saya hendak meninggalkan lingkungan kerja maka	SS	S	TS	STS

	saya akan meminta izin kepada atasan				
28	Apapun alasannya saya tidak akan pernah mau menerima suap	SS	S	TS	STS
29	Ketika jam kerja berlangsung, saya akan tetap berada dikantor, meski sudah tidak ada pekerjaan	SS	S	TS	STS
30	Meski bisa menyempatkan diri makan dikantin pada saat jam kerja, tetapi hal tersebut tidak akan saya lakukan	SS	S	TS	STS

