

**ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN
PDAM TIRTANADI PUSAT PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh:

DINDA IRIANDINI LUBIS

15.860.0149



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2019**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN
KERJA PADA KARYAWAN PDAM
TIRTANADI PUSAT PROVINSI
SUMATERA UTARA

NAMA MAHASISWA : DINDA IRIANDINI LUBIS

NO. STAMBUK : 15.860.0149

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI ORGANISASI

Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Siti Aisyah S.Psi, M.Psi

Ka. Bagian

Dekan

Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi

Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd

Tanggal Lulus: 26 September 2019

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi
Sebagian dari Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat
Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal
26 September 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area
Dekan
(Prof. Dr. Abdul Munir, M.Pd)

DEWAN PENGUJI

1. Hasanuddin, Ph.D
2. Suryani Hardjo, S.Psi, M.Psi
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Siti Aisyah S.Psi, M.Psi

TANDA TANGAN



SURAT PERNYATAAN

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

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

Medan, 06 Agustus 2019



Dinda Iriandini Lubis

15.860.0169

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

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

Nama : Dinda Iriandini Lubis
NPM : 15.860.0149
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi/Tesis

Demi mengembangkan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara**. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan memublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/penciptas dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 26 September 2019



Yang Menyatakan

(Dinda Iriandini Lubis)

ABSTRAK

ANALISIS FAKTOR-FAKTOR DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PDAM TIRTANADI PUSAT PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:
DINDA IRIANDINI LUBIS
15.860.0149

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini melibatkan 66 karyawan tetap dan 38 karyawan kontrak. Skala penelitian yang digunakan adalah skala disiplin kerja. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan *teknik random sampling*. Penelitian ini dianalisa melalui analisis faktorial. Sedangkan hasil uji normalitas dengan menggunakan *kolmogrof-smirnof* sebesar 0.79 untuk karyawan tetap dan 0.141 untuk karyawan kontrak dengan sig (p) sebesar 0.2 untuk karyawan tetap dan 0.55 untuk karyawan kontrak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa analisis faktor memberi sumbangan tertinggi 13.11% faktor waskat, 12.87% faktor tujuan dan kemampuan, 12.87% faktor hubungan kemanusiaan, faktor balas jasa 12.8%, faktor sanksi hukuman 12.71%, faktor teladan pimpinan 12.11%, faktor ketegasan 12.09% dan terakhir 11.72% faktor keadilan. Dilihat diatas maka faktor waskat menyumbang nilai yang paling tinggi untuk faktor-faktor disiplin kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara yaitu sebesar 13.11%.

Kata Kunci: Faktor disiplin kerja, karyawan.

ABSTRACT

ANALYSIS OF WORK DISCIPLINE FACTORS IN PDAM TIRTANADI EMPLOYEES OF NORTH SUMATERA PROVINCE

By:
DINDA IRIANDINI LUBIS
15.860.0149

This research is a quantitative research that aims to determine the factors that affect the discipline of work in employees PDAM Tirtanadi of North Sumatera Province. This study involved 66 permanent employees and 38 contract employees. The research scale used is the discipline of work. The sample technique uses random sampling techniques. This study was analyzed through factorial analysis. While the results of the normality test using kolmogrov-smirnov of 0.79 for permanent employees and 0.141 for contract employees with sig (p) of 0.2 for permanent employees and sig (p) 0.55 for contract employees. The result showed that the analysis of factors contributing the highest 13.11% inherent supervision factors, 12.87% goals and ability factors, 12.87% humanitarian relations factors, 12.8% remuneration factors, 12.71% penalty sanctions, 12.11% leadership role factors, 12.09% firmness factors, and the last 11.72% justice factors. Seen above, the inherent supervision factor contributes the highest value to work discipline factors in PDAM Tirtanadi of North Sumatera which is 13.11%.

Keywords: *work discipline factors, employees.*

KATA PENGANTAR

Assalammu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Bismillahirrahmanirrahim, segala puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT atas Rahmat dan Ridho-Nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “**Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara**”. Shalawat dan salam semoga telimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah menuntun manusia menuju jalan kebahagiaan dunia dan akhirat. Proses penyusunan ini tidak sekedar pemenuhan tugas akhir sebagai syarat untuk memperoleh derajat kesarjanaan Starata 1, namun lebih pada proses untuk memperluas wawasan serta menambah bekal ilmu penulis untuk menghadapi masa depan kelak.

Terimakasih yang sebesar-besarnya penulis ucapkan kepada semua pihak yang telah membantu dalam terwujudnya skripsi ini:

1. Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Siregar Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi selaku pembimbing I terimakasih atas motivasi, ilmu serta hal-hal baru yang didapat, semangat, kesabaran yang tidak ada habisnya dengan menghadapi penulis, bantuan tenaga dan pikiran yang telah diberikan dari awal mentoring hingga terselesaikannya skripsi ini.

5. Ibu Siti Aisyah S.Psi, M.Psi selaku pembimbing II atas waktu, ilmu, kesabaran, perhatian, dan saran yang membantu penulis selama proses pembuatan skripsi.
6. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, terimakasih atas segala ilmunya.
7. Seluruh staf Tata Usaha dan staf biro Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
8. Bapak Trisno Sumantri, SE selaku Direktur Utama PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara serta Kepala Divisi serta staf-staf perusahaan terimakasih telah meluangkan dan memudahkan untuk meneliti di tempat tersebut.
9. Seluruh karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara terimakasih telah bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini
10. Kedua orang tua saya Bapak Idham Lubis dan Ibu Rosmah Rangkuti. Terimakasih untuk mama sama ayah tercinta yang tidak pernah berhenti mendoakan dan memberikan motivasi serta semangat yang luar biasa, terimakasih atas kepercayaan mama dan ayah semua yang saya lakukan untuk membuat mama dan ayah bangga.
11. Terimakasih untuk abang saya Hadi Irsan Pratama Lubis, kakak ipar Reka Aprillia serta keponakan saya yang tersayang Nafeeza Mikhayla Lubis yang selalu memberikan semangat dan menjadi tim hore saya saat saya mulai lelah dalam mengerjakan skripsi ini, terimakasih selalu ada untuk saya.

12. Teman-teman penulis, Annisa Ramdhani Saragih, Khairunnisa Wahda, Eka Putri, Dinda Saranisah, Novida Syafrina, Siti Kiswah, Annisa Khairunna; terimakasih telah percaya, membantu, dan memotivasi penulis untuk terus maju dan menyelesaikan skripsi ini dan menjadi tim hore untuk memberi semangat ilove you guys.
13. Terimakasih untuk teman penulis Fennisa Harfa walaupun baru kenal terimakasih untuk waktunya yang kapan saja dihubungi selalu bisa. terimakasih untuk Ayu Herdilla dan Atikah Luthfi untuk bantuannya selama pengerjaan skripsi ini dan menjadi tempat keluh kesah saya.
14. Dan terimakasih untuk diri saya sendiri yang tidak pernah putus asa dan menyerah untuk menyelesaikan skripsi ini, dan terimakasih untuk tidak bosan ditanya sampai mana skripsinya, terimakasih diriku untuk terus berjuang menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan yang disebabkan oleh kelalaian dan keterbatasan waktu, tenaga, dan juga kemampuan dalam penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu peneulis memohon maaf apabila terdapat banyak kekurangan dan kesalahan. Harapan penulis semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi pembacanya untuk kedepannya.

Medan, 06 Agustus 2019

Dinda iriandini lubis

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah.....	9
E. Tujuan Penelitian.....	9
F. Manfaat Penelitian.....	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Karyawan.....	11
1. Pengertian Karyawan.....	11
2. Status Karyawan.....	12
a. Karyawan Tetap.....	12
b. Karyawan Kontrak.....	12
B. Disiplin Kerja.....	13
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	13
2. Bentuk Disiplin Kerja.....	15

3. Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	16
4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	18
5. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	23
6. Indikator Disiplin Kerja	26
7. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja.....	27
8. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja	28
9. Peraturan Disiplin Kerja.....	30
C. Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja.....	31
D. Kerangka Konseptual	33
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Tipe Penelitian	34
B. Identifikasi Variabel Penelitian	34
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	34
D. Subjek Penelitian.....	36
1. Populasi.....	36
2. Sampel.....	37
E. Teknik Pengumpulan Data.....	38
1. Validitas	39
2. Reliabilitas	39
F. Teknik Analisis Data.....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Orientasi Kancan Penelitian	41
1. Sejarah PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara	41
2. Visi Misi Tujuan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.....	42

B. Persiapan Penelitian.....	43
1. Persiapan Administrasi.....	44
2. Persiapan Instrumen Penelitian.....	44
C. Pelaksanaan Penelitian	46
1. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	47
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian	47
1. Uji Normalitas.....	48
2. Hasil Perhitungan Analisis Faktor	48
E. Pembahasan	51
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan	60
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Distribusi Butiran Aitem Sebelum Uji Coba Skala Disiplin Kerja	45
Tabel 4.2 Distribusi Butiran Aitem Setelah Uji Coba Skala Disiplin Kerja...	47
Tabel 4.3 Rangkuman Hasil Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan Tetap	49
Tabel 4.4 Rangkuman Hasil Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan Kontrak	50



DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Diagram Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan tetap	49
Gambar 4.2 Diagram Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan kontrak	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A: Sebaran Data Penelitian

Lampiran B: Uji Validitas dan Reliabilitas

Lampiran C: Uji Normalitas

Lampiran D: Analisis Faktor

Lampiran E: Alat Ukur Penelitian

Lampiran F: Surat Keterangan Penelitian



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya.

Menurut Arianto (2013), sumber daya manusia juga merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusialah merupakan satu-satunya sumber daya yang menggerakkan sumber daya lainnya. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia menjadi faktor kunci yang harus diperhatikan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk memperhatikan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi.

Schultz (dalam Helmi, 1996), mengatakan ada beberapa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja yaitu tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian, tingkat pendidikan, kualitas fisik, etos (semangat kerja), dan disiplin kerja.

Tercapainya tujuan tidak hanya bergantung pada organisasi tetapi juga bergantung pada usaha para karyawan yang dengan kesadaran mereka mengembangkan kemampuan, keahlian, serta keterampilannya dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab, dan wewenangnya. Karyawan dan

perusahaan merupakan dua hal yang tidak dapat dipisahkan, karyawan memegang peran utama dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Untuk memperoleh kemajuan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, suatu perusahaan perlu menggerakkan serta memantau pegawainya agar dapat mengembangkan perusahaan tersebut. Salah satu kunci keberhasilan adalah terletak pada kedisiplinan, dan sebuah kedisiplinan yang baik adalah walaupun kecil namun dilakukan secara terus-menerus maka hasil kedisiplinan tersebut membuahkan hasil nyata yang akan terlihat dimasa yang akan datang (Fahmi, 2016).

Bagi perusahaan adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib, dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Dan bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaan. Seharusnya karyawan mengerti bahwa dengan dipunyalinya disiplin kerja yang baik, berarti akan dicapai pula suatu keuntungan yang berguna, baik bagi perusahaan maupun bagi karyawan sendiri. Oleh karena itu, diperlukan kesadaran para karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku. Selain itu, perusahaan sendiri harus mengusahakan agar peraturan itu bersifat jelas, mudah dipahami dan adil, yaitu berlaku baik bagi pimpinan yang tertinggi meupun bagi karyawan yang terendah. Dengan demikian, karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan serta target yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2007), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma

sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Kedisiplinan menurut Fahmi (2016), tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut. Sedangkan kedisiplinan menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009), sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Kedisiplinan kerja memerlukan perhatian pimpinan organisasi, ia harus mengetahui pendidikan, watak, tingkah laku, penampilan, kebutuhan, cita-cita atau kepentingan, kebiasaan-kebiasaan yang dibentuk oleh keadaan aslinya, kebosanan, kelelahan kerja, keadaan lingkungan dan pengalaman kerja karyawan. Penegak peraturan dalam rangka disiplin kerja karyawan salah satunya, adalah tentang jam masuk kerja dan pulang, tentang ketidakhadiran (absensi), dan lain sebagainya.

Didalam kehidupan sehari-hari, manusia membutuhkan peraturan dan ketentuan-ketentuan yang akan mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilakunya. Namun peraturan-peraturan tersebut tidak akan ada artinya bila tidak disertai dengan sanksi bagi para pelanggarnya. Manusia sebagai individu yang terkadang ingin hidup bebas, sehingga ia ingin melepaskan diri dari segala ikatan

dan peraturan yang membatasi kegiatan dan perilakunya. Penyesuaian diri dari tiap individu terhadap segala sesuatu yang ditetapkan kepadanya, akan menciptakan suatu masyarakat yang tertib dan bebas dari kekacauan-kekacauan. Demikian juga kehidupan dalam suatu perusahaan akan sangat membutuhkan ketaatan dari anggota-anggotanya pada peraturan dan ketentuan yang berlaku pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain, disiplin kerja pada karyawan sangat dibutuhkan, karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sukar dicapai bila tidak ada disiplin kerja (dalam Sutrisno, 2009).

Dalam hal ini PDAM Tirtanadi adalah satu-satunya industri penyedia jasa air minum yang berada di Kota Medan yang terus berusaha bertahan ditengah-tengah krisis kepercayaan masyarakat. PDAM Tirtanadi sendiri merupakan perusahaan yang berada dibawah naungan pemerintahan daerah berbeda halnya dengan perusahaan swasta, dimana perusahaan milik pemerintah daerah ini merupakan perusahaan yang dibentuk dengan tujuan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sedangkan perusahaan swasta hampir bergerak dibidang yang sama tetapi milik individu atau kelompok. Setiap perusahaan baik dibawah naungan pemerintah maupun milik swasta membutuhkan kedisiplinan bagi para karyawannya agar kinerja karyawan di perusahaan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Karyawan yang bekerja di perusahaan harus mengikuti peraturan-peraturan dan mengerjakan kewajibannya yang telah ditetapkan oleh perusahaan, selain itu para karyawan juga memiliki kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipenuhi, dimana jika kebutuhan-kebutuhan itu berguna untuk meningkatkan kinerja karyawan serta produktivitas perusahaan.

Demikian halnya dengan perusahaan PDAM Tirtanadi yang bergerak dibidang jasa dan pelayanan, tentu halnya karyawan yang bekerja pada saat ini sudah melalui proses seleksi dan memiliki berbagai kemampuan yang didapatkan karyawan tersebut dari *training* baik didalam maupun diluar perusahaan. Tetapi hal itu saja tentunya tidak akan cukup jika tidak ada peningkatan *soft skill* dari karyawan itu sendiri, misalnya; kemampuan berkomunikasi, kejujuran, kerja sama, sigap dalam mengerjakan tugas dan disertai dengan sikap disiplin kerja sehingga kinerjanya menjadi optimal.

Perusahaan PDAM Tirtanadi memiliki kebijakan, dimana salah satu kebijakannya adalah, “menghasilkan produk air minum yang memenuhi azas kualitas, kuantitas, kontinuitas dan keterjangkauan (4K) serta pengolahan air limbah sesuai persyaratan berlaku dengan memberikan pelayanan PRIMA (akurat, cepat, dan tepat waktu) melalui penerapan sistem manajemen mutu ISO 9001:2015”. Sebagaimana kita ketahui untuk memberikan pelayanan prima cepat, akurat dan tepat waktu haruslah dilaksanakan dengan sungguh-sungguh, konsekuen, dan disiplin. Oleh karena itu karyawan tersebut harus terdiri dari sumber daya manusia yang mampu secara profesional melaksanakan tugas-tugasnya.

Perusahaan PDAM Tirtanadi sangat membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Disiplin kerja juga merupakan salah satu hal yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa dengan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti halnya pada indikator disiplin kerja karyawan harus

selalu hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, memiliki keterampilan kerja pada bidang dan tugasnya, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien.

Disiplin kerja karyawan menurut Malayu Hasibuan (2007), pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya, Tujuan dan Kemampuan, dimana karyawan seharusnya memahami apa yang menjadi tujuannya dalam bekerja dan sesuai atau tidaknya kemampuan tersebut pada karyawan. Teladan pimpinan, yang pada dasarnya setiap perusahaan sudah pasti memiliki pemimpin yang menjadi panutan bagi karyawannya, seorang pemimpin harusnya memiliki sikap bijaksana, tegas, adil dan disiplin. Jika pemimpin itu sendiri tidak mampu mengikuti aturan yang ada diperusahaan maka karyawan akan mencontoh perilaku tersebut. Balas jasa yaitu salah satu faktor yang penting bagi karyawan jika karyawan puas dengan balas jasa maka semakin besar kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin taat karyawan pada peraturan terutama kedisiplinan. Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan organisasi pada semua sumber daya manusia untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dapat digunakan untuk pengembangan perusahaan. Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan berlakunya sanksi hukuman dimulai dari yang ringan hingga yang berat maka karyawan akan merasa takut untuk melanggar peraturan. Hubungan kemanusiaan yang harmonis menjadi harapan bagi setiap karyawan maupun atasan, dengan hubungan yang harmonis akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

Meningkatnya permasalahan ketidak disiplin baik bagi karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang terjadi di perusahaan PDAM Tirtanadi yang paling sering terlihat dimana biarpun adanya mesin pemindai sidik jari (*finger*) masih banyak karyawan yang datang hanya untuk absen pagi kemudian pergi dan kembali lagi saat absen di sore hari, ada juga karyawan yang tidak mengikuti jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan. Selain itu adanya peraturan mengenai pemakaian baju seragam dan tanda pengenal bagi karyawan, namun masih banyak karyawan yang melanggar dan tidak memakai pakaian seragam serta tanda pengenal, terdapat fasilitas yang kurang memadai yang ada dikantor, pemberian dispensasi yang terlalu banyak kepada karyawan, kurangnya ketelitian pada karyawan sehingga banyak pekerjaan yang salah berungkal dan tidak selesai pada waktunya, kelalaian karyawan sehingga ada berkas yang hilang, kurangnya semangat karyawan saat mengerjakan tugas, adanya karyawan yang melanggar peraturan seperti merokok didalam ruangan, tidur saat jam kerja berlangsung, bercerita dan berkumpul dengan rekannya di salah satu ruangan yang biasa dijadikan tempat ngobrol mereka saat jam bekerja berlangsung, dan kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan, selain hal tersebut beberapa karyawan merasa tidak cocok dengan atasannya sehingga merasa tidak betah berada diruangan tersebut, karyawan juga merasa belum memahami betul tujuan dari pekerjaannya, karyawan juga belum ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya. Jika hal ini terjadi terus menerus maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta produktivitas perusahaan akan menurun. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar peraturan

perusahaan, ada juga yang bersikap disiplin dan melaksanakan tugasnya. Hal lainnya ada beberapa karyawan yang mengambil pekerjaan diluar tugasnya di perusahaan mengerjakannya pada saat jam kerja dan mengakibatkan tertundanya penyelesaian tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab karyawan tersebut.

Berikut hasil kutipan wawancara yang dilakukan dengan karyawan PDAM Tirtanadi:

“saya rasa diruangan ini karyawan tidak disiplin karena bapak sering keluar dan terkadang pekerjaan yang dikerjakan kurang sesuai sama kemampuan kami”. (Wawancara pada tanggal 19 desember 2018)

“kurangnya pengawasan bisajadi karena tugas yang biasanya bisa siap 3 atau 4 hari bisa jadi molor seminggu atau bahkan lebih, karena gak diawasi itu terus yang ngerjakan juga kadang malas-malasan”. (Wawancara pada tanggal 19 desember 2018)

Berdasarkan penjelasan diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul: “Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan penjelasan mengenai disiplin kerja dapat diidentifikasi masalah analisis faktor-faktor disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara. Faktor yang mendukung penyebab terjadinya disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, pengawasan melekat, sanksi hukuman dan hubungan kemanusiaan. Pada karyawan PDAM Tirtanadi kedisiplinan kerja disebabkan adanya mesin pemindai sidik jari (*finger*) masih banyak karyawan yang datang hanya untuk absen pagi kemudian pergi dan kembali lagi saat absen di sore hari, ada juga karyawan yang tidak mengikuti jam kerja yang diberlakukan oleh perusahaan, tidak mengikuti peraturan seperti menggunakan pakaian seragam dan tanda pengenal, terdapat

fasilitas yang kurang memadai yang ada dikantor, pemberian dispensasi yang terlalu banyak kepada karyawan, kurangnya ketelitian pada karyawan sehingga banyak pekerjaan yang salah berungki dan tidak selesai pada waktunya, kelalaian karyawan sehingga ada berkas yang hilang, kurangnya semangat karyawan saat mengerjakan tugas, adanya karyawan yang melanggar peraturan seperti merokok didalam ruangan, bercerita dan berkumpul dengan rekannya di salah satu ruangan yang biasa dijadikan tempat ngobrol mereka saat jam bekerja berlangsung, tidur saat jam kerja berlangsung dan kurangnya pengawasan pimpinan pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti membatasi masalah yang akan dijadikan fokus penelitian yakni mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan hal-hal yang dikemukakan diatas, maka perumusan masalah yang menjadi dasar dari judul penelitian ini yaitu “Faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara?”

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

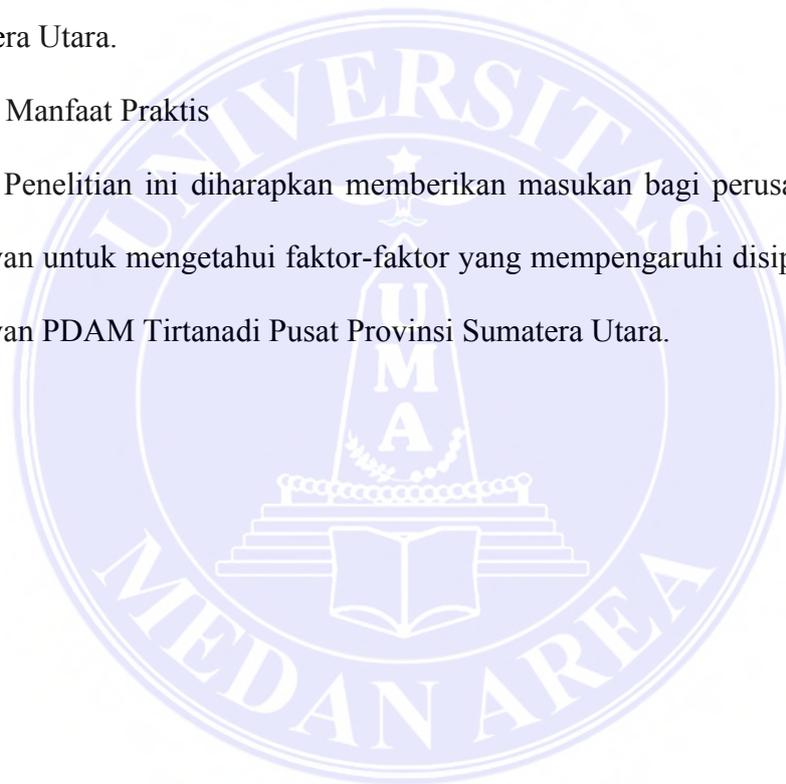
Hasil penelitian ini diharapkan memiliki manfaat baik teoritis maupun praktis

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan terhadap ilmu pengetahuan yang bermanfaat terutama dibidang Psikologi Industri dan Organisasi terutama mengenai analisis faktor-faktor disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan masukan bagi perusahaan maupun karyawan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Karyawan

1. Pengertian Karyawan

Karyawan merupakan kekayaan dalam suatu perusahaan. Aktivitas perusahaan tidak dapat berjalan apabila tanpa adanya keikutsertaan karyawan. Menurut Undang-undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 bahwa tenaga kerja adalah tiap orang yang mampu melakukan pekerjaan baik di dalam maupun di luar hubungan kerja guna menghasilkan jasa atau barang untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Sama halnya Berdasarkan Ketentuan Pasal 1 Angka 2 UU No.13 Tahun 2003, tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Karyawan adalah orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan lain-lain) dengan mendapat gaji (upah) atau bisa disebut juga sebagai pekerja atau pegawai (www.kbbi.web.id,2013).

Karyawan perusahaan bertanggung jawab dalam menjelaskan tindakan perusahaan kepada khalayak yang memiliki kepentingan dengan organisasi atau perusahaan tersebut. Karyawan yang memiliki tugas berkaitan dengan publik harus memberikan perhatian serta menjadi saluran arus bolak-balik antara organisasi dengan khalayak, karena khalayak yang berkepentingan akan selalu tertarik dengan apa saja yang dilakukan oleh perusahaan (dalam Putri, 2017).

2. Status Karyawan

a. Karyawan Tetap

Karyawan tetap adalah karyawan yang menerima atau memperoleh imbalan dalam jumlah tertentu atau berkala. Karyawan tetap merupakan pegawai swasta, pegawai negeri dan penerima pensiun. Imbalan pegawai tetap bisa berupa gaji, beragam tunjangan, penghasilan tidak teratur seperti bonus, honorarium jasa produksi, gratifikasi dan lain sebagainya. Berdasarkan Peraturan Dirjen Pajak nomor 31/PJ/2009, pegawai tetap merupakan pegawai yang menerima penghasilan secara teratur dalam jumlah tertentu, termasuk anggota dewan komisaris dan anggota dewan pengawas yang secara teratur terus menerus ikut mengelola kegiatan perusahaan secara langsung, serta pegawai yang bekerja berdasarkan kontrak untuk suatu jangka waktu tertentusepanjang pegawai yang bersangkutan bekerja penuh (*full time*) dalam pekerjaan tersebut (dalam Devi, dkk., 2017).

b. Karyawan Kontrak

Berdasarkan peraturan undang-undang tentang perjanjian kerja (kontrak kerja) di pasal 56 menjelaskan tentang 2 jenis dan dasar yang digunakan untuk membedakan perjanjian kerja waktu tertentu dengan perjanjian waktu tidak tertentu. Pasal 57 menjelaskan tentang perjanjian kerja (kontrak kerja) harus dibuat secara tertulis dan menggunakan bahasa yang mudah dipahami. Begitupun dengan pasal 58 yang menjelaskan tentang perjanjian kerja (kontrak kerja) tidak boleh adanya masa percobaan. Menurut Herawati (dalam Putra, 2015) karyawan kontrak dan *outsourcing* adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk

menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman maupun tidak pasti.

Sedangkan menurut Jehani (dalam Putra, 2015) karyawan kontrak dengan perjanjian kerja yaitu perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/ pengusaha yang memuat syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Pada organisasi-organisasi besar tidak tertutup kemungkinan adanya karyawan yang oleh berbagai sebab tidak mematuhi peraturan-peraturan yang telah ditetapkan dan tidak bekerja dengan baik. Jika hal tidak baik ini dibiarkan kemungkinan besar akan dapat mempengaruhi sikap dan kebiasaan karyawan-karyawan lainnya. Pemberlakuan disiplin pada karyawan dimaksudkan untuk mendidik karyawan dan memberikan koreksi/ perbaikan terhadap diri karyawan yang bersangkutan serta mencegah karyawan lainnya untuk melakukan pelanggaran.

Disiplin dapat diidentifikasi dengan kepatuhan, perilaku yang tepat dan tindakan yang diambil terhadap karyawan yang tidak mematuhi aturan organisasi. Bahkan pendisiplinan diyakini berhubungan dengan penggunaan kekuatan dan otoritas formal. Namun, secara bersamaan muncul sebuah pendapat yang mengatakan bahwa disiplin berarti “Penguatan moral dan pengendalian diri” (Boyd, 1984).

Menurut Catt & Mille (1985), disiplin merupakan semua tindakan yang diambil terhadap karyawan yang tidak mematuhi kebijakan, standar, dan aturan

yang berlaku di organisasi. Sedangkan menurut Schoen & Durrand (1979) mengemukakan disiplin yaitu keadaan ketertiban dalam organisasi dimana karyawan mematuhi standar yang berlaku dan mengejar tujuan yang telah ditetapkan.

Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk memenuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Jadi disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian, 2002).

Sedangkan menurut Hasibuan (2010) kedisiplinan karyawan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Davis (2012) kedisiplinan merupakan penerapan pengelolaan untuk memperteguh dan melaksanakan pedoman-pedoman organisasi. Sedangkan Heidjrachman dan Husnan (2002) mengemukakan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan

terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”.

Menurut Hasibuan (2007), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Kedisiplinan menurut Fahmi (2016), tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman jika melanggar aturan yang ditetapkan dalam kedisiplinan tersebut.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah keinginan, kerelaan dan kesadaran seseorang untuk mematuhi dan metaati peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan yang sudah ditetapkan.

2. Bentuk Disiplin Kerja

Disiplin berarti tindakan yang diambil untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada karyawan. Sutrisno (2010) bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana sebagai berikut:

- a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan

- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

3. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) terdapat dua jenis bentuk disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman dan aturan kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin. Cara preventif dimaksudkan untuk pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pemimpin perusahaan memiliki tanggung jawab dalam membangun iklim organisasi dengan disiplin preventif. Disisi lain, para pegawai juga wajib mengetahui, memahami dan melaksanakan semua pedoman, peraturan bahkan Standar Operasi Prosedur (SOP) yang ditetapkan dalam organisasi.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah suatu upaya penggerakan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkannya agar tetap mematuhi

berbagai peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dalam disiplin korektif, pegawai yang melanggar aturan akan diberikan sanksi yang bertujuan agar pegawai tersebut dapat memperbaiki diri dan mematuhi aturan yang ditetapkan.

Sedangkan menurut Handoko (2008) jenis pendisiplinan kerja pada karyawan ada 3, diantaranya:

a. Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Disiplin preventif menjaga disiplin diri karyawan bukan hanya semata-mata karena dipaksa manajemen perusahaan.

b. Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan karyawan yang berbuat salah.

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif, artinya memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum

hukuman-hukuman yang lebih “serius” dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai jenis-jenis pendisiplinan kerja pada karyawan dapat disimpulkan jenis-jenis pendisiplinan tersebut ada disiplin prefentif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Dalam dunia kerja banyak faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan. Menurut Siswanto (2005) faktor-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 pegawai 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 pegawai.

Menurut Hasibuan (2007), pada dasarnya faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yaitu:

- a. *Tujuan dan kemampuan*. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.
- b. *Teladan pimpinan*. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan baik, sebaliknya apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan pun kurang disiplin.
- c. *Balas jasa*. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai akan menjadi rendah.

- d. *Keadilan*. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- e. *Waskat (pengawasan melekat)*. Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja untuk mengawasi dan memberikan petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- f. *Sanksi hukuman*. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku tidak disiplinnya akan berkurang.
- g. *Ketegasan*. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi dan hukuman yang telah ditetapkan.
- h. *Hubungan kemanusiaan*. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *crossrelationship*. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

Menurut Singodimedjo (2000), faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah:

- a. *Besar kecilnya pemberian kompensasi.* Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan dapat bekerja tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja sebaik-baiknya.
- b. *Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan.* Keteladanan pimpinan sangat penting, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memerhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan yang sudah ditetapkan.
- c. *Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan.* Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti yang dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak akan bisa ditegakkan jika aturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Aturan yang pasti yaitu aturan yang dibuat secara tertulis dan dapat dijadikan pegangan bagi bawahan dan tidak dapat diubah-ubah sehingga karyawan menjadi disiplin.
- d. *Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.* Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Dalam situasi demikian maka karyawan terhindar dari sikap sembrono dan asal enaknya sendiri dalam perusahaan.

Sebaliknya jika pimpinan tidak berani mengambil tindakan maka akan berpengaruh dengan suasana dalam pekerjaan.

- e. *Ada tidaknya pengawasan pimpinan.* Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Dengan adanya pengawasan, maka karyawan akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
- f. *Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.* karyawan tidak akan puas hanya dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi mereka juga perlu perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya.
- g. *Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.* Kebiasaan-kebiasaan positif itu seperti saling menghormati bila bertemu dilingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para karyawan akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, terutama pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan kerja, dengan menginformasikan kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Berdasarkan uraian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa banyak faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan diantaranya frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan karyawwan pada standar kerja, ketaatan

pada peraturan kerja, etika kerja, adanya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan, besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan dari pimpinan, ada atau tidaknya aturanc yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan, dan ada tidaknya pengawasan dari pimpinan.

Pada penelitian ini peneliti hanya ingin meneliti faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Hasibuan (2007) yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa/imbalan, keadilan, sanksi hukuman, waskat (pengawasan melekat), ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut (Saad dan Sackett, 2002), disiplin kerja pada individu terdiri atas beberapa aspek yaitu:

1. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan.

Individu menunjukkan disiplin kerjanya baik jika perilakunya menunjukkan usaha untuk memahami secara baik mengenai suatu peraturan.

2. Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan.

Ketaatan individu terhadap aturan organisasi menggambarkan disiplin kerjanya cukup baik dan tidak memiliki catatan berbagai pelanggaran selama kerja.

3. Aspek Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan Dan Penyelesaian Pekerjaan.

Individu yang mempunyai disiplin kerja baik cenderung menghargai waktu sehingga dalam bekerja akan tepat waktu, mengetahui kapan memulai dan mengakhiri pekerjaan termasuk waktu istirahat.

Menurut Soejono (dalam Novalina, 2012) aspek-aspek disiplin kerja pada karyawan yaitu:

- a. Para pegawai datang tepat waktu, tertib, dan teratur
- b. Berpakaian rapi
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- e. Memiliki tanggung jawab yang tinggi

Sedangkan menurut Harahap (dalam Novalina, 2012), aspek-aspek disiplin kerja adalah:

- a. *Aspek pemahaman terhadap peraturan.* Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah memahami peraturan perusahaan dengan jelas.
- b. *Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan.* Karyawan yang memiliki disiplin yang tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati peraturan suatu perusahaan tanpa paksaan dan dengan sukarela.
- c. *Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.* Karyawan yang disiplin senantiasa menghargai waktu sehingga bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.
- d. *Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.* Ketentuan proses menimbulkan kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, metode, atau tata kerja yang tertib dan teratur. Karyawan yang disiplin dalam

melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Strauss & Sayless (dalam Novalina, 2012) mengemukakan aspek disiplin kerja, yaitu:

- a. Masuk kerja tepat pada waktunya
- b. Mentaati instruksi kerja
- c. Menghindari perkelahian, mabuk, dan pencurian
- d. Absensi

Hasibuan (2013), mengemukakan bahwa aspek-aspek disiplin kerja pada karyawan diantaranya:

- a. Kehadiran
- b. Waktu kerja
- c. Kepatuhan terhadap perintah
- d. Produktivitas kerja
- e. Kepatuhan terhadap peraturan
- f. Pemakaian seragam

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek dari disiplin kerja antara lain datang tepat waktu, berpakaian rapi, menggerakkan peralatan dengan baik, kehadiran, waktu kerja, memiliki tanggung jawab, pemahaman terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas kerja, penyelesaian pekerjaan, keteraturan proses dalam menjalankan tugas, mentaati instruksi kerja, menghindari perkelahian, mabuk, dan mencuri.

Dalam penelitian ini peneliti hanya ingin meneliti aspek yang dikemukakan oleh Saad & Sackett (2002), yaitu aspek pemahaman terhadap peraturan, aspek

ketaatan terhadap peraturan, aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Harlie (dalam Setiawan 2013), indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja antara lain:

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

Menurut Helmi (1996), indikator yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu:

- a. Disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu
- b. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa
- c. Komitmen dan loyal pada organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat ditarik kesimpulan indikator-indikator yang mempengaruhi disiplin kerja pada karyawan seperti selalu hadir tepat waktu, tidak mangkir dari pekerjaan, selalu mengutamakan presentase kehadiran, mentaati jam

kerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik, selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, komitmen dan loyal terhadap organisasi.

6. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Bacal (2002), mengemukakan ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman dalam mengambil tindakan disiplin, yaitu:

- a. Mengambil tindakan disiplin harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku
- b. Mendokumentasikan semua tindakan disiplin secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada para pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu
- c. Tindakan disiplin yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja
- d. Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai *win-win solution* yang konstruktif dan tahan lama.
- e. Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan.

Menurut Henry (2001) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam disiplin kerja:

- a. Prosedur dan kebijakan yang pasti
- b. Tanggung jawab kepengawasan

- c. Komunikasi berbagai peraturan
- d. Tanggung jawab pemaparan bukti
- e. Perlakuan yang konsisten
- f. Pertimbangan atas berbagai situasi
- g. Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa prinsip-prinsip disiplin kerja seperti mengambil tindakan disiplin sesuai dengan hukum setempat, mendokumentasikan semua tindakan disiplin, tindakan yang diambil menggunakan tindakan paksaan dan tekanan terendah, prosedur dan kebijakan yang pasti, tanggung jawab pengawasan, komunikasi berbagai peraturan, tanggung jawab pemaparan bukti, perlakuan yang konsisten, pertimbangan atas berbagai situasi, dan peraturan serta hukuman yang masuk akal.

7. Sanksi Pelanggaran Disiplin Kerja

Sanksi pelanggaran kerja yaitu hukuman yang dijatuhkan pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Tingkat dan jenis pelanggaran kerja yang umum berlaku dalam suatu organisasi:

- a. *Sanksi Pelanggaran ringan*, dengan jenis: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. *Sanksi pelanggaran sedang*, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji, dan penundaan kenaikan pangkat
- c. *Sanksi pelanggar berat*, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan, dan pemberhentian, pemecatan.

Sedangkan Dharma (2004), berpendapat bahwa sanksi pelanggaran tindakan tidak disiplin dapat dilakukan dengan cara:

- a. *Pembicaraan informal*. Apabila pelanggaran yang dilakukan pegawai adalah pelanggaran kecil seperti terlambat masuk kerja atau istirahat siang lebih lama dari yang telah ditentukan. Pada saat pembicaraan usahakan menemukan penyebab pelanggaran dengan mempertimbangkan potensi pegawai yang bersangkutan dan catatan kepegawaiannya
- b. *Peringatan lisan*. Pegawai perlu didorong untuk mengemukakan alasannya melakukan pelanggaran. Selama berlangsungnya pembicaraan, perlu memperoleh semua fakta yang relevan dan memintanya mengajukan pandangan. Setelah fakta diperoleh dan dinilai perlu dilakukan pengambilan keputusan terhadap pegawai yang bersangkutan
- c. *Peringatan tertulis*. Peringatan ini diberikan kepada pegawai yang telah melanggar peraturan secara berulang-ulang. Tindakan ini biasanya didahului dengan pembicaraan terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.
- d. *Merumahkan sementara*. Tindakan ini dilakukan pada pegawai yang telah berulang-ulang melakukan pelanggaran. Merumahkan sementara dapat dilakukan jika pelanggaran yang dilakukan sudah cukup berat.
- e. *Demosi*. Demosi berarti penurunan pangkat atau upah yang diterima pegawai. Akibat yang biasa timbul dari pendisiplinan ini adalah rasa kecewa, malu, patah semangat, atau mungkin marag pada pegawai bersangkutan.

- f. *Pemecatan*. Pemecatan merupakan langkah terakhir setelah langkah sebelumnya tidak berjalan dengan baik. Tindakan ini hanya dilakukan untuk jenis pelanggaran yang sangat serius atau pelanggaran yang telah sering dilakukan dan tidak dapat diperbaiki dengan langkah pendisiplinan sebelumnya.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan penerapan sanksi disiplin memiliki jenis dan tingkatan dari mulai ringan, sedang, dan berat. Pelanggaran tersebut juga dapat dilakukan mulai dari pendekatan yang mendidik hingga pemecatan.

8. Peraturan Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno peraturan yang berkaitan dengan disiplin kerja karyawan yaitu:

- a. Peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat
- b. Peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain
- d. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh pegawai selama dalam organisasi

Sedangkan menurut Mulyadi (2015) peraturan-peraturan disiplin kerja yaitu:

- a. Peraturan atau tata tertib tentang jam kerja dalam satu hari terdiri dari, jam masuk kerja, jam istirahat, dan jam pulang kerja
- b. Peraturan atau tata tertib tentang seragam kerja, dan seragam kerja tersebut sudah difasilitasi oleh perusahaan/organisasi, dan sikap atau tingkah laku didalam perusahaan

- c. Peraturan atau tata tertib cara akan menjalankan pekerjaan baik sebelum atau sesudah melaksanakan tugasnya, harus sesuai dengan Standard Kerja yang ada pada perusahaan tersebut. Dengan kata lain karyawan harus mentaati dan melaksanakan SOP yang ada
- d. Peraturan atau tata tertib larangan yang diperbolehkan dalam melaksanakan tugasnya
- e. Peraturan atau tata tertib tentang pelaksanaan P2 K3.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa peraturan disiplin kerja yaitu adanya peraturan jam masuk, pulan dan istirahat, berpakaian dan bertingkah laku, berhubungan dengan unit kerja lain, mentaati dan melaksanakan SOP yang ada, peraturan tentang pelaksanaan P2 K3.

C. Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, disiplin yang baik akan mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Hasibuan (2010) kedisiplinan karyawan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila

karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik.

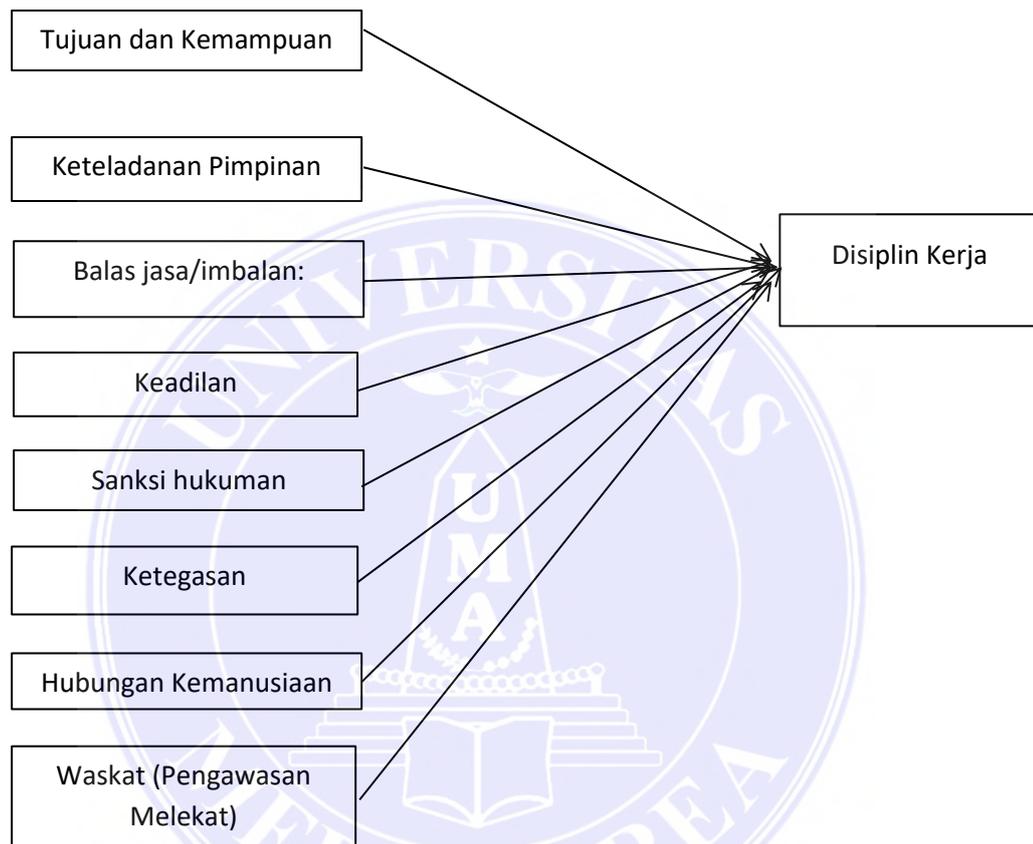
Dalam penelitian yang dilakukan oleh Achmad Mutohar, dengan judul “Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan) pada tahun 2018. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa disiplin kerja PNS pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pasuruan dipengaruhi oleh tiga faktor utama yaitu gaya kepemimpinan meliputi faktor keteladanan pimpinan, pengawasan melekat, ketegasan pimpinan dalam mengambil keputusan, dan hubungan kemanusiaan. Kompensasi, baik finansial maupun non finansial, dalam penelitian ini meliputi balas jasa, perlakuan yang adil, dan pemberian sanksi yang secara bersama-sama dan yang ketiga adalah kemampuan pegawai.

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

dominan mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu.

D. Kerangka Konseptual

Faktor-faktor disiplin kerja menurut Hasibuan (2007)



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Tipe penelitian ini menggunakan tipe kuantitatif deskriptif. Tipe penelitian kuantitatif deskriptif yaitu untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (*independent*) tanpa membuat perbandingan, atau penghubungan dengan variabel yang lain.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2010) mengemukakan variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini terikat yang dimaksud dalam penelitian ini adalah faktor-faktor disiplin kerja.

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Disiplin kerja dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin juga dapat diidentifikasi dengan kepatuhan, perilaku yang tepat dan tindakan yang diambil terhadap karyawan yang tidak mematuhi aturan organisasi.

Dalam penelitian ini variabel yang diteliti adalah faktor disiplin kerja. Faktor disiplin kerja yang ingin diteliti oleh peneliti yaitu:

- a. *Tujuan dan kemampuan.* Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal, serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.

Hal ini berarti bahwa tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai kemampuan pegawai bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

- b. *Teladan pimpinan*. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, seperti berdisiplin, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka kedisiplinan bawahan pun akan baik, sebaliknya apabila teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin) maka para bawahan pun kurang disiplin.
- c. *Balas jasa*. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap perusahaan. Balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan pegawai. Artinya semakin besar balas jasa maka semakin baik kedisiplinan pegawai. Sebaliknya apabila balas jasa kecil maka kedisiplinan pegawai akan menjadi rendah.
- d. *Keadilan*. Keadilan yang dijadikan dasar kebijaksanaan dalam pemberian balas jasa (pengakuan) atau hukuman, akan merangsang terciptanya kedisiplinan pegawai yang baik.
- e. *Waskat (pengawasan melekat)*. Waskat adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, semangat kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu hadir ditempat kerja untuk mengawasi dan memberikan

petunjuk jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- f. *Sanksi hukuman*. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai akan semakin takut melanggar peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku tidak disiplinnya akan berkurang.
- g. *Ketegasan*. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi dan hukuman yang telah ditetapkan.
- h. *Hubungan kemanusiaan*. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada perusahaan. Hubungan-hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari *direct single relationship*, *direct group relationship*, dan *crossrelationship*. Dengan terciptanya *human relationship* yang serasi akan mewujudkan lingkungan dan suasana kerja yang nyaman.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri dari atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang akan diambil dan dikenai generalisasi yaitu karyawan kantor Perusahaan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara.

Dalam penelitian ini populasi karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara sebanyak 417 karyawan. Dimana 267 merupakan karyawan tetap, dan 152 merupakan karyawan kontrak/honor.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari sejumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu (Sugiyono, 2007). Sampel juga prosedur pengambilan data di mana hanya sebagian populasi yang diambil dan dipergunakan untuk menentukan sifat serta ciri yang dikehendaki dari suatu populasi. Dalam hal ini peneliti ingin meneliti karyawan tetap dan kontrak. Adapun teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *random sampling*.

Metode yang digunakan dalam pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Arikunto (2002), untuk menentukan besarnya sampel apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Sedangkan apabila jumlah responden lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10% - 15% atau 20% - 25% atau lebih, dengan rumus yaitu:

$$n = 25\% \times N$$

keterangan:

n = Besar sampel

N = Besar populasi

Maka untuk karyawan tetap:

$$n = 25\% \times N$$

$$n = 0,25 \times 267$$

$$n = 66,75 \text{ (dibulatkan 66)}$$

Untuk karyawan kontrak:

$$n = 25\% \times N$$

$$n = 0,25 \times 152$$

$$n = 38$$

Dari rumus diatas diperoleh sampel karyawan tetap berjumlah 66 orang dan sampel untuk karyawan kontrak 38 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*, teknik ini digunakan apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data, metode yang digunakan adalah metode skala, yaitu skala faktor disiplin kerja. Azwar (2006), mengemukakan alasan dijadikannya skala dalam suatu penelitian didasarkan pada:

- a. Apa yang dinyatakan subjek kepada peneliti benar dan dapat dipercaya
- b. Subjek merupakan orang yang lebih tau tentang dirinya sendiri
- c. Interpretasi dari subjek tentang pernyataan subjek yaitu pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksudkan oleh peneliti.

Skala faktor disiplin kerja pada penelitian ini dibuat menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala yang dapat digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. Skala dibuat dengan 4 pilihan jawaban yang berisikan pertanyaan-pertanyaan yang mendukung (*favourable*) bergerak dari, sangat setuju (SS), Setuju (S), tidak setuju (TS), sangat tidak setuju (STS). Adapun skor yang didapat untuk SS : 4, S : 3, TS : 2, STS : 1. Penulis tidak menggunakan skor netral menghindari skor akan mengumpul dipilihan netral.

1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurannya. Selain itu validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur memang benar-benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti. Adapun kriteria pengambilan uji validitas untuk setiap pertanyaan adalah nilai *Corrected Item Total Correlation* atau nilai *r* hitung harus berada diatas nilai 0.3. hal ini dikarenakan jika nilai *r* hitung lebih kecil 0.3, berarti item-item tersebut tidak valid.

2. Reliabilitas

Reliabilitas berasal dari kata *reliability*. Penegertian dari reliabilitas adalah sejauh mana hasil suatu pengukuran memiliki keterpercayaan, keterandalan, keajengan, konsistensi, kestabilan yang dapat dipercaya. Adapun kriteria dalam pengambilan keputusan untuk uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai Alpha Cronbach, dimana suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Alpha Cronbach >0.6 .

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisa data adalah upaya data yang sudah tersedia kemudian diolah dengan statistik dan dapat digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian. Dengan demikian, teknik analisis data dapat diartikan sebagai cara melaksanakan analisis terhadap data, dengan tujuan mengolah data tersebut untuk menjawab rumusan masalah. Teknik analisis ini juga dihitung menggunakan perhitungan SPSS *for Windows*. Analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif, statistik deskriptif berarti untuk menganalisa data

dengan cara menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa ada maksud untuk membuat kesimpulan berlaku untuk umum atau generalisasi. Adapun dalam penelitian ini menurut Arikunto (2006), menggunakan rumus F% yaitu:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Presentase

F = Frekuensi

N = Jumlah sampel

100% = Bilangan Tetap



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang dapat digunakan pihak terkait.

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data tentang analisis faktor-faktor disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara, maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis faktor-faktor disiplin kerja karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara maka dapat dilihat dari angka untuk karyawan tetap maupun kontrak faktor tujuan dan kemampuan sebesar 12.87% dan 12.85%, kemudian faktor teladan pimpinan 12.05% dan 12.11%, kemudian diikuti dengan faktor balas jasa 12.8% dan 12.55%, kemudian ada faktor keadilan 12.07% dan 11.72%, faktor waskat dengan 12.76% dan 13.11%, faktor sanksi hukuman dengan 12.7% dan 12.71%, faktor ketegasan dengan 11.88% dan 12.09%, dan terakhir faktor hubungan kemanusiaan 12.87% dan 12.78%. Dilihat dari diagram tersebut maka faktor tujuan dan kemampuan, waskat, dan hubungan kemanusiaan menyumbang nilai yang paling tinggi untuk faktor-faktor disiplin kerja di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara.

B. Saran

Penelitian ini merupakan salah satu wujud untuk memperkaya wacana pada konteks keilmuan. Usaha kearah ini perlu terus dikembangkan guna menyempurnakan kekurangan-kekurangan yang ada pada penelitian-penelitian sebelumnya. Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut :

1. Saran kepada Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara

Disiplin kerja merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan, sebab hal tersebut dapat menentukan maju atau mundurnya suatu instansi, sehubungan dengan hal tersebut maka disarankan kepada karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara untuk lebih mendisiplinkan diri sendiri terlebih dahulu, misalnya dengan datang tepat waktu, mengikuti aturan kerja, serta tidak membuang-buang waktu dalam bekerja untuk mencapai hasil kerja yang baik. Bagi karyawan kontrak agar lebih memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan tanpa diberi arahan terlebih dahulu. Dengan demikian, karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar untuk keberhasilan Instansi/Perusahaan.

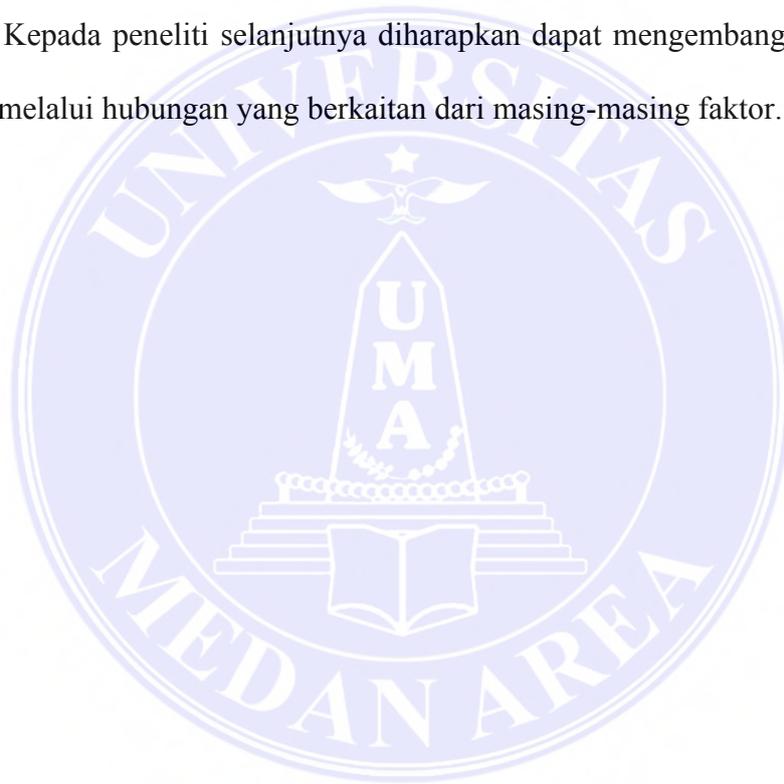
2. Saran kepada Instansi/Perusahaan

Instansi yang baik perlu memikirkan cara-cara lain atau kebijakan-kebijakan yang berkaitan dengan hal yang dapat meningkatkan disiplin kerja karyawannya. Hal ini diperlukan agar disiplin karyawan tetaap terjaga dan terpelihara dengan baik. Sejalan dengan hal tersebut maka disarankan kepada pimpinan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara untuk mencari cara-cara lain agar disiplin karyawan terus meningkat dan menjadi bahan evaluasi untuk

merubah karyawan menjadi lebih baik lagi serta memberikan coaching kepada karyawannya yang memiliki perilaku kurang disiplin agar membentuk perilaku disiplin, memiliki sistem perekrutan yang jelas agar karyawan ditetapkan sesuai dengan tujuan dan kemampuannya, dan mempunyai sistem sanksi dan hukuman yang jelas dan dapat diterapkan, sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dan karyawan sama-sama terpenuhi.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini melalui hubungan yang berkaitan dari masing-masing faktor.



DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, I.M. (2012). Persepsi Pegawai mengenai Disiplin Kerja dengan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya Bagi Pegawai Non Shift Bagian Penunjang Rumah Sakit Ketergantungan Obat *skripsi* (Naskah Publikasi). Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2006). *Penyusunan skala psikologi*. (VIII ed). Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bugdol, M. (2018). *A different approach to work dicipline*. ISBN 978-3-319-74008-9.
- Devi, N.M.B.S., Noer. B.A., & Rahmawati. Y. (2017). Analisis perbandingan pegawai tetap dan pegawai *outsourcing* ditinjau dari pemberdayaan, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional. *Jurnal Sains dan Seni*, 6(2), D277-D281.
- Fahmi, I., & Fachruddin. R. (2016). *Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Fathoni. A. (2006). *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hamali, A.Y. (2018). *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2013). *manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Helmi, A.F. (1996). Disiplin Kerja. *Bulletin Psikologi*, 2, 32-42. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM
- Indiswari. (2005). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja (Pada Sekretariat Direktorat Jenderal Listrik dan Pemanfaatan Energi di Direktorat Jenderal Listrik dan Pemanfaatan Energi Jakarta). *Skripsi* (Naskah Publikasi). Depok: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Indonesia.
- Mulyadi. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor: In Media

- Mutohar, Achmad. (2018). Analisis faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil studi kasus pada sekretariat daerah kabupaten pasuruan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 73-84.
- Novalina, S.D. (2012). Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan. *skripsi* (Naskah Publikasi). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Pramesti. I. (2010). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Disiplin Waktu Kerja Pegawai Non Medis Rumah Sakit PMI Bogor Tahun 2010. *Skripsi* (Naskah Publikasi). Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Putra, S.P., Asmony. T., & Nasir, M. (2016). Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil puskesmas se Kabupaten Dompu. *Jurnal Pendidikan Mandala*, 1, 297-306.
- Putra, P.B., Hamid. D., & Ruhana, I. (2015). Analisis perbandingan prestasi kerja karyawan kontrak dengan karyawan tetap studi pada karyawan PT. Yanaprima Hastapersada, Tbk Cabang Siduarjo. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(26), 1-6.
- Saad dan Sackett, 2002. *Efektivitas organisasi* (Terjemahan Tim Erlangga). Jakarta : Erlangga.
- Setiawan, A. (2013). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1245-1253.
- Sinambela, L.P., Suryani, & Damayanti. R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2007). *Metode penelitian administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Susi, Y. (2016). Indikator-indikator kedisiplinan kerja karyawan pada hotel Kini di Pontianak. *Jurnal Manajemen*, 1(6), 1362-1372.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wirda. S. (2012). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Disiplin Kerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Karya Bhakti Tahun 2012. *skripsi* (Naskah Publikasi). Depok: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- www.kbbi.web.id, 2013(arti karyawan menurut KBBI) diakses tanggal 9 november 2018.

Undang-Undang :

1. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan pasal 1 ayat 2
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok mengenai Tenaga Kerja Pasal 1.



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

LAMPIRAN A
SEBARAN DATA PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	2	3
2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	3
3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3
4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
5	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
6	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3
7	3	2	2	4	1	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2
8	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3
9	3	3	4	4	3	3	2	2	2	1	2	1	2	2	3	3	3	3	3	4
10	3	3	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
11	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
12	3	4	4	3	3	3	2	3	3	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4
13	3	1	1	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1
14	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	4	4	3	1	4	3	4	3	3	2
15	3	3	4	4	1	3	3	1	1	1	4	3	2	4	1	2	3	3	3	4
16	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	2	3	3	2
17	4	2	3	4	1	4	4	1	4	1	4	4	2	3	1	1	2	4	2	3
18	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	1	3	1	4	3	4	3	3	2	4
19	3	3	2	3	3	4	1	4	2	3	3	4	3	1	4	1	2	3	3	2
20	3	2	1	3	2	4	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	2	3	2	1
21	3	1	1	2	2	3	3	3	2	2	2	2	1	3	3	1	2	3	1	1
22	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	1
23	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3	1	4	2	4	2	2	1	2	1	2
24	3	3	3	3	4	3	2	2	2	2	2	3	1	3	1	1	1	3	3	3
25	3	2	1	3	2	3	2	1	2	4	2	2	1	3	1	1	1	3	2	1
26	2	3	1	2	2	4	1	2	1	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	1
27	2	3	1	2	3	3	3	3	2	4	2	3	3	3	3	4	3	2	3	1
28	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	1	4	3	4	3	3	2
29	2	3	1	1	2	1	3	2	1	4	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1
30	3	4	4	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4
31	1	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	1	1
32	2	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1
33	4	4	3	3	1	2	1	4	4	3	3	3	1	1	1	3	4	4	3	2
34	3	1	1	3	2	3	2	2	1	2	1	3	2	3	1	1	2	3	1	1
35	1	1	1	3	1	2	4	3	2	2	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1
36	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	3	1	2	1	2	2	2	1	2
37	3	2	1	3	1	3	2	1	1	2	3	3	2	2	1	1	2	3	2	1
38	3	4	1	3	3	4	2	3	3	1	2	3	1	3	4	1	4	3	4	1
39	3	2	2	3	1	3	3	2	2	2	1	1	2	2	1	4	3	3	2	2
40	3	2	3	3	3	4	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3
41	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3

42	1	1	2	2	1	3	4	3	1	2	3	2	3	2	1	2	2	1	1	2
43	3	1	2	4	2	2	1	1	1	2	2	2	2	3	1	1	1	3	1	2
44	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2	2	3	1	1	1	2
45	2	1	1	3	2	3	1	1	1	3	1	3	2	3	1	1	2	2	1	1
46	1	1	2	1	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	3	2	1	1	1	2
47	4	4	4	4	4	3	3	2	4	2	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4
48	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	1	4	1	3	3	2	3
49	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3
50	4	4	3	4	1	4	3	3	4	3	3	4	1	4	4	3	3	4	4	3
51	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	4
52	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4
53	4	4	4	4	4	2	4	2	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4
54	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	3	3	1	4	4	4	3	4	2	4
55	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4
56	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
57	4	4	4	4	4	4	4	1	4	1	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4
58	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4
59	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
60	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	4	3	2	2	3	3
61	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
62	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
63	3	4	1	3	3	4	2	3	3	1	2	3	1	3	4	1	4	3	4	1
64	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	4	4	4	4	4	3	4	4
65	4	4	4	4	4	4	4	3	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
66	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4
67	3	4	2	2	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2
68	3	4	2	2	3	4	2	2	2	4	1	1	2	3	2	3	3	3	4	2
69	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3
70	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
71	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
72	2	4	3	3	4	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	4	3
73	1	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	2	2	4	1	4	3
74	3	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2
75	3	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	2
76	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
77	3	3	2	2	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
78	3	4	2	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2
79	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	1	1	3	3	3	3
80	3	4	3	2	2	4	4	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3
81	1	3	3	1	1	4	4	3	2	3	1	2	3	3	3	4	4	1	3	3
82	3	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3
83	1	4	4	1	4	3	4	4	2	2	1	1	2	4	2	3	4	1	4	4
84	2	4	2	2	3	3	1	3	1	2	3	4	3	3	2	4	3	2	4	2

85	3	4	1	4	2	4	3	4	3	2	4	1	2	3	3	2	3	3	4	1
86	2	3	2	2	2	4	2	1	1	2	1	1	2	3	2	1	3	2	3	2
87	2	2	3	3	2	4	2	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	2	2	3
88	1	2	3	2	2	4	2	2	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	3
89	2	3	1	3	2	4	1	4	2	1	2	2	1	2	1	2	3	2	3	1
90	4	3	2	2	2	3	2	3	1	2	1	1	1	3	3	3	3	4	3	2
91	2	3	2	1	2	3	2	2	1	2	1	1	1	3	2	1	3	2	3	2
92	2	4	1	2	1	4	3	2	3	1	3	3	2	2	3	1	2	2	4	1
93	3	3	3	3	2	4	2	3	3	4	3	4	3	2	3	1	2	3	3	3
94	3	4	3	2	2	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3
95	2	1	3	2	1	4	2	2	1	2	1	1	1	2	3	1	1	2	1	3
96	3	4	2	3	3	3	2	3	3	2	4	3	4	3	4	4	3	3	4	2
97	1	3	2	1	2	3	1	3	2	2	2	2	3	1	1	1	2	1	3	2
98	1	3	1	1	1	3	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1
99	1	2	1	4	4	4	3	3	1	2	1	3	4	4	3	2	3	1	2	1
100	2	3	2	2	1	3	1	3	2	1	1	1	2	3	1	1	3	2	3	2
101	1	2	4	3	2	2	1	3	1	2	1	1	2	1	1	1	3	1	2	4
102	1	3	1	1	1	4	1	3	1	4	1	2	2	2	1	2	2	1	3	1
103	1	3	2	1	1	4	3	3	2	2	1	1	2	3	2	1	3	1	3	2
104	3	4	2	3	3	4	2	3	1	1	4	1	4	3	4	1	3	3	4	2

21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40
3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	3	3	3	2
3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	2
3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	1
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2
4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	3	4	4	4	2	2
4	1	4	3	3	4	3	2	2	4	1	4	3	3	3	2	4	4	3	4
3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4
4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	1	2	1	2	1
3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2
3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3
3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4
3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	4	4	3	1
4	1	3	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	3	1	4	3	2	4
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4
4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	1	4	4	1	3	1	4	4	2	3
3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	4	2	2	3	2	1	3	1	4
3	3	4	1	4	2	3	3	2	3	3	4	1	4	3	3	3	4	3	1
3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	3	1	2	1	1	4

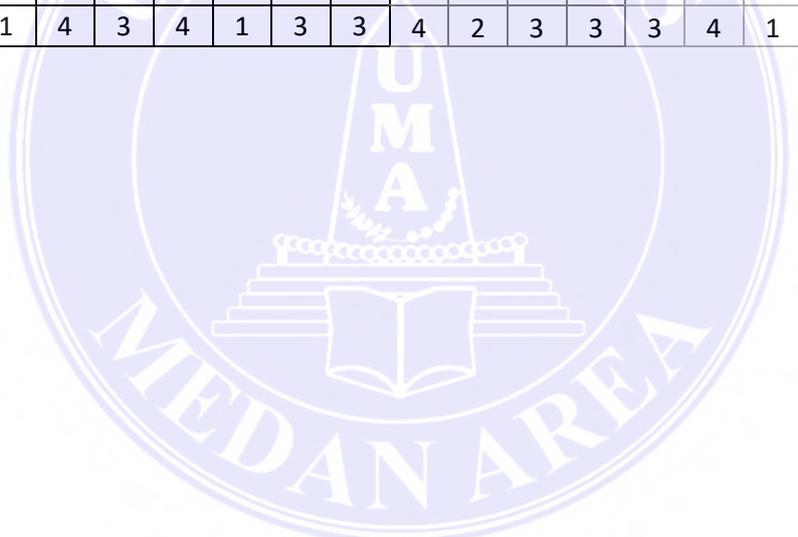
2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	4
2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	4
3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3	3	2	1	4	2	4
3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	2	3	1	4
3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	3	3	2	2	1	4
2	2	4	1	2	1	2	3	1	2	2	4	1	2	3	4	3	2	3	3
2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4
3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	4	3	1
1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2	3	3	2	2	1	3
3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	2
2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	3	2	1	3	2	3
3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	3	1	1	2	1	3
3	1	2	1	1	4	4	4	3	3	1	2	1	4	3	3	3	3	1	1
3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	2	3	2	2	3	1	1	3	2	3
3	1	2	4	3	2	1	1	1	3	1	2	4	3	3	1	1	3	1	2
2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	3	1	1	3	1	3
3	1	3	2	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	3	1	3	3	2	3
3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	4	2	3	3	1	2	3	1	3
3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2	3	2	1	1	2	2
3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2	2	3	2	2
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3
2	1	3	4	3	1	1	1	2	2	1	3	4	3	3	1	3	2	3	2
4	2	2	1	1	1	3	1	2	4	2	2	1	1	3	2	2	2	2	3
2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	3	2	1	2
3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1	3	2	1	3	2	3
1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2	3	2	1	2	3	3
4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3
2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	1
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3
4	1	4	3	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3	3	4	3	4	1	4
3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2	3	4	3	3	4	3
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4
4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2	3	4	3	4	4	3
1	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	3	3	4	3	3	1	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	4	4	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1	3	2	4	4	4	3
4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4
3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	4	2	3	3	1	2	3	1	3

4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	1	2	3	4	4
4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4
4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	4	3	
2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	3	3	4	
2	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	4	2	2	3	2	2	2	4	
2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	2	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	
2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	1	3	3	3	
3	3	4	4	4	4	2	4	3	3	2	4	3	3	3	1	4	4	3	
3	4	3	2	2	4	1	4	3	3	1	4	3	3	3	1	4	4	3	
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	4	
2	2	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	1	3	
3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	1	3	3	4	
2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	
3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	
3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	
2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	1	4	4	3	
1	1	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	3	1	3	3	4	3	2	
3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
1	4	4	2	3	4	1	4	4	1	1	4	4	1	3	1	4	4	2	
2	3	3	2	4	3	2	4	2	2	2	4	2	2	3	1	1	3	1	
4	2	3	3	2	3	3	4	1	4	3	4	1	4	3	2	3	4	3	
2	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	1	
3	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	1	
2	2	3	3	1	2	1	2	3	2	1	2	3	2	3	2	2	2	3	
3	2	2	1	2	3	2	3	1	3	2	3	1	3	3	1	1	4	2	
2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2	2	3	1	
1	2	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	3	2	2	1	
2	1	2	3	1	2	2	4	1	2	2	4	1	2	3	1	3	2	3	
3	2	2	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	
2	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	4	3	2	3	1	3	4	3	
2	1	2	3	1	1	2	1	3	2	2	1	3	2	3	3	2	2	1	
3	3	3	4	4	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	2	3	3	
1	2	1	1	1	2	1	3	2	1	1	3	2	1	3	3	1	3	2	
1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	3	1	1	3	3	1	2	1	
1	4	4	4	3	3	1	2	1	4	1	2	1	4	3	3	3	3	1	
2	1	3	1	1	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	1	3	2	
3	2	1	1	1	3	1	2	4	3	1	2	4	3	3	3	1	3	1	
1	1	2	1	2	2	1	3	1	1	1	3	1	1	3	2	1	3	1	
1	1	3	2	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	3	2	3	3	2	
3	3	3	4	1	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	1	2	3	1	

41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52	53	54	55	56	57	58	59	60
4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2
1	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2
4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3
4	3	4	3	2	2	4	1	4	3	3	4	3	2	2	4	1	4	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
3	3	3	3	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3
4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2
1	2	3	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1
4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	1	2	4	2	3	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	1	4	4	1
3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	4	2	2
4	1	2	3	3	2	3	3	4	1	4	2	3	3	2	3	3	4	1	4
1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2
3	1	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3
2	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2
2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3
1	1	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2
1	1	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1
3	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	3	1	2	2	4	1	2
3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2
1	1	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2
4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3
2	2	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1
1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1
1	3	4	4	3	2	3	1	2	1	1	4	4	4	3	3	1	2	1	4
1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	2	3	2	2
1	1	2	1	1	1	3	1	2	4	3	2	1	1	1	3	1	2	4	3
1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1
1	1	2	3	2	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1
4	1	4	3	4	1	3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	4	2	3
1	4	3	3	2	2	3	1	3	3	2	2	3	2	2	3	1	3	3	2
2	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	2	3	3	3	4	2	2
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
1	2	2	1	1	2	2	1	3	4	3	1	1	1	2	2	1	3	4	3

1	1	1	3	1	2	4	2	2	1	1	1	3	1	2	4	2	2	1	1
2	3	1	1	1	2	2	1	2	2	2	3	1	1	2	2	1	2	2	2
1	1	2	2	1	1	3	2	3	1	1	1	2	1	1	3	2	3	1	1
3	2	1	1	1	2	1	3	2	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	2
3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	4	3	3	2
4	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	3	3	4	4	3	4	1	4	4	3	4	4	4	3	4	1	4	3	3
3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	2	4	4	3	4	3	4	4	3	2
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	2	4	2
4	4	3	4	2	4	1	4	4	4	3	4	4	2	4	1	4	4	4	3
4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	1
4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2
4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	2
4	1	4	3	4	1	3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	4	2	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2
1	1	2	3	2	3	3	3	4	2	2	3	3	2	3	3	3	4	2	2
4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
3	3	4	4	3	3	4	2	4	3	3	3	4	4	4	4	2	4	3	3
4	3	4	3	2	2	4	1	4	3	3	4	3	2	2	4	1	4	3	3
3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3
2	2	2	1	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	4	4	3	3	2	2
3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3
3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3
4	4	4	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2
1	2	3	3	3	4	4	1	3	3	1	1	3	3	4	4	1	3	3	1
4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
1	1	2	4	2	3	4	1	4	4	1	4	4	2	3	4	1	4	4	1
3	4	3	3	2	4	3	2	4	2	2	3	3	2	4	3	2	4	2	2
4	1	2	3	3	2	3	3	4	1	4	2	3	3	2	3	3	4	1	4

1	1	2	3	2	1	3	2	3	2	2	2	3	2	1	3	2	3	2	2
3	1	2	3	1	1	2	2	2	3	3	2	3	1	1	2	2	2	3	3
2	2	3	3	3	1	2	1	2	3	2	2	3	3	1	2	1	2	3	2
2	2	1	2	1	2	3	2	3	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	3
1	1	1	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2
1	1	1	3	2	1	3	2	3	2	1	2	3	2	1	3	2	3	2	1
3	3	2	2	3	1	2	2	4	1	2	1	2	3	1	2	2	4	1	2
3	4	3	2	3	1	2	3	3	3	3	2	2	3	1	2	3	3	3	3
4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	3	3	4	3	2
1	1	1	2	3	1	1	2	1	3	2	1	2	3	1	1	2	1	3	2
4	3	4	3	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	2	3
2	2	3	1	1	1	2	1	3	2	1	2	1	1	1	2	1	3	2	1
1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1	1	2	1	1	3	1	3	1	1
1	3	4	4	3	2	3	1	2	1	1	4	4	4	3	3	1	2	1	4
1	1	2	3	1	1	3	2	3	2	2	1	3	1	1	3	2	3	2	2
1	1	2	1	1	1	3	1	2	4	3	2	1	1	1	3	1	2	4	3
1	2	2	2	1	2	2	1	3	1	1	1	2	1	2	2	1	3	1	1
1	1	2	3	2	1	3	1	3	2	1	1	3	2	1	3	1	3	2	1
4	1	4	3	4	1	3	3	4	2	3	3	3	4	1	3	3	4	2	3



LAMPIRAN B
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Reliability

Scale: DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	104	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	104	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	157.32	1254.219	.704	.973
VAR00002	157.16	1254.177	.651	.973
VAR00003	157.48	1249.805	.669	.973
VAR00004	157.25	1263.937	.580	.973
VAR00005	157.50	1248.835	.721	.973
VAR00006	156.72	1285.873	.285	.974
VAR00007	157.41	1254.944	.645	.973
VAR00008	157.48	1279.805	.342	.974
VAR00009	157.56	1248.696	.723	.973
VAR00010	157.54	1284.795	.237	.974
VAR00011	157.43	1248.947	.665	.973
VAR00012	157.32	1262.296	.554	.973
VAR00013	157.54	1253.358	.620	.973
VAR00014	157.18	1269.937	.528	.973
VAR00015	157.34	1243.099	.699	.973
VAR00016	157.60	1248.457	.643	.973

VAR00017	157.21	1260.227	.633	.973
VAR00018	157.32	1254.219	.704	.973
VAR00019	157.18	1254.850	.649	.973
VAR00020	157.50	1250.485	.665	.973
VAR00021	157.28	1263.426	.583	.973
VAR00022	157.51	1249.514	.718	.973
VAR00023	156.93	1269.131	.600	.973
VAR00024	157.41	1255.992	.636	.973
VAR00025	157.75	1268.655	.478	.974
VAR00026	157.29	1259.003	.643	.973
VAR00027	157.32	1254.219	.704	.973
VAR00028	157.16	1254.177	.651	.973
VAR00029	157.48	1249.805	.669	.973
VAR00030	157.25	1263.937	.580	.973
VAR00031	157.54	1250.251	.700	.973
VAR00032	156.80	1271.037	.567	.973
VAR00033	157.44	1261.103	.585	.973
VAR00034	157.72	1275.271	.440	.974
VAR00035	157.48	1248.446	.734	.973
VAR00036	157.88	1280.965	.282	.974
VAR00037	157.46	1254.232	.652	.973
VAR00038	157.08	1271.334	.507	.973
VAR00039	157.70	1252.464	.653	.973
VAR00040	157.15	1282.112	.275	.974
VAR00041	157.30	1236.231	.721	.973
VAR00042	157.59	1249.468	.646	.973
VAR00043	157.34	1251.546	.681	.973
VAR00044	157.13	1260.409	.702	.973
VAR00045	157.47	1247.145	.739	.973
VAR00046	157.56	1241.958	.714	.973
VAR00047	157.01	1269.680	.596	.973
VAR00048	157.54	1250.251	.700	.973
VAR00049	156.80	1271.037	.567	.973
VAR00050	157.44	1261.103	.585	.973
VAR00051	157.78	1274.368	.466	.974
VAR00052	157.50	1249.922	.727	.973
VAR00053	157.12	1260.453	.721	.973
VAR00054	157.43	1245.995	.729	.973
VAR00055	157.52	1240.776	.718	.973
VAR00056	157.01	1269.680	.596	.973
VAR00057	157.54	1250.251	.700	.973

VAR00058	156.80	1271.037	.567	.973
VAR00059	157.44	1261.103	.585	.973
VAR00060	157.72	1275.271	.440	.974



UNIVERSITAS MEDAN AREA

 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

LAMPIRAN C

UJI NORMALITAS



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

UJI NORMALITAS

Case Processing Summary

	JENIS KARYAWAN	Cases					
		Valid		Missing		Total	
		N	Percent	N	Percent	N	Percent
DISIPLIN KERJA	KARYAWAN TETAP	66	100.0%	0	0.0%	66	100.0%
	KARYAWAN KONTRAK	38	100.0%	0	0.0%	38	100.0%

Descriptives

		JENIS KARYAWAN	Statistic	Std. Error	
DISIPLIN KERJA	KARYAWAN TETAP	Mean	167.7576	4.91328	
		95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound		157.9451
			Upper Bound		177.5701
		5% Trimmed Mean	167.8552		
		Median	167.5000		
		Variance	1593.263		
		Std. Deviation	39.91570		
		Minimum	93.00		
		Maximum	238.00		
		Range	145.00		
		Interquartile Range	66.25		
		Skewness	.044		.295
		Kurtosis	-.938		.582
		KARYAWAN KONTRAK	Mean		154.5789
	95% Confidence Interval for Mean		Lower Bound	145.1163	
			Upper Bound	164.0416	
	5% Trimmed Mean		155.3947		
	Median		162.5000		
	Variance		828.791		
	Std. Deviation		28.78873		
	Minimum		94.00		
	Maximum		200.00		
	Range		106.00		
	Interquartile Range	51.00			
Skewness	-.481	.383			
Kurtosis	-.943	.750			

Tests of Normality

	JENIS KARYAWAN	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
		Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
DISIPLIN	KARYAWAN TETAP	.079	66	.200 [*]	.958	66	.024
KERJA	KARYAWAN KONTRAK	.141	38	.055	.934	38	.027

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



LAMPIRAN D

ANALISIS FAKTOR



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet3 WINDOW=FRONT.
DATASET ACTIVATE DataSet3.
DATASET CLOSE DataSet2.
FACTOR
/VARIABLES FTK FTP FW FBJ FK FSH FKT FHK
/MISSING LISTWISE
/ANALYSIS FTK FTP FW FBJ FK FSH FKT FHK
/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION
/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)
/EXTRACTION PC
/ROTATION NOROTATE
/METHOD=CORRELATION.

```

Factor Analysis

Notes

Output Created		01-JUL-2019 21:36:48
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet3
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	66
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> FACTOR /VARIABLES FTK FTP FW FBJ FK FSH FKT FHK /MISSING LISTWISE /ANALYSIS FTK FTP FW FBJ FK FSH FKT FHK /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.03
	Elapsed Time	00:00:00.02
	Maximum Memory Required	9264 (9.047K) bytes

Correlation Matrix^a



a. This matrix is not positive definite.

Communalities

	Initial	Extraction
faktor tujuan dan kemampuan	1.000	.961
faktor teladan pimpinan	1.000	.843
faktor waskat	1.000	.944
faktor balas jasa	1.000	.951
faktor keadilan	1.000	.846
faktor sanksi hukuman	1.000	.934
faktor ketegasan	1.000	.820
faktor hubungan kemanusiaan	1.000	.961

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	7.260	90.752	90.752	7.260	90.752	90.752
2	.425	5.318	96.070			
3	.199	2.485	98.554			
4	.069	.860	99.415			
5	.031	.388	99.802			
6	.012	.156	99.958			
7	.003	.042	100.000			

8	4.961E-16	6.201E-15	100.000		
---	-----------	-----------	---------	--	--

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
faktor tujuan dan kemampuan	.980
faktor teladan pimpinan	.918
faktor waskat	.972
faktor balas jasa	.975
faktor keadilan	.920
faktor sanksi hukuman	.967
faktor ketegasan	.905
faktor hubungan kemanusiaan	.980

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

NEW FILE.

DATASET NAME DataSet4 WINDOW=FRONT.

FACTOR

/VARIABLES FTK FTP FW FBJ FK FSH FKT FHK

UNIVERSITAS MEDAN AREA

 © Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
 2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
 3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

/MISSING LISTWISE

/ANALYSIS FTK FTP FW FBJ FK FSH FKT FHK

/PRINT INITIAL KMO EXTRACTION

/CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25)

/EXTRACTION PC

/ROTATION NOROTATE

/METHOD=CORRELATION.

Factor Analysis

Notes

Output Created		01-JUL-2019 21:40:15
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet4
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	38
Missing Value Handling	Definition of Missing	MISSING=EXCLUDE: User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	LISTWISE: Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.

Syntax	<pre> FACTOR /VARIABLES FTK FTP FW FBJ FK FSH FKT FHK /MISSING LISTWISE /ANALYSIS FTK FTP FW FBJ FK FSH FKT FHK /PRINT INITIAL KMO EXTRACTION /CRITERIA MINEIGEN(1) ITERATE(25) /EXTRACTION PC /ROTATION NOROTATE /METHOD=CORRELATION. </pre>	
Resources	Processor Time	00:00:00.02
	Elapsed Time	00:00:00.03
	Maximum Memory Required	9264 (9.047K) bytes

[DataSet4]

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.678
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	588.952
	df	28
	Sig.	.000

Communalities

	Initial	Extraction
faktor tujuan dan kemampuan	1.000	.893
faktor teladan pimpinan	1.000	.794
faktor waskat	1.000	.941
faktor balas jasa	1.000	.851
faktor keadilan	1.000	.744
faktor sanksi hukuman	1.000	.875
faktor ketegasan	1.000	.790
faktor hubungan kemanusiaan	1.000	.883

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	6.770	84.622	84.622	6.770	84.622	84.622
2	.623	7.784	92.406			
3	.350	4.381	96.787			
4	.135	1.690	98.477			
5	.072	.906	99.383			
6	.033	.414	99.797			
7	.012	.154	99.951			

UNIVERSITAS MEDAN AREA

©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

8	.004	.049	100.000		
---	------	------	---------	--	--

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Component Matrix^a

	Component
	1
faktor tujuan dan kemampuan	.945
faktor teladan pimpinan	.891
faktor waskat	.970
faktor balas jasa	.923
faktor keadilan	.862
faktor sanksi hukuman	.935
faktor ketegasan	.889
faktor hubungan kemanusiaan	.940

Extraction Method: Principal Component Analysis.^a

a. 1 components extracted.

LAMPIRAN E
ALAT UKUR PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

Assalamu'alaikum Wr. Wb,

Saya Dinda Iriandini Lubis, mahasiswa semester 8 Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, yang sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Saya mengharapkan kesediaan anda untuk menjadi responden dalam penelitian ini. Kerja sama yang saya harapkan adalah kesediaan anda untuk mengisi beberapa pernyataan. Adapun informasi atau data yang anda berikan akan sangat bermanfaat bagi penelitian dan akan dijamin kerahasiaannya.

Sebelumnya saya mengucapkan terimakasih atas kesediaan anda untuk meluangkan waktunya untuk mengisi angket ini dan mohon maaf apabila terdapat kesalahan dalam penulisan.

DATA DIRI

Nama (inisial) :

Jenis Kelamin :

Umur :

Status Karyawan : a. Karyawan/pegawai tetap

b. Karyawan kontrak/honor

PETUNJUK PENGISIAN

1. Bacalah dan pahami setiap pertanyaan dengan teliti
2. Beri tanda check list (\checkmark) pada kolom disebelah kanan anda, pada setiap pernyataan yang **paling sesuai dan paling menggambarkan diri anda**
3. Dalam hal ini tidak ada jawaban benar atau salah. Adapun pilihan jawaban tersebut adalah

SS : **Sangat Setuju**, jika Anda **Sangat Setuju dengan pernyataan**

S : **Setuju**, jika Anda **Setuju dengan pernyataan**

TS : **Tidak Setuju**, jika Anda **Tidak Setuju dengan pernyataan**

STS : **Sangat Tidak Setuju**, jika Anda **Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan**

CONTOH PENGISIAN

- Jika jawaban Anda **Tidak Setuju (TS)**

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan			\checkmark	

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya masih bingung dengan <i>job description</i> dari pekerjaan saya				
2.	Pekerjaan yang saya lakukan cenderung banyak direvisi untuk diperbaiki				
3.	Atasan saya terlihat semangat dalam mengerjakan tugas-tugas diperusahaan				
4.	Gaji yang saya terima telah memenuhi harapan saya				
5.	Saya senang karena bonus yang diterima di atas kebutuhan saya				
6.	Kemampuan yang saya miliki kurang mendukung dalam menyelesaikan pekerjaan				
7.	Atasan saya memperlakukan beberapa karyawan secara istimewa				
8.	Saya menguasai prosedur kerja yang ditetapkan oleh perusahaan				
9.	Saya merasa pekerjaan yang saya kerjakan lebih banyak dari rekan kerja saya				
10.	Pemahaman kurang diperlukan dalam penyelesaian pekerjaan				
11.	Atasan suka menunda untuk menyelesaikan tugas di perusahaan				
12.	Atasan saya tidak pernah konsisten dalam menegakkan aturan perusahaan				
13.	Balas jasa (gaji, bonus, asuransi kesehatan dll) yang saya terima dapat mensejahterakan saya				
14.	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan				
15.	Saya memahami terlebih dahulu tugas yang ingin diselesaikan				
16.	Atasan membuat karyawan senang jika berbicara dengannya				
17.	Saya merasa puas dengan gaji yang diberikan oleh perusahaan				
18.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan				
19.	Atasan saya membagi tugas sesuai dengan <i>job description</i> karyawan				
20.	Atasan menunjukkan kedisiplinannya dalam pelaksanaan jam kerja				
21.	Perusahaan belum memberikan balas jasa yang sesuai dan mensejahterakan saya				
22.	Setiap karyawan harus mematuhi peraturan yang dibuat oleh perusahaan				
23.	Saya sedikit takut saat berbicara dengan atasan				

24.	Atasan berlebihan dalam memberi hukuman kepada karyawannya				
25.	Saya kurang yakin akan kecukupan gaji yang saya terima				
26.	Atasan saya terlihat tidak meyakinkan dalam memberikan solusi				
27.	Atasan saya menghukum siapapun karyawan yang tidak mematuhi peraturan				
28.	Atasan melarang karyawan meninggalkan pekerjaan ketika jam kerja				
29.	Saya kurang semangat bekerja karena tidak didukung gaji yang sesuai				
30.	Perusahaan kurang memperhatikan tunjangan-tunjangan yang diberikan				
31.	Kemampuan sangat dibutuhkan dalam penyelesaian pekerjaan				
32.	Atasan saya selalu mempertahankan tegaknya aturan di perusahaan				
33.	Atasan mengizinkan rekan kerja saya meninggalkan tugas saat jam kerja				
34.	Saya hanya bisa berinteraksi dengan beberapa karyawan saja				
35.	Atasan saya masih sering datang terlambat ke kantor				
36.	Saya diberi arahan oleh atasan tentang kekurangan atau kesalah dalam bekerja				
37.	Saya bersedia menerima surat peringatan untuk pelanggaran yang saya lakukan				
38.	Setiap bekerja sama, saya takut untuk mengemukakan pendapat				
39.	Saya tetap semangat bekerja meskipun dipantau oleh atasan				
40.	Atasan mampu bersikap adil dan bijak dalam setiap permasalahan				
41.	Atasan memberi penjelasan tentang suatu pekerjaan kepada saya				
42.	Saya mampu memberi masukan yang berguna untuk kelompok kerja saya				
43.	Saya layak diberi teguran lisan ketika datang terlambat				
44.	Atasan selalu berperilaku adil terhadap semua karyawan				
45.	Saya tidak diberi arahan apapun ketika salah dalam menyelesaikan tugas				
46.	Saya merasakan interaksi yang hangat antar karyawan				
47.	Saya bersemangat dalam mencapai target				

	walaupun diawasi oleh atasan				
48.	Saya mengabaikan teguran dari atasan sekalipun saya melanggar peraturan				
49.	Saya tidak dapat promosi jabatan jika sering absen				
50.	Perusahaan pilih kasih dalam memberikan toleransi kepada beberapa karyawan				
51.	Saya tidak diberi penjelasan tentang tugas yang harus saya selesaikan				
52.	Atasan saya tegas dalam menghukum karyawan yang melanggar aturan				
53.	Saya cukup terganggu jika atasan mengawasi saya bekerja				
54.	Atasan tidak peduli walaupun saya datang terlambat				
55.	Apabila melanggar peraturan, saya mau mendengarkan teguran dari atasan				
56.	Saya merasa grogi untuk bekerja maksimal agar mencapai target kerja yang diberikan				
57.	Saya tidak pernah mendapat sanksi atas kesalahan yang saya lakukan				
58.	Promosi jabatan tidak berpengaruh dari banyaknya absen				
59.	Saya tidak betah berada satu ruangan dengan atasan saya				
60.	Atasan saya ragu-ragu dalam menghukum karyawan yang melanggar peraturan				

LAMPIRAN F
SURAT KETERANGAN PENELITIAN



UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kulam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364343 ☎ (061) 7368012 Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225902 ☎ (031) 8226331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1327/FPSI/01.10/V/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 14 Mei 2019

Yth, Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PDAM Tirtanadi
Provinsi Sumatera Utara
Di
Tempat

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

Nama : Dinda Iriandini Lubis
NPM : 15 860 0149
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Divisi Sumber Daya Manusia PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara Jl. Sisingamangaraja No. 1 Pasar Baru Medan Kota Sumatera Utara** guna penyusunan skripsi yang berjudul "**Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara**".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,


Hairil Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

- Mahasiswa Ybs
- Arsip



SURAT KETERANGAN
Nomor 83 / SKET – SDM / 2019

Yang bertanda tangan dibawah ini, Kepala Divisi Sumber Daya Manusia PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara dengan ini menerangkan bahwa :

Nama / NIM : Dinda Iriandini Lubis / 158600149
Jurusan : Psikologi
Universitas : Universitas Medan Area

Adalah benar telah melaksanakan Izin Riset di PDAM Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 24 s/d 29 Mei 2019.

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sesuai dengan keperluannya.



Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatera Utara
Jalan Sisingamangaraja No. 1 Medan 20212 Telp. +62 61 4571666 Fax. +62 61 4572771
website : www.pdamtirtanadi.co.id email : tirtanadi@pdamtirtanadi.co.id Halo Tirtanadi 1500-922

UNIVERSITAS MEDAN AREA

.....
©Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
.....

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruhnya karya ini tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id