

**HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN
DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA
NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA (BNNP-SU)**

SKRIPSI

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

OLEH :

FENNISA ARFAH

15.860.0357



**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

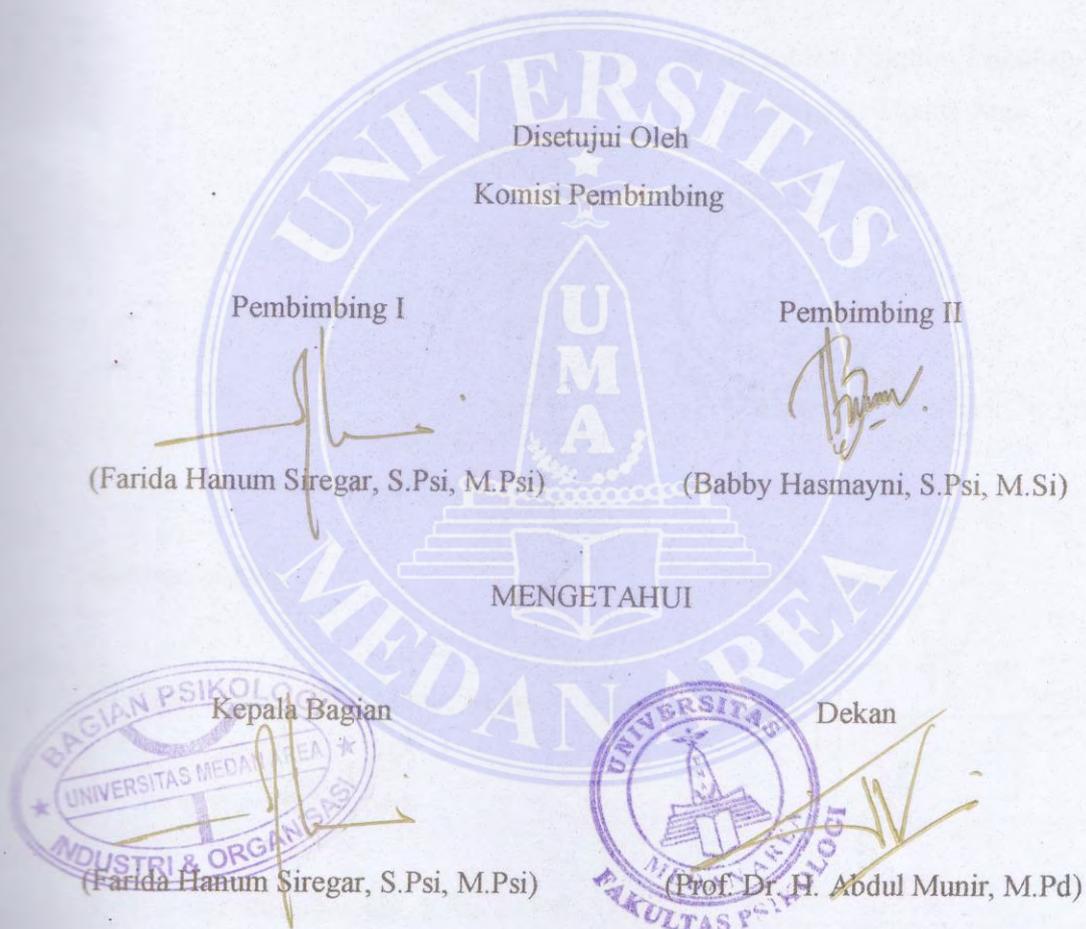
Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Disiplin Kerja
Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara
(BNNP-SU)

Nama : Fennisa Arfah
NPM : 15.860.0357
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi



Tanggal Sidang Meja Hijau

19 September 2019

i

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

**DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA
MEMPEROLEH GELAR SARJANA(S1) PSIKOLOGI**

Pada Tanggal

19 September 2019

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

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

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd
2. Azhar Azis, S.Psi, MA
3. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi
4. Babby Hasmayni, S.Psi, M.Si

SURAT PERNYATAAN

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

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

Medan, 19 September 2019

Penulis



Fennisa Arfah

158600357

**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 : Fennisa Arfah
NPM : 15.860.0357
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: **Hubungan Antara *Employee Engagement* dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)**. 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/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 10 Oktober 2019



Yang Menyatakan

(Fennisa Arfah)

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

HUBUNGAN ANTARA *EMPLOYEE ENGAGEMENT* DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI SUMATERA UTARA

ABSTRAK

Fennisa Arfah
15 860 0357

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, serta melihat perbedaan disiplin kerja ditinjau dari bidang kerja kepegawaian. Dalam penelitian ini, sampel yang digunakan sebanyak 72 orang, dengan menggunakan Teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrumen skala psikologis dengan format skala likert, dimana skala yang digunakan yaitu skala disiplin kerja dan skala *employee engagement*. Berdasarkan analisis data yang menggunakan analisis regresi sederhana, maka diperoleh hasil : 1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.916$ dengan signifikansi 0.000. Ini berarti bahwa semakin tinggi *employee engagement* pada pegawai maka, semakin tinggi disiplin kerja pada pegawai tersebut. Sebaliknya apabila semakin rendah *employee engagement* pada pegawai maka semakin rendah disiplin kerja pegawai tersebut. 2. Disiplin kerja dibentuk oleh *employee engagement* yang dimiliki oleh diri individu. Faktor ini membentuk dan mempengaruhi disiplin kerja sebesar 83.9%. Selain itu, pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara mempunyai *employee engagement* dan disiplin kerja yang tergolong tinggi yang dapat terlihat dari mean empirik (92.09) > dari nilai hipotetik (70) pada *employee engagement* dan mean empirik (107.59) > mean hipotetik (82.5) pada disiplin kerja. Kemudian, terdapat juga perbedaan walau tidak signifikan antara disiplin kerja yang ditinjau dari bidang kerja kepegawaian Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera yang dapat diketahui melalui nilai F hitung = 1.481 dan F tabel = 3.98 dengan sig. 0.235 dengan kata lain bahwa F hitung < F tabel.

Kata Kunci : Employee Engagement, Disiplin Kerja, Keterlibatan Karyawan

**RELATION BETWEEN *EMPLOYEE ENGAGEMENT* WITH WORK
DISCIPLINE TO THE EMPLOYEE IN THE NATIONAL ANTI-
NARCOTICS AGENCY OF NORTH SUMATERA PROVINCE**

ABSTRACT

Fennisa Arfah
15 860 0357

The reasearch was aimed to find out the relation between employee engagement with work discipline, and also looking a differences in work discipline in terms of employment. The subject were employee in the national anti-narcotics agency of north sumatera province. *Purposive sampling* technique was used to determine the sample of the research and were used 72 people. Data collection in this research used is the psychological scale instrument of the likert scale format, which is the scale of work discipline and scale of employee engagement. The responses of questioners used 4-likert point. Data analysis metod used in this reasearch was simple regression analysis. Simple regression analysis shown the result are : 1. There are poitive significant connectivity between employee engagement and work discipline. It's proved correlation with coefficient relation $r_{xy} = 0.916$ dengan with 0.000 significant. It's mean higher employee engagement, then higher work discipline to the employee and it's mean that the hypothesis is being accepted. 2. Employee engagement has being involved to create work discipline. This factor making and influences work discipline by 83.9%. In addition, employees of the National Narcotics Agency of North Sumatra Province have employee engagement and work discipline that is classified as high which can be seen from the empirical mean (92.09) > of the hypothetical mean (70) on employee engagement and the empirical mean (107.59) > the hypothetical mean (82.5) on work discipline. Then, there is also a though not significant difference between work disciplines in terms of employment of the National Narcotics Agency in Sumatra Province which can be known through F count = 1.481 and F table = 3.98 with 0.235 significant, it's mean F count < F table (1,481 < 3.98).

Keywords : Employee Engagement, Work Discipline

KATA PENGANTAR

Segala Puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang senantiasa melimpahkan rahmat dan karuni-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi yang berjudul “Hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara”.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Allah Swt dan Nabi Muhammad Saw yang telah memberikan segala Rahmat, Berkah dan Hidayah-Nya yang selalu menyertai serta membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
2. Kepada Alm. Papa dan Mama. Alm. Drs. M. Arfan dan Dra. Khairunnisah Ujung yang tercinta, terima kasih atas semua kasih sayang, dukungan moril maupun materil serta doa yang selalu menyertai penulis tanpa kenal lelah.
3. Kepada Melia Khafni, S.psi, kakak tertua dan satu-satunya walaupun kakak kerja jauh dari keluarga tapi yakinlah doa kami selalu bersama kakak dan kami semua akan selalu ada buat kakak. Buat Alm. Fachrizal Azhar, abangku selalu menjadi inspirasi buat fenni. Dan buat Fadil Muhammad Arsyah terima kasih atas support, bantuan dan masukkannya ya dekku. Terima kasih fenni ucapkan untuk semua kasih sayang, dukungan moril maupun materil serta doa yang

selalu menyertai penulis. Fenni mohon maaf jika sudah merepotkan selama proses penyusunan skripsi ini 😊.

4. Terima kasih kepada Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area.
5. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
6. Kepada Bapak Prof. Dr. H. Abdul Munir, M.Pd, selaku ketua penguji dan dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang selalu baik hati kepada penulis.
7. Kepada Ibu Salamiah Sari Dewi, S.Psi, M.Psi, selaku pengganti ketua penguji pada sidang meja hijau penulis yang telah memberikan masukan dan bimbingannya pada penulis.
8. Kepada Ibu Farida Hanum Siregar, S. Psi, M. Psi selaku dosen pembimbing I, terima kasih atas bimbingan, arahan, saran serta segala dukungan dengan penuh kesabaran yang berarti kepada penulis selama penyusunan skripsi.
9. Kepada Ibu Babby Hasmayani, S.Psi, M.si selaku dosen pembimbing II, terima kasih atas bimbingan, arahan, saran serta segala dukungan yang berarti kepada penulis selama penyusunan skripsi.
10. Kepada Bapak Azhar Azis, S.Psi, MA selaku sekretaris yang telah memerikan saran dan berbaik hati kepada penulis.
11. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama peneliti mengikuti perkuliahan.
12. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area, Ibu Tris, Ibu Tatik, Kak Citra, Kak Israq, Kak Jannah, Bang Agus, Bang Iwan,

Bang Rambe, Bang Rico, dan Bang Alif yang telah banyak membantu peneliti dalam urusan administrasi.

13. Kepada Bapak Drs. Marsauli Siregar, S.H. maupun kepada Bapak Drs. Atrial, S.H., selaku Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian.
14. Kepada Bapak Bastian, Bapak Roy, Bu Ulfa, dan Bu Sukma selaku Bidang Umum Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan izin dan membantu peneliti dalam urusan administrasi.
15. Kepada Ibu Magdalena Sirait, selaku kepala bagian Rehabilitasi serta Dr. Suku Ginting, Bang Azhar, Kak Vero, Bang Harpen, Dr. Romy, Dr. Yusuf, Bang Rizal, Bu Rolika, Bu Ros, Bu Fitri, Kak Gita, Bang Dedi dan semua pegawai Bidang Rehabilitasi yang selalu membuka pintu untuk penulis dan selalu membantu penulis dalam melakukan penelitian serta atas canda tawa yang selalu mengiringi penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
16. Serta kepada Seluruh Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang tidak dapat saya sebut satu persatu yang telah membantu peneliti dan telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi skala yang diberikan.
17. Terima Kasih kepada Monita Maulida Purba, Juliana Delima Sipahutar, Fadhilah Putri, Risha Titara Galisha Hamid, Fira Syafrina, Fanny Syah Rani, dan Fatimah Zahara atas doa dan segala dukungan, perhatian serta canda tawa selama penulis menyelesaikan skripsi ini semoga persahabatan kita abadi selamanya.
18. Penulis berterima kasih kepada Grace Novebrine S, Srimadani Putri Hsb, Debi Seal, Siti Ramadhani, Dhea Fina Wandira, Halimatussakdiyah, Affriyanti

Fronica, Putri Amalia S. Hrp, Syahfitri H. Nst, Novitri, Cristalya Butar-Butar, Ilham Syahdana, Dimas Ikhwanus Shafa, M. Yusnanda, Teofilus Hia, dan Heru Gunawan S atas segala doa, bantuan, dukungan, perhatian, serta canda tawa selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

19. Kepada teman-teman stambuk 2015 terkhusus kelas D yang selalu memberikan dukungan, perhatian serta canda tawa selama penulis menyelesaikan skripsi ini.

20. Terima Kasih kepada teman-teman online saya, terutama kepada kak Sharon dan kak el yang selalu bersabar dan telah banyak membantu dalam proses penulis menyelesaikan skripsi ini.

21. Untuk semua sesama pembimbing terutama Dinda Iriandini Lubis dan Meryanti Situmorang atas perhatian, bantuan serta dukungannya dalam menyelesaikan skripsi ini.

Semoga segala kebaikan dan pertolongan semuanya mendapatkan berkah dari Allah SWT. Akhir kata penulis mohon maaf apabila masih banyak kekurangan dalam penyusunan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak yang memerlukan. Amin.

Medan, Oktober 2019

Fennisa Arfah

15.860.0357

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN	i
SURAT PERNYATAAN.....	iii
RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	xi
DAFTAR ISI.....	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I : PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	8
C. Batasan Masalah.....	9
D. Rumusan Masalah	10
E. Tujuan Penelitian	10
F. Manfaat Penelitian	10
BAB II : TINJAUAN PUSTAKA	12
A. Teori Pegawai Badan Narkotika Nasional	12
1. Pengertian Pegawai	12

2. Pengertian Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara	13
3. Deskripsi Pekerjaan Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.....	14
B. Teori Disiplin Kerja	20
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	20
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	23
3. Aspek – Aspek Disiplin Kerja.....	31
4. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja.....	33
C. Teori <i>Employee Engagement</i>	35
1. Pengertian <i>Employee Engagement</i>	35
2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi <i>Employee Engagement</i>	37
3. Aspek – Aspek <i>Employee Engagement</i>	41
4. Tipe – Tipe <i>Employee Engagement</i>	43
5. Ciri – Ciri Karyawan <i>Enggaged</i>	44
D. Hubungan antara <i>Employee Engagemet</i> dan Disiplin Kerja	47
E. Kerangka Konseptual	54
G. Hipotesis.....	55
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN	56
A. Tipe penelitian.....	56
B. Identifikasi Variabel Penelitian	57
C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	57

D. Subjek Penelitian.....	58
E. Teknik Pengumpulan Data.....	60
F. Analisis Data	63
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	65
A. Orientasi Kancuh Penelitian.....	65
B. Persiapan Penelitian	66
1. Persiapan Administrasi.....	66
2. Persiapan Alat Ukur Penelitian	67
C. Pelaksanaan Penelitian	70
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	72
1. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	72
2. Uji Asumsi	75
3. Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	78
4. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	81
5. Hasil Uji Perbedaan Disiplin Kerja ditinjau dari Bidang Kerja Pegawai	83
E. Pembahasan.....	86
BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN.....	91
A. Kesimpulan	91
B. Saran.....	92
DAFTAR PUSTAKA	95

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Subjek Penelitian.....	59
Tabel 3. 2 Kriteria dan Pemberian Skor.....	62
Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Reliabilitas menurut Guilford.....	63
Tabel 4. 1 Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Employee Engagement	68
Tabel 4. 2 Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4. 3 Identitas Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	71
Tabel 4. 4 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Employee Engagement.....	73
Tabel 4. 5 Penyebaran Item Valid dan Gugur Skala Disiplin Kerja	74
Tabel 4. 6 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	75
Tabel 4. 7 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji linearitas.....	77
Tabel 4. 8 Koefisien	78
Tabel 4. 9 Uji Nilai Signifikan.....	79
Tabel 4. 10 Hasil Persamaan Regresi Linier Sederhana	79
Tabel 4. 11 Hasil Korelasi r_{xy} Employee Engagement dengan Disiplin Kerja	81
Tabel 4. 12 Rangkuman Mean Empirik	82
Tabel 4. 13 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	83
Tabel 4. 14 Rangkuman Deskriptif Bidang Kerja.....	84
Tabel 4. 15 Uji Varian.....	85
Tabel 4. 16 Uji Perbedaan.....	85

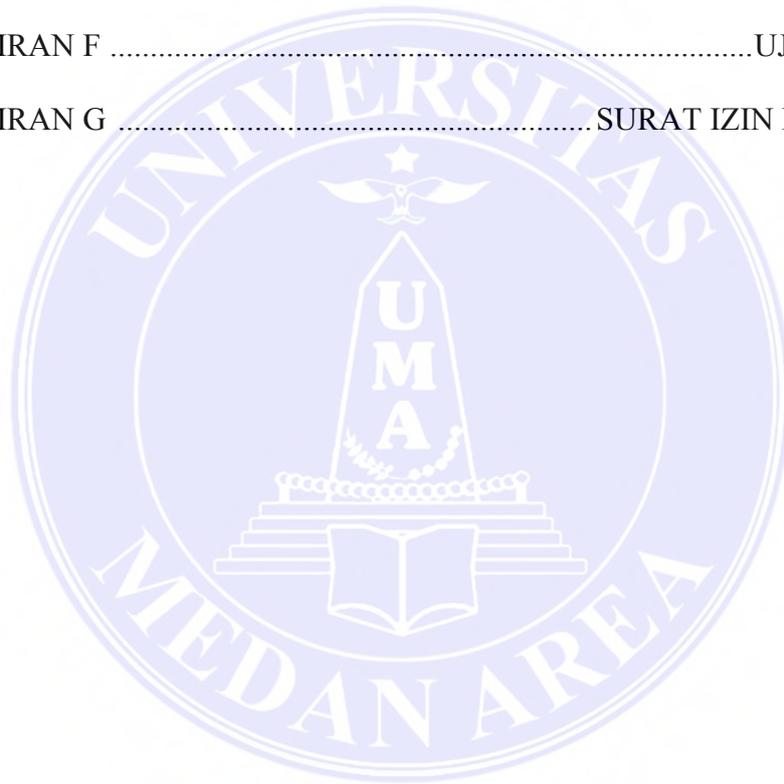
DAFTAR GAMBAR

Gambar 4. 1 Uji Heteroskedastisitas	75
Gambar 4. 2 Gambaran Employee Engagement dan Disiplin Kerja berdasarkan Bidang Kerja	81



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A	SKALA DISIPLIN KERJA
LAMPIRAN B	SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT
LAMPIRAN C	DATA PENELITIAN
LAMPIRAN D	UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS
LAMPIRAN E	UJI ASUMSI
LAMPIRAN F	UJI HIPOTESIS
LAMPIRAN G	SURAT IZIN PENELITIAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada pemerintahan atau instansi dan sebagainya dimana pegawai akan memberikan jasa, baik dalam bentuk fisik, emosional, dan psikis yang kemudian akan mendapatkan balas jasa maupun kompensasi atas apa yang mereka kerjakan.

Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara atau yang disebut juga BNNP-SU merupakan unit Badan Narkotika Nasional (BNN) yang berada di lingkungan Provinsi Sumatera Utara. Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU) mempunyai visi dan misi untuk mampu menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif Lainnya di Indonesia.

Berdasarkan data penyalahgunaan narkotika di Indonesia, pada tahun 2016 masyarakat Indonesia telah mencapai 2,20% atau lebih dari 4 juta jiwa, sehingga kondisi tersebut mengakibatkan penyalahgunaan dan aksi penyelundupan narkotika oleh jaringan narkotika yang semakin masif dan menjadikan Indonesia berada dalam kondisi darurat narkotika.

Dalam pelaksanaan tugas maupun kewenangannya, BNNP-SU harus didukung oleh sumberdaya organisasi yang memadai dan profesional agar Visi dan Misi

tersebut dapat dilaksanakan secara optimal. Dengan tuntutan tugas yang rentan terhadap penyalahgunaan wewenang, pegawai dituntut untuk tetap menjaga kode etik dan profesionalisme kerja yang telah terkandung dalam nilai-nilai instansi. Melihat betapa pentingnya pegawai dalam setiap kegiatan organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatan diperlukan seseorang yang memiliki kemampuan yang cakap dibidangnya, memiliki kemauan yang besar, memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi, memiliki sikap yang bertanggung jawab, menghargai waktu, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi dan yang terpenting adalah bersikap disiplin dalam bekerja.

Disiplin sangatlah penting untuk pertumbuhan instansi terutama dalam memotivasi pegawai agar mendisiplinkan diri guna melaksanakan pekerjaannya baik secara perorangan maupun secara kelompok. Disamping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan fungsi operatif yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Menurut Hasibuan (2009) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku. Keberadaan disiplin kerja sangat diperlukan dalam suatu perusahaan ataupun instansi karena dalam suasana disiplinlah instansi tersebut akan dapat melaksanakan tugas dan kewajiban dalam pekerjaannya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Pegawai yang disiplin dan tertib menaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam instansi akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas, dan produktifitas.

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh peneliti di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara pada tanggal 12 November 2018 hingga 30 November 2018 menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin dalam melakukan tugasnya. Hal ini dapat dilihat dari fenomena yang muncul seperti lamanya suatu bidang memberikan surat masuk ke bagian lain sehingga tertundanya pelaksanaan pekerjaan tersebut, selanjutnya pegawai yang terbiasa untuk menumpuk-numpuk laporan atau tugas sehingga terhambatnya laporan kerja. Dalam beberapa pekerjaan, ada bentuk pekerjaan yang harus pada saat itu juga dikerjakan, seperti halnya *assessment* ataupun konseling. Namun, beberapa pegawai terkadang tidak berada di tempat, sehingga proses konseling yang dilakukan oleh pasien akan diberikan kepada pegawai lainnya, selain itu juga adanya penggunaan seragam kerja yang tidak sesuai dengan peraturan (terkecuali pegawai yang akan terjun kelapangan), lalu adanya pegawai yang terlambat maupun tidak hadir pada apel pagi.

Hal yang masih terjadi tersebut menunjukkan bahwa disiplin pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara masih perlu diperbaiki. Jika semua pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi maka hal ini akan menjadi kontributor utama dalam mewujudkan visi-misi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam menjalankan tugas kerja dan program-program kerja guna untuk pelayanan Pencegahan, Pemberdayaan, Pemberantasan dan Penyalahgunaan Narkotika pada Masyarakat.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat (Sinambela, 2016).

Menurut Wijayanto (2007) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya disiplin kerja yaitu faktor dari dalam diri meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja intrinsik. Dan faktor dari luar individu meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, tindakan disipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik, dan kepuasan kerja ekstrinsik.

Dalam memandang disiplin diri, organisasi Gallup dalam Julian matter (2018) (<http://www.julianmather.com/blog/self-discipline-the-missing-piece-of-the-employee-engagement-puzzle>) melakukan penelitian yang berlandaskan pada Motivasi kerja. Bahwasannya motivasi merupakan suatu anesti untuk bekerja keras. Semakin keras kamu menerapkan diri sendiri untuk disiplin semakin banyak hasil yang kamu lihat. Semakin banyak hasil yang kamu lihat berarti semakin banyak motivasi yang kamu dapatkan. Semakin banyak motivasi yang kamu dapatkan berarti semakin banyak obat bius untuk mematikan kerja keras dan siklus ini berulang dan berulang sampai kamu menjadi mesin yang tak terhentikan. Disiplin dari dalam diri tersebut timbul bukan secara tiba-tiba pada diri pegawai, disiplin dalam diri akan timbul ketika disiplin dari luar individu telah terpenuhi. Pegawai dapat berperilaku disiplin pada pekerjaannya jika mempunyai lingkungan kerja yang harmonis, memiliki pemimpin yang efektif, sistem organisasi yang jelas dan baik, serta mendapatkan gaji maupun hadiah yang sesuai dengan jasa yang diberikan. Maka akan membuat pegawai bersemangat dan tekun dalam bekerja sehingga akan membentuk disiplin diri yang baik pada pekerjaan. Dimana seperti pandangan dari Abraham Maslow yang menjelaskan tentang teori motivasi kerja dalam teori kebutuhan bahwa penguat suatu perilaku akan cenderung berkurang kekuatannya manakalah tercapainya suatu kepuasan sehingga tidak lagi menjadi

penguat perilaku, maka kedudukannya dalam kebutuhan akan berubah tingkatannya. Sementara itu, menurut Pepper dan Henry (dalam Bugdol, 2018) pembentukan disiplin diri berdasarkan pengembangan keterampilan untuk melakukan apa yang harus dilakukan atau apa yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan tanggung jawab atas keterlibatan tindakan karyawan.

Karena, kedisiplinan selain dilakukan karena kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai tetapi juga karena adanya keterlibatan pegawai terhadap instansi. Pegawai yang memiliki keterlibatan di instansi, mereka akan merasa memiliki dengan instansi dimana ia bekerja. Davis dan Newstrom (dalam Angela, 2018) berpendapat bahwa bila disiplin diri pada setiap pegawai telah tumbuh dengan baik, maka tidak perlu lagi diadakan pengawasan, sehingga perusahaan dapat bangga terhadap pegawainya. Hal tersebut berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap perusahaannya. Saat pegawai dapat merasakan keterlibatan dengan perusahaan, mengintegrasikan nilai dan tujuan perusahaan dengan nilai dan tujuan pribadinya, maka dengan tidak terpaksa pegawai akan mengikuti aturan perusahaan demi kesuksesan perusahaannya.

Dengan demikian, dapat diasumsikan bahwa keterlibatan karyawan dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai, yang akan berdampak pada kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang harus dilakukan. Ini merupakan konsep holistic menurut Gapp et. al (dalam Bugdol, 2018) bahwa karyawan didorong untuk berpartisipasi untuk meningkatkan komitmen mereka.

Keterlibatan karyawan (*employee engagement*) adalah penghayatan seorang karyawan terhadap tujuan dan pemusatan energi yang muncul dalam bentuk

inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan organisasi (Macey et. al dalam Siswono, 2016). Menurut Schaufeli (2013) bahwa karyawan akan mampu memberikan yang terbaik kepada organisasinya ketika mereka *engaged*. Berdasarkan konsep yang dijelaskan oleh Kahn (1990) bahwa *employee engagement* sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah instansi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara *fisik* (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), *kognitif* (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai instansi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam instansi) dan *emosional* (meliputi perasaan pegawai terhadap instansi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (dalam Rich, 2010).

Kurangnya perasaan terlibat di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang ditunjukkan dari adanya konflik antara pegawai dengan pegawai serta pegawai dengan atasan. Dimana, adanya situasi yang tidak nyaman antar bidang yang dipicu karena sikap seksi penyidik bidang pemberantasan yang dianggap tidak sopan terhadap seksi pemberdayaan masyarakat dan pencegahan di bidang pemberdayaan masyarakat, dan juga adanya keterlambatan penyampaian laporan masuk dari seksi penyidik bidang pemberantasan kepada seksi pemberdayaan masyarakat bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat yang akan menyebabkan tertundanya pekerjaan sehingga membuat suasana antar bidang tidak nyaman, kemudian adanya perasaan kesal antara pegawai dengan kepala seksi yang dipicu karena adanya pengambilan job desc secara sepihak. Kemudian adanya perbedaan sikap pada pegawai terhadap pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari adanya perilaku tolak-menolak dalam melakukan pekerjaan yang terjadi pada beberapa pegawai di bidang rehabilitasi maupun bidang pencegahan dan

masyarakat. Hal tersebut membuktikan bahwa pegawai kurang merasa memiliki dan terikat pada pekerjaan mereka, pegawai akan melakukan pekerjaan dengan secara sukarela dan bertanggung jawab akan pekerjaan mereka bukan hanya karena adanya pemimpin maupun gaji, namun karena pegawai merasa mencintai dan memiliki perasaan memiliki pada instansi.

Dari data tersebut maka tergambar bahwa *employee engagement* melibatkan emosi dan perilaku secara aktif juga melibatkan aspek kognitif. May et al. (2004) juga mengatakan bahwa keterlibatan dapat dipikirkan sebagai suatu anteseden dari keterlibatan kerja pada individu, pengalaman keterlibatan yang ada dalam pekerjaan mereka seharusnya muncul untuk mengenal peran kerja mereka. Keterlibatan memperlihatkan bagaimana individu-individu memberdayakan diri mereka sendiri dalam kinerja. Karena konsep *employee engagement* dapat meramalkan hasil kerja pegawai, kesuksesan instansi, dan kinerja perusahaan.

Sehingga dari data berikut penelitian ini dilakukan dengan cara menghubungkan disiplin kerja dengan *employee engagement* pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Selanjutnya, berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh peneliti, terdapat adanya perbedaan sikap antar bidang kepegawaian yang ada, dimana pada bidang rehabilitasi terdapat pegawai yang memiliki semangat, keseriusan, serta antusias dalam bekerja guna untuk mencapai visi dan misi instansi, namun sebaliknya pada bidang pencegahan dimana terdapat pegawai yang bertolak-tolakan dalam pekerjaan, bermain games, atau tidur di ruangan, sehingga terdapat adanya perbedaan keterlibatan pegawai dalam bekerja yang akan menghasilkan disiplin atau ketidakdisiplinan kerja pada pegawai. Maka dari itu dalam penelitian ini selain menghubungkan disiplin kerja

dengan *employee engagement*, peneliti akan membedakan disiplin kerja ditinjau dari bidang-bidang kepegawaian di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas diketahui bahwasannya fenomena disiplin kerja harus diperhatikan secara serius. Hal ini dapat diketahui dari banyaknya pegawai yang jarang ikut apel dan ketidaksesuaian terhadap peraturan kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sehingga mengakibatkan pekerjaan akan ditimbun, dan juga akan menambah beban kerja tambahan untuk pegawai lainnya karena kurangnya disiplin terhadap kerja oleh individu lain, selain itu adanya laporan kerja tertunda, dan kemudian adanya suasana tidak nyaman antar pegawai. Selain hal tersebut adanya perbedaan keterlibatan pegawai pada masing-masing bagian yang membuat disiplin kerja yang timbul juga berbeda. Banyak faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, salah satunya adalah faktor dari dalam diri seorang pegawai, dimana faktor dari dalam diri ini didorong oleh motivasi seorang pegawai untuk bertindak sehingga dapat menghasilkan keterlibatan pegawai. Maka dari itu dapat terlihat ada kaitan antara Disiplin kerja (Variabel Y) dengan *Employee engagement* (Variabel X). Dimana *Employee engagement* merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja. Secara dinamis *Employee engagement* yang baik pada diri seorang karyawan dapat mempengaruhi Disiplin kerja yang tinggi, salah satu aspek dalam *employee engagement* mengatakan bahwa ketika karyawan sudah berkonsentrasi dan tenggelam dalam pekerjaannya maka

waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga melupakan segala sesuatu disekitarnya yang dapat menciptakan penyelesaian tugas kerja sesuai dengan waktu yang ditetapkan. Maka ada terbentuknya disiplin kerja yang tinggi pada karyawan.

C. Batasan Masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang akan diteliti agar penelitian menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efektif dan efisien. Maka, batasan masalah dalam penelitian ini, yaitu hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU) dimana penelitian ini hanya difokuskan pada faktor disiplin kerja dari dalam diri pegawai yaitu disiplin diri dan *employee engagement* yang merupakan keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan intansi. Dalam pengambilan sampel menggunakan purposive sampel dimana syaratnya adalah pegawai yang bekerja dengan memiliki SOP (Standart Operasional Prosedur), bekerja di dalam ruangan (kantor) dan minimal 1 tahun bekerja di instansi tersebut.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Bagaimanakah hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional

Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)? Serta Perbedaan disiplin kerja ditinjau dari bidang kerja pegawai?

E. Tujuan Penelitian

Penelitian ini, bertujuan untuk menguji secara empiris dan mengetahui hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU), serta mencari dan menemukan perbedaan disiplin kerja antar bidang kerja kepegawaian Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU).

F. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian, diharapkan :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat secara teoritis diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan untuk pengembangan ilmu psikologi, khususnya dalam psikologi industry dan organisasi mengenai hubungan antara *employee engagement* pegawai dengan disiplin kerja. Hasil penelitian Ini juga dapat digunakan sebagai pembanding dalam penelitian mengenai penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

Bagi instansi diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan gambaran atau informasi kepada instansi dan pimpinan tentang *Employee Engagement* untuk meningkatkan disiplin kerja dalam kaitannya dengan tujuan organisasi.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dan referensi bagi mahasiswa dan peneliti lain yang akan mempertajam pengetahuan mengenai hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Teori Pegawai Badan Narkotika Nasional

1. Pengertian Pegawai

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia online (<https://kbbi.web.id/>), pegawai merupakan orang yang bekerja pada pemerintah (instansi dan sebagainya). Menurut kamus Oxford (<https://en.oxforddictionaries.com>), pegawai adalah orang yang dibayar untuk bekerja “*person who is paid to work*”.

Dalam *Webster Dictionary* (<https://glosbe.com/en/id/Webster>), istilah pegawai merupakan “*one employed by another usually for wages or salary and in a position below the executive level, dimana employed adalah to use (something, such as time) advantageously a job that employed her skills*”. Dapat disimpulkan pengertian pegawai atau karyawan menurut *Webster Dictionary* adalah seseorang yang dipekerjakan oleh suatu unit atau instansi dimana orang tersebut menggunakan (sesuatu, seperti waktu) dengan membutuhkan keahliannya dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga mereka akan diberikan upah atau gaji dari pekerjaannya.

Menurut Hasibuan (2002), pengertian pegawai adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Dari uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pegawai / sumber daya manusia merupakan orang-orang yang memberikan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi atas apa yang mereka kerjakan di suatu unit atau instansi baik swasta maupun pemerintahan.

2. Pengertian Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Badan Narkotika Nasional (disingkat BNN) adalah sebuah Lembaga Pemerintah Non Kementerian (LPNK) Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang pencegahan, pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap psicotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol. BNN dipimpin oleh seorang kepala yang bertanggung jawab langsung kepada Presiden melalui kordinasi Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (diambil dari <https://bnn.go.id/sejarah/> yang diakses pada tanggal 27 November 2018).

Menurut Pasal 1 dalam Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Nomor 3 Tahun 2015, Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) disebut sebagai BNNP adalah instansi vertikal Badan Narkotika Nasional yang melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang Badan Narkotika Nasional dalam wilayah Provinsi. BNNP berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Badan Narkotika Nasional, dan BNNP dipimpin oleh Kepala. BNNP mempunyai tugas melaksanakan tugas, fungsi, dan wewenang BNN dalam wilayah Provinsi.

Sehingga, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU) adalah individu-individu yang memberikan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi atas apa yang mereka kerjakan guna untuk pencegahan, memberantas penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba dalam ruang lingkup Provinsi Sumatera Utara.

3. Deskripsi Pekerjaan Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Menurut Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional Pasal 3 Tahun 2015 tentang Instansi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota, menyatakan bahwa tugas dan fungsi dari pegawai-pegawai Badan Narkotika Nasional yaitu :

a) Kepala Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara

Memiliki tugas, yaitu Memimpin Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dalam pelaksanaan tugas, fungsi, dan wewenang BNN dalam wilayah Provinsi, dan Mewakili Kepala BNN dalam melaksanakan hubungan kerjasama P4GN dengan instansi pemerintah terkait dan komponen masyarakat dalam wilayah Provinsi.

b) Bagian Umum Pegawai BNNP-SU

Bagian Umum mempunyai tugas melaksanakan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, evaluasi dan pelaporan BNNP, dan administrasi serta sarana prasarana BNNP.

Bagian Umum menyelenggarakan beberapa fungsi, yaitu Penyiapan penyusunan rencana program dan anggaran; Penyiapan pelaksanaan pengelolaan sarana prasarana, dan urusan rumah tangga BNNP; Penyiapan pelaksanaan pengelolaan data informasi P4GN; Penyiapan pelaksanaan layanan hukum dan kerja sama dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan urusan tata persuratan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, dokumentasi, dan hubungan masyarakat; dan Penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan BNNP. Bagian Umum terdiri atas Subbagian Perencanaan; Subbagian Sarana Prasarana; dan Subbagian Administrasi. Dimana masing-masing tugas yang dijalani, yaitu :

1. Subbagian Perencanaan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana program dan anggaran, pengelolaan data informasi P4GN, dan penyiapan bahan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan BNNP.
2. Subbagian Sarana Prasarana mempunyai tugas melakukan pengelolaan sarana prasarana, dan urusan rumah tangga BNNP.
3. Subbagian Administrasi mempunyai tugas melakukan urusan tata persuratan, kepegawaian, keuangan, kearsipan, layanan hukum, kerja sama, hubungan masyarakat, dan dokumentasi.

c) Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat Pegawai BNNP-SU

Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat menyelenggarakan fungsi, yaitu Penyiapan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis, dan rencana kerja tahunan P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan diseminasi informasi dan advokasi P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan peran serta masyarakat dan pemberdayaan alternatif P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan pembinaan teknis dan supervisi P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat kepada BNNK/Kota dalam wilayah Provinsi; dan Penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan P4GN di bidang pencegahan dan pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Provinsi. Bidang Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat terbagi dua yang terdiri atas Seksi Pencegahan; dan Seksi Pemberdayaan Masyarakat. Dengan masing-masing tugas yang dijalani yaitu :

1. Seksi Pencegahan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, diseminasi informasi dan advokasi P4GN, pembinaan teknis dan supervisi P4GN kepada BNNK/Kota, dan evaluasi dan pelaporan P4GN di bidang pencegahan dalam wilayah Provinsi.
2. Seksi Pemberdayaan Masyarakat mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, peran serta masyarakat dan pemberdayaan alternatif P4GN, pembinaan teknis dan supervisi P4GN

kepada BNNK/Kota, dan evaluasi dan pelaporan P4GN di bidang pemberdayaan masyarakat dalam wilayah Provinsi.

d) Bidang Rehabilitasi Pegawai BNNP-SU

Bidang Rehabilitasi mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana yang dimaksud diatas, Bidang Rehabilitasi menyelenggarakan beberapa fungsi, yaitu Penyiapan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis, dan rencana kerja tahunan P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan asesmen penyalah guna dan/atau pecandu narkotika dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan rehabilitasi sosial penyalah guna dan/atau pecandu narkotika, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan peningkatan kemampuan layanan pascarehabilitasi dan pendampingan bagi mantan penyalah guna dan/atau pecandu narkotika dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan penyatuan kembali ke dalam masyarakat dan perawatan lanjut bagi mantan penyalah guna dan/atau pecandu narkotika dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan pembinaan teknis dan supervisi P4GN di bidang rehabilitasi kepada BNNK/Kota dalam wilayah Provinsi; dan Penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan P4GN di bidang rehabilitasi dalam wilayah Provinsi. Bidang Rehabilitasi masyarakat terbagi dua yang terdiri atas Seksi penguatan lem. Dengan masing-masing tugas yang dijalani yaitu :

1. Seksi Penguatan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, asesmen bagi penyalah guna dan/atau pecandu narkoba, peningkatan kemampuan lembaga rehabilitasi medis dan sosial yang diselenggarakan oleh pemerintah maupun masyarakat, pembinaan teknis dan supervisi P4GN kepada BNNK/Kota, dan evaluasi dan pelaporan P4GN dalam wilayah Provinsi.
 2. Seksi Pascarehabilitasi mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, peningkatan kemampuan layanan pascarehabilitasi dan pendampingan, penyatuan kembali ke dalam masyarakat dan perawatan lanjut, pembinaan teknis dan supervisi P4GN kepada BNNK/Kota, dan evaluasi dan pelaporan P4GN dalam wilayah Provinsi.
- e) *Bidang Pemberantasan Pegawai BNNP-SU*

Bidang Pemberantasan mempunyai tugas melaksanakan kebijakan teknis P4GN di bidang pemberantasan dalam wilayah Provinsi.

Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud diatas, maka Bidang Pemberantasan menyelenggarakan fungsi Penyiapan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN di bidang pemberantasan dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan pemberantasan dan pemutusan jaringan kejahatan terinstansi penyalahgunaan peredaran gelap narkoba dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan pembangunan dan pemanfaatan intelijen teknologi dan kegiatan intelijen taktis, operasional dan produk dalam rangka P4GN di bidang pemberantasan dalam wilayah Provinsi;

Penyiapan pelaksanaan administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap tindak pidana narkoba, psikotropika, prekursor, dan bahan adiktif lainnya kecuali bahan adiktif untuk tembakau dan alkohol dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan administrasi penyidikan tindak pidana pencucian uang yang berasal dari tindak pidana narkoba dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan pengawasan distribusi prekursor sampai pada pengguna akhir dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan pengawasan tahanan dan barang bukti dalam wilayah Provinsi; Penyiapan pelaksanaan pembinaan teknis dan supervisi P4GN di bidang pemberantasan kepada BNNK/Kota dalam wilayah Provinsi; dan Penyiapan pelaksanaan evaluasi dan pelaporan P4GN di bidang pemberantasan dalam wilayah Provinsi. Bidang Pemberantasan terdiri atas Seksi Intelijen; Seksi Penyidikan; dan Seksi Pengawasan Tahanan dan Barang Bukti. Dimana, masing-masing tugas dari setiap seksi, yaitu :

1. Seksi Intelijen mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, pembangunan dan pemanfaatan intelijen teknologi dan kegiatan intelijen taktis, operasional dan produk dalam rangka P4GN, pembinaan teknis dan supervisi P4GN kepada BNNK/Kota, dan evaluasi dan pelaporan P4GN dalam wilayah Provinsi.
2. Seksi Penyidikan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, administrasi penyelidikan dan penyidikan terhadap tindak pidana narkoba, penyidikan tindak pidana pencucian uang yang berasal dari tindak pidana narkoba dan prekursor narkoba,

pengawasan distribusi prekursor sampai pada pengguna akhir, pembinaan teknis dan supervisi P4GN kepada BNNK/Kota, dan evaluasi dan pelaporan P4GN dalam wilayah Provinsi.

3. Seksi Pengawasan Tahanan dan Barang Bukti mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pelaksanaan koordinasi penyusunan rencana strategis dan rencana kerja tahunan P4GN, pengawasan tahanan dan barang bukti, pembinaan teknis dan supervisi P4GN kepada BNNK/Kota, dan evaluasi dan pelaporan P4GN dalam wilayah Provinsi.

B. Teori Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut KBBI online (<https://kbbi.web.id/>), disiplin merupakan cara pendekatan yang mengikuti ketentuan yang pasti dan konsisten untuk memperoleh pengertian dasar yang menjadi sasaran utama. Sedangkan menurut kamus *webster* (<https://glosbe.com/en/id/Webster>), disiplin adalah control diri agar dapat menegakkan kepatuhan atau ketertiban yang ditentukan dari perilaku atau aktivitas. Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa inggris “*disciple*” yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan Perpaduan antara sikap dengan sistem nilai budaya yang menjadi pengarah dan pedoman yang mewujudkan sikap mental berupa perbuatan atau tingkah laku (Prijadarminto dalam Pribadi & Herlena, 2016).

Menurut Meilany dan Ibrahim (2015), Disiplin diartikan sebagai suatu sistem yang berisi kebijakan peraturan, prosedur yang mengatur perilaku baik

secara individu maupun kelompok dalam sistem instansi. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam instansi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya (Ronal, 2014). Instansi harus menciptakan peraturan atau tata tertib dalam pelaksanaan disiplin kerja. Peraturan atau tata tertib yang diciptakan harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam instansi. Disiplin kerja adalah disiplin yang berlaku bagi pegawai di lingkungan kerja masing-masing (Mangkunegara, 2004).

Hasibuan, Malayu S.P (dalam Sinambela, 2016) mengatakan bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan instansi dan norma-norma social yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sedangkan arti kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak. Selain itu, Disiplin kerja juga merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Sedangkan menurut Warsono (2007) disiplin kerja di artikan sebagai sikap ketaatan seseorang terhadap suatu aturan atau ketentuan yang berlaku dalam instansi itu atas dasar adanya kesadaran bukan karena adanya unsur paksaan. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Kemudian menurut Sastro Hadiwiryo (2003) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati,

menghargai, patuh dan taat pada peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Sedangkan menurut Siagian (2010) Disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku seseorang, kelompok masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan, norma yang berlaku dalam masyarakat. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari instansi baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Nitisemito dalam Arianto, 2013).

Bagi instansi, adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga diperoleh hasil yang optimal. Bagi pegawai, disiplin kerja akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan semangat kerja pegawai juga bertambah. Hal ini membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya dengan penuh kesadaran (Sutrisno, 2009). Sehingga menurut Rivai (2014) menjelaskan bahwa Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan aktivitas pegawai berupa sikap, tingkah laku maupun perbuatan dengan adanya kesadaran dan kesediaan tanpa unsur paksaan yang dilakukan

secara terus-menerus, teratur dan tekun yang didasari pada rasa menghormati, menghargai, patuh dan taat akan adanya peraturan-peraturan, serta norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis di lingkungan kerja.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Pada dasarnya, ada dua faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, yaitu faktor dari dalam diri dan faktor dari luar diri. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Steers (1985), Harris (2001), dan Nitisemito (1982) (dalam Wijayanto, 2007) faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja secara umum dibedakan menjadi dua, yaitu:

1) Berasal dari dalam diri individu yang meliputi:

a. Kepribadian

Kepribadian dari para karyawan tentunya dapat menentukan perilaku disiplin kerja. Selain itu, faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan atasan, persepsi tersebut dapat mempengaruhi performansi kerja karyawan, dalam hal ini disiplin kerja dari diri karyawan akan terbentuk melalui kepribadian yang dimiliki oleh karyawan.

b. Semangat kerja

Disiplin kerja dapat terbentuk apabila karyawan memiliki semangat kerja yang tinggi. Tingginya semangat kerja akan membuat karyawan menyelesaikan tugas dengan cepat dan baik. Ketika seseorang

bersemangat dalam bekerja, maka ia akan merasa gembira, setia, kooperatif, dan taat pada peraturan-peraturan perusahaan.

c. Motivasi kerja intrinsik

Motivasi kerja intrinsik pada karyawan adalah perasaan bangga dalam dirinya terhadap lingkungan kerja serta organisasi tempat dia bekerja. Perasaan bangga ini akan membangun kepercayaan dalam diri karyawan yang membuatnya melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sukarela.

d. Kepuasan kerja intrinsik

Kepuasan kerja intrinsik merupakan makna pekerjaan tersebut bagi diri karyawan. Bagaimana seorang karyawan memaknai pentingnya pekerjaan dan jabatannya bagi perusahaan dan bagi dirinya sendiri terutama untuk mengaplikasikan ilmu dan keterampilan yang ia miliki. Dengan adanya kepuasan dari dalam diri karyawan, maka karyawan akan lebih giat bekerja secara suka rela.

2) Berasal dari luar individu yang meliputi:

a. Motivasi kerja ekstrinsik

Adanya pujian dan penghargaan dari atasan atas kinerja seorang karyawan. Pujian dan penghargaan ini akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk bekerja secara maksimal dengan tetap memperhatikan peraturan-peraturan dalam perusahaan. (Soejono dan Djono dalam Wijayanto, 2007).

b. Kepuasan kerja ekstrinsik

Kepuasan kerja ekstrinsik yang berasal dari luar individu adalah berupa jumlah kompensasi atau gaji yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja karyawan. Apabila karyawan merasa gaji yang diterimanya sudah cukup maka hal ini akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih maksimal sesuai dengan peraturan yang berlaku (Wexley & Yukl dan Davis & Newstrom, 2001; Sunarsih, 2001 (dalam Wijayanto, 2007)).

c. Kepemimpinan

Keteladanan pemimpin dalam menegakkan disiplin sangat berpengaruh bagi disiplin kerja karyawan. Ketika karyawan dituntut untuk menaati peraturan maka pemimpin harus terlebih dahulu menunjukkan ketaatannya pada peraturan tersebut sehingga menjadi contoh bagi karyawan (Nitisemito dalam Wijayanto (2007)). Selain itu konsistensi pemimpin dalam memberikan tindakan indisipliner bagi karyawan yang melanggar peraturan akan mempertahankan disiplin kerja karyawan.

d. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja akan memberikan rangsangan terhadap karyawan untuk berperilaku dalam organisasi. Selain itu lingkungan kerja juga bisa memberikan tekanan kerja bagi karyawan, seperti tuntutan tugas yang terlalu berlebihan yang mengakibatkan munculnya perilaku-perilaku penyimpangan terhadap peraturan perusahaan (Steers dalam Wijayanto, 2007).

e. Tindakan indisipliner yang diberikan

Tindakan indisipliner yang konsisten dibutuhkan untuk membentuk disiplin kerja pada karyawan dan mencegah karyawan lain melanggar peraturan dalam perusahaan. Tindakan indisipliner dapat berupa positif dan negatif. Tindakan indisipliner positif adalah dengan memberikan nasihat yang membangun demi kebaikan diri karyawan dimasa yang akan datang, sedangkan tindakan indisipliner negatif berupa peringatan lisan, peringatan tertulis, dihilangkan sebagian haknya, didenda, dirumahkan sementara, diturunkan pangkatnya, dipecat. Urutan-urutan tindakan indisipliner negatif ini disusun berdasarkan tingkat yang paling ringan hingga yang paling berat (Ranupandojo & Husnan, 2002).

Sedangkan, menurut Setiawan (2016), jika ditinjau dari segi perilaku disiplin kerja bergantung pada banyak faktor, yaitu Faktor individu berasal dari kepribadian (*Personality*), motif (*motive*), sikap (*attitude*), harapan-harapan, kebiasaan (*habits*) dan sebagainya. Faktor internal instansi dapat berupa kondisi dan lingkungan kerja, kepemimpinan, komunikasi, sistem imbalan, sanksi dan sebagainya. Dan Faktor lingkungan dapat berupa lingkungan sosial, budaya maupun keluarga.

Sementara itu, Fadila Helmi (dalam Hartatik, 2014) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan lingkungan.

1. Faktor kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Menurut Korman, sebagaimana dikutip Helmi, terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu disiplin karena kepatuhan, disiplin karena identifikasi, dan disiplin karena internalisasi.

2. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan proses belajar yang terus menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pimpinan perlu bersikap adil, terbuka, dan memperhatikan prinsip-prinsip konsisten. Adil dalam hal ini ialah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Apabila pegawai mentaati segala peraturan yang telah ditetapkan, maka disiplin sudah dapat ditegakkan. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Selain peraturan dan kepemimpinan, faktor lingkungan juga terdiri dari keadaan lingkungan, dan suasana kerja.

Menurut Singodimedjo (2006), faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku,

bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi instansi.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam instansi. Peranan keteladanan pimpinan sangat berpengaruh besar dalam instansi, bahkan sangat dominan dibandingkan dengan semua faktor yang mempengaruhi disiplin dalam instansi, karena pimpinan dalam suatu instansi masih menjadi panutan para pegawai.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan. Para pegawai akan mau melakukan disiplin bila ada aturan yang jelas dan diinformasikan kepada mereka.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua pegawai akan terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa, maka semua pegawai akan benar-benar terhindar dari sikap sembrono, asal jadi seenaknya sendiri dalam instansi.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan instansi membutuhkan pengawasan, yang akan mengarahkan para pegawai agar dapat melakukan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai. Seorang pegawai hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, maupun pekerjaan yang menantang, tetapi juga masih membutuhkan perhatian yang besar

dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya, dan sebagainya. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada para pegawai akan menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya dekat dalam arti jarak batin, sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain; saling menghormati, ketika ketemu di lingkungan pekerjaan, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut, sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka, dan memberitahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, kemana dan untuk urusan apa walaupun kepada bawahan sekalipun.

Hasibuan (2016) juga menjelaskan delapan faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- a) Tujuan Dan Kemampuan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
- b) Teladan Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

- c) Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap lembaga dan pekerjaannya.
- d) Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
- e) Waskat ialah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah/mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang terbaik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai dan masyarakat.
- f) Sanksi Hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan lembaga, sikap dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan pegawai.
- g) Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan.
- h) Hubungan kemanusiaan adalah hubungan kerja yang erat dan saling membantu antar sesama pegawai, dan antara pegawai dengan pimpinan akan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja pegawai dan berujung pada output kinerja yang baik pula.

Berdasarkan pemaparan berbagai teori dari faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja diatas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku disiplin kerja dibagi atas dua yaitu faktor dari dalam diri dan faktor dari luar diri. Faktor dari dalam diri meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik, harapan, kebiasaan serta kepuasan kerja. Sementara itu, faktor dari luar diri meliputi motivasi kerja ekstrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja, tindakan indisipliner yang diberikan, jumlah dan komposisi kompensasi, posisi kerja, mutasi, serta promosi.

3. Aspek – Aspek Disiplin Kerja

Menurut Prijodarminto (dalam Pribadi & Herlena, 2016) disiplin kerja mempunyai tiga aspek, yaitu :

- a) Sikap mental (*mental attitude*), yang merupakan sikap taat dan tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- b) Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga pemahaman tersebut menumbuhkan pengertian yang mendalam atau kesadaran, bahwa ketaatan akan aturan, norma, kriteria dan standar tadi merupakan syarat mutlak untuk mencapai keberhasilan (*sukses*).
- c) Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal, secara cermat dan tertib.

Menurut Harahap (dalam Sutriyanto, 2012) menyatakan bahwa aspek-aspek disiplin kerja adalah :

- a. Aspek pemahaman terhadap peraturan. Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah pegawai sudah memahami peraturan perusahaan dengan jelas. Seorang pegawai menunjukkan kedisiplinan yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha-usaha untuk memahami dengan jelas peraturan perusahaan, seperti pegawai yang dengan rajin mengikuti *briefing*, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.
- b. Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan. Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan.
- c. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan. Pegawai 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, pengurutan metode, atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan dan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Sehingga, berdasarkan dengan uraian diatas, aspek-aspek disiplin kerja meliputi aspek pemahaman yang baik mengenai peraturan maupun keteraturan proses dalam menjalankan tugas, aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan yang menunjukkan kesungguhan hati, dan aspek ketepatan waktu dalam melaksanakan dan penyelesaian pekerjaan sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.

4. Bentuk – Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Mangkunegara (2001) disiplin dapat dibedakan menjadi dua bentuk, yaitu:

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para pegawai agar secara sadar menaati berbagai standard dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan atau pelanggaran. Untuk efektifnya disiplin Preventif ini, atasan harus memperhatikan (Henry Simamora, 2001) meliputi Penyelarasan pegawai dengan pekerjaannya melalui seleksi, pengujian, dan prosedur-prosedur penempatan yang aktif, Mengorientasikan pegawai secara benar pada pekerjaan, dan memberikan pelatihan yang diperlukan, Menjelaskan perilaku pegawai yang tepat, Memberikan umpan balik yang positif dan konstruktif kepada pegawai tentang kinerja, dan Mengondisikan para pegawai dapat mengutarakan masalah-masalah mereka pada manajemen melalui teknik-teknik seperti kebijakan pintu terbuka dan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai.

2. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi, aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Tindakan disiplin korektif dapat berupa suatu hukuman atau tindakan pendisiplinan yang wujudnya dapat berupa peringatan-peringatan atau skorsing. Sasaran pendisiplinan hendaknya bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan yang dapat menjatuhkan pegawai yang berbuat salah. Maksud pendisiplinan ini adalah untuk memperbaiki kegiatan diwaktu yang akan datang bukan menghukum kegiatan dimasa lalu. Pendekatan yang bersikap menghukum biasanya mempunyai berbagai pengaruh sampingan yang merugikan, seperti hubungan emosional terganggu, absensi meningkat, apati atau keisuan.

Sementara itu Idris dan Alegbeleye (2015) menambahkan bahwa bentuk disiplin kerja menjadi tiga, yaitu Disiplin Preventif, Disiplin Korektif dan Disiplin Progresif. Disiplin Progresif adalah sistem disiplin yang menggunakan penggunaan yang lebih tinggi atau lebih kuat hukuman untuk pelanggaran yang dilakukan berulang kali. Sebagai pelaku mengulangi pelanggaran yang sama, hukuman yang akan diberikan akan terus meningkat, hukuman yang diberikan bersifat tingkatan untuk pelaku pelanggaran yang sama (Dumisanl, 2002).

Maka, dapat disimpulkan bahwa bentuk – bentuk disiplin kerja ada tiga, yaitu disiplin preventif, disiplin korektif, dan disiplin progresif.

C. Teori Employee Engagement

1. Pengertian *Employee Engagement*

Engagement bukanlah sikap namun derajat seorang individu penuh perhatian (*attentive*) dan terserap (*absorbed*) dari perannya terhadap pekerjaan (Saks, 2006). *Engagement* diartikan sebagai status keterlibatan seorang pegawai terhadap lingkungan kerja atau perusahaan tempatnya bekerja. Artinya, kondisi dimana seorang pegawai merasa mempunyai ikatan yang sangat spesial dengan lingkungan kerjanya, oleh karena itu pegawai dengan sukarela akan melakukan apapun untuk kemajuan perusahaannya dengan terus berkontribusi secara optimal. Towers Perrin (dalam Schaufeli & Bakker, 2010) memberikan pengertian mengenai *engagement* sebagai pusat kerja afektif diri yang merefleksikan kepuasan pribadi pegawai dan afirmasi yang mereka dapatkan dari bekerja dan menjadi bagian dari suatu instansi. *Engagement* mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh dan konsisten yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja.

Employee engagement (Keterlibatan karyawan) didefinisikan terkait dengan perspektif psikologis. Gibbons (2006) mendefinisikan keterlibatan karyawan sebagai hubungan emosional dan intelektual yang tinggi yang dimiliki karyawan untuk pekerjaannya, organisasi, manajer, atau rekan kerja yang pada akhirnya mempengaruhi dirinya untuk menerapkan upaya tambahan untuk pekerjaannya. Menurut definisi oleh Mercer dikutip oleh Carpenter & Wyman (dalam Paluta & Suprpto, 2018) *Employee engagement* merupakan keadaan psikologis di mana karyawan merasa berkepentingan dalam keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ke tingkat yang melebihi tuntutan pekerjaan yang

diminta. Sementara itu, peneliti ketenagakerjaan Perrin's Global Workforce Study (2003) mendefinisikan *employee engagement* sebagai kesediaan pegawai dan kemampuannya untuk berkontribusi dalam kesuksesan perusahaan secara terus menerus. Selanjutnya, *Employee Engagement* tidak sekedar kehadiran secara fisik dalam organisasi, akan tetapi lebih penting adalah keterikatan emosional yang ditunjukkan dengan perhatian serta fokus pada pekerjaannya (Yulianti, 2016).

Macey et al. (2009) mendefinisikan *employee engagement* merupakan penghayatan seorang pegawai terhadap tujuan dan pemusatan energi, yang muncul dalam bentuk inisiatif, usaha, dan kegigihan yang mengarah pada tujuan instansi. *Employee engagement* merupakan kontributor yang sangat penting dari keberhasilan suatu perusahaan (Ayers dalam Siswono, 2016). Pegawai yang *engaged* akan memiliki keinginan untuk terikat sehingga menimbulkan gairah terhadap pekerjaannya, bersedia untuk mengorbankan lebih banyak tenaga dan waktu demi pekerjaannya, dan menjadi lebih proaktif dalam mencapai tujuan pekerjaannya (Macey et al., 2009). Gallup mendefinisikannya sebagai peran serta dan antusiasme untuk bekerja. Gallup juga mengkaitkan *employee engagement* dengan rasa keterlibatan emosional yang positif dan komitmen pegawai (Dernovsek, 2008).

Sedangkan Robinson, dkk (2004) mendefinisikan *employee engagement* sebagai sikap positif yang dimiliki pegawai terhadap instansi tempat ia bekerja serta nilai-nilai yang dimiliki oleh instansi tersebut. Dengan demikian, dalam konsep *employee engagement*, terdapat hubungan dua arah antara pegawai dengan perusahaan. Rothbar (dalam Saks 2006) mengemukakan pula penjelasan tentang keterlibatan sebagai suatu konstruk motivasional yang memiliki dua dimensi yang

meliputi *attention* (ketersediaan kognitif seseorang untuk memikirkan peran kerjanya dalam suatu periode waktu) dan penghayatan (intensitas seseorang dalam memfokuskan diri pada peran kerjanya).

Schaufeli et al. (dalam Saks, 2006) mendefinisikan *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan yang terkait pekerjaan yang ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan. *Employee engagement* (keterlibatan karyawan) adalah intensitas di mana individu terlibat secara aktif terhadap pekerjaannya, mengidentifikasi diri secara psikologis terhadap pekerjaannya, serta menyadari bahwa prestasi kerjanya merupakan hal yang penting bagi harga dirinya (Ansel dan Wijono, 2012).

Berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* adalah kondisi individu yang terlibat secara aktif dengan keadaan pikiran yang positif dan keterlibatan emosional yang positif terhadap pekerjaannya dengan ditandai oleh semangat, dedikasi, usaha, penyerapan dan kegigihan yang mengarah pada tujuan instansi.

2. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Employee Engagement

Faktor-Faktor yang mempengaruhi *employee engagement* menurut Anitha (dalam Suryaningrum & Silvianita, 2018) yaitu :

- a. Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan tingkat keterlibatan seorang karyawan. Manajemen yang menumbuhkan lingkungan kerja yang mendukung biasanya menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan perasaan karyawan, memberikan umpan balik

positif, dan mendorong mereka untuk menyuarakan keprihatinan mereka, untuk mengembangkan ketrampilan baru dan untuk memecahkan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan.

- b. Kepemimpinan merupakan kriteria utama kedua yang diidentifikasi sebagai faktor fundamental untuk menginformasikan keterlibatan karyawan. Kepemimpinan yang efektif adalah konstruksi multidimensi tingkat tinggi yang terdiri dari kesadaran diri, pemrosesan informasi yang seimbang, transparansi relasional, dan standar moral yang diinternalisasi. Keterlibatan terjadi secara alami saat pata pemimpin memberi inspirasi. Pemimpin bertanggung jawab untuk mengkomunikasikan bahwa usaha karyawan memainkan peran utama dalam kesuksesan bisnis secara keseluruhan. Faktor kepemimpinan yang diukur terdiri dari indikator kepemimpinan yang efektif dan dukungan pemimpin yang dirasakan.
- c. Hubungan Tim dan Rekan Kerja secara eksplisit menekankan aspek harmoni interpersonal dari keterlibatan karyawan. Menurut Kahn bahwa hubungan interpersonal yang mendukung dan saling percaya, serta tim pendukung, mempromosikan keterlibatan karyawan. Lingkungan yang terbuka dan mendukung sangat penting bagi karyawan untuk merasa aman di tempat kerja dan terlibat sepenuhnya dengan tanggung jawab mereka. Locke dan Taylor berfokus pada kebutuhan keterkaitan yang dimiliki individu, dan berpendapat bahwa individu yang memiliki interaksi interpersonal positif dengan rekan kerja mereka juga harus mengalami makna yang lebih besar dalam pekerjaan mereka.

- d. Pelatihan dan Pengembangan Karir merupakan dimensi penting lainnya dipertimbangkan dalam proses keterlibatan karyawan karena membantu karyawan untuk berkonsentrasi pada dimensi kerja yang terfokus. Pelatihan meningkatkan akurasi layanan sehingga berdampak pada kinerja layanan dan keterlibatan karyawan. Ketika karyawan menjalani program pengembangan pelatihan dan pembelajaran, keyakinannya terbangun dibidang pelatihan yang memotivasi mereka untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka.
- e. Kompensasi adalah atribut yang sangat diperlukan untuk keterlibatan karyawan yang memotivasi seorang karyawan untuk mencapai lebih dan karenanya lebih terfokus pada pekerjaan dan pengembangan pribadi. Ini melibatkan penghargaan finansial dan non-finansial seperti skema liburan dan voucher ekstra. Pada studi Saks dan Rotman bahwa pengakuan dan penghargaan merupakan anteseden signifikan dari keterlibatan karyawan.
- f. Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi menentukan sejauh mana karyawan terlibat dalam sebuah organisasi. Ini sudah terbukti dari penelitian sebelumnya bahwa kebijakan dan prosedur organisasi yang ramah sangat penting untuk keterlibatan karyawan dan pencapaian tujuan bisnis secara akhirnya. Kebijakan dan prosedur penting mencakup rekrutmen dan seleksi yang adil, flexi-timing (waktu luang), bantuan dalam menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan, dan kebijakan promosi yang adil.
- g. Kesejahteraan di Tempat Kerja merupakan tindakan holistik yang meningkatkan keterlibatan karyawan.

Sementara itu McBain (dalam Mujiasih, 2015) menjelaskan bahwa ada tiga faktor utama yang menjadi penggerak *employee engagement*, yaitu faktor organisasi, faktor manajemen dan kepemimpinan, serta faktor kondisi kerja. Saks (2006) menambahkan bahwa karakteristik pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, persepsi dukungan pimpinan, reward dan pengakuan, keadilan prosedur, dan penyaluran keadilan merupakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement*.

Selain itu juga, menurut Chanania (2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi *employee engagement* adalah rekrutmen dan seleksi, job design, pengembangan karir, kepemimpinan, *empowerment*, *Equal opportunities and fair treatment*, pelatihan dan pengembangan, management performance, kompensasi, kesehatan dan keselamatan kerja, kepuasan kerja, komunikasi, dan keramahan lingkungan. Selanjutnya, Saks (2018) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, *Intention to Quit*, dan *Organizational Citizenship Behaviour*.

Maka, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi *employee engagement* yaitu faktor organisasi, yang meliputi penyampaian visi organisasi yang jelas serta kepedulian perusahaan. Faktor manajemen, yang meliputi kepedulian atau hubungan manajer dengan pegawai, dapat berupa manajemen yang memperhatikan keberadaan pegawai. Serta, faktor kondisi kerja/lingkungan kerja, yang meliputi rasa untuk dihargai dan terlibat, yang dapat berupa tim kerja yang solid dan saling mendukung.

3. Aspek – Aspek Employee Engagement

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) *employee engagement* memiliki 3 aspek yang terdiri atas:

1. *Vigor* (Giat)

Vigor merupakan aspek yang ditandai dengan tingginya tingkat kekuatan dan resiliensi mental saat bekerja, yang dapat dinilai dari semangat, stamina dan energi yang ditunjukkan seseorang untuk melakukan pekerjaannya, keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, serta kegigihan dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan dalam bekerja. Misalnya bersemangat untuk menyelesaikan pekerjaan.

2. *Dedication* (Dedikasi)

Dedication ditandai oleh suatu perasaan yang penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan dan menantang dalam pekerjaan. Orang-orang yang memiliki skor yang tinggi secara kuat mengidentifikasi pekerjaan mereka karena menjadikannya pengalaman berharga, menginspirasi dan menantang. Disamping itu, mereka biasanya merasa antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka. Sedangkan skor rendah pada *dedication* berarti tidak mengidentifikasi diri dengan pekerjaan karena mereka tidak memiliki pengalaman bermakna, menginspirasi atau menantang, terlebih lagi mereka merasa tidak antusias dan bangga terhadap pekerjaan mereka.

3. *Absorbtion* (Penyerapan)

Absorbtion ditandai dengan adanya konsentrasi dan kesenangan hati serta minat yang mendalam maupun tenggelam dalam pekerjaan, waktu terasa berlalu begitu cepat dan individu sulit melepaskan diri dari pekerjaan sehingga

melupakan segala sesuatu disekitarnya. Skor yang tinggi pada *absorption* biasanya merasa senang perhatiannya tersita oleh pekerjaan, merasa tenggelam dalam pekerjaan, akibatnya apapun waktu terasa berlalu begitu cepat. Skor *absorption* yang rendah tidak merasa tertarik dan tenggelam dalam pekerjaan, tidak memiliki kesulitan untuk berpisah dari pekerjaan dan tidak lupa segala sesuatu disekeliling, termasuk waktu. Misalnya waktu menjadi cepat berlalu ketika sedang melakukan pekerjaan.

Menurut Macey, Schneider, Barbera & Young (dalam Mujiasih, 2015), *employee engagement* mencakup dua aspek, yaitu *engagement* sebagai energi psikis dan *engagement* sebagai energi tingkah laku. Hal itu dapat diartikan bahwa pegawai merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan.

Sementara itu, menurut *Development Dimensions International* (DDI) dalam Bakker & Leiter (dalam Mujiasih, 2015), terdapat 3 aspek dalam *employee engagement*, aspek tersebut antara lain kognitif, afektif, dan berperilaku (*behavioral*). Artinya individu memiliki keyakinan dan mendukung atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, memiliki rasa kepemilikan, kebanggaan dan kelekatan terhadap organisasi dimana ia bekerja, serta memiliki keinginan untuk melangkah jauh bersama organisasi dan memiliki niat yang kuat untuk bertahan dengan organisasi.

Sehingga berdasarkan uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek *employee engagement* meliputi aspek vigor yang merupakan energi psikis,

dedikasi yang merupakan energi afektif, serta absorpsi yang merupakan energi tingkah laku.

4. Tipe – Tipe Employee Engagement

Tipe Pegawai berdasarkan tingkat *Employee Engagement* menurut Gallup Organization (2004) mengelompokkan 3 jenis pegawai berdasarkan tingkat *engagement* yaitu:

a. *Engaged* (Terikat)

Pegawai yang *engaged* (terikat) adalah seorang pembangun di dalam instansi. Mereka cenderung akan selalu menunjukkan kinerja yang tinggi dan maksimal dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Pegawai jenis ini akan bersedia untuk memberikan kekuatan dan mengembangkan talenta mereka secara maksimal dalam bekerja agar instansi berkembang.

b. *Not Engaged* (Tidak Terikat)

Pegawai dalam tipe ini cenderung fokus terhadap tugas dibandingkan pencapaian tujuan dari pekerjaan itu. Mereka hanya akan mengerjakan tugas sesuai dengan porsi mereka dan sesuai apa yang instansi bayar kepada mereka. Dalam bekerja, mereka selalu menunggu perintah dari atasan dan cenderung merasa tidak memiliki energi ketika bekerja.

c. *Actively Disengaged* (Melepaskan Diri Secara Aktif)

Pegawai yang secara aktif melepaskan diri adalah ‘penghuni gua’. Hampir segala sesuatu secara konsisten mereka tentang atau lawan. Mereka tidak

hanya tidak bahagia di tempat kerja, tetapi justru sibuk memerankan ketidakbahagiaan mereka. Mereka menyebarkan benih-benih negatif dalam setiap kesempatan. Setiap hari, pekerja yang secara aktif melepaskan diri merusak apa yang harus diselesaikan oleh rekan kerja mereka yang terikat. Pegawai dalam kategori ini secara emosi dan secara kognitif ‘bercerai’ dengan pekerjaan mereka, mereka memiliki suatu perasaan untuk keluar dari perusahaan meskipun secara fisik mereka berada di sana. Mereka tidak puas, tidak bahagia berada di dalam perusahaan tersebut dan mereka jelas memiliki pandangan yang negatif terhadap perusahaan, hal ini akan menular dan mengacaukan bagi instansi.

Maka, dapat disimpulkan bahwa tipe-tipe *employee engagement* terdiri dari *engaged*, *not engaged*, dan *actively disengaged*.

5. Ciri – Ciri Karyawan *Enggaged*

Menurut Macey, Schneider, Barbera, & Young (2009) tingkah laku yang terlihat ketika karyawan *engaged* dalam pekerjaan berupa: Karyawan akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi. Karyawan yang *engaged* tidak terikat pada “*job description*”, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi. Karyawan secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi. Dan, Karyawan

pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Sementara itu, Marciano (2010) mengatakan karyawan akan menunjukkan perilaku khusus yang menggambarkan *employee engagement* yaitu Mengutarakan ide-ide baru dalam bekerja, Menunjukkan sikap bergairah dan antusias tentang pekerjaan, Mengambil inisiatif, Selalu mencari cara untuk memperbaiki dan mengembangkan diri, orang lain maupun perusahaan, Secara konsisten bertindak melampaui tujuan yang ditentukan serta harapan-harapan terhadap dirinya, Memiliki sifat ingin mendalami segala sesuatu, tertarik dan selalu mengajukan pertanyaan-pertanyaan, Mendukung serta membesarkan hati anggota kelompok, Bersifat optimis, positif, dan murah senyum, Mengatasi hambatan dan tetap fokus terhadap tugas dan konsisten, Komit terhadap organisasi.

Selanjutnya, Albrecht (2010) merangkum beberapa ciri-ciri *engagement* pada seorang karyawan antara lain Karyawan akan mengerahkan dan menunjukkan semua usaha baik fisik, pemikiran maupun perasaan dalam melakukan pekerjaannya, Karyawan mengerahkan seluruh tenaga, antusiasme, dan menunjukkan semangat, dedikasi dan dirinya larut dalam pekerjaan, muncul perasaan mengasikkan pada saat melaksanakan tugasnya, Karyawan menginternalisasi semua tujuan dan aspirasi perusahaan sebagai tujuan dan aspirasi miliknya sendiri. Karyawan merasa memiliki ikatan emosi antara dirinya dan organisasi.

Ciri-ciri karyawan yang memiliki *engagement* tinggi adalah sebagai berikut: memberikan usaha yang lebih, melakukan tugas karena keinginan bukan

karena sebagai keharusan; bekerja melebihi harapan; mengambil tanggung jawab yang lebih dan rasa memiliki terhadap tujuan organisasi; mendapatkan penilaian pelayanan terhadap pelanggan yang lebih baik; lebih banyak memberikan ide untuk kemajuan dan inovasi; meningkatkan dan mendorong kerja sama tim; secara sukarela melaksanakan lebih banyak tugas dan kewajiban; mampu mengantisipasi dan beradaptasi terhadap perubahan dan memfasilitasi perubahan; menolak perubahan yang dapat membahayakan organisasi; mampu bertahan pada saat mengerjakan pekerjaan yang sulit; mampu mentoleransi keadaan saat kepuasan kerja menurun; membicarakan hal-hal baik tentang organisasi kepada teman dan keluarga; bersedia bertahan lebih lama di organisasi (Branham & Hisrchfeld, 2010).

Maka, berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan atau pegawai yang *Enggaged* akan memiliki ciri-ciri sebagai berikut dalam berperilaku, yaitu karyawan akan mengarahkan dan menunjukkan semua usaha baik fisik, pemikiran maupun perasaan dalam melakukan pekerjaan, kemudian karyawan akan mempunyai sikap bergairah, antusias serta mempunyai inisiatif dalam pekerjaannya, selanjutnya karyawan akan merasa memiliki ikatan emosi antara dirinya dengan organisasi, serta karyawan akan focus pada tujuan akan kesuksesan organisasi dan secara aktif memperluas kemampuan yang sesuai visi dan misi organisasi.

D. Hubungan antara *Employee Engagemet* dan Disiplin Kerja

Disiplin pada hakikatnya adalah kemampuan untuk mengendalikan diri dalam bentuk tidak melakukan suatu tindakan yang tidak sesuai dan bertentangan dengan sesuatu yang telah ditetapkan ataupun melakukan sesuatu yang mendukung dan melindungi sesuatu yang telah ditetapkan (M. Shyamala, et. al, 2014).

Disiplin kerja merupakan salah satu dari berbagai faktor penting yang menjadi pengaruh dalam mencapai tujuan instansi, karena dapat langsung mempengaruhi prestasi ataupun produktivitas kerja pegawai. Pegawai yang berkerja sesuai peraturan dan menjalankan semua tugas dan kewajiban dengan baik, tentunya akan memberikan hasil kerja yang baik pula. Dengan demikian, meningkatnya disiplin akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Kinerja diartikan sebagai hasil pelaksanaan suatu pekerjaan baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material (Nawawi dalam Widikusyanto, et. al, 2016). Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan mendukung terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Steers (1985), Harris (1994), dan Nitisemito (1982) (dalam Wijayanto, 2007) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam diri individu meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik dan kepuasan kerja intrinsik. Dan faktor dari luar diri individu meliputi lingkungan kerja, kepemimpinan, tindakan disipliner yang diberikan, motivasi kerja ekstrinsik, dan kepuasan kerja ekstrinsik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh organisasi Gallup dalam Julian matter (<http://www.julianmather.com/blog/self-discipline-the-missing-piece-of-the-employee-engagement-puzzle>) yang dilandasi pada Motivasi kerja, bahwasannya motivasi merupakan suatu anesti untuk bekerja keras. Semakin keras kamu menerapkan diri sendiri untuk disiplin semakin banyak hasil yang kamu lihat. Semakin banyak hasil yang kamu lihat berarti semakin banyak motivasi yang kamu dapatkan. Semakin banyak motivasi yang kamu dapatkan berarti semakin banyak obat bius untuk mematikan kerja keras dan siklus ini berulang dan berulang sampai kamu menjadi mesin yang tak terhentikan. Disiplin dalam diri tersebut timbul bukan secara tiba-tiba pada diri pegawai, disiplin dalam diri akan timbul ketika disiplin dari luar individu telah terpenuhi. Pegawai dapat berperilaku disiplin pada pekerjaannya jika mempunyai lingkungan kerja yang harmonis, memiliki pemimpin yang efektif, sistem organisasi yang jelas dan baik, serta mendapatkan gaji maupun hadiah yang sesuai dengan jasa yang diberikan. Maka akan membuat pegawai bersemangat dan tekun dalam bekerja sehingga akan membentuk disiplin diri yang baik pada pekerjaan.

Menurut pandangan dari Abraham Maslow dalam Thoha (2011) yang menjelaskan tentang teori motivasi kerja dalam teori kebutuhan bahwa penguat suatu perilaku akan cenderung berkurang kekuatannya manakalah tercapainya suatu kepuasan sehingga tidak lagi menjadi penguat perilaku, maka kedudukannya dalam kebutuhan akan berubah tingkatannya. Hal tersebut sama halnya dengan disiplin diri dalam pekerjaan yang dikemukakan oleh Bugdol (2018) bahwa disiplin diri akan muncul jika aturan yang jelas, sistem organisasi yang jelas, adanya lingkungan kerja yang mendukung pekerjaan, dan sistem imbalan yang

sesuai dengan apa yang diberikan oleh karyawan, sehingga melahirkan kemampuan dan kemauan untuk melakukan tindakan untuk meningkatkan efektivitas kerja. Hal ini didukung dengan pandangan Anita (2014) bahwa karyawan akan bertindak dan terlibat jika dipengaruhi oleh kebijakan & prosedur, struktur dan sistem organisasi. Sementara itu, menurut Pepper dan Henry (1985) dalam Bugdol (2018) pembentukan disiplin diri berdasarkan pengembangan keterampilan untuk melakukan apa yang harus dilakukan atau apa yang diharapkan sehingga dapat meningkatkan tanggung jawab atas keterlibatan tindakan karyawan.

Lebih lanjut hasil penelitian Singh (2016) menunjukkan presentase motivasi intrinsik dan ekstrinsik adalah sebagai berikut: keterlibatan dalam bekerja sebesar 34%, otonomi sebesar 12%, keuangan sebesar 11%, adanya pengakuan sebesar 21%, budaya untuk saling menghormati, kepercayaan dan keakraban sebesar 22%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa motivasi intrinsik yang berupa keterlibatan dalam bekerja memiliki peran yang dominan dalam membentuk motivasi dalam bekerja. Motivasi intrinsik merupakan pelaksanaan sebuah aktivitas untuk memenuhi kepuasan atau pengerjaan sebuah aktivitas untuk merasakan kesenangan dari mengerjakan aktivitas tersebut dibandingkan hanya sekedar pencapaian tujuan yang menghasilkan penghargaan dan imbalan dari pihak lain. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah pengerjaan sesuatu karena keinginan mendapatkan imbalan dibandingkan dengan kesenangan saat mengerjakan pekerjaan tersebut (Punami, 2019). Sementara itu Nerstad, et al (2013) menyebutkan bahwa keterlibatan karyawan dalam bekerja terkait erat dengan dimensi motivasi intrinsik, perasaan antusias, identifikasi dengan pekerjaan

seseorang, tingkat aktivasi yang tinggi, dan pelaksanaan aktivitas yang bermakna bagi dirinya sendiri (Salanova, Agut, & Peiró, 2005; Salanova & Schaufeli, 2008). Penelitian Yusoff dan Kian (2014) juga menyatakan bahwa memotivasi karyawan butuh adanya faktor instrinsik agar dapat membawa karyawan untuk lebih memaknai pekerjaannya, sehingga berdampak pada hasil kerja, rasa tanggung jawab, pencapaian jangka panjang yang diikuti kualitas kerja yang menimbulkan *engagement*.

Dalam penerapan disiplin kerja menurut model korektif (Mukhalipi, 2018) bahwa kode disiplin kerja dirancang untuk memperbaiki individu bukan hanya untuk menghukum atau menanamkan rasa takut. Model ini mensyaratkan bahwa organisasi mengkomunikasikan aturan kepada semua karyawan dan bahwa karyawan harus menerima aturan dan hukuman yang diterapkan secara adil dan konsisten. Sehingga, model ini akan menghasilkan disiplin diri pada karyawan terhadap pekerjaannya. Dengan menerapkan disiplin diri, organisasi memotivasi karyawan untuk mencoba meningkatkan kualitas tempat kerja mereka secara terus menerus tanpa intruksi atasan mereka (Wisniewski (2010) dalam Bugdol (2018)).

Menurut Hellevig (2012) bahwa disiplin diri datang dari dalam individu, sementara disiplin ditanamkan dan dipertahankan dari luar (Ini mirip dengan apa yang dikatakan di atas). Disiplin diri muncul karena keterlibatan, dan mengharuskan organisasi untuk mempertahankan orang-orang yang mewujudkan kualitas yang dapat dimanfaatkan untuk disiplin diri. Karyawan yang terlibat akan setia dan berkomitmen secara psikologis pada organisasi. Mereka jauh lebih mungkin memberikan hasil kerja di atas rata-rata. Selain itu, karyawan yang

terlibat lebih cenderung untuk tetap bersama organisasi, menjadi lebih produktif, berfokus pada pelanggan, ulet, dan inovatif.

Dengan demikian, keterlibatan karyawan (*employee engagement*) akan cocok dengan pendekatan tersebut. Dimana pegawai akan mampu memberikan yang terbaik kepada organisasinya ketika mereka *engaged* (Schaufeli, 2013). Karena, kedisiplinan selain dilakukan karena kewajiban yang harus dipenuhi oleh pegawai tetapi juga karena adanya keterlibatan pegawai terhadap instansi. Pegawai yang memiliki keterlibatan di instansi, mereka akan merasa memiliki dengan instansi dimana ia bekerja. Menurut Kruse (dalam Joushan et al, 2015) mengatakan bahwa *Employee engagement* adalah komitmen emosional pegawai pada instansi dan tujuannya. Hal ini berarti pegawai benar-benar peduli pekerjaan dan instansi mereka. Mereka tidak bekerja hanya untuk gaji, atau hanya untuk promosi, tetapi bekerja karena kecintaan mereka dengan pekerjaan dan atas nama tujuan instansi.

Davis dan Newstrom (dalam Angela, 2018) berpendapat bahwa bila disiplin pada setiap pegawai telah tumbuh dengan baik, maka tidak perlu lagi diadakan pengawasan, sehingga perusahaan dapat bangga terhadap pegawainya. Hal tersebut berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap perusahaannya. Saat pegawai dapat merasakan keterlibatan dengan perusahaan, mengintegrasikan nilai dan tujuan perusahaan dengan nilai dan tujuan pribadinya, maka dengan tidak terpaksa pegawai akan mengikuti aturan perusahaan demi kesuksesan perusahaannya.

Menurut hasil penelitian Saks (2006) menyimpulkan bahwa pegawai yang *engaged* memiliki sikap yang positif, disiplin yang kuat dan perilaku kerja yang

baik dalam pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai yang *engaged* terhadap pekerjaannya cenderung lebih baik sehingga mempengaruhi performa instansi kearah yang positif yang pada dasarnya kinerja instansi tercapai dari kinerja individual pegawainya (Antonacopoulou dalam Siswono, 2016). Saks (dalam Kular et. al, 2008) menjelaskan *employee engagement* berdasarkan *social exchange teory* (SET) mengatakan bahwa kewajiban yang dihasilkan pegawai melalui serangkaian interaksi antara pihak-pihak yang berada dalam keadaan saling ketergantungan, dimana prinsip dasar teori ini adalah hubungan yang berkembang dari waktu ke waktu yang timbul menjadi sebuah kepercayaan, loyal, dan komitmen timbal balik selama para pihak mematuhi ‘aturan’ yang ada (Cropanzano & Mitchell, dalam Kular et. al, 2008).

Kahn (1990) mengkonsepsikan *employee engagement* sebagai keadaan dimana anggota dari sebuah instansi melaksanakan peran kerjanya, bekerja dan mengekspresikan dirinya secara *fisik* (energi yang dikeluarkan pegawai ketika melaksanakan pekerjaannya), *kognitif* (keinginan yang dimiliki pegawai mengenai instansi, pemimpin, dan kondisi kerja dalam instansi) dan *emosional* (meliputi perasaan pegawai terhadap instansi dan pemimpinnya) selama menunjukkan kinerja mereka (dalam Rich, 2010). Sementara itu, Weinberg (2017) mengkonsepsikan *employee engagement* sebagai keadaan pikiran yang positif dan memuaskan yang terkait dengan pekerjaan, dimana karyawan termotivasi untuk ingin terhubung dengan pekerjaan mereka dan benar-benar peduli untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

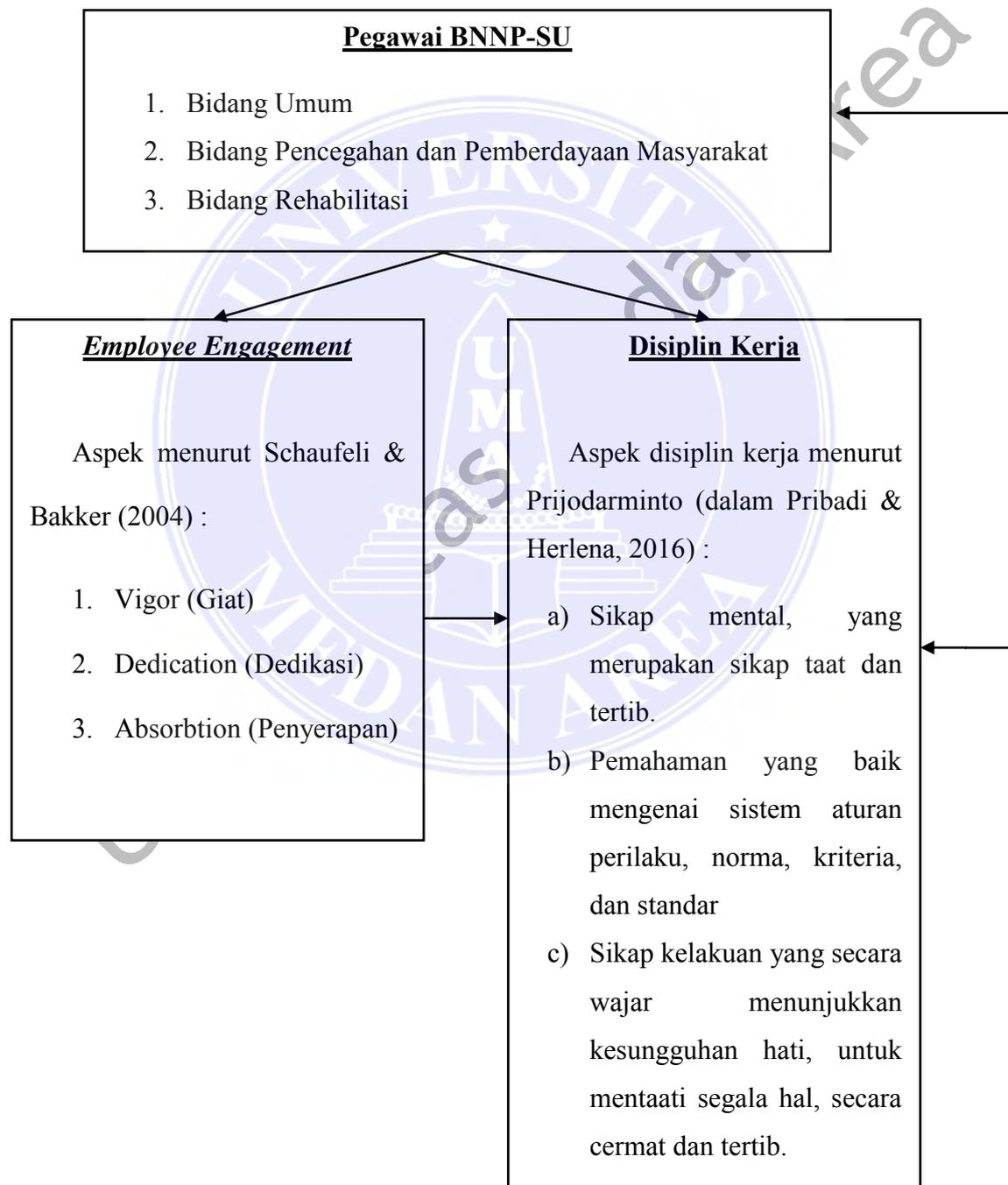
Menurut Ram dan Pabhakar (2011) *employee engagement* yang tinggi diperoleh saat pegawai memutuskan untuk melibatkan dirinya, berkomitmen,

antusias, dan bersemangat dalam melakukan pekerjaan yang dimilikinya dan mempercayai bahwa pekerjaannya mengubah keadaan jadi lebih baik. Sedangkan itu, Markos dan Sridevi (2010) menyatakan bahwa pegawai yang *disengaged* akan membuat dampak negative pada instansi, karena pegawai bekerja dengan minimal, rendahnya produktivitas dan menunjukkan tingkat absensi yang tinggi.

Angela (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Hubungan Antara *Employee Engagement* Dengan Disiplin kerja” yang dilakukan pada karyawan perusahaan di Jawa Tengah mengatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan dan positif antara *Employee Engagement* dan Disiplin Kerja pada karyawan, subjek yang digunakan merupakan karyawan yang memiliki SOP yang berlaku di lingkungan kerja, dan karyawan yang telah bekerja selama minimal 1 tahun. Dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa semakin tinggi karyawan merasa *engaged* dengan pekerjaannya maka ia akan semakin disiplin. Sedangkan semakin pegawai *disengaged* dengan pekerjaannya maka ia akan memiliki disiplin yang rendah. Hal tersebut terjadi ketika karyawan merasa mampu menciptakan perasaan positifnya terhadap perusahaan karena adanya kesesuaian nilai dan tidak mengalami kerugian sehingga membuat karyawan untuk tetap *engaged* dengan perusahaan dan lebih mudah untuk melakukan disiplin saat bekerja. Sebaliknya ketika karyawan kurang *engaged* terhadap perusahaan karena kurang adanya kesesuaian nilai dan mengalami kerugian baik material maupun psikis. Hal ini cenderung membuat karyawan memiliki perasaan yang tidak senang dalam bekerjanya dengan perusahaan sehingga ketika karyawan merasa tidak senang dengan lingkungan perusahaan yang berkaitan dengan pekerjaannya maka individu tersebut memilih untuk bekerja dengan tidak disiplin.

Karena itu sangat penting menumbuhkan rasa *engaged* pada pegawai terhadap pekerjaannya di instansi agar tercipta disiplin kerja pegawai sehingga segala tujuan perusahaan dapat tercapai.

E. Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

Ada hubungan yang positif antara *employee engagement* dan disiplin kerja. Semakin tinggi *employee engagement*, maka semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai dalam bekerja. Sebaliknya, semakin rendah *employee engagement*, maka semakin rendah disiplin kerjanya. Dan terdapat perbedaan disiplin kerja ditinjau dari bidang kepegawaian.



BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

Pembahasan pada bagian metode penelitian ini akan menguraikan mengenai :
(A). Tipe Penelitian, (B). Identifikasi Variabel Penelitian, (C). Definisi Operasional Penelitian, (D). Subjek Penelitian, (E). Teknik Pengumpulan Data, (F). Analisis Data.

A. Tipe penelitian

Tipe Penelitian ini adalah tipe penelitian kuantitatif. Penelitian Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena-fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan Penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan data secara matematis yang akan dianalisis secara statistic.

Metode statistika dengan menggunakan teknik tipe penelitian survey yang disebut juga *correlational* (Sugiyono, 2014). Metode *correlasional* adalah metode penelitian yang dilakukan untuk menggambarkan hubungan dari satu gejala atau peristiwa dengan peristiwa lainnya. Adapun teknik korelasi yang digunakan adalah teknik pengumpulan data korelasi berganda *product moment* karena data penelitian yang ada menggunakan data interval (Rangkuti, 2012) yaitu *employee engagement*

dan disiplin kerja. Penelitian survey dilakukan dengan tujuan memberikan penjelasan (*explanatory research*) dimana penelitian yang ada menjelaskan hubungan kausalitas melalui pengujian hipotesis.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini, yaitu :

1. Variabel Bebas : *Employee Engagement*
2. Variabel Tergantung : Disiplin Kerja
3. Variable Sertaan : Bidang Kerja
 - Bagian Umum
 - Bidang P2M
 - Bidang Rehabilitasi

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disampaikan dalam tulisan ini, adalah :

1. *Employee Engagement*

Employee engagement adalah kondisi individu yang terlibat secara aktif dengan keadaan pikiran yang positif dan keterlibatan emosional yang positif terhadap pekerjaannya dengan ditandai oleh semangat, dedikasi, usaha, penyerapan dan kegigihan yang mengarah pada tujuan instansi. Untuk mendapatkan data *Employee Engagement*, data untuk *employee engagement* dibuat peneliti melalui

skala berdasarkan aspek *employee engagement* yang dikemukakan oleh Schaufeli & Bakker (2004), yaitu Vigor, Dedication, dan Absorbtion.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan aktivitas pegawai berupa sikap, tingkah laku maupun perbuatan dengan adanya kesadaran dan kesediaan tanpa unsur paksaan yang dilakukan secara terus-menerus, teratur dan tekun yang didasari pada rasa menghormati, menghargai, patuh dan taat akan adanya peraturan-peraturan, serta norma-norma yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis di lingkungan kerja. Untuk mendapatkan data Disiplin kerja, data disiplin kerja dibuat peneliti melalui skala berdasarkan aspek Disiplin Kerja yang dikemukakan oleh Prijodarminto (dalam Pribadi & Herlena, 2016).

3. Bidang Kerja Kepegawaian

Bidang Kerja Kepegawaian adalah bagian-bagian kerja kepegawaian didalam instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang menangani satu bidang tertentu dan memiliki fungsi dan kewenangan masing-masing. Untuk mendapatkan data Bidang Kerja Kepegawaian, peneliti melalui dokumentasi dari instansi Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.

D. Subjek Penelitian

a) Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi

dalam penelitian ini adalah semua Pegawai di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan data kepegawaian di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara jumlah seluruhnya adalah 122 orang, dimana 5 orang merupakan pemimpin dari bidang kerja yaitu kepala Badan Narkotika Nasional, kepala bidang umum, kepala bidang bagian pencegahan dan pemberdayaan masyarakat, kepala bidang rehabilitasi, kepala bidang peberantasan, dan staff pegawai sebanyak 117 orang yang terbagi dalam beberapa bidang seperti pada tabel berikut :

Tabel 3. 1 Subjek Penelitian

No.	Bidang	Jumlah
1.	Bagian Umum	15 orang
2.	P2M	24 Orang
3.	Berantas	45 orang
4.	Rehabilitasi	33 orang
Jumlah Total		117 orang

b) Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling*. Metode ini merupakan metode penetapan responden untuk dijadikan sampel berdasarkan pada kriteria tertentu dan ketersediaan responden dalam berpartisipasi mengisi kuisisioner yang telah peneliti berikan (Supratiknya, dalam Angela 2018). Kriteria tertentu yang peneliti gunakan adalah :

1. Minimal masa kerja satu tahun. Pegawai dengan kriteria ini sudah melewati masa percobaan, sehingga pegawai tersebut sudah dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, serta pegawai tersebut dianggap telah memiliki pengetahuan yang cukup tentang pekerjaannya serta kondisi- kondisi yang ada dalam perusahaan tempat ia bekerja.
2. Bekerja di dalam ruangan/kantor Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara.
3. Memiliki SOP (Standart Operasional Prosedur).

Sehingga, subjek penelitian berjumlah 72 orang pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara yang terbagi atas 3 bidang kerja.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara digunakan untuk memperoleh data yang diteliti. Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala psikologi. Pengumpulan data penelitian dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner yang ada berisi skala pengukuran dari masing-masing variabel yang ada, yaitu *skala employee engagement* dan *skala disiplin kerja*. Menurut Azwar (dalam Mailangkay, 2016), skala adalah alat ukur yang biasanya digunakan untuk mengukur aspek yang didalamnya tidak ada benar atau salah.

Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berisikan pertanyaan ataupun pernyataan yang dimodifikasikan. Adapun format skala psikologi yang ada menggunakan format skala Likert, skala Likert disusun

untuk mengungkap sikap pro dan kontra, positif dan negatif, setuju dan tidak setuju terhadap suatu peristiwa ataupun situasi kerja. Kuesioner / angket dengan skala Likert disusun dengan empat alternatif jawaban bertingkat, sehingga mudah dijawab oleh responden. Jawaban alternatif yang disediakan yaitu sangat setuju (SS), setuju (S), tidak setuju (TS), dan sangat tidak setuju (STS). Skor dalam setiap aitem berkisar dari 4 sampai dengan 1 diberikan untuk aitem yang bersifat *favourable*, sedangkan untuk *unfavourable* bergerak dari 1 sampai 4. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin disiplin pegawai dalam bekerja, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti pegawai kurang dapat disiplin dalam bekerja.

Skala *employee engagement* disusun berdasarkan teori Schaufeli & Bakker (2004) yang menjelaskan ada tiga aspek yaitu Vigor (Giat), Dedication (Dedikasi), dan Absorbtion (Penyerapan). Skala *disiplin kerja* disusun berdasarkan teori Prijodarminto (dalam Pribadi & Herlena, 2016) yang menjelaskan ada tiga aspek yaitu Sikap mental yang merupakan sikap taat dan tertib, Pemahaman yang baik mengenal sistem aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar, dan Sikap kelakuan yang secara wajar menunjukkan kesungguhan hati, untuk mentaati segala hal, secara cermat dan tertib. Kemudian, data dokumentasi dan observasi diperoleh peneliti dari observasi langsung di Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara. Peneliti juga mencantumkan jenis kelamin dan bidang kerja kepegawaian pada *form* pengisian skala.

Tabel 3. 2 Kriteria dan Pemberian Skor

Kriteria	Favorable	Unfavorable
Sangat setuju	4	1
Setuju	3	2
Tidak Setuju	2	3
Sangat Tidak Setuju	1	4

Untuk pengujian validitas, sesuai dengan judul penelitian tentang hubungan antara dua predictor. Maka, analisis yang digunakan adalah analisis *Bivariate Person* yang merupakan korelasi product moment person. Koefisien *Bivariate Person Product moment* dapat diketahui dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n \sum X^2) - (\sum X)^2][(n \sum Y^2) - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variable *employee engagement* dengan variable disiplin kerja

\sum_{xy} : Jumlah perkalian antara variable *employee engagement* dengan variable disiplin kerja

$\sum X$: Total skor variable *employee engagement*

$\sum Y$: Total skor variable disiplin kerja

n : Jumlah subjek

Selanjutnya, uji reliabilitas menggunakan program SPSS versi 22.0 didapati reliabilitas instrumen menggunakan rumus *Alpha Cronbach*. Metode Alpa cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berbentuk likert. Rumus reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* adalah :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrument
 k : Banyaknya butir pertanyaan
 $\sum\sigma$: Jumlah varian butir
 σ_1^2 : Varian Total

Tabel 3. 3 Interpretasi Koefisien Reliabilitas menurut Guilford

Koefisien Reliabilitas	Kriteria
> 0.9	Sangat Reliabel
0.7-0.9	Reliabel
0.4-0.69	Cukup Reliabel
0.2-0.39	Kurang Reliabel
< 0.2	Tidak Reliabel

F. Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel *Employee engagement* memiliki hubungan positif dengan variabel Disiplin Kerja. Oleh karena itu pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi Linear sederhana (disiplin kerja dan *employee engagement*) serta One Way Anova (Disiplin kerja terhadap Bidang kerja kepegawaian), dengan bantuan program program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22 for windows.

Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah *Analisis regresi Linear sederhana*. Metode regresi linear sederhana dimaksud untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh satu variabel bebas (*independent*) terhadap satu variabel terikat (*dependent*) serta untuk

melakukan prediksi atau estimasi variabel terikat (*dependent*) berdasarkan variabel bebas (*independent*). Rumus regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

Y : Disiplin Kerja

a : Harga Y bila $X = 0$ (Harga Konstan)

b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.

X : *Employee engagement*

e : *error* atau sisa

Uji korelasi akan menghasilkan koefisien yang bernilai -1 hingga +1. Koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan yang negatif atau positif. Jika nilai nilai sig. $p < 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ke dua variabel. Namun, Jika nilai sig. $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara ke dua variabel. Koefisien yang dihasilkan bernilai dari -1 sampai +1. Apabila korelasi bersifat positif (+), hal ini mengindikasikan bahwa jika salah satu variabel meningkat maka variabel lain juga meningkat. Apabila korelasi bernilai negatif (-) maka ketika salah satu variabel yang lain akan menurun (Santoso dalam Angela, 2018).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

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

A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil dan pembahasan yang telah dibuat, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara *Employee engagement* dengan Disiplin Kerja pada pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0.916$ dengan $P \text{ linierity} = 0.000 < 0,05$. Dari hasil korelasi ini maka dapat dinyatakan dimana semakin tinggi *employee engagement* maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah *employee engagement* maka semakin rendah disiplin kerja pegawai. Berdasarkan hasil ini, maka hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini diterima. Dan terdapat perbedaan walau tidak signifikan antara disiplin kerja ditinjau berdasarkan bidang kerja pegawai dengan nilai F hitung = 1.481 dan F tabel = 3.98 dengan sig. 0.235 dengan kata lain bahwa F hitung < F tabel (1.481 < 3.98).
2. Disiplin kerja dibentuk oleh *employee engagement* yang dimiliki oleh individu. Faktor ini membentuk atau mempengaruhi disiplin kerja sebesar 83.9% atau

sama dengan 84%. Melihat persentase ini, maka dapat dinyatakan bahwa *employee engagement* memiliki pengaruh yang tinggi dan sangat berarti, meskipun masih terdapat banyak lagi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja sebesar 16%. Kemudian hubungan antara *employee engagement* dengan disiplin kerja dinyatakan erat dengan nilai t hitung sebesar 19.128 dibandingkan dengan nilai t tabel sebesar 1.994 ($t_{hit} > t_{tabel}$).

3. Dalam penelitian ini pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara mempunyai *employee engagement* yang tergolong tinggi dimana terlihat dari mean empirik (92.09) > dari nilai hipotetik (70) dan demikian juga halnya dengan disiplin kerja yang tergolong tinggi dengan mean empirik (107.59) > mean hipotetik (82.5).

B. Saran

Sejalan dengan hasil penelitian serta kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Kepada subjek penelitian

Berpedoman pada hasil penelitian diatas yang menyatakan bahwa para pegawai memiliki disiplin kerja yang tergolong tinggi, maka disarankan kepada para pegawai untuk dapat mempertahankan disiplin kerja dengan cara pegawai tetap datang tepat waktu, tetap mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan instansi, dan untuk pegawai yang tergolong rendah, maka disarankan kepada pegawai untuk lebih dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dengan cara tidak membuang-buang waktu dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan kerja yang baik.

Kepada para pegawai agar lebih dapat meningkatkan *employee engagement*, sebab *employee engagement* yang tinggi akan sangat dapat mempengaruhi disiplin kerja yang dapat dilakukan dengan cara menciptakan pikiran positif dan lebih memahami visi dan misi dari instansi sehingga menciptakan rasa keinginan yang dalam pada diri sendiri untuk mencapai tujuan instansi.

2. Kepada Instansi

Penelitian ini juga dapat menjadi masukan kepada pihak instansi agar mempertahankan dan meningkatkan ikatan dan komunikasi dengan para pegawai untuk kesuksesan instansi maupun sebagai suatu proses yang berkelanjutan dari pembelajaran, perbaikan, pengukuran dan tindakan dalam perhatian pengelolaan sumberdaya manusia sebagai salah satu aparatur negara yang dapat dilakukan dengan cara selalu mengadakan pertemuan-pertemuan kelompok antara manajemen dengan pegawai, sehingga dapat terjalinnya komunikasi dua arah antara pegawai dengan instansi, selanjutnya instansi agar dapat menempatkan pegawai sesuai dengan bidang pendidikan masing-masing, dan instansi juga dapat membuat pelatihan dengan tema *corporate culture*, sehingga menumbuhkan rasa cinta pegawai terhadap instansi yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras lagi.

3. Keterbatasan Penelitian dan Kepada Peneliti Selanjutnya

Landasan teori dalam penelitian ini masih belum lengkap dan luas, dan banyak mengacu kepada jurnal dari dalam maupun luar negeri maupun hasil penelitian yang berasal dari dalam negeri.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan maka disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat memperdalam kajian mengenai perilaku *employee engagement*, serta mampu menjelaskan secara teoritis pengaruhnya terhadap disiplin kerja secara lebih baik dan penulis berharap untuk peneliti selanjutnya untuk dapat melakukan observasi secara lebih mendalam kepada subjek penelitian yang akan diteliti. Diharapkan dengan adanya penelitian lanjutan ini dapat diperoleh hasil yang lebih lengkap.

DAFTAR PUSTAKA

- Albrecht, Simon L. (2010). *Handbook of Employee Engagement : Perspectives, Issues, Research and Practice*. USA : Edward Elgar Publishing Limited.
- Amilia L. S. dan Wijayanto. (2007). *Pengaruh Environmental Performance dan Environmental Disclosure Terhadap Economic Performance*. Proceedings The 1st Accounting Conference Depok, 7-9 November.
- Angela, Ivana. (2018). *Hubungan Antara Employee Engagement dan Disiplin Kerja*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta.
- Anita, J. (2014). *Determinants of Employee Engagement and Their Impact on Employee Performance* (Vol. 63) (No. 3). International Journal of Productivity and Performance Management.
- Ansel, M. F., & Wijono, S. (2012). *Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Polisi di Kepolisian Resor (POLRES) Ende* (Vol. 5) (No. 2). Enquiry Jurnal Ilmiah untuk Peningkatan Profesional.
- Arianto, D.A.N. (2013). *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar* (Vol. 9) (No. 2). Jurnal Ekonomi.
- Branham, Leight & Hirschfeld, Mark. (2010). *Re-Engage : What Goes Into Employee Engagement?*. USA : Mc.Graw Hill Companies.
- Bugdol, M. (2018). *A Different Approach To Work Discipline*. Human Resource Management. Palgrave Macmillan: Springer International Publishing.
- Chanania, P. (2012,). *Reaching Out To Employees' Families*. Opportunities, The Hindu.
- Dernovsek D. (2008). *Creating Highly Engaged and Committed Employee Starts at the Top and Ends at the Bottom Line* Credit Union Magazine. Credit Union National Association, Inc.
- Gallup. (2004). *Study Engaged Employees Inspire Company Innovation*. Gallup Management Journal.

<http://gmj.gallup.com/content/24880/Gallup-Study-Engaged-EmployeesInspire-Company.aspx> [online: akses Desember 2018]

- Gibbons, J. (2006). *Employee Engagement: A Review of Current Research and its Implications*. The Conference Board Inc., New York, 1-23. https://c.ymcdn.com/sites/cxpa.siteym.com/resource/resmgr/files/employee_engagement.pdf [online: akses 13 Desember 2018].
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta : Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hellevig, Jon. (2012). *Employee Engagement in Rusia : How To Build A Corporate Culture Of Engagement, Customer Focus and Innovation*. Preview Version. Rusia Advisory Group Oy, Helsinki.
- Idris & Alegbeleve G. (2015). *Discipline and Organization Effectiveness : A Study Of Nigeria Customs Service (Vol. 4) (No. 8)*. Journal Department Of Public Administration and Management. Nnamdi Azikiwe University.
- Iqbal, T., Khan, K & Iqbal, N. (2012). *Job Stress & Employee Engagement* (Vol. 28) (No. 1). European Journal Of Social Science.
- Joushan, S. A., Syamsun, M., & Kartika, L. (2015). *The Influence of Organizational Culture and Employee Engagement to Employee Performance at PLN (Persero), Ltd, Bekasi* (Vol. 12) (No. 4). Management Application Journal.
- Kahn, William A. (1990). *Psychological Conditions Of Personal Engagement And Disengagement At Work* (Vo. 33) (No.4). Academy of Management Journal. Boston University, 692-724.
- Kular Sandeep, et. al. (2008). *Employee Engagement : A literature Review*. Working Paper Series No. 19. Kingston University.
- Mailangkay, Sharon. (2016). *Hubungan antara Kebesryukuran dan Self Compassion dengan Hardiness pada Remaja Korban Perang antar Suku Papua*. Skripsi. Program Studi Psikologi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Jakarta.

- Mangkunegara, A. Prabu. (2001). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PR. Remaja Rosdakarya.
- Markos, Salomon & Sridevi, Sandhya. (2010). *Employee Engagement: The Key to Improving Performance* (Vol. 5) (No. 12). International Journal of Business and Management.
- May, D.R., Gilson, R.L. & Harter, L.M. (2004). *The Psychological Conditions of Meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work*. Journal of Occupational and Organizational Psychology.
- Macey W. H., Schneider B., Barbera K. M., Young S. A. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. New York, NY: Blackwell Press.
- Marciano, Paul L. (2010). *Carrots and Sticks Don't Work Build a Culture of Employee Engagement with the Principles of RESPECT*. Mexico : McGraw Hill.
- Mather, Julian. (2018). *Self Discipline: The Missing Piece of the Employee Engagement Puzzle*. <http://www.julianmather.com/blog/self-discipline-the-missing-piece-of-the-employee-engagement-puzzle> [online : akses Januari 2019].
- Meilany, M. dan Ibrahim M. (2015). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Bagian Operasional PT Indah Logistik Cargo cabang Pekanbaru* (Vo. 2) (No. 2). Jom FISIP.
- Mujiasih, E. (2015). *Hubungan antara persepsi dukungan organisasi (perceived organizational support) dengan keterikatan karyawan* (Vol. 4) (No. 1). Jurnal Psikologi Undip.
- Mukhalipi, Adamson. (2018). *Employee Discipline Enhances Employee Engagement: An Affective Shift Model Perspective - A Literature Review* (Vol. 4) (No. 1). Texila International Journal of Management.
- Nerstad, C. G. L., Roberts, G., Richardsen, A. M. (2013). *Achieving success at work: The development and validation of the motivational climate at work questionnaire (MCWQ)* (Vo.43). Journal of Applied Social Psychology.
- Paluta, S., & Suprpto, W. (2018). *Pengaruh Kompetensi Dan Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Cahaya Citra Alumindo* (Vol. 6) (No. 1). Jurnal. Program Manajemen Bisnis. Universitas Krisren Petra.

- Perrin, Tower. (2003). *Working Today : Understanding What Drives Employee Engagement* (The 2003 Towers Perrin Talent Report). http://www.keepem.com/doc_files/Towers_Perrin_Talent_2003%28TheFinal%29.pdf
- Pribadi, M. L & Herlena, B. (2016). *Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) TBK Cilegon (Vol. 3) (No. 2)*. Jurnal. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga.
- Prijodarminto, Soegeng. (1993). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Pramita.
- Ram, P. and Prabhakar, V. (2011) *The Role of Employee Engagement in Work-Related Outcomes* (Vol. 1). Interdisciplinary Journal of Research in Business.
- Rich B., LePine J. A., Crawford E. R. (2010). *Job engagement: antecedents and effects on job performance*. Acad. Manag.
- Rivai, dkk. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Depok. PT Rajagrafindo Persada.
- Robinson D., Perryman S., and Hayday S. (2004). *The Drivers of Employee Engagement Report 408*. Institute for Employment Studies. UK
- Ronal, Susi Hendriani dan Restu, 2014. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Babussalam Baru Bagian Pemasaran* (Vol. 1) (No. 2). Jurnal Jom Fekon.
- Saks, Alan. M. (2006). *Antecedents and consequences of employee engagement*. Journal of Managerial Psychology.
- Saks, Alan. M., Cooper-Thomas, H. & Xu, J. (2018). *The Differential Value of Resources in Predicting Employee Engagement* (Vol. 33) (No. 4). Journal of Managerial Psychology.
- Salanova, M & Schaufeli, W. B. (2008). *A Cross-National Study Of Work Engagement As A Mediator Between Job Resource Amd Proactive Behaviour* (Vol. 19) (No. 1). The International Journal Of Human Resource Management.
- Salanova, M., Agut. S & Peiro, J. M. (2005). *Linking Organizational Resources And Work Engagement To Employee Performance And Customer Loyalty : The Mediation Of Service Climate* (Vol. 90) (No. 6). Journal of Applied Psychology.

- Sastrohadiwiryo, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Edisi 2). Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2004). *Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A multi-sampel study* (Vol. 25). Journal of Organizational Behavior.
- Schaufeli, W.B. & Bakker, A.B. (2010). *Defining and Measuring Work Engagement: Bringing Clarity to the Concept*. A handbook of essential theory and research. New York, NY, US: Psychology Press.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What is Engagement?*, dalam Truss, C., Alfes, K., Shantz, D. A & Soane, E. (Eds.). *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge.
- Siagian, Sondang P. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan Belas. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Singh, C & Mason, A. (2016). *Using Categorization of Problems as an Instructional Tool to Help Introductory Students Learn Physics* (Vol. 51) (No. 2). Physics Education.
- Siswono, Debby. (2016). *Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Di Rodex Travel Surabaya* (Vol. 4) (No. 2). Jurnal. Universitas Kristen Petra.
- Suryaningrum, A. Geovani & Silvianita, A. (2018). *Analisis Faktor-Faktor Employee Engagement Tenaga Keperawatan dan Penunjang Medik di Rumah Sakit Muhammadiyah Bandung* (Vol. 20) (No. 1). Jurnal. Universitas Telkom.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sutriyanto, Dienda Novalina. (2012). *Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Karyawan*. Naskah Publikasi. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Musia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. (2011). *Perilaku Organisasi : Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : Rajawali Pers.

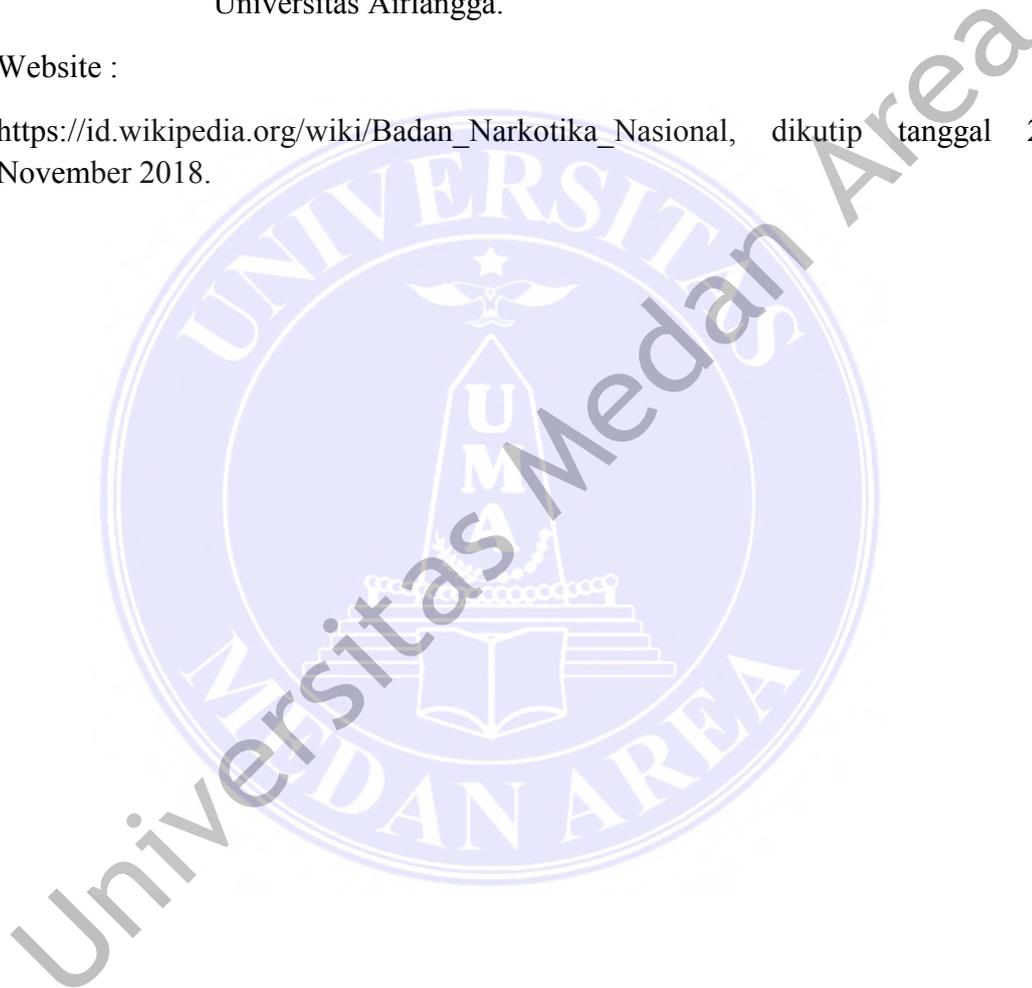
Weinberg, Dr. Ashley. (2017). *Psychology At Work : Improving Wellbeing And Productivity In The Workplace*. British Psychology Society.

Wijayanto, Vincentius Roni. (2007). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Karyawan*. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Sanata Darma. Yogyakarta.

Yulianti, Praptini. (2016). *Procedural Justice, Organizational Trust, Organizational Identification dan Pengaruhnya Pada Employee Engagement (No.3)*. Jurnal Manajemen Teori dan Terapi. Universitas Airlangga.

Website :

https://id.wikipedia.org/wiki/Badan_Narkotika_Nasional, dikutip tanggal 20 November 2018.





LAMPIRAN

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 SKALA DISIPLIN KERJA

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

IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial) : _____ (L/P)

Usia : _____

Masa Kerja : _____

Divisi/Bidang : _____

----- Petunjuk Pengisian Skala -----

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda silang (X)** pada pilihan jawaban berikut :

SS = Apabila anda “**SANGAT SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

S = Apabila anda “**SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

TS = Apabila anda “**TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

STS = Apabila anda “**SANGAT TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

CONTOH :

No	Penyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan totalitas tinggi	X			

☺ Selamat Mengerjakan ☺

SKALA DISIPLIN KERJA

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berusaha menciptakan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja.				
2	Saya pernah datang terlambat ke kantor.				
3	Saya berupaya menyesuaikan diri dengan peraturan instansi.				
4	Saya menunda-nunda mengerjakan tugas.				
5	Saya tidak mau mengakui kesalahan yang telah saya perbuat.				
6	Saya tidak berada di ruangan kantor pada waktu jam kerja.				
7	Saya datang sesuai dengan waktu yang di tentukan instansi.				
8	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu.				
9	Saat melakukan kesalahan, saya siap menanggung akibatnya.				
10	Saya bekerja sesuka hati tanpa memperhatikan prosedur yang ditetapkan oleh instansi.				
11	Saya sulit memunculkan ide-ide baru untuk meningkatkan hasil kerja.				
12	Saya menggunakan jam kerja dengan baik.				
13	Saya bersungguh-sungguh dalam mengerjakan tugas yang telah diberikan.				
14	Saya sulit menyesuaikan diri dengan peraturan instansi.				
15	Saya berusaha mengerjakan tugas sesuai aturan instansi.				
16	Saya menggunakan waktu istirahat secara tidak tepat.				
17	Peraturan di instansi belum sesuai dengan apa yang saya harapkan.				
18	Saya menggunakan waktu istirahat sesuai aturan instansi.				

19	Menurut saya, aturan di instansi sudah sesuai dengan pelaksanaan kerja.				
20	Saat bertindak saya tidak memikirkan sebab dan akibatnya.				
21	Saya tidak mampu menyelesaikan masalah dalam pekerjaan saya.				
22	Saya meremehkan hasil pekerjaan tanpa mengevaluasi kembali.				
23	Saya tidak pernah melanggar SOP (standart operasional prosedur) kerja instansi.				
24	Sulit bagi saya untuk menyelesaikan tugas sesuai aturan instansi.				
25	Saya memikirkan sebab dan akibatnya saat bertindak.				
26	Saya menggunakan waktu kerja untuk hal-hal yang bermanfaat.				
27	Saya berusaha menahan diri dari perkataan –perkataan tajam di lingkungan kerja.				
28	Saya sulit menentukan prioritas aktivitas kerja di kantor.				
29	Saya memahami dengan baik tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan.				
30	Saya tidak bisa menahan diri dari ejekan orang.				
31	Saya merasa tidak cocok dengan peraturan yang berlaku di instansi ini.				
32	Saya membiarkan pekerjaan menumpuk.				
33	Saya tidak menyerah saat menghadapi masalah dalam mengerjakan pekerjaan.				
34	Saya tidak pernah ditegur karena tidak mengerjakan tugas dengan baik.				



LAMPIRAN B
SKALA EMPLOYEE
ENGAGEMENT

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

IDENTITAS DIRI

Nama (Boleh Inisial) : _____ (L/P)

Usia : _____

Masa Kerja : _____

Divisi/Bidang : _____

----- Petunjuk Pengisian Skala -----

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri anda dengan memberikan **tanda silang (X)** pada pilihan jawaban berikut :

SS = Apabila anda “**SANGAT SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

S = Apabila anda “**SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

TS = Apabila anda “**TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

STS = Apabila anda “**SANGAT TIDAK SETUJU**” dengan pernyataan tersebut.

CONTOH :

No	Penyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya bekerja dengan totalitas tinggi	X			

☺ Selamat Mengerjakan ☺

SKALA EMPLOYEE ENGAGEMENT

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya sulit untuk berkonsentrasi pada pekerjaan.				
2	Saat bekerja, saya tidak sabar menunggu waktu pulang kerja.				
3	Semua pekerjaan yang saya lakukan bermakna bagi diri saya.				
4	Pekerjaan saya memberikan inspirasi bagi saya.				
5	Saat bekerja, saya lupa dengan segala sesuatu di sekitar saya.				
6	Saya mudah merasa lelah ketika bekerja.				
7	Saya mengerjakan pekerjaan hanya semampu saya saja.				
8	Saya bekerja hanya sebatas mencari gaji.				
9	Saya merasa terbebani dengan pekerjaan ini.				
10	Ketika saya bekerja, saya sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan saya.				
11	Saya dapat bekerja dalam waktu yang lama.				
12	Ketika menghadapi kesulitan dalam bekerja, saya menyerahkannya kepada orang lain.				
13	Saya hanya membiarkan masalah berlalu dengan sendirinya.				
14	Saya bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.				
15	Setiap ada hal baru dalam pekerjaan, membuat saya tertantang untuk menyelesaikannya.				
16	Saya bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan pimpinan.				
17	Saya tidak tertarik dengan hal-hal baru yang terjadi dalam pekerjaan saya.				
18	Saya menghindar ketika diberikan tugas dari pimpinan.				
19	Waktu berjalan dengan lambat ketika bekerja.				

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

20	Saya merasa terhanyut dalam pekerjaan saat bekerja hingga lupa waktu.				
21	Menurut saya, waktu berlalu begitu cepat ketika bekerja.				
22	Saya tidak suka waktu saya hanya dihabiskan untuk menyelesaikan tugas.				
23	Tidak perlu kemampuan yang khusus untuk melakukan pekerjaan saya.				
24	Saya mencoba berbagai alternatif ketika menghadapi kesulitan saat bekerja.				
25	Saya memberikan seluruh tenaga untuk menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaan saya.				
26	Saya bangga melakukan pekerjaan ini karena memiliki keterampilan khusus.				
27	Saya merasa bangga atas tanggung jawab pekerjaan yang diberikan.				
28	Ada perasaan malu bekerja di instansi ini.				
29	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan saya di tempat kerja.				
30	Saya senang dengan pekerjaan yang harus diselesaikan di tempat kerja.				



LAMPIRAN C
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

SKALA DISIPLIN KERJA

Subjek	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34		
1	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	4	1	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	102	
3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	2	117		
4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	85	
5	4	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	107	
6	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	127	
7	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	103	
8	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	4	3	3	2	3	4	3	3	111	
9	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
10	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	100	
11	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	3	4	3	2	4	2	93	
12	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	3	4	1	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	117	
13	3	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	118	
14	3	2	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104	
15	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	103	
16	4	2	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	125	
17	3	2	4	3	3	2	3	4	3	2	3	4	4	3	4	3	2	3	2	3	3	2	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	2	100
18	4	2	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	116	
19	4	2	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	118	
20	4	2	3	4	4	4	3	4	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	1	4	1	3	4	4	4	4	4	4	115	
21	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	134	
22	4	2	3	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	103	
23	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	84
24	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96	
25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	3	4	4	1	3	4	4	4	4	4	106	
26	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	3	3	2	1	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	92	
27	3	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	108	
28	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	3	1	79		
29	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
30	3	2	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	121	
31	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	1	4	3	2	3	2	4	3	4	3	3	2	4	3	4	4	3	2	111	
32	4	1	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	123	
33	2	2	4	4	4	4	3	3	3	1	4	4	1	4	4	2	3	1	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	106	
34	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	100	
35	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	104	
36	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	130	
37	4	2	4	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	1	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	2	3	2	109	
38	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	1	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	2	3	2	2	3	2	81	
39	4	1	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	129	
40	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	94	
41	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	2	4	4	107		
42	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	96	
43	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	105		
44	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	86	
45	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	2	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	120		
46	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	4	2	107	
47	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3	3	1	3	4	4	3	4	3	2	4	4	3	4	4	4	112		
48	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	103	
49	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	2	105	
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	4	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	99	
51	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	110		
52	4	2	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	102		
53	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	1	4	4	4	118		
54	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	2	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	2	3	4	2	102	
55																																				

**DISTRIBUSI PERBEDAAN DISIPLIN KERJA DITINJAU DARI
BIDANG KERJA**

SUBJEK	BIDANG KERJA	DISIPLIN KERJA
1	1	104
2	2	102
3	2	117
4	3	85
5	3	107
6	2	127
7	3	103
8	1	111
9	1	130
10	2	100
11	2	93
12	2	117
13	3	118
14	2	104
15	2	103
16	2	125
17	3	100
18	1	116
19	2	118
20	2	115
21	2	134
22	2	103
23	3	84
24	3	96
25	1	106
26	1	92
27	2	108
28	2	79
29	2	103
30	2	121
31	3	111
32	3	123
33	3	106
34	1	100
35	1	104
36	2	130
37	2	109
38	2	81
39	2	129
40	2	94
41	2	107
42	3	96
43	3	105
44	3	86
45	1	120
46	1	107
47	1	112
48	2	103
49	3	105
50	3	99
51	3	110
52	3	102
53	1	118
54	2	102
55	2	107
56	2	111
57	2	106
58	2	118
59	3	113
60	3	112
61	1	115
62	1	103
63	2	98
64	2	107
65	3	129
66	3	105
67	3	81
68	3	116
69	1	116
70	2	109
71	2	106
72	3	106

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 D 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

SKALA A.

DISIPLIN KERJA

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.929	34

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	3.32	.577	72
A2	2.29	.813	72
A3	3.46	.529	72
A4	3.21	.529	72
A5	3.28	.587	72
A6	3.21	.711	72
A7	3.31	.547	72
A8	3.18	.565	72
A9	3.21	.627	72
A10	3.38	.615	72
A11	2.99	.741	72
A12	3.26	.556	72
A13	3.49	.556	72
A14	3.15	.763	72
A15	3.36	.539	72
A16	3.07	.635	72
A17	2.65	.842	72
A18	3.15	.573	72

A19	2.89	.742	72
A20	3.11	.797	72
A21	3.25	.707	72
A22	3.31	.664	72
A23	3.00	.769	72
A24	3.24	.639	72
A25	3.28	.773	72
A26	3.33	.531	72
A27	3.22	.697	72
A28	3.14	.612	72
A29	3.38	.701	72
A30	3.22	.736	72
A31	3.19	.642	72
A32	3.29	.740	72
A33	3.31	.597	72
A34	2.49	.769	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	104.28	144.851	.620	.926
A2	105.31	147.370	.292	.930
A3	104.14	146.656	.535	.927
A4	104.39	146.861	.519	.927
A5	104.32	144.361	.645	.926
A6	104.39	143.114	.598	.926
A7	104.29	147.843	.424	.928
A8	104.42	147.063	.468	.928
A9	104.39	145.142	.547	.927
A10	104.22	144.823	.580	.927
A11	104.61	146.551	.373	.929
A12	104.33	145.577	.589	.927
A13	104.11	146.833	.493	.928
A14	104.44	143.518	.530	.927
A15	104.24	146.662	.524	.927
A16	104.53	145.098	.542	.927
A17	104.94	142.673	.518	.927
A18	104.44	147.462	.431	.928
A19	104.71	143.026	.575	.926
A20	104.49	146.563	.342	.930

A21	104.35	145.244	.472	.928
A22	104.29	142.717	.671	.925
A23	104.60	143.906	.504	.927
A24	104.36	142.797	.693	.925
A25	104.32	143.798	.507	.927
A26	104.26	145.831	.599	.927
A27	104.38	147.167	.363	.929
A28	104.46	144.956	.574	.927
A29	104.22	144.626	.515	.927
A30	104.38	144.660	.485	.928
A31	104.40	143.343	.653	.926
A32	104.31	142.919	.584	.926
A33	104.29	146.576	.475	.928
A34	105.11	145.875	.394	.929

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
107.60	153.793	12.401	34

SKALA B.
EMPLOYEE ENGAGEMENT

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	72	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	72	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.900	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
B1	3.25	.645	72
B2	2.90	.754	72
B3	3.31	.620	72
B4	3.31	.597	72
B5	2.32	.802	72
B6	2.81	.705	72
B7	2.83	.839	72
B8	3.18	.738	72
B9	3.32	.668	72
B10	2.32	.709	72
B11	2.60	.867	72
B12	3.25	.765	72
B13	3.14	.678	72
B14	3.42	.575	72
B15	3.32	.577	72
B16	3.29	.638	72
B17	3.13	.711	72
B18	3.24	.702	72

B19	2.88	.871	72
B20	2.60	.744	72
B21	2.68	.917	72
B22	2.90	.735	72
B23	2.99	.722	72
B24	3.24	.593	72
B25	3.17	.531	72
B26	3.19	.547	72
B27	3.36	.539	72
B28	3.58	.575	72
B29	3.24	.593	72
B30	3.36	.564	72

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	88.85	101.512	.672	.893
B2	89.19	104.638	.353	.899
B3	88.79	103.181	.563	.895
B4	88.79	104.055	.513	.896
B5	89.78	104.260	.351	.899
B6	89.29	103.702	.449	.897
B7	89.26	100.789	.544	.895
B8	88.92	101.486	.580	.895
B9	88.78	102.541	.567	.895
B10	89.78	104.570	.385	.898
B11	89.50	103.380	.370	.899
B12	88.85	104.948	.327	.900
B13	88.96	105.759	.318	.900
B14	88.68	103.037	.624	.895
B15	88.78	103.499	.581	.895
B16	88.81	101.426	.687	.893
B17	88.97	104.760	.370	.899
B18	88.86	101.642	.602	.894
B19	89.22	100.541	.535	.896
B20	89.50	105.099	.328	.900
B21	89.42	105.373	.236	.903
B22	89.19	105.145	.330	.900
B23	89.11	103.959	.419	.898

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

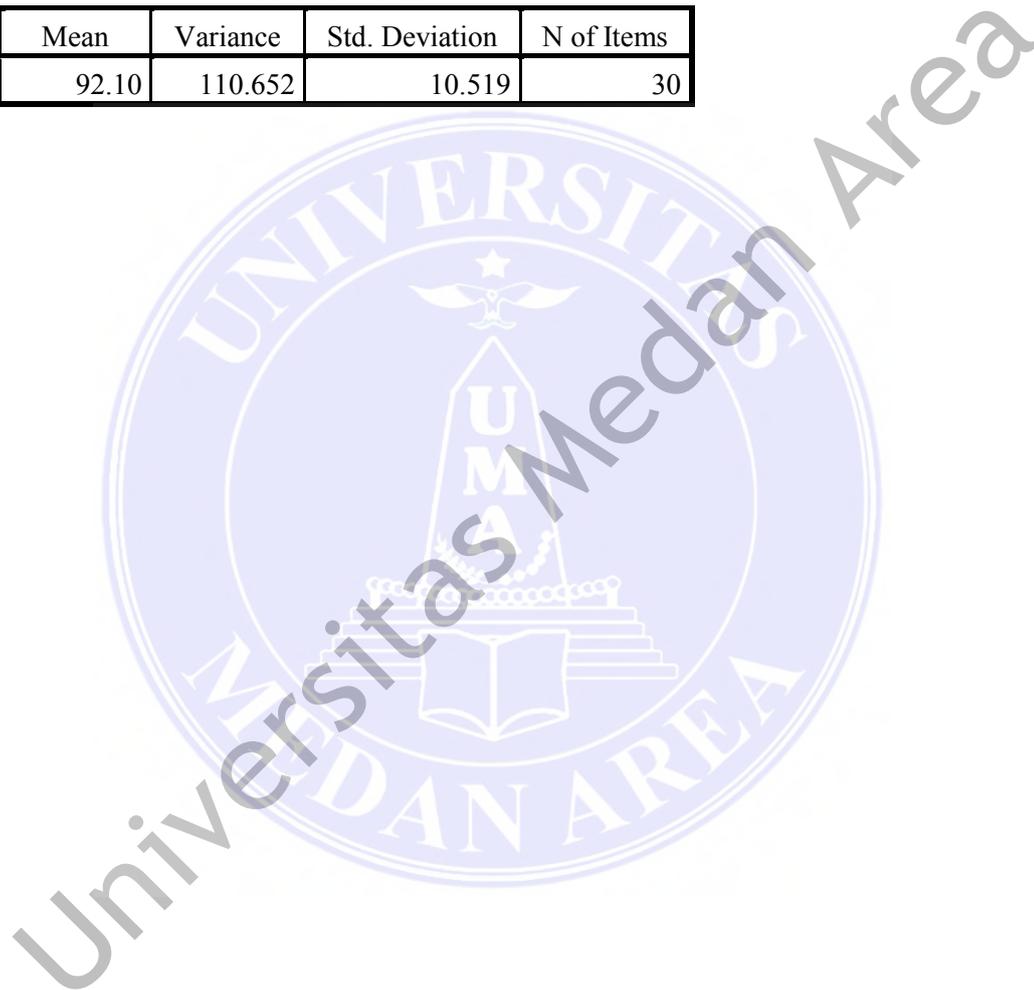
Document Accepted 10/21/19

Access from repository.uma.ac.id

B24	88.86	103.389	.573	.895
B25	88.93	105.389	.457	.897
B26	88.90	103.807	.587	.895
B27	88.74	104.394	.542	.896
B28	88.51	106.986	.280	.900
B29	88.86	104.065	.515	.896
B30	88.74	105.296	.435	.898

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
92.10	110.652	10.519	30





LAMPIRAN E
UJI ASUMSI

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

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
EMPLOYEE ENGAGEMENT	72	92.0972	10.51914	68.00	117.00
DISIPLIN KERJA	72	107.5972	12.40134	79.00	134.00

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		EMPLOYEE ENGAGEMENT	DISIPLIN KERJA
N		72	72
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	92.0972	107.5972
	Std. Deviation	10.51914	12.40134
	Absolute	.051	.090
Most Extreme Differences	Positive	.051	.089
	Negative	-.044	-.090
Kolmogorov-Smirnov Z		.435	.762
Asymp. Sig. (2-tailed)		.992	.608

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
DISIPLIN KERJA *	72	100.0%	0	0.0%	72	100.0%
EMPLOYEE ENGAGEMENT						

Report

DISIPLIN KERJA

EMPLOYEE ENGAGEMENT	Mean	N	Std. Deviation
68.00	79.0000	1	.
71.00	81.0000	1	.
72.00	82.3333	3	1.52753
78.00	91.0000	2	7.07107
79.00	92.0000	1	.
81.00	102.0000	1	.
82.00	103.0000	2	1.41421
83.00	99.6667	3	4.72582
84.00	97.3333	3	7.57188
85.00	105.0000	2	2.82843
86.00	99.6667	3	1.15470
87.00	103.0000	2	.00000
88.00	103.3333	3	3.51188
89.00	105.3333	3	1.15470
90.00	107.5000	4	4.12311
92.00	105.3333	3	2.88675
93.00	100.0000	1	.
94.00	107.7500	4	4.19325
95.00	113.5000	2	6.36396
96.00	111.0000	3	1.00000
97.00	112.5000	2	6.36396
98.00	113.5000	4	7.59386
99.00	124.5000	2	4.94975
100.00	114.0000	3	4.35890
101.00	113.5000	2	9.19239
102.00	118.0000	1	.
103.00	123.0000	1	.
104.00	120.0000	1	.
105.00	121.3333	3	10.11599
107.00	127.0000	2	2.82843
110.00	118.0000	1	.
112.00	131.0000	1	.
116.00	134.0000	1	.
117.00	130.0000	1	.
Total	107.5972	72	12.40134

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
DISIPLIN KERJA EMPLOYEE ENGAGEMENT	*	(Combined)	9929.236	33	300.886	11.548	.000	
		Between Groups	Linearity	9165.759	1	9165.759	351.787	.000
			Deviation from Linearity	763.477	32	23.859	.916	.598
			Within Groups	990.083	38	26.055		
		Total	10919.319	71				

Measures of Association

			R	R Squared	Eta	Eta Squared
DISIPLIN KERJA EMPLOYEE ENGAGEMENT	*		.916	.839	.954	.909



LAMPIRAN F
UJI HIPOTESIS

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

Analisis Regresi Sederhana

Regression

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
DISIPLIN KERJA	107.5972	12.40134	72
EMPLOYEE ENGAGEMENT	92.0972	10.51914	72

Correlations

		DISIPLIN KERJA	EMPLOYEE ENGAGEME NT
Pearson Correlation	DISIPLIN KERJA	1.000	.916
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.916	1.000
	DISIPLIN KERJA	.	.000
Sig. (1-tailed)	EMPLOYEE ENGAGEMENT	.000	.
	DISIPLIN KERJA	72	72
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	72	72

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	EMPLOYEE ENGAGEMENT T ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.916 ^a	.839	.837	5.00508	.839	365.886	1	70	.000	2.040

a. Predictors: (Constant), EMPLOYEE ENGAGEMENT

b. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9165.759	1	9165.759	365.886	.000 ^b
	Residual	1753.560	70	25.051		
	Total	10919.319	71			

a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

b. Predictors: (Constant), EMPLOYEE ENGAGEMENT

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.121	5.234		1.552	.125
	EMPLOYEE ENGAGEMENT	1.080	.056	.916	19.128	.000

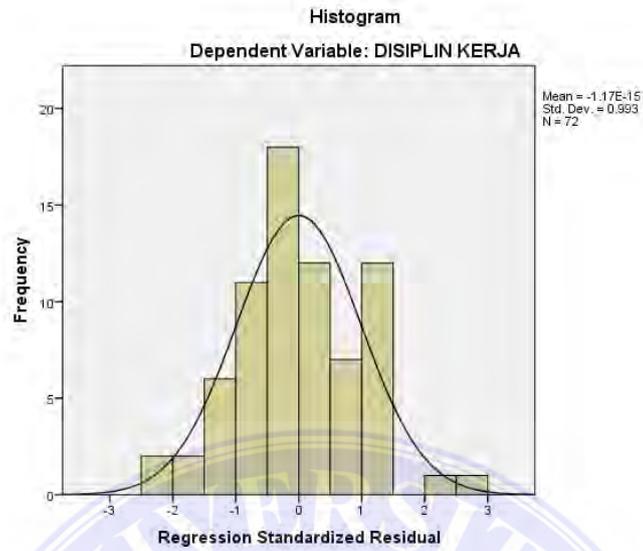
a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Residuals Statistics^a

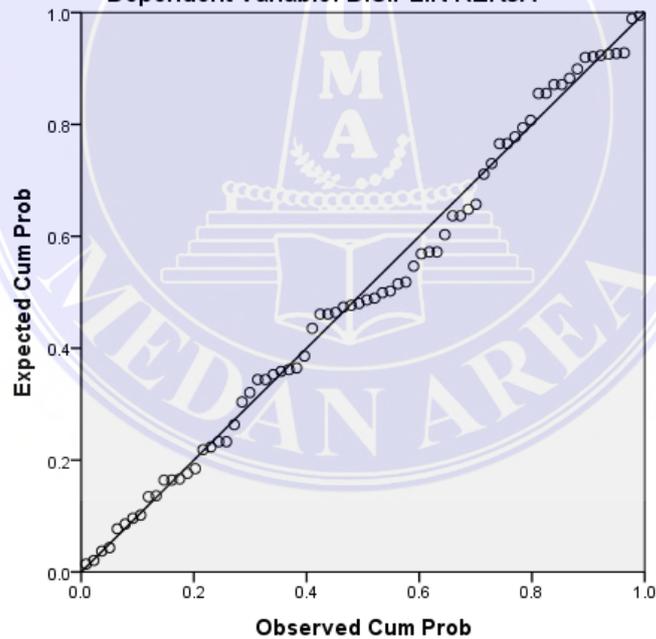
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	81.5692	134.4954	107.5972	11.36201	72
Residual	-10.97297	12.94690	.00000	4.96971	72
Std. Predicted Value	-2.291	2.367	.000	1.000	72
Std. Residual	-2.192	2.587	.000	.993	72

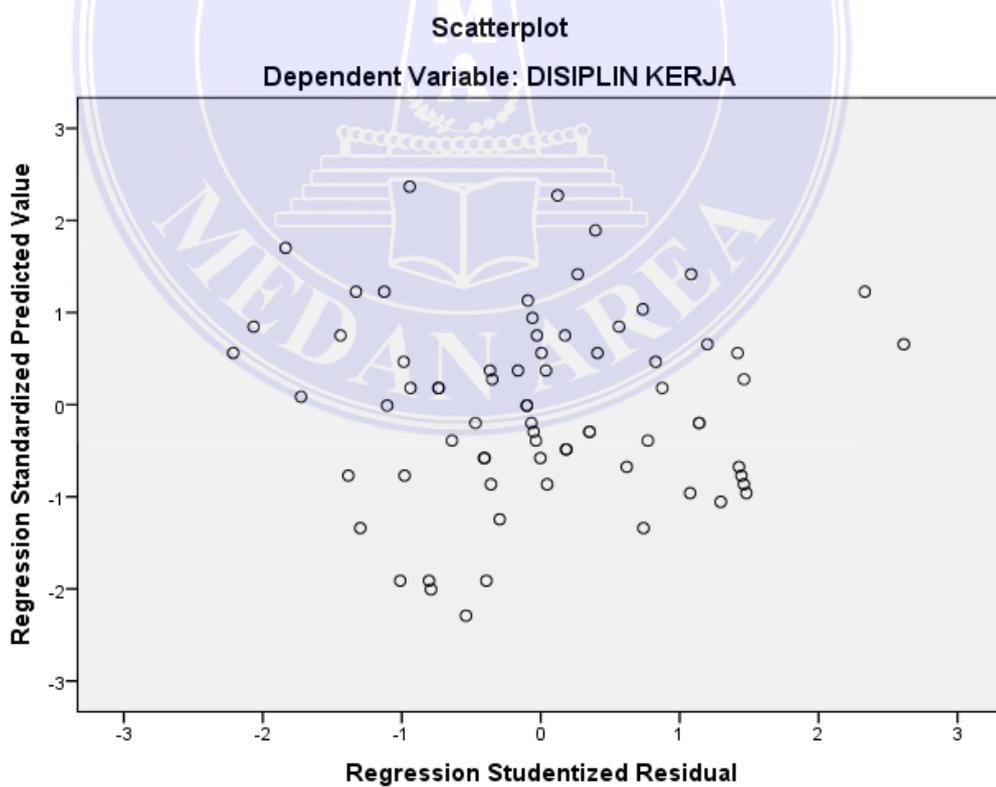
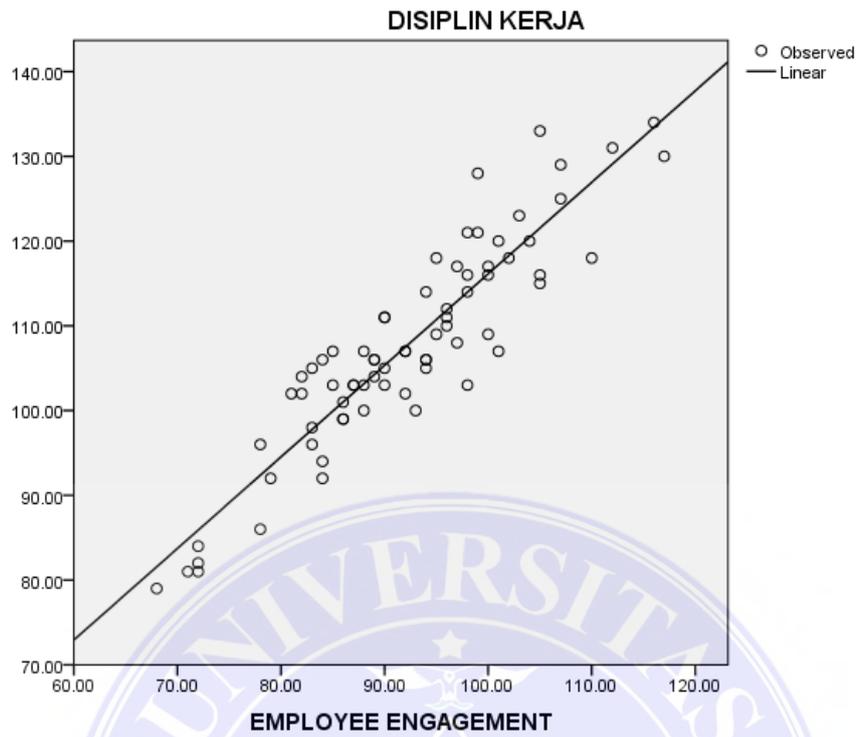
a. Dependent Variable: DISIPLIN KERJA

Charts



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: DISIPLIN KERJA





UJI PERBEDAAN

Oneway

Descriptives

DISIPLIN KERJA

	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error	95% Confidence Interval for Mean		Minimum	Maximum
					Lower Bound	Upper Bound		
Bidang Umum	15	110.4000	10.11223	2.61097	104.8000	116.0000	92.00	133.00
Rehabilitasi	33	108.8182	12.98185	2.25985	104.2150	113.4213	79.00	134.00
Pencegahan dan Pemberdayaan Masyarakat	24	104.1667	12.58939	2.56980	98.8506	109.4827	81.00	131.00
Total	72	107.5972	12.40134	1.46151	104.6831	110.5114	79.00	134.00

Test of Homogeneity of Variances

DISIPLIN KERJA

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
.322	2	69	.725

ANOVA

DISIPLIN KERJA

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	449.477	2	224.739	1.481	.235
Within Groups	10469.842	69	151.737		
Total	10919.319	71			



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

Nomor : 1449/FPSI/01.10/VI/2019
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data

Medan, 17 Juni 2019

Yth, Kabag Umum Badan Narkotika Nasional
Provinsi Sumatera Utara
Di
Tempat

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

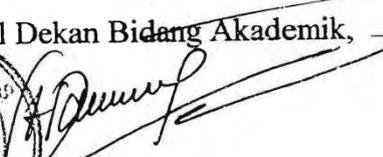
Nama : Fennisa Arfah
NPM : 15 8600357
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara Jln. William Iskandar Pasar V Barat I No. 1 A Medan Estate** guna penyusunan skripsi yang berjudul "*Hubungan Antara Employee Engagement dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNP-SU)*".

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 diperiukan dan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Instansi** yang Bapak/Ibu pimpin.

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

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Haidir Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si

Tembusan

UNIVERSITAS MEDAN AREA
Mahasiswa Ybs
- Arsip

© 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



PROVINSI
SUMATERA UTARA

BADAN NARKOTIKA NASIONAL REPUBLIK INDONESIA
PROVINSI SUMATERA UTARA

Jl. Willem Iskandar Pasar V Barat I No. 1-A – Medan Estate

Telp/Fax : (061) 80032820

Email : bnnp_sumut@bnn.go.id Website : sumut.bnn.go.id

SURAT KETERANGAN

Nomor : Sket/2214 /KB/Tu.00/VII/2019/BNNP-SU

Yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Roy Fadly Hasibuan, S.Sos
Pangkat / Golongan : Penata / III-c
NIP : 19761210 201101 1 005
Jabatan : Kasubbag Administrasi BNN Provinsi Sumatera Utara

Dengan ini menerangkan bahwa :

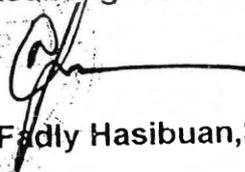
Nama : Fennisa Arfah
NPM : 158600357
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Benar telah selesai melaksanakan Pengambilan Data di BNN provinsi Sumatera Utara pada tanggal 26 Juni 2019 s/d 13 Juli 2019 , selama pelaksanaan kegiatan tersebut yang bersangkutan telah mengikuti tata tertib dan ketentuan yang berlaku di BNN Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 15 Juli 2019

a.n. Kabag Umum BNNP Sumatera Utara
u.b.kasubbag Administrasi


Roy Fadly Hasibuan, S.Sos

Tembusan :
Kepala BNN Provinsi Sumatera Utara.

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