

**LAPORAN PENELITIAN
HUBUNGAN ANTARA KONSEP MORAL DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PENDAPATAN DAERAH
KOTA MEDAN**



Oleh:

Ketua : Suryani Hardjo, Psi.

Anggota : Sui Herlini Lubis (978600003)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 2**

**LAPORAN PENELITIAN
HUBUNGAN ANTARA KONSEP MORAL DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PENDAPATAN DAERAH
KOTA MEDAN**



Oleh:

Ketua : Suryani Hardjo, Psi.

Anggota : Sri Herlini Lubis (978600003)

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
M E D A N
2 0 0 2**

USULAN PENELITIAN

1. a. Judul Penelitian : Hubungan Antara Konsep Moral Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan.
- b. Bidang Ilmu : Psikologi
2. Ketua Peneliti
 - a. Nama : Suryani Hardjo, S.Psi
 - b. Pangkat / Golongan : Penata-Muda / IIIb
 - c. Jenis Kelamin : Perempuan
 - d. Jabatan Fungsional : Asisten Ahli Madya
 - e. Jabatan Struktural : Kabag. Psikologi Industri & Organisasi
 - f. Fakultas : Psikologi
 - g. Perguruan Tinggi : Lembaga Penelitian UMA
3. Susunan Tim Peneliti
 - a. Anggota Peneliti : Sri Herlini Lubis
 - b. Tenaga Lapangan : - Sherli
- Tri
4. Lokasi Penelitian : Medan
5. Lama Penelitian : 4 (empat) bulan
6. Biaya Penelitian : Rp. 600.000,-

Mengetahui :
Lembaga Penelitian
Ketua



Medan, Januari 2002
Ketua
Peneliti

A handwritten signature in blue ink, which appears to be 'Suryani Hardjo', written over a horizontal line.

Suryani Hardjo, S.Psi

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan usulan penelitian ini.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk melengkapi berkas dalam proses kenaikan golongan.

Adapun judul penelitian ini adalah “Hubungan antara Konsep Moral dengan Disiplin Kerja pada Pegawai di Dispenda TK II Medan”

Menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki banyak kekurangan, maka sebagai upaya menyempurnakannya adalah dengan mengharapkan kritik serta saran-saran dari para pembaca sekalian.

Akhir kata penulis mengucapkan terima kasih kepada kepada semua pihak yang telah berkenan membantu penulis dalam pelaksanaan penelitian ini.

Medan, Januari 2002
Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	ii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Permasalahan	1
B. Tujuan Penelitian	6
C. Manfaat Penelitian	7
BAB II. LANDASAN TEORI	
A. Disiplin Kerja	8
1. Pengertian Disiplin Kerja	8
2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	10
3. Aspek-aspek Disiplin Kerja	12
4. Fungsi Disiplin Kerja	15
5. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	16
B. Konsep Moral	24
1. Pengertian Konsep Moral	24
2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konsep Moral	25
3. Aspek-aspek Konsep Moral	28
C. Hubungan antara Konsep Moral dengan Disiplin Kerja	31

	D. Hipotesis.....	33
BAB	III. METODE PENELITIAN	
	A. Identifikasi Variabel Penelitian	34
	B. Definisi Operasional Variabel Penelitian	34
	C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel	35
	D. Metode Pengumpulan Data	36
	E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	38
	F. Metode Analisis Data	41
BAB	IV. PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN, DAN PEMBAHASAN	
	A. Orientasi Kacah dan Persiapan Penelitian	43
	1. Orientasi Kacah	43
	2. Persiapan Penelitian	44
	3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian	46
	B. Pelaksanaan Penelitian	49
	C. Analisis Data dan Hasil Penelitian	50
	D. Pembahasan	55
BAB	V. PENUTUP	
	A. Kesimpulan	59
	B. Saran	59

DAFTAR PUSTAKA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Membahas dan membicarakan mengenai disiplin merupakan satu aspek yang penting dan patut mendapat perhatian dalam suatu instansi, perusahaan atau lingkungan kerja. Karena disiplin kerja tinggi yang ditunjukkan oleh karyawan atau pegawai dalam suatu instansi merupakan ujung tombak bagi instansi tersebut untuk mencapai keberhasilan.

Disiplin seperti yang dinyatakan oleh Tambunan (1982) merupakan kemauan, kesanggupan dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada. Jadi dengan dimilikinya sikap disiplin dalam bekerja, maka pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pekerja dapat selesai tepat pada waktunya.

Kemudian Bemabib (dalam Siringo-ringo, 1979) memaparkan bahwa disiplin merupakan pemahaman nilai-nilai secara internal yang memberikan kemampuan seseorang untuk bersikap terampil dan tepat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya yang bersifat susila. Dengan pernyataan tersebut, maka dapat dinyatakan bahwa disiplin akan mendorong seseorang untuk bersikap terampil dalam bekerja sehingga kewajibannya dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Sehubungan dengan situasi dalam lingkungan atau dunia kerja maka individu sebagai pekerja harus memiliki disiplin kerja yang tinggi, agar dapat bekerja secara optimal dan memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Disiplin kerja ini bermanfaat untuk mencapai suatu target yang telah ditetapkan pihak manajemen perusahaan ataupun pimpinan suatu instansi.

Sementara itu, disiplin kerja menurut As'ad (1987) merupakan sesuatu hal yang bersifat individual. Hal ini diartikan bahwa setiap individu memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami individu maupun lingkungan dimana individu itu berada. Perbedaan ini pula sejalan dengan prestasi kerja yang dicapai. Artinya, jika taraf disiplin seseorang tinggi, maka prestasi kerjanya akan tinggi, dan akan berbeda bila dibandingkan dengan individu yang disiplin kerjanya rendah.

Wexley dan Yukl (1992) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu perasaan senang seseorang terhadap pekerjaan. Sementara itu, menurut Tiffin (dalam Wexley dan Yukl, 1992) menyebutkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerjasama antara pimpinan dengan karyawan.

Dalam teori motivasi yang dikemukakan Maslow (dalam Goble, 1993) menempatkan masalah disiplin kerja sebagai bagian dari aktualisasi diri pada peringkat dan prioritas tertinggi. Sebab masalah ini berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Hadi (dalam Anoraga, 1998) menyebutkan bahwa disiplin kerja sebagai *security feeling* dan mempunyai segi-segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi sosial (kesempatan untuk maju, mendapat penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan, dan antara karyawan dengan atasannya).

Disiplin kerja pegawai negeri di instansi pemerintah berdasarkan pengamatan sehari-hari atau secara empirik diperkirakan ditemui sebagian tergolong rendah. Keadaan ini sejalan dengan pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) RI, bahwa terdapat 60% dari 5 juta Pegawai Negeri Sipil tidak produktif dan profesionalis rendah, dikantor mereka hanya membaca koran bahkan ada kasus PNS yang tidak masuk kantor selama satu tahun tidak diketahui atasannya (Medan Pos, 2002). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari sebuah lembaga riset independen yang berkedudukan di Swiss yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia menduduki urutan ke-25 dari 42 negara yang diteliti. Sementara itu, Taiwan, Jepang, dan Korea Selatan menduduki tempat yang paling terhormat (Kompas, 1983) sedangkan Florus 1984 menyatakan bahwa rendahnya produktivitas belum dihayati secara utuh, bahkan kerja keras sering dipandang sebagai penderitaan.

Berbagai sistem penilaian yang dilakukan oleh sebuah perusahaan, baik pemerintah maupun swasta mengenai disiplin kerja. Biasanya kategori penilaian terdiri dari tinggi, sedang dan rendah. Sehubungan dengan sistem penilaian tersebut, maka pihak atasan atau pimpinan sebuah atasan dapat memberikan penilaian terhadap karyawan atau pegawainya.

Tinggi rendahnya disiplin kerja seseorang tergantung pada peraturan dan yang ditetapkan perusahaan serta konsep moral seseorang itu sendiri. Dalam dunia kerja yang ada di instansi pemerintah, kebanyakan para pegawai kurang menunjukkan disiplin kerja yang tinggi. Kondisi inilah yang sangat memprihatinkan. Apabila ditelusuri lebih jauh, maka dapat diperkirakan berbagai penyebab rendahnya disiplin kerja para pegawai, diantaranya adalah, didapatkannya gaji yang merata untuk masing-masing golongan, serta kurangnya pengawasan bagi pegawai yang kurang mematuhi disiplin. Namun semua sikap tidak disiplin ini bersumber dari kurang dimilikinya konsep moral. Oleh sebab itu kajian mengenai konsep moral dianggap perlu untuk diteliti.

Konsep moral seperti yang disampaikan oleh Pujawijatna (dalam Masrun dkk., 1986) adalah suatu situasi yang meliputi dan melibatkan larangan-larangan maupun keputusan-keputusan mengenai benar dan salahnya suatu tindakan. Dengan dimilikinya konsep moral, berarti seseorang dapat menyadari segala tindakan yang telah dilakukannya.

Selanjutnya Gunarsa dan Gunarsa (1991) mengemukakan bahwa konsep moral berkaitan dengan kemampuan individu untuk menentukan sesuatu peran dalam pergaulan dan menjalankan peran tersebut. Kemampuan berperan ini memungkinkan individu menilai berbagai situasi sosial dari berbagai sudut pandangan. Konsep moral ini berhubungan dengan keadaan nilai-nilai moral yang berlaku dalam suatu kelompok atau masyarakat.

Satu aspek penting yang terkandung dalam konsep moral dalam hubungannya dengan disiplin kerja adalah tanggung jawab. Zubair (1990)

mengatakan bahwa tanggung jawab adalah menanggung perbuatan yang telah dilakukan oleh individu sesuai dengan tuntutan kodrat manusia. Keinginan bertanggung jawab berarti individu telah menentukan, memastikan perbuatannya sesuai dengan tuntutan kodrat manusia dan karena itulah perbuatan dilakukan. Keinginan untuk bertanggung jawab adalah keinginan individu untuk mengerti dan berhadapan dengan perbuatannya, sebelum berbuat, selama berbuat dan bahkan setelah berbuat. Hal ini berarti individu tersebut sebagai objek dan subjek dalam berbuat.

Keinginan untuk bertanggung jawab atas segala tindakan, terutama yang berkaitan dengan kegiatan kerja ini, dapat dilihat pada pegawai di berbagai instansi pemerintah. Kegiatan kerja yang menunjukkan sikap disiplin menggambarkan bahwa individu yang bersangkutan telah menyadari tanggungjawabnya dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik. Sehingga tidak berniat untuk membuang waktu kerja dengan kegiatan lain.

Pada sebagian individu, disiplin kerja bukan merupakan hal penting yang harus dijunjung tinggi. Hal ini disebabkan individu tertentu berfikir bahwa tinggi rendahnya disiplin kerja tidak mengurangi jumlah gaji yang diterima setiap bulannya. Oleh karena itu, pekerjaan dilakukan secara rutin, mengaggap tugasnya sebagai suatu beban dan terkesan kurang bertanggungjawab.

Selain rendahnya tanggung jawab, yang menggambarkan rendahnya disiplin kerja mengakibatkan terbukanya peluang untuk berbuat atau mencari

kegiatan lain yang tidak berhubungan secara langsung dengan pekerjaan utama sebagai pegawai pemerintah yang pada akhirnya bertujuan mencari keuntungan besar. Hal inilah yang menggambarkan konsep moral seorang pekerja bertaraf rendah. Sebagai akibat rendah atau negatifnya konsep moral seorang pekerja ini menyebabkan rendahnya disiplin dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan, bahwa disiplin kerja dalam lingkungan kerja merupakan hal yang penting karena terkait dengan produktivitas kerja. Namun disiplin kerja ini tidak berdiri sendiri, tetapi dapat dipengaruhi oleh konsep moral yang dimiliki oleh individu sebagai tenaga kerja atau karyawan di dalam suatu instansi atau perusahaan.

Mengingat pentingnya pembahasan yang berkaitan dengan disiplin kerja dan hubungannya dengan konsep moral, maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan suatu penelitian dengan judul : ***Hubungan antara Konsep Moral dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan.***

B. Tujuan Penelitian

Sebagaimana layaknya sebuah penelitian ilmiah harus memiliki tujuan tertentu, maka dalam penelitian ini penulis bermaksud ingin mengetahui hubungan antara konsep moral dengan disiplin kerja.

C. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis diharapkan dapat memperluas khasanah Psikologi, khususnya yang membahas mengenai hubungan antara Konsep Moral dengan Disiplin Kerja.

Selain itu penelitian ini diharapkan dapat menambah bahan pustaka dan menjadi bahan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya pada masa yang akan datang.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan menambah wawasan berfikir bagi pihak-pihak terkait di dalam mengembangkan potensi pegawai terutama yang berkaitan dengan disiplin kerja pegawai pada suatu instansi pemerintah.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Aktivitas kerja merupakan suatu bentuk perilaku yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan. Aktivitas ini terkait dengan fungsi fisik maupun mental individu dalam mencapai tujuan, dimana kedua kondisi ini (fisik dan psikis) terlibat secara langsung.

Menurut Smith (dalam Wexley dan Yukl, 1985) bahwa individu bekerja karena suatu kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat. Individu didorong untuk melakukan suatu aktivitas karena individu berharap hal itu akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan daripada keadaan sekarang.

Dalam bekerja individu harus memiliki disiplin. Istilah disiplin berasal dari bahasa latin yaitu *discere* yang berarti belajar. Kata dasar *discere* berasal dari kata *discipulus* yaitu murid atau pengajaran atau latihan. Perkataan disiplin dapat diartikan sebagai keputusan terhadap peraturan atau tunduk pada pengawasan atau pengendalian. Disiplin juga dapat diartikan sebagai latihan yang bertujuan mengembangkan watak agar dapat mengendalikan diri, berperilaku tertib dan efisien (Karim, 1995).

Pengertian lain menyebutkan bahwa disiplin merupakan pengikut yang sungguh-sungguh dan adanya ketekunan untuk mengikuti atau menuruti ajaran-

ajaran pemimpin atau pembimbing (Madja, 1988). Menurut Wursyanto (1982) disiplin berarti latihan dan pendidikan kesopanan, kerohanian dan pengembangan tabiat.

Sudirjo (1982) memberikan pengertian disiplin sebagai ketaatan, ketentuan, sikap kelakuan, sikap hormat sesuai dengan aturan-aturan tertentu. Sedangkan Tambunan (1982) menyatakan bahwa disiplin adalah kemauan, kesanggupan dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan ketentuan yang berlaku, mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dan menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada.

Sesuai dengan pemahaman di atas, As'ad (1987) mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual, yang berarti setiap individu memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami individu maupun lingkungan dimana individu itu berada.

Wexley dan Yukl (1992) mengartikan disiplin kerja sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sementara itu, menurut Tiffin (dalam Wexley dan Yukl, 1992) menyebutkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Kemudian Maslow (dalam Goble, 1993) dalam teori motivasinya menempatkan masalah disiplin kerja sebagai bagian dari aktualisasi diri pada peringkat dan prioritas tertinggi. Sebab masalah ini berkaitan dengan tujuan

manusia untuk merealisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan.

Hadi (dalam Anoraga, 1998) menyebutkan bahwa disiplin kerja sebagai *security feeling* dan mempunyai segi-segi sosial ekonomi (gaji dan jaminan sosial) serta segi sosial (kesempatan untuk maju, mendapat penghargaan, berhubungan dengan masalah pengawasan, berhubungan dengan pergaulan antara karyawan dengan karyawan dan antara karyawan dengan atasan).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk sikap mental untuk dapat mematuhi segala aturan, ketentuan dan tuntutan yang diberlakukan di dalam suatu situasi atau lingkungan kerja.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang berasal dari luar diri (eksternal) maupun yang berasal dari dalam diri (internal).

Kossen (1986) berpendapat bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti : organisasi dimana individu bekerja, kegiatan individu itu sendiri, situasi saat bekerja maupun selesai bekerja, sifat pekerjaan, rekan kerja, konsep diri, perilaku para majikan, pemenuhan kebutuhan pekerja, dan konsep moral yang dimiliki individu.

Selanjutnya Burt (dalam Fina, 1992) juga mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, terbagi atas tiga bagian yaitu :

- a. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, misalnya hubungan langsung dengan manajer, faktor fisik sekelilingnya dan faktor kondisi kerja,

saran-saran yang berguna dari sesama pekerja dan sumber keterangan lainnya yang berhubungan dengan pekerjaan dan faktor emosional di dalam lingkungan kerja.

- b. Faktor individu, misalnya kesehatan.
- c. Faktor di luar lingkungan kerja, misalnya situasi rumah tangga dan rekreasi.

Menurut Zainun (1979) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu :

- a. Hubungan yang harmonis antara pimpinan dan bawahan terutama pimpinan kerja sehari-hari berhadapan dengan para pekerja bawahannya.
- b. Kepuasan para pekerja terhadap tugas dan pekerjaannya karena memperoleh tugas yang disukai sepenuhnya.
- c. Terdapat suasana dan iklim kerja yang bersahabat dengan anggota-anggota lain organisasi, apabila mereka yang sehari-harinya banyak berhubungan dengan pekerjaan.
- d. Rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula.
- e. Adanya tingkat kepuasan ekonomi dan kepuasan material lainnya yang memadai sebagai imbalan yang dirasakan adil terhadap jerih payah yang telah diberikan kepada organisasi.
- f. Adanya ketenangan jiwa, jaminan kepastian dan perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi serta karir dalam pekerjaan.

Banyak sekali faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja, dimana pendapat antara satu ahli hampir bersamaan dengan pendapat ahli lainnya. Begitu juga dengan pendapat Nitisemito (1988) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu : jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, rasa aman di masa depan, mutasi, promosi dan lingkungan kerja.

Berdasarkan berbagai pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa secara garis besar ada empat faktor yang mempengaruhi disiplin kerja. Faktor-faktor tersebut adalah :

- a. Faktor yang berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri, yaitu hubungan dengan manajer, promosi, upah, rasa aman dan konsep moral yang dimiliki individu.
- b. Faktor yang berhubungan dengan kondisi kerja, seperti hubungan sosial dengan sesama rekan kerja, saran-saran yang berguna dari sesama pekerja, faktor emosional di dalam lingkungan kerja.
- c. Faktor di luar lingkungan kerja, seperti situasi rumah tangga dan rekreasi.
- d. Faktor individu, seperti kesehatan.

3. Aspek-aspek Disiplin Kerja

Menurut Moenir (1987) disiplin kerja ditujukan terhadap pelaksanaan aturan yang menyangkut waktu dan perbuatan. Adakalanya waktu dan perbuatan menjadi satu yang tidak dapat dibedakan satu sama lain.

Disiplin terhadap waktu dapat berupa saat-saat dimana individu harus mentaati waktu atau jam kerja yang diberlakukan. Sedangkan disiplin terhadap perbuatan dapat berupa bentuk ketaatan terhadap aturan-aturan yang ada dan pada dasarnya berwujud perintah dan larangan-larangan seperti mengikuti prosedur tertentu untuk tidak memakai sesuatu saat jam kerja dan sebagainya.

Menurut Tambunan (1982) bahwa disiplin kerja merupakan sejumlah aspek yang terdiri atas kemauan, kesanggupan dan kesediaan individu untuk mentaati semua aturan dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengemban tanggung jawab, melaksanakan tugas dalam menunaikan kewajiban dan tidak melanggar larangan yang ada.

Sementara itu terbentuknya disiplin kerja hanya dimungkinkan dengan adanya komponen super ego dalam menginternalisasikan nilai-nilai, norma-norma dan kebiasaan yang ditanamkan pihak manajemen perusahaan terhadap para pekerja atau karyawan (Freud dalam Suryabrata, 1988).

Selanjutnya Freud (dalam Suryabrata, 1988) menyatakan bahwa proses internalisasi yang ada pada *super ego* adalah merupakan hasil dari respon terhadap hadiah dan hukuman yang diberikan perusahaan atau respon individu terhadap perintah-perintah maupun larangan-larangan yang diterapkan. Terbentuknya *super ego* ini menurut Corey (1991) merupakan kontrol terhadap tingkah laku yang dulunya dilakukan oleh pihak perusahaan menjadi sesuatu yang dilakukan oleh pribadi pekerja itu sendiri.

Menegakkan disiplin kerja tidaklah hanya dengan memberikan sanksi dan larangan semata, sebab disiplin kerja ini terkait dengan sikap mental yang

berakar pada kepribadian individu. Pertumbuhan dan perkembangan sikap mental yang berupa bimbingan terhadap pemahaman realitas kehidupan dapat dilakukan melalui pendidikan atau pelatihan (Black, 1991).

Sejalan dengan pertumbuhan dan perkembangan sikap mental lainnya, maka disiplin kerja membutuhkan cara-cara berfikir reflektif dan kreatif yang menurut Kartono (1984) memiliki aspek-aspek sebagai berikut :

a. Kesadaran.

Kesadaran adalah bentuk sikap yang menunjukkan kepekaan terhadap adanya suatu stimuli yang berupa objek, situasi dan problema yang dimanifestasikan dalam bentuk sikap kerelaan dalam mentaati peraturan serta sadar akan tugas dan tanggungjawab tanpa dasar paksaan.

b. Pemahaman

Pemahaman merupakan suatu kemampuan untuk memisahkan dan memberi batasan atas dasar pengertian yang menuntut adanya kemampuan untuk menghubungkan antara pengalaman yang lalu dengan sikap yang berani dalam menyelesaikan atau menanggulangi hambatan-hambatan. Pemahaman didasarkan pada fakta-fakta yang kemudian memerlukan proses evaluasi dan klasifikasi sehingga pengorganisasian dalam penentuan masalah serta pemecahannya secara akurat.

c. Keterampilan

Keterampilan merupakan suatu bentuk kecekatan, kemahiran, kebiasaan yang dimiliki seseorang sebagai hasil dari latihan. Disebut sebagai hasil latihan,

karena keterampilan lebih menekankan pada proses belajar gerak atau perbuatan motoris. Jadi usaha untuk menegakkan disiplin kerja dapat terlaksana dengan baik apabila adanya kesatuan antara pemberian penghargaan dengan hukuman.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam disiplin kerja antara lain adanya kesadaran, pemahaman dan keterampilan dalam bertindak sesuai dengan aturan di dalam bekerja yang pada garis besarnya berpedoman kepada perintah dan larangan yang telah ditetapkan.

4. Fungsi Disiplin Kerja

Ningrum (1982) menyatakan bahwa disiplin kerja penting agar individu dapat mempertanggungjawabkan hasil yang telah dikerjakan oleh individu. Pentingnya disiplin kerja pada karyawan agar perusahaan mampu mencapai target sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen perusahaan.

Anoraga (1990) menyatakan bahwa disiplin kerja yang terkait dengan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan yang berlaku di lingkungan kerja itu dibutuhkan oleh setiap individu agar individu dapat menyesuaikan diri antara tuntutan dirinya dengan tuntutan perusahaan.

Schneiders (1984) menyarankan bahwa sebaiknya disiplin kerja itu ditanamkan sejak awal mulai individu memasuki lingkungan kerja agar individu dapat menyesuaikan diri dan dapat mematuhi aturan yang berlaku. Hal ini

penting karena individu tidak akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan ketentuan dan aturan yang berlaku di perusahaan dimana individu dapat mengaktualisasikan potensi yang dimiliki secara optimal.

Selanjutnya dijelaskan oleh Anoraga (1990) bahwa tanpa disiplin kerja, maka kontrol ego individu tidak akan berkembang sesuai dengan tuntutan yang diberlakukan sehingga individu akan menemui kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan kondisi yang ada. Sedangkan bila disiplin kerja ini sudah tertanam di dalam diri pekerja, maka individu akan mampu menyesuaikan diri dengan tuntutan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dapat berfungsi untuk membantu individu agar dapat menyesuaikan diri dengan ketentuan atau aturan yang diberlakukan di dalam lingkungan kerja, agar individu dapat mengaktualisasikan diri serta potensi yang dimilikinya secara optimal dalam bekerja.

5. Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) mengacu kepada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 atau biasa disebut PP Nomor 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan ini adalah sebagai dasar dalam menegakkan disiplin kerja untuk meningkatkan prestasi kerja. Selain itu, peraturan ini juga bermanfaat untuk mengawasi proses pelaksanaan tugas sehari-hari bagi kalangan Pegawai Negeri Sipil. Dalam peraturan ini pula terdapat aturan atau tata cara pemberian hukuman/sanksi bagi yang dikenai tindakan hukuman.

Menurut PP Nomor 30 Tahun 1980 pada Bab I Pasal 1 disebutkan bahwa *Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil* adalah peraturan yang mengatur kewajiban, larangan dan sanksi apabila kewajiban tidak ditaati atau larangan dilanggar oleh Pegawai Negeri Sipil.

Sedangkan *Pelanggaran Disiplin* adalah setiap ucapan, tulisan atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang melanggar ketentuan Peraturan Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja.

Sementara itu, *Hukuman Disiplin* adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Pengambilan tindakan terhadap setiap Pegawai Negeri Sipil yang melanggar disiplin dalam bekerja harus memperhatikan faktor-faktor kewajiban dan larangan yang ada.

Dalam PP Nomor 30 Tahun 1980, Bab II Pasal 2 disebutkan bahwa Pegawai Negeri Sipil wajib :

- a. Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar Tahun 1945, Negara dan Pemerintah.
- b. Mengutamakan kepentingan Negara di atas kepentingan golongan atau diri sendiri, serta menghindarkan segala sesuatu yang dapat mendesak kepentingan Negara oleh kepentingan Golongan, diri sendiri atau pihak lain.
- c. Menjunjung tinggi kehormatan dan martabat Negara, Pemerintah dan Pegawai Negeri Sipil.

- d. Mengangkat dan mentaati sumpah/janji Pegawai Negeri Sipil dan sumpah/janji jabatan berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.
- e. Menyimpan rahasia Negara dan atau rahasia jabatan dengan sebaik-baiknya.
- f. Memperhatikan dan melaksanakan segala ketentuan Pemerintah baik yang langsung menyangkut tugas kedinasan maupun yang berlaku secara umum.
- g. Melaksanakan tugas kedinasan dengan sebaik-baiknya dan dengan penuh pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab.
- h. Bekerja dengan tekun, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan Negara.
- i. Memelihara dan meningkatkan keutuhan, kekompakan, persatuan dan kesatuan Korps Pegawai Negeri Sipil.
- j. Segera melaporkan kepada atasannya, apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan Negara/Pemerintah, terutama di bidang keuangan dan materil.
- k. Mentaati ketentuan jam kerja.
- l. Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik.
- m. Menggunakan dan memelihara barang-barang milik Negara dengan sebaik-baiknya.
- n. Memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugasnya masing-masing.

- o. Bertindak dan bersikap tegas, tetapi adil dan bijaksana terhadap bawahannya.
- p. Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugasnya.
- q. Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik kepada a bawahannya.
- r. Mendorong bawahannya untuk meningkatkan prestasi kerjanya.
- s. Memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengembangkan karirnya.
- t. Mentaati ketentuan peraturan perundang-undangan tentang perpajakan.
- u. Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat, sesama Pegawai Negeri Sipil dan kepada atasan.
- v. Hormat-menghormati antara sesama warga negara yang memeluk agama / kepercayaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa, yang berlainan.
- w. Menjadi teladan sebagai warga negara yang baik dalam masyarakat.
- x. Mentaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku.
- y. Mentaati perintah kedinasan dari atasan yang berwenang.
- z. Memperhatikan dan menyelesaikan dengan sebaik-baiknya setiap laporan yang diterima mengenai pelanggaran disiplin.

Sedangkan pada Pasal 3 disebutkan larangan bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu:

- a. Melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan atau martabat Negara, Pemerintah, atau Pegawai Negeri Sipil.

- b. Menyalahgunakan wewenangnya.
- c. Tanpa izin Pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara asing.
- d. Menyalahgunakan barang-barang, uang atau surat-surat berharga milik Negara.
- e. Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan atau meminjamkan barang-barang berharga milik Negara secara tidak sah.
- f. Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.
- g. Melakukan tindakan yang bersifat negatif dengan maksud membalas dendam kepada bawahannya atau orang lain di dalam maupun di luar lingkungan kerjanya.
- h. Menerima hadiah atau sesuatu pemberian berupa apa saja dari siapa pun juga yang diketahui atau patut diduga bahwa pemberian itu bersangkutan atau mungkin bersangkutan dengan jabatan atau pekerjaan Pegawai Negeri Sipil yang bersangkutan.
- i. Memasuki tempat-tempat yang dapat mencemarkan kehormatan atau martabat Pegawai Negeri Sipil, kecuali untuk kepentingan jabatan.
- j. Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya.
- k. Melakukan suatu tindakan atau sengaja tidak melakukan suatu tindakan yang dapat berakibat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayaninya sehingga mengakibatkan kerugian bagi pihak yang dilayani.

- l. Menghalangi berjalannya tugas kedinasan.
- m. Membocorkan dan atau memanfaatkan rahasia Negara yang diketahui karena kedudukan, jabatan untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.
- n. Bertindak selaku perantara bagi sesuatu pengusaha atau golongan untuk mendapatkan pekerjaan atau pesanan dari kantor atau instansi pemerintahan.
- o. Memilik saham/modal dalam perusahaan yang kegiatan usahanya berada dalam ruang lingkup kekuasaannya.
- p. Memiliki saham suatu perusahaan yang kegiatan usahanya tidak berada di dalam ruang lingkup kekuasaannya yang jumlah dan sifat pemilikan itu sedemikian rupa melalui pemilikan saham tersebut dapat langsung atau tidak langsung menentukan penyelenggaraan atau jalannya perusahaan.
- q. Melakukan kegiatan usaha dagang baik secara resmi maupun secara sambilan, menjadi Direksi, Pimpinan atau Komisaris perusahaan swasta bagi yang berpangkat Pembina golongan ruang IV/A ke atas atau yang memangku jabatan Eselon 1.
- r. Melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk 'apapun juga dalam melaksanakan tugasnya untuk kepentingan pribadi, golongan atau pihak lain.

Apabila seorang Pegawai Negeri Sipil secara jelas terbukti melanggar peraturan ini, maka ia akan dikenai hukuman.

Pada Bab III, Pasal 6 disebutkan bahwa tingkat dan jenis hukuman disiplin antara lain :

1. Tingkatan hukuman disiplin terdiri dari dari :
 - a. Hukuman disiplin ringan
 - b. Hukuman disiplin sedang, dan
 - c. Hukuman disiplin berat
2. Jenis hukuman ringan terdiri dari :
 - a. Tegoran lisan
 - b. Tegoran tertulis, dan
 - c. Pernyataan tidak puas secara tertulis
3. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari :
 - a. Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Penurunan gaji sebesar satu kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama 1 (satu) tahun, dan
 - c. Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama 1 (satu) tahun
4. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari :
 - a. Penurunan pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama 1 (satu) tahun
 - b. Pembebasan dari jabatan
 - c. Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan
 - d. Pemberhentian tidak dengan hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin kerja PNS sangat berkaitan erat dengan kewajiban dan hak sebagai PNS. Menurut Undang-undang No. 8 Tahun 1974, dinyatakan bahwa PNS wajib setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, Negara, dan Pemerintah. Kesetiaan dan ketaatan ini adalah tekad dan kesanggupan untuk melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang disetujui dan ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Wujud tanggung jawab ditunjukkan dengan tegaknya disiplin kerja dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Mentaati segala peraturan, tidak hanya ditampilkan dalam tugas kedinasan tetapi sebagai PNS harus pula dapat tampil memberikan contoh di tengah-tengah masyarakat. Di samping itu, sebagai PNS harus mampu menjaga rahasia jabatan. Kerahasiaan ini didefinisikan sebagai rencana, kegiatan atau tindakan yang akan, sedang atau telah dilakukan yang dapat mengakibatkan kerugian yang besar atau dapat menimbulkan bahaya, apabila diberitahukan kepada atau, diketahui oleh orang yang tidak berhak.

Di samping adanya kewajiban, maka seorang PNS pula memiliki hak yang telah ditetapkan yaitu berhak memperoleh gaji yang layak sesuai dengan pekerjaan dan tanggung jawabnya. Selain itu, PNS juga berhak atas cuti, fasilitas perawatan kesehatan, dan pesiun. Semua ini merupakan balasa jasa atau penghargaan atas hasil kerja semua PNS.

Pemberian hak dengan berbagai bentuk ini pun diharapkan tidak hanya sebagai balas jasa. Namun, lebih tinggi nilainya adalah sebagai upaya

mendukung pemeliharaan disiplin kerja yang tinggi. Oleh karena itu, keseimbangan antara kewajiban dan hak sebagai PNS akan dapat menjaga kelangsungan penegakan disiplin kerja. Terjaminnya keseimbangan antara kewajiban dengan hak sebagai PNS akan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal.

Berdasarkan uraian di atas maka disiplin kerja bagi Pegawai Negeri Sipil untuk sekurang-kurangnya mempertahankan prestasi kerja dan diharapkan lebih lanjut dapat meningkatkan prestasi kerja yang dicapai. Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 1980 ini bertujuan bukan hanya menekankan pemberian hukuman, tetapi dapat juga membentuk konsep moral bagi setiap individu yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil. Konsep moral ini saling berkaitan. Hal seperti ini, dapat ditunjukkan bahwa dengan memiliki konsep moral yang baik, maka akan dapat membentuk disiplin kerja yang tinggi.

B. Konsep Moral

1. Pengertian Konsep Moral

Istilah moral berasal dari kata *mos* atau *mores* (bahasa Latin) yang berarti adat istiadat, kebiasaan, tata cara kehidupan. Sedangkan konsep moral ini berhubungan dengan keadaan nilai-nilai moral yang berlaku dalam suatu kelompok atau masyarakat (Gunarsa dan Gunarsa, 1989).

Gulo (1982) mengemukakan bahwa moral dapat dihubungkan dengan patokan-patokan mengenai perilaku yang benar dan yang salah sesuai dengan

keyakinan-keyakinan etis pribadi atau kaidah-kaidah kelompok dan kaidah-kaidah sosial.

Menurut Pujawijatno (dalam Masrun dkk., 1986) konsep moral adalah suatu situasi yang meliputi dan melibatkan larangan-larangan maupun keputusan-keputusan mengenai benar dan salahnya suatu tindakan.

Kemudian Kohlberg (dalam Setiono, 1991) mengemukakan bahwa konsep moral lebih merupakan konsep yang bersifat filosofis daripada sekedar tingkah laku. Dijelaskan bahwa dalam konsep moral terkandung prinsip keadilan dan keseimbangan.

Selanjutnya Gunarsa dan Gunarsa (1991) mengemukakan bahwa konsep moral berkaitan dengan kemampuan individu untuk menentukan sesuatu peran dalam pergaulan dan menjalankan peran tersebut. Kemampuan berperan memungkinkan individu menilai berbagai situasi sosial dari berbagai sudut pandangan.

Berdasarkan uraian teoritis di atas dapat disimpulkan bahwa konsep moral adalah suatu pandangan yang berkaitan dengan adat istiadat, nilai-nilai, kebiasaan, tata cara kehidupan yang melibatkan larangan-larangan mengenai benar atau salah dalam suatu tindakan, mengandung prinsip keadilan dan keseimbangan.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Konsep Moral

Konsep moral sesuai dengan yang dikemukakan oleh Gunarsa (1989), Duska dan Whelan (1984) dan Piage dan Kohlberg (dalam Gunarsa dan

Gunarsa, 1991), maka dapat disimpulkan bahwa konsep moral dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut :

a. Inteligensi

Individu dalam menghadapi situasi sosial biasanya menggunakan akal fikiran atau taraf kecerdasannya dalam memecahkan persoalan yang sedang dihadapi dan individu akan mempertimbangkan tindakan-tindakan yang akan diambil sesuai dengan konsep moral serta potensi kecerdasan yang dimiliki. Sebagaimana dikemukakan oleh Piage dan Kohlberg (dalam Gunarsa dan Gunarsa, 1991) bahwa individu dengan taraf inteligensi yang rendah akan sulit untuk memahami konsep moral dan hal ini akan mempengaruhi kemampuan individu menilai dalam suatu situasi tertentu. Selanjutnya dijelaskan bahwa perkembangan moral individu sejalan dengan perkembangan aspek kognitifnya, dengan demikian dapat dikatakan bahwa proses perkembangan kognitif mempengaruhi perkembangan perilaku moral.

b. Sosial budaya

Faktor sosial budaya ini besar pengaruhnya terhadap perkembangan konsep moral individu. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Gunarsa (1984) bahwa kehidupan keluarga, adat istiadat yang berkembang di dalam masyarakat, sekolah dan teman-teman sebaya akan mempengaruhi nilai-nilai moral individu dan akan menetap menjadi suatu konsep moral pada masa-masa yang akan datang.

c. Jenis kelamin

Manusia terdiri dari jenis kelamin pria dan wanita yang keduanya berbeda secara fisik (badaniah) maupun psikis (psikologis) serta peran yang akan diberikan oleh masyarakat pada kedua jenis kelamin yang berbeda sesuai dengan kebudayaan yang berkembang. Oleh karena itu dalam perkembangan konsep moral kedua jenis kelamin akan memiliki perbedaan-perbedaan tertentu (Gunarsa, 1984). Selanjutnya Kohlberg (dalam Duska dan Whelan, 1984) mengemukakan bahwa kematangan moral individu merupakan hasil sosialisasi individu. Keadaan ini tercermin dari perbedaan sosialisasi antara pria dengan wanita.

d. Agama dan kepercayaan

Gunarsa (1984) mengemukakan bahwa kejujuran dan perilaku yang bermoral ditampilkan individu tidak semata-mata ditentukan oleh potensi kecerdasan atau pengetahuan agama yang dimiliki individu, melainkan bergantung sepenuhnya penghayatan pada agama dan kepercayaan yang dimiliki individu tersebut dan diwujudkan dalam bentuk perilaku dalam pergaulan sehari-hari dengan orang lain. Ajaran agama ini dapat berupa petunjuk yang boleh dan wajar dilakukan dan dapat pula berupa kontrol untuk tidak melakukan sesuatu sesuai keinginannya. Nilai-nilai agama yang diperoleh individu sejak usia dini dapat menetap menjadi pedoman dalam perilaku hidup pada masa-masa selanjutnya.

Berdasarkan uraian yang dikemukakan oleh para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi konsep moral

adalah inteligensi, sosial budaya, jenis kelamin serta agama dan kepercayaan yang dianut individu.

3. Aspek-aspek Konsep Moral

Konsep moral yang dimiliki individu sebagaimana dikemukakan oleh Kohlberg, dkk. (dalam Enny, 1995) terkandung beberapa aspek. Berikut ini akan diuraikan secara lebih jelas mengenai aspek-aspek konsep moral. Adapun aspek-aspek yang terdapat dalam konsep moral adalah :

a. Keinginan untuk bertanggung jawab

Zubair (1990) mengatakan bahwa tanggung jawab adalah menanggung perbuatan yang telah dilakukan oleh individu sesuai dengan tuntutan kodrat manusia. Keinginan bertanggung jawab berarti individu telah menentukan dan memastikan bahwa perbuatannya sesuai dengan tuntutan kodrat manusia. Oleh karena itulah perbuatan dilakukan. Dengan kata lain, keinginan untuk bertanggung jawab adalah keinginan individu untuk mengerti dan berhadapan dengan perbuatannya, sebelum berbuat, selama berbuat dan setelah berbuat. Hal ini berarti individu tersebut sebagai objek yang berbuat dan sebagai objek terhadap apa yang dibuat.

Kemudian Bertens (1994) mengemukakan bahwa keinginan untuk bertanggung jawab adalah suatu keinginan atau kebutuhan individu untuk dapat mempertanggungjawabkan perbuatan-perbuatan yang dilakukannya. Individu tersebut mampu untuk menjawab apabila diminta penjelasan tentang perilakunya. Dalam tanggung jawab terdapat nilai-nilai moral yang langsung

berhubungan dengan perasaan bersalah atau tidak bersalah yang diwujudkan dalam perbuatan yang sepenuhnya menjadi tanggung jawab individu tersebut.

Poedjawiyatna (1990) mengungkapkan bahwa keinginan untuk bertanggung jawab adalah keinginan individu untuk mengatakan dengan jujur terhadap tindakan yang dilakukannya, berdasarkan pada penerapan dan tuntutan kata hatinya. Hal ini berarti seseorang berbuat baik ataupun jahat merupakan sesuatu tuntutan dari keyakinan masing-masing.

b. Keinginan untuk mendapatkan keadilan

Zubair (1990) mengatakan bahwa keinginan untuk mendapatkan keadilan adalah kesadaran pelaksanaan individu untuk memberikan kepada individu lain mengenai sesuatu yang semestinya harus diterima orang tersebut. Dengan demikian, kedua pihak telah mendapatkan kesempatan yang sama untuk melaksanakan tugas-tugasnya tanpa rintangan ataupun paksaan. Hal ini berarti memberi atau menerima selaras dengan hak dan kewajiban dapat dikatakan sebagai keadilan.

Suseno (1988) mengatakan bahwa keinginan untuk mendapatkan keadilan merupakan hak individu. Prinsip keadilan berarti mengungkapkan segala kewajiban untuk memberikan perlakuan yang sama terhadap semua individu dalam situasi yang sama dan menghormati hak individu tersebut.

Selanjutnya Kohlberg (1995) mengatakan bahwa keinginan untuk mendapatkan keadilan merupakan suatu penghargaan terhadap nilai-nilai dan persamaan derajat semua insan serta hubungan timbal balik dalam hubungan antar manusia.

Kemudian Piaget (dalam Kohlberg, 1995) menambahkan pula bahwa keinginan untuk mendapatkan keadilan adalah suatu prinsip yang dimiliki individu yang mempunyai persamaan derajat yang ditandai dengan adanya kematangan dalam hubungan antar pribadi dan sosial.

c. Keinginan untuk mengikuti peraturan

Sehubungan dengan keinginan untuk mengikuti peraturan Kohlberg (dalam Duska dan Whelan, 1984) mengatakan bahwa individu cenderung berusaha untuk menyesuaikan diri dengan harapan-harapan dari lingkungannya dengan menunjukkan sikap yang loyal dan menjaga ketertiban sosial. Individu akan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungannya.

Selanjutnya Sudarso (1990) mengatakan bahwa individu bukan hanya memiliki pengetahuan secara konseptual tentang peraturan-peraturan dan norma-norma yang berlaku di masyarakat, tetapi juga harus mampu menghayati dan memberikan penilaian secara positif.

d. Keinginan untuk menyelesaikan tugas

Keinginan untuk menyelesaikan tugas berkaitan dengan rasa tanggung jawab, namun lebih ditekankan pada pelaksanaan atau penyelesaian tugas yang dibebankan kepada individu. Dengan demikian individu tersebut harus melaksanakan tugasnya dengan sebaik mungkin, sehingga perasaan-perasaan seperti malas, takut atau malu tidak terdapat pada individu tersebut. Tugas itu bukan sekedar masalah dimana individu berusaha untuk menyelamatkan diri

tanpa menimbulkan kesan yang buruk, melainkan sesuatu yang harus dapat diselesaikan dengan baik (Suseno, 1988).

Berdasarkan uraian yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek dalam konsep moral ialah keinginan untuk bertanggung jawab, keinginan untuk mendapatkan keadilan, keinginan untuk mengikuti peraturan, dan keinginan untuk menyelesaikan tugas.

C. Hubungan antara Konsep Moral dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sesuatu yang harus dimiliki oleh setiap individu sebagai pekerja, baik yang bekerja di perusahaan swasta maupun instansi pemerintah. Karena hanya dengan disiplin kerja yang tinggi, individu dapat mengaktualisasikan potensi dirinya secara optimal dalam bekerja, dan dengan demikian produktivitas kerja akan tercapai secara optimal pula.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Tambunan (1982) bahwa dalam disiplin kerja terkandung sejumlah aspek yang terdiri atas kemauan, kesanggupan dan kesediaan individu untuk mentaati semua aturan dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengemban tanggung jawab, dan melaksanakan tugas dalam menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada.

Adanya aspek-aspek yang terkandung dalam disiplin kerja sebagaimana disebutkan di atas maka individu memiliki kesediaan untuk bekerja secara konsisten sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Sehubungan dengan hal itu, Anoraga (1990) menyatakan pula bahwa disiplin kerja yang terkait dengan ketentuan-ketentuan atau aturan-aturan yang berlaku di lingkungan kerja dibutuhkan oleh setiap individu agar individu dapat menyesuaikan diri antara tuntutan dirinya dengan tuntutan perusahaan.

Selanjutnya, disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor sebagaimana yang dikemukakan Kossen (1986) yang berpendapat bahwa disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti : organisasi dimana individu bekerja, kegiatan individu itu sendiri, situasi saat bekerja maupun selesai bekerja, sifat pekerjaan, rekan kerja, konsep diri, perilaku para majikan, pemenuhan kebutuhan pekerja, dan konsep moral yang dimiliki individu.

Inti dari penelitian ini adalah bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor konsep moral. Adapun konsep moral yang dimaksud adalah suatu pandangan yang berkaitan dengan adat istiadat, nilai-nilai, kebiasaan, tata cara kehidupan yang melibatkan larangan-larangan mengenai benar atau salah dalam suatu tindakan, dan mengandung prinsip keadilan serta keseimbangan.

Sesuai dengan pengertian konsep moral di atas jelas bahwa individu yang memiliki konsep moral yang positif tentunya akan memiliki disiplin kerja yang tinggi serta mampu bekerja dan menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diasumsikan bahwa individu dengan memiliki konsep moral yang positif tentunya akan memiliki disiplin kerja

yang cenderung tinggi pula, sebaliknya individu dengan memiliki konsep moral yang negatif tentunya akan memiliki disiplin kerja yang cenderung rendah.

D. Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : “Ada hubungan yang positif antara konsep moral dengan disiplin kerja”. Diasumsikan bahwa semakin positif konsep moral maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya, semakin negatif konsep moral maka disiplin kerja cenderung semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

Bab ini menguraikan masalah-masalah yang berkaitan dengan identifikasi variabel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, populasi dan metode pengambilan sampel, metode pengumpulan data, validitas dan reliabilitas alat ukur dan metode analisis data.

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel bebas : Konsep Moral
2. Variabel tergantung : Disiplin Kerja
3. Variabel kontrol : Tingkat Pendidikan
: Usia

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Konsep Moral

Konsep moral adalah suatu pandangan yang berkaitan dengan adat istiadat, nilai-nilai, kebiasaan, tata cara kehidupan yang melibatkan larangan-larangan mengenai benar atau salah dalam suatu tindakan dan mengandung prinsip keadilan dan keseimbangan. Data konsep moral ini diungkap melalui angket yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek keinginan bertanggung

jawab, keinginan mendapatkan keadilan, keinginan untuk mengikuti peraturan dan keinginan untuk menyelesaikan tugas.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu bentuk sikap mental untuk dapat mematuhi segala aturan, ketentuan dan tuntutan yang diberlakukan di dalam suatu situasi atau lingkungan kerja. Data mengenai disiplin kerja ini diperoleh dengan menggunakan angket yang disusun peneliti berdasarkan aspek-aspek kesadaran, pemahaman dan keterampilan.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah pendidikan formal yang telah dilalui individu. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMU dan atau yang sederajat dengannya. Data mengenai tingkat pendidikan ini diungkap melalui identitas diri yang tertera pada angket.

4. Usia

Usia merupakan hitungan waktu dalam satuan tahun, yang dihitung sejak individu dilahirkan sampai penelitian ini dilaksanakan. Dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah 25–40 tahun. Data mengenai usia ini diperoleh dari dokumentasi instansi.

C. Populasi dan Metode Pengambilan Sampel

Populasi adalah keseluruhan individu yang akan dikenai generalisasi kesimpulan dari kenyataan yang diperoleh (Hadi, 1987). Populasi dalam penelitian ini ialah para pegawai di Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan.

Ciri-ciri subjek penelitian yang telah diketahui sebelumnya seperti di atas disebut dengan *stratified sampling*. Keterbatasan atas waktu, dana maupun kemampuan maka peneliti hanya melibatkan sebagian dari populasi. Sebagian dari populasi disebut dengan sampel (Arikunto, 1987).

Pencapaian hasil penelitian yang dapat digeneralisasikan secara tepat terhadap populasinya dengan penggunaan sampel sebagai subjek penelitian harus menggunakan teknik-teknik tertentu dalam pengambilan sampel dari populasinya. Jumlah populasi dalam penelitian ini mencapai 289 orang. Kemudian yang diambil sebagai sampel dalam penelitian ini, direncanakan sebanyak 60 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang menggunakan *stratified sampling*, oleh karena tingkat pendidikan dari setiap pegawai itu berbeda. Dengan berbedanya tingkat pendidikan pegawai ini, maka setiap tingkat pendidikan akan diambil secara proporsional. Selain itu sampel penelitian ini memiliki ciri-ciri atau sifat-sifat dari populasinya. Adapun ciri-ciri yang dimaksud ialah sebagai berikut :

- a. Pegawai Dinas Pendapatan Daerah TK II Medan.
- b. Laki-laki atau perempuan
- c. Telah bekerja sekurang-kurangnya 2 tahun
- d. Berusia antara 25 sampai 40 tahun

D. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang dipergunakan dalam pengumpulan data adalah metode angket.

Hadi (1990) mengatakan bahwa angket merupakan suatu metode penyelidikan dengan menggunakan daftar pernyataan yang harus dijawab atau dikerjakan oleh orang yang menjadi objek dari penelitian tersebut.

Alasan yang dilakukan dalam menggunakan angket sebagai metode penelitian (Hadi, 1990) adalah :

- a. Bahwa subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri.
- b. Bahwa apa yang dinyatakan oleh subjek kepada penyelidik adalah benar dan dapat dipercaya.
- c. Bahwa interpretasi subjek tentang pernyataan-pernyataan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan apa yang dimaksud oleh peneliti.

Jenis angket dalam penelitian ini adalah angket langsung, yaitu angket yang diberikan secara langsung kepada subjek penelitian. Tipe angket yang digunakan ialah dengan menggunakan format skala Likert. Nilai skala setiap pernyataan diperoleh dari jawaban subjek yang menyatakan mendukung (*favourable*) atau tidak mendukung (*unfavourable*) terhadap setiap pernyataan dalam empat kategori pilihan jawaban, yakni "sangat setuju (SS)", "setuju (S)", "tidak setuju (TS)", dan "sangat tidak setuju (STS)". Penilaian butir *favourable* bergerak dari angka 1 (sangat tidak setuju), 2 (tidak setuju), 3 (setuju), angka 4 (sangat setuju). Penilaian butir *unfavourable* bergerak dari angka 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju) dan angka 4 (sangat tidak setuju).

Adapun angket yang dimaksud ialah angket konsep moral dan angket disiplin kerja.

1. Angket Konsep Moral

Angket konsep moral dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang terkandung di dalam konsep moral yang dikemukakan oleh Kohlberg dkk (dalam Enny, 1995), yakni keinginan untuk bertanggungjawab, keinginan untuk mendapatkan keadilan, keinginan untuk mengikuti peraturan, dan keinginan untuk menyelesaikan tugas.

1. Angket Disiplin Kerja

Angket disiplin kerja disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Kartono (1984) yakni adanya kesadaran, adanya pemahaman dan keterampilan yang dimiliki.

E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ketepatan dan kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau pengumpul data dikatakan valid apabila alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakan pengukuran (Azwar, 1992).

Menurut Hadi (1989) bahwa pengujian validitas alat ukur dapat mempergunakan kriteria dalam dan kriteria luar. Kriteria dalam adalah kriteria yang diambil dari alat ukur itu sendiri. Kriteria luar adalah kriteria yang diambil dari luar alat ukur itu sendiri.

Cara yang dipergunakan untuk mengukur validitas angket dalam penelitian ini adalah kriteria pembandingan yang berasal dari dalam alat tes itu

sendiri (*consistency internal*). Pengujian validitas seperti ini dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing *item* dengan nilai total.

Teknik korelasi yang dipergunakan adalah korelasi Product Moment dari Pearson (dalam Azwar, 1992) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{(\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N})(\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N})}} \quad 1)$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antar variabel X (skor subjek tiap butir) dengan variabel Y (total skor subjek dari keseluruhan butir).

$\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y.

$\sum X$: Jumlah skor keseluruhan butir tiap-tiap subjek.

$\sum Y$: Jumlah skor total butir tiap-tiap subjek.

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X.

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y.

N : Jumlah subjek.

Nilai validitas setiap *item* (koefisien *r product moment*) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor *item* yang dikorelasikan dengan skor total ikut sebagai komponen skor total dan hal ini menyebabkan koefisien *r* menjadi lebih besar (Hadi, 1986).

Formula yang dipakai untuk mengoreksi kelebihan bobot ini ialah *Part Whole* (dalam Hadi, 1986) adalah sebagai berikut :

$$r_{bt} = \frac{(r_{xy})(SD_y) - (SD_x)}{\sqrt{(SD_y)^2 + (SD_x)^2 - 2(r_{xy})(SD_x)(SD_y)}} \quad 2)$$

Keterangan :

- r_{bt} : Koefisien r setelah dikoreksi.
 r_{xy} : Koefisien r sebelum dikoreksi.
 SD_x : Standar deviasi skor butir.
 SD_y : Standar deviasi skor total.
 2 : Bilangan konstanta.



2. Reliabilitas

Konsep dari reliabilitas alat ukur adalah untuk mencari dan mengetahui sejauhmana hasil pengukuran dapat dipercaya. Reliabel dapat juga dikatakan keterpercayaan, keterandalan, keajegan, kestabilan, konsistensi dan sebagainya. Hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap sekelompok subjek yang sama, diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur belum berubah (Azwar, 1992).

Analisis reliabilitas alat ukur yang dipakai adalah teknik Anava Hoyt (Hadi dan Pamardiningsih, 2000) dengan rumus sebagai berikut :

$$r_{it} = 1 - \frac{Mki}{MKs} \quad 3)$$

Keterangan :

- r_{it} = Indeks reliabilitas alat ukur
 1 = Bilangan konstanta
 Mki = Mean Kwadrat antar butir
 Mks = Mean Kwadrat antar subjek

Alasan digunakannya teknik reliabilitas dari Anava Hoyt ini adalah :

- Jenis data kontinyu
- Tingkat kesukarannya seimbang
- Merupakan tes kemampuan (*power test*), bukan tes kecepatan (*speeded test*).

F. Metode Analisis Data

Metode analisis data dalam mencari hubungan antara konsep moral (variabel bebas) dengan disiplin kerja (variabel tergantung) menggunakan teknik analisis product moment dari Karl Pearson.

Adapun rumus dari teknik analisis korelasi *product moment* seperti tertera di bawah ini :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{\sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N}\right\} \left\{\sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N}\right\}}} \quad 4)$$

Keterangan :

- r_{xy} : Koefisien korelasi antar variabel bebas X (konsep moral) dengan variabel tergantung Y (disiplin kerja).
- $\sum XY$: Jumlah dari hasil perkalian antar setiap X dengan setiap Y.
- $\sum X$: Jumlah skor total nilai X tiap-tiap subjek.
- $\sum Y$: Jumlah skor total nilai Y tiap-tiap subjek.
- $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor X.
- $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor Y.
- N : Jumlah subjek.

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan teknik analisis korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap data-dâta penelitian, yaitu :

- a. Uji normalitas sebaran, yaitu untuk mengetahui apakah data penelitian berdistribusi berdasarkan prinsip kurve normal.
- b. Uji Linieritas, yaitu untuk melihat apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan data dari variabel tergantung.

Validitas dan reliabilitas alat ukur, uji asumsi dan analisis data dikerjakan dengan pemanfaatan media komputer, yaitu Seri Program Statistik (SPS) edisi Sutrisno Hadi dan Yuni Pamardiningsih, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta, Indonesia, Versi IBM/IN. Hak Cipta © 2000 Dilindungi Undang-undang.

BAB IV

PELAKSANAAN, ANALISIS DATA, HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai pelaksanaan penelitian, berupa orientasi kancah penelitian dan segala persiapan yang telah dilakukan, pelaksanaan penelitian, hasil penelitian, dan pembahasan.

A. Orientasi Kancah dan Persiapan Penelitian

1. Orientasi Kancah

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan yang membidangi pengelolaan penerimaan pendapatan daerah yang menyangkut masalah keuangan. Struktur organisasi dari Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan berdasarkan Surat Keputusan Walikota Madya Kepala Daerah Kota Medan Nomor : 234/UP 1974 tertanggal 24 April 1974 yaitu tentang penyempurnaan Struktur Organisasi Pemerintah Daerah Kota Medan, yang mana salah satu di antaranya bahagian IX pendapatan ditingkatkan menjadi Dinas Pendapatan Daerah. Salah satu bentuk tugas yang dilaksanakan oleh Dinas Pendapat Daerah ini adalah menerima pemasukan dari pajak/retribusi yang ditagih melalui para wajib pajak yang berada di daerah Kotamadya Medan.

Untuk melancarkan tugas dan penerimaan pajak/retribusi kini dapat dicapai seperti yang diharapkan, maka bahagian pendapatan ini dibentuk beberapa seksi yang ditugaskan untuk mengurus pajak-pajak/retribusi di Daerah Kota Medan, yang dikepalai oleh Kepala Seksi. Selain itu, untuk memperlancar

tugas yang meliputi bagian dan seksi, ditugaskan beberapa orang sebagai petugas luar. Dengan adanya petugas luar ini, maka pendapatan semakin meningkat dari tahun ke tahun.

Pada tahun 2002 ini jumlah pegawai yang bekerja di kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan ini sebanyak 289 orang, dimana laki-laki 170 orang dan perempuan 119 orang.

2. Persiapan Penelitian

a. Persiapan Administrasi

Sebelum penelitian dilakukan, terlebih dahulu diadakan persiapan penelitian yang meliputi persiapan administrasi yang menyangkut permohonan izin kanvas untuk melakukan penelitian, yaitu dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang ditujukan kepada Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan. Setelah persiapan administrasi selesai, penulis mempersiapkan alat ukur sebagai instrumen pengumpul data penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang digunakan untuk penelitian, yakni angket konsep moral dan disiplin kerja.

1) Angket Konsep Moral

Angket konsep moral dalam penelitian ini disusun berdasarkan aspek-aspek yang terkandung di dalam konsep moral yang dikemukakan oleh Kohlberg dkk. (dalam Enny, 1995), yakni keinginan untuk bertanggungjawab, keinginan untuk mendapatkan keadilan, keinginan untuk mengikuti peraturan, dan keinginan untuk menyelesaikan tugas. Tabel 1 berikut ini merupakan distribusi penyebaran butir angket konsep moral sebelum diadakan uji coba.

Tabel 1
Distribusi Butir Angket Konsep Moral
Sebelum Uji Coba

<i>Aspek-aspek Konsep Moral</i>	<i>NOMOR BUTIR</i>		<i>Jlh</i>
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Keinginan untuk bertanggung jawab	1, 2, 3, 4, 5, 6	7, 8, 9, 10	10
Keinginan untuk mendapatkan keadilan	11, 12, 13, 14, 15	16, 17, 18,	8
Keinginan untuk mengikuti peraturan	19, 20, 21, 22, 23	24, 25, 26	8
Keinginan untuk menyelesaikan tugas	27, 28, 29, 30	31, 32, 33, 34	8
JUMLAH	19	15	34

2. Angket Disiplin Kerja

Angket disiplin kerja disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja yang dikemukakan oleh Kartono (1984) yakni adanya kesadaran, adanya pemahaman dan keterampilan yang dimiliki. Tabel 2 di bawah ini merupakan distribusi penyebaran butir angket disiplin kerja sebelum dilaksanakan uji coba.

Tabel 2
Distribusi Butir Angket Disiplin Kerja
Sebelum Uji Coba

<i>Aspek-aspek Disiplin Kerja</i>	<i>NOMOR BUTIR</i>		<i>Jlh</i>
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Adanya Kesadaran	1, 2, 3, 4, 5	6, 7, 8, 9	9
Adanya Pemahaman	10, 11, 12, 13	14, 15, 16	7
Adanya Keterampilan	17, 18, 19	20, 21, 22	6
JUMLAH	19	15	22

Kedua angket tersebut di atas, yakni konsep moral dan disiplin kerja, disusun berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawaban. Angket ini pula

disusun dengan membuat item-item yang mendukung pernyataan (*favourable*) dan item yang tidak mendukung pernyataan (*unfavourable*).

Kriteria penilaian untuk item *favourable* berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Setuju (TS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Setuju (S) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS). Sedangkan untuk item *unfavourable*, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Setuju (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Setuju (S), nilai 3 pilihan jawaban Tidak Setuju (TS) dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS).

3. Uji Coba Alat Ukur Penelitian

Pelaksanaan uji coba kedua angket, yakni angket konsep moral dan disiplin kerja dilakukan pada tanggal 19 Agustus 2002 pada karyawan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan.

Selanjutnya dilakukan pengecekan sekaligus pensekoran terhadap kedua angket yang telah terkumpul serta pengolahan data. Pelaksanaan pada tahap uji coba ini peneliti dibantu oleh kepala bagian masing-masing. Sehubungan dengan hal tersebut, maka peneliti harus memberikan uraian singkat kepada kepala bagian masing-masing dalam menjelaskan tata cara mengisi angket. Angket pada tahap uji coba ini diperkenankan dibawa pulang untuk diisi dan dikembalikan keesokan harinya.

Angket yang disebar pada tahap uji coba ini, yakni angket konsep moral dan disiplin kerja sebanyak 40 eksemplar dan kesemuanya dapat dianalisis untuk mengetahui validitas dan reliabilitas, karena memenuhi syarat dengan memberikan jawaban sesuai petunjuk pengisian.

Setelah angket terkumpul, selanjutnya dilakukan penilaian terhadap butir angket dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor-skor yang ada pada setiap lembarnya, kemudian skor yang merupakan pilihan subjek pada setiap butir pernyataan dipindahkan ke kertas milimeter yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data, yaitu lajur untuk nomor pernyataan dan baris untuk nomor subjek.

a) Angket Konsep Moral

Hasil uji coba angket konsep moral, menunjukkan bahwa dari 34 butir yang tersebar dalam empat aspek, terdapat 8 butir yang gugur, yakni butir nomor 4, 6, 8, 12, 15, 28, 33, dan 34, sedangkan butir yang valid berjumlah 26. Butir-butir yang valid tersebut bergerak dari $r_{bt} = 0,272$ sampai $r_{bt} = 0,683$. Tabel berikut merupakan distribusi butir-butir yang valid dari angket konsep moral setelah uji coba.

Tabel 3
Distribusi Butir Angket Konsep Moral
Setelah Uji Coba

<i>Aspek-aspek Konsep Moral</i>	<i>NOMOR BUTIR</i>		<i>Jlh</i>
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Keinginan untuk bertanggung jawab	1, 2, 3, 5	7, 9, 10	7
Keinginan untuk mendapatkan keadilan	11, 13, 14	16, 17, 18,	6
Keinginan untuk mengikuti peraturan	19, 20, 21, 22, 23	24, 25, 26	8
Keinginan untuk menyelesaikan tugas	27, 29, 30	31, 32	5
JUMLAH	14	12	26

Setelah butir-butir dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Teknik uji

reliabilitas angket konsep moral dengan menggunakan formula Alpha (α) Cronbach diketahui indeks reliabilitas sebesar $r_{tt} = 0,886$. Berdasarkan hasil uji coba terhadap angket konsep moral tersebut di atas maka dapat dinyatakan reliabel, yaitu bahwa angket konsep moral dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap konsep moral.

4) Angket Disiplin Kerja

Hasil uji coba angket disiplin kerja dalam uji coba ini, menunjukkan bahwa dari 22 butir yang tersebar pada adanya kesadaran, pemahaman dan keterampilan, disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja terdapat enam butir yang gugur, yakni butir nomor 2, 7, 11, 14, 16, dan butir 19. Sementara itu, butir yang valid berjumlah 16 butir yang memiliki koefisien korelasi bersih bergerak dari $r_{bt} = 0,411$ sampai $r_{bt} = 0,732$. Tabel 4 berikut merupakan distribusi butir-butir valid dari angket disiplin kerja dalam bekerja setelah uji coba.

Tabel 4
Distribusi Butir Angket Disiplin Kerja
Setelah Uji Coba

<i>Aspek-aspek Disiplin Kerja</i>	<i>NOMOR BUTIR</i>		<i>Jlh</i>
	<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
Adanya Kesadaran	1, 7, 12, 5	4, 10, 14	7
Adanya Pemahaman	2, 8, 13	5	4
Adanya Keterampilan	3, 9	6, 15, 16	5
JUMLAH	9	7	16

Setelah butir-butir dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, kemudian dilanjutkan dengan analisis keandalan (reliabilitas). Teknik uji

reliabilitas angket disiplin kerja dengan menggunakan formula Alpha (α) Cronbach diketahui indeks reliabilitas sebesar $r_{tt} = 0,883$. Berdasarkan hasil uji coba terhadap angket disiplin kerja tersebut di atas, maka dapat dinyatakan reliabel, yaitu bahwa angket disiplin kerja dapat digunakan pada saat yang lain dalam mengungkap disiplin kerja.

B. Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilaksanakan pada tanggal 29 Agustus 2002 dengan menghubungi bagian kepegawaian/personalia di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan untuk mengumpulkan para karyawan sesuai dengan yang dibutuhkan peneliti.

Selanjutnya pada tahap penelitian ini jumlah subjek yang digunakan sebanyak 60 orang. Pada tahap awal, peneliti memberikan informasi mengenai maksud dan tujuan diadakannya penelitian, kepada kepala bagian masing-masing untuk diteruskan kepada karyawan yang dijadikan sebagai subjek penelitian. Agar angket dapat diisi oleh karyawan dengan sejujurnya, juga agar aktifitas kerja tidak terganggu, maka angket boleh dibawa pulang dengan catatan keesokan harinya angket dikembalikan kepada kepala bagian masing-masing.

Setelah seluruh karyawan mengisi dan dikembalikan, peneliti memeriksa kelengkapan jawaban subjek. Langkah berikutnya sehubungan dengan penelitian ini adalah melakukan pensekoran terhadap kedua angket, yaitu :

1. Terhadap angket konsep moral, maka langkah pertama yang dilakukan adalah membuat nilai setiap pernyataan (*favourable* dan *unfavourable*) pada satu lembar jawaban sebagai kunci untuk pensekoran sesuai dengan nomor

urut pernyataan. Setelah diketahui nilai subjek setiap pernyataan, selanjutnya nilai-nilai tersebut dijumlahkan sehingga didapat nilai total setiap subjek untuk seluruh pernyataan.

2. Terhadap angket disiplin kerja, maka langkah-langkah yang dilakukan sama seperti yang dilakukan pada angket konsep moral di atas, yaitu membuat nilai setiap pernyataan (*favourable* dan *unfavourable*) pada satu lembar jawaban sebagai kunci untuk pensekoran sesuai dengan nomor urut pernyataan. Setelah diketahui nilai subjek setiap pernyataan, selanjutnya nilai-nilai tersebut dijumlahkan sehingga didapat nilai total setiap subjek untuk seluruh pernyataan.

Setelah diketahui nilai total subjek untuk kedua variabel, maka data ini kemudian dijadikan data induk penelitian. Variabel bebas adalah konsep moral (X), sedangkan yang menjadi variabel tergantungnya adalah disiplin kerja (Y).

C. Analisis Data dan Hasil Penelitian

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi *r product moment* dari Pearson. Hal ini dilakukan sesuai dengan judul penelitian dan identifikasi variabel-variabelnya, dimana *r product moment* untuk analisis hubungan antara 1 (satu) variabel bebas dengan 1 (satu) variabel tergantung.

Adapun variabel bebas dalam penelitian yakni konsep moral dan sebagai variabel tergantungnya adalah disiplin kerja. Sebelum data dianalisis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian (konsep moral dan disiplin kerja) yang meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan.

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Adapun maksud dari uji normalitas sebaran ini adalah untuk mengetahui bahwa penyebaran data-data penelitian yang menjadi pusat perhatian telah menyebar berdasarkan prinsip kurve normal.

Uji normalitas sebaran dianalisis dengan menggunakan formula *chi kwadrat* berdasarkan analisis tersebut, maka diketahui bahwa variabel konsep moral dan disiplin kerja telah mengikuti sebaran normal sesuai dengan prinsip kurve normal Ebbing Gauss. Sebagai kriterianya adalah apabila $p > 0,050$ maka sebarannya dinyatakan normal, sebaliknya apabila $p < 0,050$ sebarannya dinyatakan tidak normal (Hadi dan Pamardingsih, 2000). Tabel 5 berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan uji normalitas sebaran.

Tabel 5
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	RERATA	CHI²	SB	p	Keterangan
Konsep moral	83,500	8,867	6,663	0,450	Normal
Disiplin kerja	50,500	8,629	4,932	0,472	Normal

Keterangan :

RERATA = Nilai rata-rata

CHI² = Harga Kai Kwadrat

SB = Simpangan Baku (*Standart Deviasi*)

p = Peluang Ralat Alpha

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui derajat hubungan variabel bebas terhadap variabel tergantung. Hal ini berarti bahwa konsep moral dapat mempengaruhi timbulnya disiplin kerja pada individu dan hal ini secara

visualisasi dapat diterangkan dengan melihat garis linieritas, yaitu meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu Y (disiplin kerja) seiring dengan meningkatnya atau menurunnya nilai sumbu X (konsep moral).

Berdasarkan uji linieritas ini maka dapat diketahui bahwa variabel bebas dengan variabel tergantung dapat atau tidak dianalisis secara korelasional. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas (konsep moral) mempunyai hubungan yang linier terhadap variabel tergantung (disiplin kerja). Sebagai kriterianya apabila $p \text{ beda} > 0,050$ maka dinyatakan mempunyai derajat hubungan yang linier (Hadi dan Pamardiningsih, 2000).

Harga-harga hubungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6
Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Linieritas Hubungan

KORELASIONAL	F BEDA	p BEDA	KETERANGAN
X - Y	0,024	0,873	Linier

Keterangan :

X = Konsep moral

Y = Disiplin kerja

F BEDA = Koefisien linieritas

p BEDA = Proporsi peluang ralat alpha untuk F Beda

2. Hasil Perhitungan Korelasi *r Product Moment*

Berdasarkan hasil perhitungan korelasi *r product moment* diketahui bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep moral dengan disiplin kerja pada pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan dengan angka korelasi $r_{xy} = 0,711$; $p < 0,010$. Hal ini berarti semakin tinggi konsep moral, maka disiplin kerja cenderung semakin baik. Sebaliknya, semakin rendah konsep moral, maka disiplin kerja cenderung semakin buruk.

Selanjutnya berdasarkan koefisien determinan (r^2) dari hubungan di atas yaitu sebesar $r^2 = 0,506$. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat dibentuk oleh konsep moral sebesar 50,6%. Tabel 7 di bawah ini merupakan rangkuman hasil perhitungan *r product moment*.

Tabel 7
Rangkuman Perhitungan *r Product Moment*

STATISTIK	KOEFISIEN (r)	KOEF. DET (r^2)	P	BE%	KET
X - Y	0,711	0,506	0,000	50,6	SS

Keterangan :

X = Konsep moral

Y = Disiplin kerja

r = Koefisien hubungan antara X dengan Y

r^2 = Koefisien determinan X terhadap Y

p = Proporsi peluang ralat alpha

BE% = Bobot efektif X terhadap Y dalam persen

SS = Sangat signifikan pada taraf signifikansi 1% atau $p < 0,010$.

Rangkuman perhitungan statistik induk dapat dilihat pada tabel 8 berikut :

Tabel 8
Statistik Induk

SUMBER	N	ΣX	ΣX^2	RERATA	SB
X1	60	5010	420954	83,500	6,663
X2	60	3030	154450	50,500	4,932

Keterangan :

X1 = Konsep moral

X2 = Disiplin kerja

N = Jumlah subjek

ΣX = Jumlah skor total

ΣX^2 = Jumlah kwadrat skor total

RERATA = Skor rata-rata tiap variabel

SB = Simpangan baku atau *standart deviasi*

3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

a. Mean Hipotetik

1) Konsep moral

Jumlah butir yang dipakai dalam mengungkap konsep moral adalah sebanyak 26 butir yang diformat dengan skala Likert (4 alternatif pilihan jawaban), maka mean hipotetiknya adalah $\{(26 \times 1) + (26 \times 4)\} : 2 = 65$.

2) Disiplin kerja

Jumlah butir pernyataan yang dipakai dalam mengungkap disiplin kerja sebanyak 16 butir yang diformat dengan skala Likert dalam 4 alternatif pilihan jawaban, maka mean hipotetiknya adalah $\{(16 \times 1) + (16 \times 4)\} : 2 = 40$.

b. Mean Empirik

1) Konsep moral

Skor total keseluruhan subjek pada data konsep moral adalah sebanyak 5010 dengan jumlah subjek 60, maka mean empiriknya $5010 : 60 = 83,500$.

2) Disiplin kerja

Skor total keseluruhan subjek pada data rasa aman dalam bekerja adalah sebanyak 3030 dengan jumlah subjek 60, maka mean empiriknya $3030 : 60 = 50,500$.

c. Kriteria

Adapun kriteria yang digunakan untuk variabel konsep moral, bila mean hipotetik < mean empirik, maka subjek penelitian dinyatakan memiliki konsep moral yang positif, kemudian bila mean hipotetik > mean empirik, maka subjek penelitian dinyatakan memiliki konsep moral yang negatif.

Kemudian untuk variabel disiplin kerja, apabila mean hipotetik < mean empirik, maka subjek penelitian dinyatakan memiliki disiplin kerja yang baik dalam bekerja dan apabila mean hipotetik > mean empirik, maka subjek penelitian dinyatakan memiliki disiplin kerja yang buruk dalam bekerja. Tabel 9 berikut ini merupakan rangkuman hasil perhitungan mean hipotetik dan mean empirik.

Tabel 9
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik

No.	VARIABEL	MEAN		KETERANGAN
		HIP	EMP	
1	Konsep moral	65	83,500	Konsep moral positif
2	Disiplin kerja	40	50,500	Disiplin kerja baik

Berdasarkan perbandingan kedua mean di atas (mean hipotetik dan mean empirik) maka diketahui bahwa subjek penelitian : (a) Memiliki konsep moral yang positif, namun (b) Memiliki disiplin kerja yang baik.

D. Pembahasan

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep moral dengan disiplin kerja pada pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Kota Medan ($r_{xy} = 0,711$; $p < 0,010$). Hal ini berarti bahwa semakin positif konsep moral, maka disiplin kerja cenderung semakin baik. Sebaliknya, semakin negatif konsep moral, maka disiplin kerja cenderung semakin buruk.

Disiplin kerja merupakan hal yang penting dimiliki oleh individu dalam bekerja sebagaimana dikemukakan oleh As'ad (1987) bahwa disiplin kerja

merupakan sesuatu yang bersifat individual, yang berarti setiap individu memiliki tingkat disiplin kerja yang berbeda-beda sesuai dengan situasi dan kondisi yang dialami individu maupun lingkungan dimana individu itu berada.

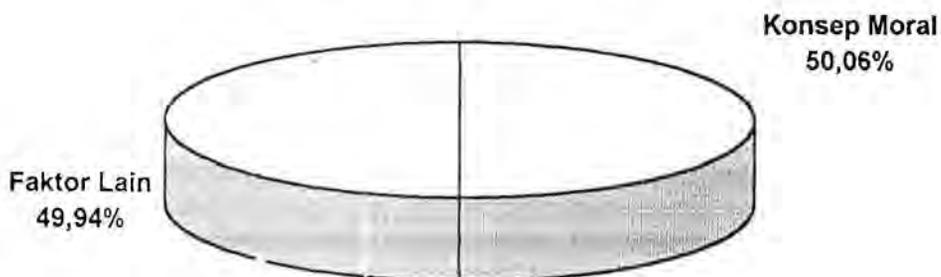
Disiplin kerja yang dikemukakan oleh Wexley dan Yukl (1992) diartikan sebagai suatu perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Dimana individu sebagai pekerja akan merasakan bahwa bekerja sebagai suatu aktivitas yang membutuhkan suatu aturan atau tata cara tertentu agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang berlaku, oleh karena itu maka setiap pekerja harus memiliki disiplin kerja agar pekerjaan dapat berjalan sesuai dengan prosedur yang ada.

Sementara itu, disiplin kerja itu sendiri dapat tumbuh dan tertanam pada diri individu tidak terlepas dari berbagai bentuk faktor yang dapat mempengaruhi. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Tiffin (dalam Wexley dan Yukl, 1992) yang menyebutkan bahwa disiplin kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, dan kerja sama antara pimpinan dengan karyawan.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan konsep moral, artinya apabila para pekerja memiliki konsep moral yang baik, maka biasanya disiplin kerja yang ditampilkan atau ditunjukkan juga akan semakin baik. Hal ini seperti yang dinyatakan oleh Tambunan (1982) bahwa di dalam disiplin kerja terkandung beberapa aspek seperti kemauan, kesanggupan, dan kesediaan individu untuk mentaati semua aturan dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengemban tanggung jawab, dan melaksanakan tugas dalam menunaikan kewajiban serta tidak melanggar larangan yang ada.

Hasil penelitian ini menggambarkan bahwa disiplin kerja para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Medan ini sudah cukup baik, hal ini mencerminkan bahwa peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah sudah dapat diterapkan dengan sebaik-baiknya. Sehubungan dengan hal tersebut, maka hal ini merupakan pencerminan sikap mental pegawai yang positif sebab tinggi rendahnya atau baik buruknya disiplin kerja ini akan termanifestasi dalam perilaku kerja yang aktual.

Grafik
Persentase Sumbangan Efektif Konsep Moral
Terhadap Disiplin Kerja



Hasil penelitian ini menyatakan bahwa 50,06% disiplin kerja dibentuk atau dipengaruhi oleh konsep moral, artinya terjadinya disiplin kerja yang tinggi dari para pegawai ini dibentuk oleh dimilikinya konsep moral positif. Selebihnya sebesar 49,94% terbentuknya disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang dalam penelitian ini tidak dilihat. Menurut asumsi peneliti, faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah tanggung jawab kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan.

Hal tersebut didukung oleh rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan sehingga membuat pegawai yang bekerja memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi. Sementara itu, faktor iklim organisasi juga berperan dalam meningkatkan disiplin kerja, dimana antar pegawai dari berbagai bidang mampu dalam menjalin kerja sama. Suasana yang terjadi dalam lingkungan kerja yang kooperatif ini mendukung terciptanya disiplin kerja yang baik. Selain itu, faktor kepemimpinan juga memiliki andil yang cukup besar terhadap disiplin kerja. Pimpinan yang berperan sebagaimana layaknya seorang pemimpin akan berpengaruh secara positif terhadap disiplin kerja para pegawainya.

Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa disiplin kerja para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Medan dapat dinyatakan sudah cukup baik, dimana nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik. Nilai rata-rata empirik disiplin kerja sebesar 50,500, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 40.

Sementara itu, untuk variabel konsep moral para pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Medan dinyatakan memiliki konsep moral yang positif, dimana nilai rata-rata empirik lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetik. Nilai rata-rata empirik konsep moral sebesar 83,500, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 65.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara konsep moral dengan disiplin kerja ($r_{xy} = 0,711$; $p < 0,010$). Artinya semakin tinggi/positif konsep moral, maka semakin tinggi disiplin kerja. Sebaliknya semakin rendah/negatif konsep moral, maka semakin rendah pula disiplin kerja.
2. Koefisien determinan disiplin kerja oleh faktor konsep moral sebesar 50,06%. Hal ini terdapat 49,94% faktor lain yang membentuk terjadinya disiplin kerja yang dalam penelitian ini tidak dilihat. Faktor lain tersebut menurut asumsi peneliti adalah tanggung jawab kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan.
3. Pegawai di Kantor Dinas Pendapatan Daerah Medan dinyatakan memiliki konsep moral yang baik atau positif, dimana nilai rata-rata empiriknya sebesar 83,500 lebih besar daripada nilai rata-rata hipotetiknya 65. Sementara itu, dalam hal disiplin kerja para pegawai dapat dinyatakan sudah cukup baik, karena nilai rata-rata empirik lebih kecil daripada nilai rata-rata hipotetik. Nilai rata-rata empirik disiplin kerja sebesar 50,500, sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar 40.

B. Saran

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

1. Melihat adanya hubungan yang positif antara konsep moral dengan disiplin kerja, kemudian dengan diketahui bahwa konsep moral para pegawai yang cukup baik atau positif, maka disarankan kepada para pegawai untuk mempertahankan kondisi konsep moral yang selama ini dimiliki. Kemampuan mempertahankan kondisi ini akan menghilangkan *image* masyarakat mengenai buruknya moral para pegawai negeri.
2. Mengacu pada nilai koefisien determinan, yakni pembentukan disiplin kerja oleh konsep moral sebesar 50,06%, maka masih terdapat sekitar 49,94% sumbangan variabel lain terhadap timbulnya disiplin kerja. Sehubungan dengan hal tersebut, maka disarankan kepada peneliti berikutnya yang berminat untuk meneliti disiplin kerja untuk mengkaji dengan lebih terperinci mengenai faktor penyebab yang lain yang berpengaruh terhadap timbulnya disiplin kerja. Diasumsikan faktor lain yang berpengaruh terhadap disiplin kerja adalah tanggung jawab kerja, iklim organisasi, dan kepemimpinan. Diharapkan dengan dilakukannya penelitian seperti ini, maka hasil penelitian dapat menjadi lebih lengkap.
3. Disarankan kepada pihak pimpinan di jajaran Kantor Dinas Pendapatan Daerah Medan agar dapat mempertahankan disiplin kerja yang selama ini dilaksanakan, sebab dengan kondisi sistem manajemen yang diterapkan tersebut dapat membuat pegawai memiliki konsep moral yang positif.

Rendahnya disiplin kerja pegawai negeri ini sejalan dengan pernyataan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) RI, bahwa terdapat 60% dari 5 juta Pegawai Negeri Sipil tidak produktif dan profesionalis rendah, dikantor mereka hanya membaca koran bahkan ada kasus PNS yang tidak masuk kantor selama satu tahun tidak diketahui atasannya (Medan Pos, 2002). Hal ini sesuai dengan hasil penelitian dari sebuah lembaga riset independen yang berkedudukan di Swiss yang menyatakan bahwa produktivitas tenaga kerja Indonesia menduduki urutan ke 25 dari 42 negara yang diteliti. Sementara itu, Taiwan, Jepang, dan Korea Selatan menduduki tempat yang paling terhormat (Kompas, 1983) sedangkan Florus 1984 menyatakan bahwa rendahnya produktivitas belum dihayati secara utuh, bahkan kerja keras sering dipandang sebagai penderitaan.

Tingkat kecemasan para pegawai dinyatakan rendah, hal ini didasari pada kurangnya pengawasan dan sanksi yang diberlakukan terhadap kinerja pada pegawai.

4. Namun dalam hal disiplin kerja yang dalam penelitian ini dinyatakan buruk, maka kondisi ini hendaknya dapat dibenahi, sebab dengan rendahnya disiplin kerja ini, akan membuat masyarakat menjadi malas untuk berurusan dengan instansi dimaksud.