

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN ACEH UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Oleh:

**MELIANA
NIM. 160901066**



**ROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Psikologi
UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Sebagai Salah Satu Syarat untuk Memperoleh
Gelar Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Oleh

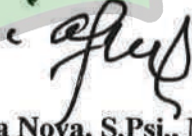
**Meliana
NIM. 160901066**

Disetujui Oleh:

Pembimbing I

Pembimbing II


**Julianto, S. Ag., M. Si,
NIP. 197209021997031002**


**Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog
NIDN. 2009028201**

**HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA
PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS KESEHATAN
KABUPATEN ACEH UTARA**

SKRIPSI

**Telah Dinilai Oleh Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi
Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh
Dan Dinyatakan Lulus Serta Disahkan Sebagai
Tugas Akhir Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana S-1 Psikologi (S.Psi)**

Diajukan Oleh:

Meliana

NIM. 160901066

Pada Hari/Tanggal: Kamis, 30 Desember 2021 M

Panitia Sidang Munaqasyah Skripsi

Ketua,

Julianto, S. Ag., M. Si,

NIP. 197209021997031002

Sekretaris,

Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog

NIDN. 2009028201

Penguji I,

Jasmadi, S.Psi., MA., Psikolog

NIP. 197609122006041001

Penguji II,

Ida Fitria, S.Psi., M.Sc

NIDN. 2025058801

Mengetahui,

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Banda Aceh



Dr. Salami, MA

NIP. 196512051992032003

PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Meliana
NIM : 160901066
Fakultas/Jurusan : Psikologi/Psikologi
Judul : Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada
Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara

Bersama ini peneliti menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dirujuk dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika di kemudian hari ada tuntutan dari pihak lain atas karya saya, dan ternyata memang ditemukan bukti bahwa saya telah melanggar pernyataan ini, maka saya siap menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku di Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Banda Aceh, 16 Desember 2021
Yang Menyatakan,



Meliana
NIM. 160901066

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil ‘alamin, segala puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan Skripsi ini pada waktunya. Shalawat dan salam penulis sampaikan keharibaan Nabi Muhammad SAW yang telah memberi petunjuk dan telah membawa umat manusia dari alam jahiliyah kepada alam yang islamiah serta dari alam yang tidak berilmu pengetahuan kepada alam yang penuh ilmu pengetahuan. Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah membantu terutama kepada pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan hingga selesainya penulisan Skripsi ini. Untuk itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih setinggi-tingginya kepada:

1. Ibu Dr. Salami MA sebagai Dekan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada semua mahasiswa Psikologi.
2. Bapak Jasmadi, S. Psi., MA., Psikolog sebagai Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan yang selalu setia memotivasi dan membimbing penulis untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.
3. Bapak Muhibuddin, S.Ag., M.Ag. sebagai Wakil Dekan II bidang Administrasi dan Keuangan, yang membantu dalam administrasi mahasiswa.
4. Bapak Dr. Fuad, S.Ag, M.Hum sebagai Wakil Dekan III bidang Kemahasiswaan dan kerjasama, yang telah memberi dukungan dan mengurus administrasi mahasiswa.

5. Bapak Dr. Safrilsyah, M. Si selaku Ketua Program studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh yang telah banyak membantu penulis dalam kepengurusan administrasi skripsi.
6. Bapak Barmawi, S.Ag., MA selaku Sekretaris Program studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, Banda Aceh yang juga telah banyak membantu penulis dalam kepengurusan administrasi skripsi.
7. Bapak Julianto, S.Ag., M.Si selaku Pembimbing Pertama penulis yang telah memberikan banyak masukan dalam pengerjaan skripsi ini.
8. Ibu Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog selaku Pembimbing Kedua penulis yang telah memberikan motivasi dan meluangkan waktu untuk melakukan bimbingan dalam menyelesaikan bimbingan ini
9. Seluruh dosen beserta staf Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry Banda Aceh, yang telah membantu, mendidik, dan mencurahkan ilmu yang bermanfaat dengan ikhlas dan tulus.
10. Sahabat saya khususnya Miftahussurur, S.Psi dan Ihmatul Hidayat, S.Psi yang turut membantu, mendukung serta memberi motivasi agar penulisan Skripsi ini dapat segera terselesaikan.
11. Teman-teman saya Azhura Selvia Zibua S.Psi, Retno Meta Inda Lestari S.Psi, Filzatul Hanun S.Psi, Siti Alyani Asyrida S.Sos beserta teman-teman lainnya yang selalu memberi semangat dan dukungan kepada penulis sehingga penulisan Skripsi ini dapat segera terselesaikan.
12. Dan seluruh partisipan yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

Ucapan terimakasih yang teristimewa penulis ucapkan kepada (ALM) Ayah dan Mama tercinta yang selalu mendoakan tiada hentinya, mendukung dan memberi motivasi agar dapat menyelesaikan Skripsi ini dengan baik. Serta kepada seluruh keluarga tercinta khususnya Kaka dan Abang tercinta Mulyadi, SE.,MM, Seri Warzukni, SKM.,MKM, dr.Mauliza, dr.Syarkawi Ahmad, Muhajir, Mutia Sriyani S.kom yang terus-menerus selalu memberi semangat, dukungan dan motivasi, baik moril maupun spiritual yang tiada hentinya sehingga cita-cita yang penulis harapkan dapat tercapai, serta untuk keponakan Adeeva Afsheen Mysha, Muhammad Al Fatih dan Ratu Shafiatuddin yang selalu menghibur penulis dan untuk yang terakhir penulis ucapkan ribuan terimakasih kepada Bripka Mahmed Yasir, SH dan Isfa Hariyanti, Amd.,Keb yang telah turut memberi dukungan serta motivasi, baik moril maupun spiritual sehingga penulisan skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari sepenuhnya dimana Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, serta masih terdapat kejanggalan dan kelemahan baik dalam penyajian isi maupun dalam pembahasan. Untuk itu penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan dari pembaca sekalian, sehingga keberadaan Skripsi ini dapat sempurna dimasa yang akan datang.

Banda Aceh, 16 Desember 2021
Penulis,

Meliana

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN	iv
KATA PENGANTAR.....	v
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	 1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Manfaat Penelitian.....	8
F. Keaslian Penelitian.....	9
 BAB II LANDASAN TEORI	 14
A. Disiplin Kerja.....	14
1. Pengertian Disiplin Kerja.....	14
2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	15
3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	17
B. Kepuasan Kerja.....	18
1. Pengertian Kepuasan Kerja	18
2. Dimensi Kepuasan Kerja.....	19
3. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja.....	23
C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja	26
D. Hipotesis Penelitian.....	27
 BAB III METODE PENELITIAN	 28
A. Pendekatan dan Metode Penelitian.....	28
B. Identifikasi Variabel Penelitian	28
C. Definisi Operasional Variabel Penelitian	28
1. Kepuasan Kerja	28

2. Disipli Kerja	29
D. Subjek Penelitian	29
1. Populasi	29
2. Sampel	30
E. Teknik Pengumpulan Data	30
1. Persiapan Alat Ukur Penelitian	33
2. Administrasi Penelitian	33
3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur (<i>Try Out</i> Terpakai) dan Penelitian	34
F. Uji Validitas, Daya Beda Aitem, dan ReliabilitasAlat Ukur.....	35
2. Uji Validitas.....	35
3. Uji Daya Beda Aitem	37
4. Uji Reliabilitas.....	39
G. Teknik Pengolahan Dan Analisis Data.....	43
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	45
A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian	45
B. Persiapan dan Pelaksanaan Penelitian	45
1. Administrasi Penelitian	45
2. Persiapan Penelitian.....	46
C. Analisis Data Penelitian	52
D. Pembahasan	59
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	61
A. Kesimpulan.....	61
B. Saran	61
DAFTAR PUSTAKA.....	63

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Skor Skala Aitem	31
3.2 <i>Blue Print</i> Skala Kepuasan Kerja.....	32
3.3 <i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja.....	34
3.4 Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja	34
3.5 Koefisien CVR Skala Disiplin Kerja	34
3.6 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja.....	35
3.7 <i>Blue Print</i> Akhir Skala Kepuasan Kerja	37
3.8 Koefisien Daya Beda Aitem Skala Disiplin Kerja.....	38
3.9 <i>Blue Print</i> Akhir Skala <i>Problem Solving</i>	39
4.1 Data Demografis Subjek Penelitian Kategori Usia.....	44
4.2 Data Demografis Kategori Jenis Kelamin	45
4.3 Data Demografis Penelitian Kategori Asal Daerah	46
4.4 Data Demografis Penelitian Kategori Suku	47
4.5 Data Demografis Penelitian Kategori Pendidikan Terakhir.....	47
4.6 Data Demografis Penelitian Kategori Sub Bagian.....	48
4.7 Data Demografis Penelitian Kategori Jabatan	48
4.8 Data Demografis Penelitian Kategori Pendapatan.....	49
4.9 Data Demografis Penelitian Kategori Golongan.....	49
4.10 Deskripsi Data Penelitian Skala Kepuasan Kerja	51
4.11 Kategorisasi Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara.....	52
4.12 Deskripsi Data Penelitian Skala Disiplin Kerja	53
4.13 Kategorisasi Skala Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara.....	54
4.14 Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian	55
4.15 Uji Linieritas Hubungan.....	55
4.16 Uji Hipotesis Data Penelitian.....	56
4.17 Sumbangan Relatif.....	56

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual.....	26



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I SK Pembimbing Skripsi
- Lampiran II Surat Penelitian dari Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry
- Lampiran III Surat Izin Penelitian dari Lembaga atau Tempat Penelitian
- Lampiran IV Kuesioner Uji Coba Penelitian
- Lampiran V Taulasi Data Uji Coba Penelitian
- Lampiran VI Hasil Analisis Statistik Uji Coba Penelitian
- Lampiran VII Kuesioner Penelitian
- Lampiran VIII Tabulasi Data Penelitian
- Lampiran IX Hasil Analisis Statistik Data Penelitian
- Lampiran X Daftar Riwayat Hidup



HUBUNGAN ANTARA KEPUASAN KERJA DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR DINAS KESEHATAN KABUPATEN ACEH UTARA

ABSTRAK

Disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergantung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil penilaian dari bawahan terhadap atasannya dengan membandingkan apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataan yang diterima (Kotler, 2007). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *simple random sampling* sebanyak 100 pegawai. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala Kepuasan Kerja yang dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Parnawi, 2020), dan Skala Disiplin Kerja yang dibuat berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Subyantoro & Suwanto, 2020). Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara, dengan nilai r sebesar 0,712, dengan $p = 0,000 (<0,05)$, yang mengartikan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

Kata Kunci: *Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Pegawai*

RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND WORK DISCIPLINE OF CIVIL SERVANTS AT THE HEALTH OFFICE OF ACEH UTARA REGENCY

ABSTRACT

Work discipline is an orderly state in which people who are dependent in an organization submit to the existing rules with pleasure. One of the factors that influence work discipline is job satisfaction. Job satisfaction is the result of an assessment from subordinates to their superiors by comparing what is expected in accordance with the reality received (Kotler, 2007). This study aims to determine the relationship between job satisfaction and work discipline of Civil Servants at the North Aceh District Health Office. Sampling was done using a simple random sampling technique of 100 employees. The data collection tool in this study used the Job Satisfaction scale which was made based on the aspects proposed by Luthans (in Parnawi, 2020), and the Work Discipline Scale which was made based on the aspects proposed by Robbins (in Subyantoro & Suwanto, 2020). The results showed that there was a relationship between Job Satisfaction and Work Discipline for Civil Servants at the North Aceh District Health Office, with an r value of 0.712, with $p = 0.000$ (<0.05), which means that there is a very positive relationship. There is a significant relationship between job satisfaction and employee work discipline at the North Aceh District Health Office. This means that the higher the job satisfaction, the higher the work discipline of employees at the North Aceh District Health Office. On the other hand, the lower the job satisfaction, the lower the work discipline of the employees at the North Aceh District Health Office.

Keywords: Job Satisfaction, Work Discipline, Employees

A R - R A N I R Y



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pegawai merupakan salah satu komponen yang memiliki peran utama dalam usaha meningkatkan mutu dan kualitas instansi. Tanpa Pegawai atau Staf maka aktivitas di instansi tidak dapat berjalan dengan baik. Pegawai adalah seseorang yang bekerja pada instansi (pemberi pekerjaan), baik sebagai tenaga kerja tetap maupun tidak tetap atau tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu (Ratnawati & Hernawati, 2015).

Kehadiran pegawai sangatlah penting guna menjalankan posisi strategisnya untuk melayani instansi publik (Kadarisman, 2018). Selama proses bekerja, tentunya pegawai tak lepas dari pengawasan instansi. Instansi memiliki pengharapan terhadap para pegawai untuk dapat konsisten dan melakukan tugas dengan baik. Hal itu juga disampaikan oleh Tulus (dalam Susanto, 2018), pengharapan instansi pada pegawai yaitu, (1) Pegawai mampu mengikuti dan menaati peraturan sebagai langkah penerapan dan praktik atas peraturan-peraturan yang mengatur perilaku individunya. (2) Pegawai memiliki kesadaran diri bahwa disiplin dianggap penting bagi kebaikan dan keberhasilan dirinya. (3) Pegawai mampu mempengaruhi, mengubah, membina, dan membentuk perilaku sesuai dengan nilai-nilai yang ditentukan atau diajarkan. Serta (4) Pegawai memahami

bahwa terdapat hukuman sebagai upaya menyadarkan, mengoreksi, dan meluruskan perilaku yang salah sehingga pegawai kembali pada perilaku yang sesuai dengan harapan.

Dalam meningkatkan pelayanan kepada masyarakat, hal utama yang harus ditingkatkan oleh pegawai adalah kedisiplinan dalam bekerja. Tulus (dalam Susanto), bahwa pembentukan kedisiplinan dilakukan agar pegawai dapat bertindak sesuai dengan harapan instansi. Imron (dalam Subyantoro, 2020) menyebutkan disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergantung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang telah ada dengan rasa senang hati. Tulus (dalam Susanto, 2018), menyebutkan bahwa ciri-ciri pegawai yang disiplin diantaranya adalah mengikuti dan menaati peraturan, nilai dan hukum yang berlaku; pengikutan dan ketaatan tersebut terutama muncul karena rasa takut, tekanan, paksaan, dan dorongan dari luar diri pegawai. Sedangkan pegawai yang tidak disiplin tentu melakukan hal sebaliknya, yaitu tidak patuh terhadap aturan yang berlaku.

Rivai (dalam Adhari, 2021) mengatakan upaya disiplin kerja pegawai memiliki tujuan yang sangat berguna untuk memotivasi pegawai, agar pegawai bekerja dengan baik dan menyelesaikan tugas dengan benar dan tepat. Selain itu, tujuan kedisiplinan kerja pada dasarnya adalah untuk membuat pegawai mengetahui pengembangan, pengambilan keputusan administrasi, keperluan perusahaan, dan dokumentasi.

Namun pada kenyataannya, meski telah dilakukan penilaian dalam bekerja, masih banyak petugas Aparatur Sipil Negara yang dinilai tidak optimal dalam

melakukan pekerjaan. Mizan (dalam Tentama, 2015) menyebutkan selama tahun 2010-2013 dari 4,5 juta pegawai negeri, sebanyak 741 orang pegawai telah dipecat pemerintah. Pemecatan tersebut terkait dengan pelanggaran disiplin dan yang terbanyak diantaranya adalah tidak masuk kerja. Data menunjukkan dari tahun ke tahun kinerja pegawai tidak mengalami peningkatan dan sebaliknya banyak yang diminta pensiun dini, mengundurkan diri bahkan dipecat oleh pemerintah karena kinerjanya yang buruk.

Aceh merupakan salah satu daerah dengan tingkat pemecatan ASN yang cukup banyak. Sepanjang tahun 2020, ada 11 pegawai diberhentikan tidak dengan hormat (PTDH) atau dipecat. Tiga diantaranya di perberhentikan tidak hormat atas permintaan sendiri. Sebanyak 11 pegawai yang diberhentikan, 6 diantaranya terjerat kasus korupsi, 3 lainnya terjerat tindak pidana umum, sedangkan 2 lainnya terkena pelanggaran Indisipliner (tidak masuk kantor). Kepala Badan Kepegawaian (BKA), Iskandar menuturkan, pada dasarnya pemberhentian, penurunan pangkat dan pencabutan dalam jabatan didasarkan pada disiplin kerja pegawai (Suhardiman, 2021).

Selain data tersebut di atas, peneliti juga telah melakukan studi pendahuluan berupa observasi dan wawancara pada beberapa anggota PNS, yang bertujuan untuk menelaah lebih dalam terkait tingkat disiplin kerja pegawai, khususnya di daerah Istimewa Aceh. Peneliti melakukan observasi dan wawancara kepada 3 narasumber yang bekerja sebagai PNS di Kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan pada tanggal 27 hingga 29 September 2021, peneliti menemukan bahwa terdapat beberapa pegawai yang datang

terlambat pada kurun waktu tersebut. Selain itu, banyak pegawai yang juga berkeliaran di luar kantor dan beberapa diantaranya duduk di kantin yang berdekatan dengan kantor pada saat jam kerja, bahkan beberapa pegawai tersebut berada di kantin selama berjam-jam.

Selanjutnya, untuk menelaah lebih lanjut terkait disiplin kerja pegawai tersebut, peneliti juga melakukan wawancara pada narasumber. Berikut merupakan cuplikan wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 29 September 2021.

Wawancara 1:

“...Saya cukup sering datang terlambat kerja karena ada berbagai kendala, salah satunya karena pandemi Covid-19 ini. Kadang saya kerja di rumah dan terkadang saya juga harus bertugas di kantor, jadi waktu kerja bagi saya kurang efektif. Kerjaan kantor banyak yang keteteran karena cukup banyak juga yang harus dikerjain ya. Teman-teman di kantor juga sama seperti saya, banyak diantaranya jadi kurang disiplin, sampai ditegur dari atasan. Pegawai yang datang terlambat diberikan sanksi tegas dari atasan, seperti penurunan gaji bahkan ada yang ditunda untuk kenaikan pangkat....” (G, *Wawancara Personal*, 29 September 2021).

Wawancara 2:

“...Kalau di Dinas saya sering turun lapangan selama pandemi, pagi saya apel abis itu langsung turun untuk pelayanan vaksinasi Covid-19 ini. Kalau masalah keterlambatan, ada beberapa kali saya telat absennya. Karena rumah saya lumayan jauh juga, apalagi sudah berkeluarga dan ada anak juga, kadang kalau ada tugas yang harus di kumpul ke kantor terlambat di kumpul juga....” (M, *Wawancara Personal*, 29 September 2021).

Wawancara 3:

“...Permasalahan yang paling umum saya hadapi adalah keterlambatan dalam menyerahkan tugas dan tanggung jawab. Menurut saya sendiri, saya masih kurang dalam manajemen waktu yang baik. Pernah ditegur atasan juga. Waktu selama pandemi jadi tidak terstruktur dengan baik. Itu yang membuat para pegawai di sini termasuk saya sering terhambat dalam bekerja dan mengalami keterlambatan. Beberapa pegawai yang memiliki

waktu luang atau sedang tidak bertugas, memang banyak yang juga yang absen kerja. Kadang memang benar mondar-mandir saja, atau duduk di kantin....” (KI, Wawancara Personal, 29 September 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan, terlihat bahwa pegawai di kantor Dinas kesehatan menunjukkan beberapa ciri-ciri ketidakdisiplinan dalam bekerja. Ciri-ciri tersebut terlihat dari beberapa pegawai yang sering datang terlambat, tugas kerja yang tidak selesai tepat waktu, pegawai tidak bekerja dengan baik, beberapa pegawai bahkan sering berkeliaran dan duduk di kantin selama berjam-jam pada saat jam kerja, bahkan beberapa pegawai pernah ditegur oleh atasan karena kinerja yang buruk dan diberikan sanksi tegas berupa penurunan gaji serta penundaan kenaikan pangkat.

Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah hasil penilaian dari bawahan terhadap atasannya dengan membandingkan apa yang diharapkan sesuai dengan kenyataan yang diterima (Kotler, 2007). Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam setiap pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sisi afektif atau emosi. Seperti yang di kemukakan oleh Martoyo (2016), bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu, antara nilai balas jasa kerja pegawai dan organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang di inginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Menurut Martoyo (2016), kepuasan kerja pada dasarnya merupakan salah satu aspek psikologis yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ia akan merasa puas dengan adanya

kesesuaian antara kemampuan, keterampilan dan harapannya dengan pekerjaan yang ia hadapi.

Untuk menjelaskan bahwa seorang pegawai memiliki kepuasan kerja apat ditelusuri dengan pendekatan teoretik. Sharma dan Chandra (dalam Bija, Hamidah & Tunas, 2019) menyebutkan bahwa ciri-ciri pegawai dengan kepuasan kerja yang baik adalah adanya penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan terpuaskan, memperoleh keadilan, ketentraman dalam bekerja, gaji yang sesuai, adanya kualitas hubungan interpersonal yang baik antar rekan dan atasan, dan adanya kebutuhan psikologis yang terpuaskan seperti perhatian dan motivasi.

Rahmawati (2019) pernah melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai”. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada pegawai, artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah disiplin kerja. Rosa (2018) juga menjabarkan dalam penelitiannya, bahwa kepuasan kerja yang tinggi merupakan tanda suatu organisasi dikelola dengan baik dan pada dasarnya merupakan hasil manajemen perilaku yang efektif. Oleh karena itu kepuasan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting dipertahankan untuk menunjang kehidupan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan adanya rasa kepuasan kerja diharapkan pegawai akan lebih giat dalam mengerjakan tugas-tugasnya dan dapat meningkatkan produktivitas, prestasi kerja meningkat, mengikuti aturan kerja, disiplin, dan menurunkan tingkat absensi. Pegawai yang

memiliki kepuasan kerja tinggi dapat diketahui bukan hanya gaji tetapi juga melalui keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan tugas, adanya hubungan komunikasi yang harmonis antara pegawai dengan atasan, situasi lingkungan kerja yang nyaman, rekan kerja yang mendukung, memiliki kinerja tinggi, dan bertanggungjawab.

Kepuasan kerja pada seorang pegawai mempengaruhi kehadirannya dalam pekerjaan, kesediaan untuk bekerja juga seringkali dipengaruhi oleh keinginannya untuk mengganti pekerjaan. Pegawai dengan kepuasan tinggi akan memberikan kontribusi tinggi terhadap perusahaan. Atas kontribusi yang tinggi tersebut, maka organisasi akan memiliki outcomes yang tinggi, dan dengan outcomes yang tinggi maka organisasi dapat memenuhi keinginan dan harapan balas jasa yang layak pada diri pegawai (Setiawan, 2017). Davis (dalam Rosa, 2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi diinginkan oleh para manager karena dapat dikaitkan dengan hasil positif yang mereka harapkan. Suatu organisasi banyak mengalami permasalahan yang timbul pada kepuasan kerja yang rendah, sehingga menimbulkan dampak negatif seperti produktivitas rendah, semangat kerja rendah, pegawai yang sering absen, dan datang terlambat.

Berdasarkan latar belakang permasalahan di atas penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul “Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, adapun yang menjadi rumusan masalah adalah “Apakah terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara?”.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang dapat dipetik dari hasil penelitian ini adalah, sebagai bahan referensi dan tambahan informasi perbandingan ilmu pengetahuan pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi (PIO) yang berkaitan dengan hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Dinas kesehatan Aceh Utara. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat sebagai pijakan dan referensi untuk peneliti selanjutnya yang berhubungan dengan hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Bagi peneliti, penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan awal konteks penulisan ilmiah yang kiranya dapat dijadikan bahan pertimbangan untuk memperbanyak penelitian-penelitian lanjutan yang bisa dilakukan.

b. Bagi Pegawai,

Bagi pegawai, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan informasi mengenai pentingnya menerapkan kedisiplinan agar kepuasan kerja dapat dirasakan di instansi, khususnya bagi Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

c. Bagi Instansi

Bagi instansi, penelitian ini bermanfaat sebagai bahan masukan untuk lebih meningkatkan disiplin kerja Aparatur Sipil Negara yang bekerja di Kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini didasarkan pada hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, dimana penelitian terdahulu memiliki karakteristik yang relatif sama seperti tema, bentuk penelitian, dan kajian penelitian. Walaupun memiliki kemiripan karakteristik, terdapat pula perbedaan dalam hal pengambilan subjek, jumlah subjek, variabel penelitian, maupun metode analisis data yang digunakan.

Rahmawati (2019) pernah melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai”. Subjek penelitian adalah

pegawai PT Arkade Cita Rasa Sukses Surabaya, yaitu perusahaan yang bergerak di bidang makanan dan minuman. Dalam penelitian ini sampel ditentukan secara non-probabilitas (pemilihan *non-random*) menggunakan *populative sampling* yakni menjadikan semua jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Peneliti menggunakan 45 subyek yang ada sesuai dengan data jumlah populasi yang diberikan oleh PT Arkade Cita Rasa Sukses. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan dianalisis dengan uji korelasi statistik. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian tersebut melakukan penelitian pada karyawan perusahaan, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada pegawai instansi. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan teknik sampel *populative sampling* sedangkan peneliti *simple random sampling*. Sedangkan untuk persamaan, kedua penelitian ini merupakan penelitian korelasi yang bertujuan untuk melihat hubungan diantara dua variabel yang sama, yaitu kepuasan kerja dengan disiplin kerja.

Penelitian lain dilakukan oleh Arda (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia seluruh pegawai di departemen pemasaran Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan sebanyak 31 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode sensus atau sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Metode pengumpulan data penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan regresi linier berganda. Pengaruh dominan terhadap kepuasan kerja. Koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) adalah 0,262

artinya bahwa 26,2% variabel kinerja dapat dijelaskan dari kepuasan kerja dan disiplin karyawan sedangkan sebanyak 73,8% dapat dijelaskan oleh variabel lain dimana tidak diteliti oleh peneliti dalam penelitian ini.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian tersebut melakukan penelitian pada pegawai kantor bank sedangkan peneliti melakukan penelitian pada pegawai instansi kantor. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan teknik sampel jenuh atau sensus sedangkan peneliti *simple random sampling*. Penelitian tersebut berfokus untuk melihat pengaruh, sedangkan pada penelitian yang peneliti lakukan berfokus untuk melihat hubungan kedua variabel. Sedangkan untuk persamaan, kedua penelitian ini melakukan pada dua jenis variabel yang sama, yaitu kepuasan kerja dan disiplin kerja.

Penelitian lain selanjutnya dilakukan oleh Manik (2017) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 33 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu yang berjumlah 33 orang. Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, regresi linear sederhana, uji R^2 . Sedangkan uji hipotesis menggunakan uji t. Pengaruh R^2 Square pada kepuasan kerja dengan disiplin kerja dalam penelitian ini sebesar 0,486 atau sebesar 48,6%. Sisanya dipengaruhi oleh variabel *intervening* sebesar 51,4%.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian tersebut melakukan penelitian pada pegawai kantor camat, sedangkan peneliti melakukan penelitian pada pegawai kantor kesehatan. Penelitian tersebut berfokus untuk melihat pengaruh kedua variabel, sedangkan penelitian ini berfokus untuk melihat hubungan antar variabel. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan teknik sampel *populative sampling* sedangkan peneliti *simple random sampling*. Sedangkan untuk persamaan, kedua penelitian ini meneliti dua variabel yang sama yaitu kepuasan kerja dengan disiplin kerja.

Kurniasari (2014) juga melakukan penelitian terkait dengan judul “Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan”. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Data yang digunakan adalah data primer yang diambil dari daftar pertanyaan yang diberikan kepada semua pegawai Politeknik Kesehatan Bhakti Mulia Sukoharjo sebanyak 50 orang. Alat analisis yang dipakai meliputi uji instrumen yang meliputi uji validitas menggunakan teknik *one shot method* dengan bantuan program SPSS dan uji reliabilitas menggunakan teknik Cronbach’s alpha, uji hipotesis meliputi uji-F, koefisien determinasi (R^2), analisis korelasi, pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total. Uji R^2 persamaan kedua didapatkan hasil sebesar 0,406 atau 40% yang berarti variabilitas variabel kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja sebesar 40% sedangkan sisanya 60% dijelaskan oleh variabel lainnya yang tidak

dimasukkan dalam model regresi antara lain kepemimpinan dan budaya organisasi.

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah penelitian tersebut memiliki variabel yang beragam. Terdapat dua variabel tambahan yang berbeda, yaitu lingkungan kerja dan kompensasi. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan teknik sampel *populative sampling* sedangkan peneliti *simple random sampling*. Teknik analisis data pada penelitian ini lebih beragam dan kompleks, sedangkan penelitian ini hanya berfokus untuk melihat hubungan kedua variabel. Sedangkan untuk persamaan, kedua penelitian ini meneliti pegawai pada instansi kesehatan.

Selanjutnya Indrawati (2013) juga melakukan penelitian dengan judul yang berbeda, yaitu “Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit di Kota Denpasar”. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan dan pasien rumah sakit swasta di Denpasar. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah *cluster sampling*, sedangkan pengujian data atau analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*).

Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian yang peneliti lakukan adalah terletak pada metode penelitian. Penelitian tersebut menggunakan metode regresi untuk melihat pengaruh antar variabel, sedangkan penelitian ini menggunakan metode korelasi untuk melihat hubungan antar variabel. Selain itu, penelitian tersebut menggunakan teknik sampel *cluster sampling* sedangkan peneliti *simple random sampling*. Teknik analisis data pada penelitian menggunakan *path analysis* sedangkan penelitian ini menggunakan *Pearson*

correlations. Sedangkan untuk persamaan, kedua penelitian sama-sama meneliti pegawai pada instansi pada bisang lesehatan.

Dari hasil penelusuran yang dilakukan peneliti melalui media-media publikasi seperti buku, jurnal, dan internet diketahui bahwa belum ditemukan penelitian yang sama seperti yang dilakukan oleh peneliti terkait konteks penelitian tentang Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Robbins (dalam Pribadi, & Herlena, 2016) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu kepatuhan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar perusahaan. Sinungan (dalam Surajiyo, Nasruddin & Paleni, 2020) sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu, kelompok, atau masyarakat berupa ketaatan terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan-ketentuan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu. Sedangkan Rivai (dalam Surajiyo, dkk, 2020) memberi arti disiplin kerja sebagai suatu alat yang dipergunakan manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam memenuhi segala peraturan organisasi.

Selanjutnya, Hasibuan (dalam Sopanah, 2021) menyebutkan bahwa kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selain itu, Hurlock (dalam Susanto, 2018) menyebutkan disiplin kerja adalah cara untuk melatih individu dalam hal kontrol diri atau melatih individu mengerti apa yang boleh dan tidak boleh mereka perbuat sesuai dengan peraturan yang berlaku di masyarakat.

Berdasarkan definisi disiplin kerja yang telah disebutkan oleh para ahli di atas, peneliti menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Pribadi & Herlena, 2016) sebagai landasan teori pada penelitian ini, yaitu suatu

kepatuhan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar perusahaan. Definisi tersebut digunakan peneliti sebagai landasan teori sebab, definisi tersebut dapat melihat disiplin kerja pegawai secara lebih kompleks bukan hanya dari kehadiran kerja, tetapi dari definisi tersebut juga dapat melihat fungsi kepatuhan dan performa pegawai menjalankan tugas sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan instansi.

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Robbins (dalam Kristanti & Pangastuti, 2019) menyebutkan 3 aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, serta pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

b. Disiplin Peraturan

Peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

c. Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Selain aspek di atas, Hurlock (dalam Susanto, 2018) juga menyebutkan aspek disiplin kerja, diantaranya:

a. Peraturan

Peraturan adalah pola yang diterapkan untuk berbuat atau bertingkah laku. Tujuan peraturan adalah untuk membekali individu dengan pedoman perilaku yang diakui dalam situasi dan kelompok tertentu.

b. Hukuman

Hukuman memiliki tiga fungsi yaitu, menghalangi pengulangan tindakan yang tidak diinginkan, mendidik individu mengerti peraturan dan memahami perbuatan benar atau salah, dan memotivasi individu untuk menghindari perilaku yang tidak diterima oleh orang lain.

c. Penghargaan

Penghargaan berarti setiap bentuk imbalan yakni suatu hal yang baik. Penghargaan tidak perlu berbentuk materi, tetapi juga dapat berupa kata-kata, pujian, senyuman, atau tepukan di panggung. Penghargaan memiliki tiga peran penting, yaitu mempunyai nilai mendidik, memotivasi individu untuk mengulangi perilaku yang disetujui sosial, dan tidak adanya penghargaan akan melemahkan perilaku.

d. Konsistensi

Konsistensi menggambarkan tingkat keseragaman, kestabilan, atau kecenderungan menuju kesamaan. Konsistensi memiliki fungsi mendidik yang besar, memberi motivasi yang kuat untuk melakukan tindakan yang baik dan menjauhi tindakan yang buruk, serta membentuk perkembangan individu untuk menghormati peraturan-peraturan sebagai otoritas.

Berdasarkan dua aspek yang dikemukakan oleh dua ahli di atas, peneliti selanjutnya menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Kristanti & Pangastuti, 2019) sebagai landasan dalam pembuatan instrumen penelitian untuk pengumpulan data pada penelitian ini, karena aspek tersebut dapat mengukur disiplin kerja pegawai secara lebih luas.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Steers, Haris, dan Nitisemito (dalam Wijayanto, 2007) secara umum dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi motivasi kerja ekstrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

B. Kepuasan kerja

1. Pengertian Kepuasan kerja

Luthans (dalam Parnawi, 2020) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal-hal yang dianggap penting. Menurut Davis dan Newstrom (dalam Surajiyo, dkk, 2020) kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai, sedangkan Rivai (dalam Iskandar & Yuhansyah, 2018) kepuasan kerja adalah evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya yang senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Menurut Handoko (dalam Tangkilisan, 2007) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan ketika para pegawai menjalankan pekerjaannya masing-masing. Sementara itu, Robbins (dalam Noermijati, 2013) menyebutkan kepuasan kerja merujuk pada sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi biasanya memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya sementara seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya biasanya memiliki sikap yang negatif terhadap pekerjaannya. Kovach (dalam Tumanggor, 2018) selanjutnya mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan bagi seseorang, sebagai akibat dari sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaan yang telah diaplikasikan dengan baik. Pengertian tersebut artinya, terdapat reaksi afektif dan evaluatif individu terhadap pekerjaannya.

Berdasarkan definisi kepuasan kerja yang telah disebutkan oleh para ahli di atas, peneliti menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Parnawi, 2020) sebagai landasan teori pada penelitian ini, yaitu kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai pada seberapa baik mereka bekerja pada hal-hal yang dianggap penting bagi pekerjaan mereka. Definisi tersebut digunakan sebagai landasan teori sebab, definisi tersebut dapat mengungkap kepuasan kerja pegawai secara mendalam melalui persepsi masing-masing terhadap pekerjaan yang mereka lakukan di instansi.

2. Dimensi Kepuasan Kerja

Luthans (dalam Parnawi, 2020) menyebutkan 5 aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. *Pay* (Gaji)

Kepuasan kerja pegawai akan terbentuk apabila besar uang yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja dan seimbang dengan pegawai lainnya. Gaji dapat dilihat dari jumlah remunerasi keuangan yang diterima dan sejauh mana hal itu diterima dipandang pantas bagi pegawai.

b. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yaitu yang memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Pekerjaan juga dilihat dari sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan menarik tugas, kesempatan untuk belajar, kesempatan menerima tanggung jawab.

c. *Promotion Opportunities* (Kesempatan Promosi)

Kesempatan promosi adalah kemungkinan untuk kemajuan dalam instansi. Promosi adalah bentuk penghargaan yang diterima pegawai dalam instansi. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pegawai dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai pegawai tersebut.

d. *Coworkers* (Rekan Kerja)

Jika dalam organisasi terdapat hubungan antara pegawai yang harmonis, bersahabat, dan saling membantu akan menciptakan suasana kelompok kerja yang kondusif, sehingga akan menciptakan kepuasan kerja pegawai. Rekan kerja dapat terbentuk apabila sesama pekerja ahli memberikan dukungan teknis dan sosial.

e. *Supervision* (Pengawasan)

Pengawasan ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan pegawai, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja pegawai akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi pegawai. Pengawasan dapat dilihat dari kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan perilaku dukungan moral.

Selain itu Wijono (2010) juga menjelaskan tiga aspek kepuasan kerja, yaitu:

a. Nilai-nilai

Kepuasan kerja adalah suatu fungsi dari nilai-nilai (*values*). Nilai-nilai, di lain sisi disebut sebagai “kebutuhan pokok yang disyaratkan” yang ada dalam pikiran seseorang. Nilai-nilai yang dikemukakan adalah termasuk kebutuhan-kebutuhan yang lebih tinggi seperti kebutuhan penghargaan, aktualisasi diri, dan pertumbuhan.

b. Kepentingan

Orang tidak hanya membedakan nilai-nilai yang mereka pegang tetapi kepentingan mereka dalam menempatkan nilai-nilai tersebut, dan perbedaan-perbedaan tersebut secara kritis yang dapat menentukan tingkat kepuasan kerja di atas yang lain. Sementara ada individu yang mungkin memberi perhatian terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan perjalanan. Demikian orang yang lainnya mungkin tertarik untuk mengerjakan yang menyenangkan atau menolong orang lain. Meskipun demikian, orang pertama mungkin dipuaskan oleh suatu pekerjaan dalam waktu yang lama, dan hanya memperoleh sedikit kepuasan dalam hubungan dengan sebuah pekerjaan tetap.

c. Persepsi

Kepuasan didasarkan pada persepsi individu terhadap situasi saat ini dan nilai-nilai individu. Mengingat bahwa persepsi mungkin bukan merupakan refleksi yang akurat dan lengkap dari suatu realitas dan objektif. Ketika individu tidak mempersepsi, individu harus melihat bahwa situasi yang sebenarnya untuk dipahami sebagai reaksi pribadi.

Berdasarkan dua aspek yang dikemukakan oleh dua ahli di atas, peneliti selanjutnya menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Parnawi, 2020) sebagai landasan dalam pembuatan instrumen penelitian untuk pengumpulan data pada penelitian ini, karena aspek tersebut dapat mengukur kepuasan kerja pegawai secara lebih luas dengan aspek-aspek mendalam seperti gaji, pekerjaan itu sendiri, promosi, rekan kerja dan supervisor.

f. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

As'ad (dalam Dariyo, 2020) menyebutkan empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Faktor Fisiologis

Faktor fisiologis adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja ataupun lingkungan fisik pegawai. Hal ini meliputi jenis pekerjaan, pengaturan jam kerja, waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, penerangan, dan sirkulasi udara. Sementara itu, kondisi fisik karawan meliputi kesehatan pegawai, umur, dan jenis kelamin.

2. Faktor Psikologis

Faktor psikologis adalah faktor yang berhubungan dengan aspek-aspek psikologis misalnya, minat, ketentraman kerja, sikap terhadap kerja, bakat, intelegensi, dan keterampilan atau pengalaman.

3. Faktor Sosial

Faktor sosial adalah faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antar sesama pegawai dalam satu bagian ataupun dengan bagian lain dengan atasan dan bawahan.

4. Faktor Finansial

Faktor finansial adalah faktor yang berhubungan dengan jaminan dan kesejahteraan pegawai yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, dan kesempatan promosi.

Keempat faktor tersebut saling berkaitan sehingga penyebab ketidakpuasan kerja bersifat multifaktor, yang artinya terdiri dari beberapa unsur yang timbul secara bersamaan atau tidak bersamaan.

Selain itu, Robbins (2006) juga menyebutkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerja cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka bekerja. Adanya kesesuaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pekerja diharapkan mampu mendorong pekerja untuk menghasilkan kinerja yang baik

2. Atasan

Atasan atau pimpinan dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja pekerja untuk mencapai sasaran yang maksimal. Oleh sebab itu aktivitas pekerja di perusahaan sangat tergantung dari gaya kepemimpinan yang diterapkan serta situasi lingkungan di dalam perusahaan tempat mereka bekerja. Perlunya pengarahan, perhatian serta motivasi dari pemimpin diharapkan mampu memacu pekerja untuk mengerjakan pekerjaannya secara baik.

3. Teman Sekerja

Teman sekerjaan adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan kerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Baiknya hubungan antara rekan kerja sangat besar artinya bila rangkaian pekerjaan tersebut memerlukan kerja sama tim yang tinggi. Tingkat keeratan hubungan mempunyai pengaruh terhadap mutu dan intensitas

interaksi yang terjadi dalam suatu kelompok. Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan.

4. Promosi

Promosi akan memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang meningkat. Apabila promosi dibuat dengan cara yang adil diharapkan mampu memberikan kepuasan kepada pekerja. Promosi mengakibatkan pengaruh yang berbeda terhadap kepuasan kerja karena adanya perbedaan balas jasa yang diberikan.

5. Gaji

Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Semakin tinggi tingkat pendidikan pekerja, maka semakin tinggi pula tingkat kemungkinan pekerja tersebut melakukan perbandingan sosial dengan pekerja bandingan yang sama di luar perusahaan. Jika gaji yang diberikan perusahaan lebih rendah dibandingkan dengan gaji yang berlaku di perusahaan yang sejenis dan memiliki tipe yang sama, maka akan timbul ketidakpuasan kerja pekerja terhadap gaji. Oleh karena itu gaji harus ditentukan sedemikian rupa agar kedua belah pihak (pekerja dan perusahaan) merasa sama-sama diuntungkan. Karena pekerja yang merasa puas dengan gaji yang diterimanya, maka dapat menciptakan kepuasan kerja yang diharapkan berpengaruh pada kinerja pekerja.

C. Hubungan antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja

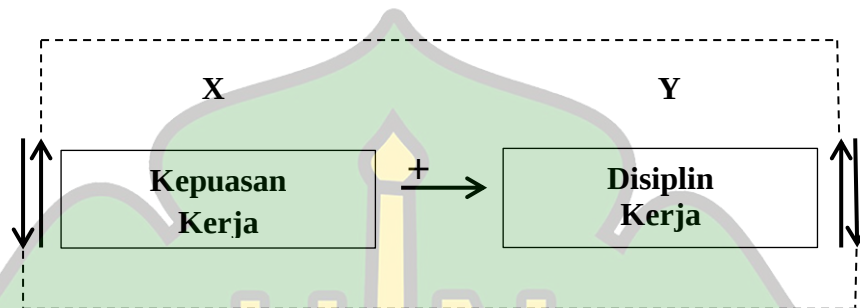
Luthans (dalam Bahri, 2018) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Sedangkan Kovach (dalam Tumanggor, 2018) selanjutnya mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan menyenangkan bagi seseorang, sebagai akibat dari sesuainya nilai-nilai diri dengan pekerjaan yang telah diaplikasikan dengan baik. Pengertian tersebut artinya, terdapat reaksi afektif dan evaluatif individu terhadap pekerjaannya.

Sharma dan Chandra (dalam Bija, Hamidah & Tunas, 2019) menyebutkan ciri-ciri pegawai dengan kepuasan kerja yang baik adalah adanya penghargaan yang diterima pegawai atau tingkat kebutuhan terpuaskan, memperoleh keadilan, ketentraman dalam bekerja, gaji yang sesuai, adanya kualitas hubungan interpersonal yang baik antar rekan dan atasan, dan adanya kebutuhan psikologis yang terpuaskan seperti perhatian dan motivasi.

Kepuasan kerja yang baik pada diri pegawai akan meningkatkan kedisiplinan kerja. Hal ini juga disebutkan oleh Steers, Haris, dan Nitisemito (dalam Wijayanto, 2007) salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Hasibuan (dalam Sopanah, 2021) menyebutkan kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Selanjutnya Rusli (2010) juga melakukan penelitian dengan judul hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kepuasan kerja dan disiplin kerja, yang berarti semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin

tinggi pula disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah disiplin kerja. Berdasarkan uraian teori dan penelitian terkait kedua variabel tersebut, peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terkait hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja. Berikut ini merupakan kerangka konseptual pada penelitian ini.



Gambar 2.1. Kerangka Konseptual

B. Hipotesis Penelitian

Adapun hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah “Terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara”. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah disiplin kerja”.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Sugiono (dalam Nugroho, 2018) mendefinisikan pendekatan kuantitatif adalah pendekatan ilmiah yang memandang realistik sebagai suatu hal yang dapat diklasifikasikan, konkret, teramati dan terukur, hubungan variabelnya bersifat sebab akibat dengan data penelitiannya berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik. Penelitian ini selanjutnya menggunakan metode penelitian korelasi, merupakan suatu metode penelitian yang digunakan untuk melihat hubungan antara kedua variabel yang diteliti (Rukajat, 2018).

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan uraian permasalahan yang telah dibahas, maka terdapat dua variabel yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Variabel Bebas (X) : Kepuasan Kerja
2. Variabel Terikat (Y) : Disiplin Kerja

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pegawai pada seberapa baik mereka bekerja pada hal-hal yang dianggap penting bagi pekerjaan mereka. Kepuasan kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala kepuasan

kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan dimensi yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Parnawi, 2020), yaitu: (1) *Pay* (Gaji), (2) Pekerjaan itu sendiri, (3) *Promotion Opportunities* (Kesempatan Promosi), (4) *Coworkers* (Rekan Kerja), dan (5) *Supervision* (Pengawasan).

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu kepatuhan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar perusahaan. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur menggunakan skala disiplin kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Subyantoro & Suwanto, 2020), yaitu: (1) Disiplin Waktu, (2) Disiplin Peraturan, dan (3) Disiplin Tanggung Jawab.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Winarsunu (2010) menyatakan bahwa populasi penelitian adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti, dan yang nantinya akan dikenai generalisasi. Generalisasi adalah suatu cara pengambilan kesimpulan terhadap kelompok individu yang lebih luas jumlahnya berdasarkan data yang diperoleh dari sekelompok individu yang sedikit jumlahnya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara yang berjumlah 134 orang (Sumber Data: Bagian Kepegawaian Dinas Kesehatan Aceh Utara, November 2021).

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2015). Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Jenis pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *probability sampling*. *Probability sampling* adalah metode pengambilan sampel yang menggunakan beberapa bentuk pemilihan acak. Untuk dapat mendapatkan metode pemilihan acak, peneliti menyiapkan beberapa proses atau prosedur untuk dapat memastikan bahwa unit yang berbeda ada di dalam populasi dan memiliki kemungkinan yang sama untuk dipilih (Sugiyono, 2015).

Salah satu teknik sampel *probability sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Teknik ini merupakan teknik yang digunakan apabila populasi bersifat homogen, serta seluruh anggota populasi berkesempatan untuk menjadi sampel (Sugiyono, 2015). Cara pengambilan sampel ini adalah dengan mengambil secara acak anggota populasi yang ditemui di lokasi penelitian. Kemudian anggota populasi tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian.

Cara menentukan sampel dalam penelitian ini adalah dengan mengacu kepada tabel yang dikembangkan oleh Isaac dan Michael untuk tingkat kesalahan 5%. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 134 pegawai, sehingga apabila dilihat dari tabel Isaac dan Michael maka jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 100 pegawai.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala yang bertujuan untuk melakukan pengukuran terhadap subjek (Sugiyono, 2015).

1. Persiapan Alat Ukur Penelitian

Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah skala. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi yang berbentuk skala likert. Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam suatu penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2015).

Terdapat dua skala yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu skala kepuasan kerja dengan skala disiplin kerja. Aspek dari variabel yang diukur dijabarkan menjadi indikator, dan dari indikator tersebut diturunkan menjadi aitem instrumen berupa pernyataan dalam bentuk *favorable* dan *unfavorable*. Aitem *favorable* adalah aitem yang mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu, sedangkan aitem *unfavorable* adalah aitem yang tidak mendukung secara positif terhadap satu pernyataan tertentu. Masing-masing skala memiliki 4 alternatif jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut adalah penjelasan skala dalam penelitian ini:

Tabel 3.1.
Skor Aitem Skala

Jawaban	Favorable	Unfavorable
Sangat Setuju (SS)	4	1
Setuju (S)	3	2
Tidak Setuju (STS)	2	3
Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

a. Skala Kepuasan Kerja

Skala kepuasan kerja dalam penelitian ini dibuat oleh peneliti dengan menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Luthans (dalam Parnawi, 2020), yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan menarik tugas, kesempatan untuk belajar, kesempatan menerima tanggung jawab.
- 2) *Pay* (Gaji) yaitu jumlah remunersi keuangan yang diterima dan sejauh mana hal itu diterima dipandang pantas bagi pegawai.
- 3) *Promotion Opportunities* (Kesempatan Promosi) yaitu kemungkinan untuk kemajuan dalam organisasi.
- 4) *Supervision* (Pengawasan) yaitu kemampuan supervisor untuk memberikan bantuan teknis dan perilaku dukungan moral.
- 5) *Coworkers* (Rekan Kerja) yaitu tingkat di mana sesama pekerja ahli memberikan dukungan teknis dan sosial.

Tabel 3.2.

Blue Print Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Pay (Gaji)	a. Remunerasi yang dipandang pantas bagi pegawai	13, 21	3, 27	4
	Pekerjaan itu sendiri	b. Jumlah kepantasan remunerasi yang diterima	5, 6	8, 32	4
		c. Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan menarik tugas	9, 29	11, 12	4
		d. Kesempatan individu belajar	2, 14	16, 35	4
		e. Kesempatan individu menerima tanggung jawab	17, 18	20, 44	4
2	Promotion Opportunities (Kesempatan Promosi)	f. Diberikan kesempatan promosi jabatan	1, 38	23, 40	4
		g. Kemungkinan memajukan instansi	25, 26	4, 28	4
3.	Supervision (Pengawasan)	h. Bantuan teknis	10, 42	7, 31	4
		i. Dukungan moral	33, 34	15, 36	4
	4.	Coworkers (Rekan Kerja)	j. Memberikan dukungan teknis	22, 37	24, 39
k. Memberikan dukungan sosial			30, 41	19, 43	4
Total			22	22	44

b. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala disiplin kerja yang dibuat oleh peneliti berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Robbins (dalam Kristanti & Pangastuti, 2019), yaitu:

1) Disiplin Waktu

Disiplin waktu diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi: kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, serta pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2) Disiplin Peraturan

Peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan, serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3) Disiplin Tanggung Jawab

Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai pegawai.

Tabel 3.3.
Blue Print Skala Disiplin Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Disiplin Waktu	a. Kehadiran pada saat jam kerja	1, 2	3, 20	4
		b. Kepatuhan pada jam kerja	5, 29	8, 19	4
		c. Melaksanakan tugas dengan tepat waktu	25, 26	11, 23	4
		d. Melaksanakan tugas dengan benar	13, 14	32, 35	4
		e. Memiliki komitmen terhadap peraturan yang telah ditetapkan instansi	17, 18	4, 7	4
2	Disiplin Peraturan	f. Taat dan patuh dalam melaksanakan perintah atasan	21, 34	40, 24	4
		g. Taat dan patuh dalam melaksanakan peraturan	9, 10	27, 28	4
		h. Taat dalam menggunakan kelengkapan seragam yang telah ditentukan kantor	6, 31	30, 16	4
3.	Disiplin Tanggung Jawab	i. Mampu menjaga penggunaan peralatan kantor	22, 33	15, 36	4
		j. Sanggup	37, 38	12, 39	4

mengerjakan tugas yang diberikan			
Total	20	20	40

2. Administrasi Penelitian

Penelitian dilakukan di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara selama 3 hari terhitung pada tanggal 10-13 Desember 2021, dilakukan dengan membagikan kuesioner secara *online*. Kuesioner dibagikan kepada pegawai melalui Whats App. Selanjutnya pegawai diminta mengisi kuesioner tersebut.

3. Pelaksanaan Uji Coba Alat Ukur (*Try Out* Terpakai) dan Penelitian

Peneliti melakukan uji coba alat ukur di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Jenis uji coba yang digunakan adalah *try out* terpakai. Hasil *try out* terpakai ini digunakan sebagai data penelitian, karena peneliti menggunakan responden yang sama untuk uji coba dan penelitian. Uji coba dilakukan pada 60 orang subjek yang diambil dari 100 orang subjek penelitian. 60 orang subjek *try out* tersebut digunakan untuk melihat nilai daya beda setiap aitem. Berdasarkan hasil uji tersebut selanjutnya ditemukan aitem-aitem yang nilainya dianggap tidak valid ($> 0,3$).

Setiap subjek diberikan dua skala psikologi dengan jumlah total aitem sebanyak 84 butir, yang terdiri atas 44 butir aitem skala kepuasa kerja, dan 40 butir aitem skala disiplin kerja. Sebelum mengisi skala, subjek diminta untuk mengisi data diri. Selanjutnya, peneliti menginstruksikan cara pengisian skala beserta pilihan jawaban yang tertera pada skala, lalu subjek diminta untuk mengisi sendiri skala yang telah disediakan. Uji coba dilakukan dengan skala *online*

dengan membagikan link *google form* pada setiap responden penelitian. Setelah semua skala kembali terkumpul, peneliti melakukan skoring dan analisis kedua skala dengan bantuan program SPSS versi 20,0 *for Windows*.

Selanjutnya, setelah menemukan hasil *try out*, peneliti melakukan proses pengumpulan data penelitian berlangsung bersamaan dengan uji coba (*try out*). Adapun subjek yang digunakan dalam penelitian adalah 100 orang (sudah termasuk responden *try out*). Dalam proses analisis data, peneliti membuang setiap aitem gugur (berdaya beda rendah) agar koefisien daya beda pada setiap aitem meningkat. Selanjutnya peneliti melakukan skoring dan analisis kedua skala dengan bantuan program SPSS versi 20,0 *for Windows*.

F. Uji Validitas, Daya Beda Aitem, dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Uji Validitas

Pada penelitian ini validitas yang digunakan adalah validitas isi (*content validity*). Validitas alat ukur dicari dengan menggunakan metode *expert judgement* yaitu validitas yang diestimasi lewat pengujian untuk menimbang instrumen yang disusun peneliti terhadap kelayakan atau relevansi isi tes melalui analisis rasional oleh panel yang berkompeten atau penilaian para ahli (Suryani & Hendryadi, 2015).

Komputasi validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah komputasi CVR (*Content Validity Ratio*). Data yang digunakan untuk menghitung CVR diperoleh dari hasil penilaian sekelompok ahli yang disebut SME (*Subject Matter Experts*), SME diminta menyatakan apakah isi suatu aitem dikatakan esensial

untuk mendukung indikator keberlakuan atau atribut psikologis apa yang hendak diukur (Azwar, 2012). Adapun statistik CVR dirumuskan sebagai berikut:

$$CVR = \frac{2ne}{n} - 1$$

Keterangan:

ne = Banyaknya SME yang menilai suatu aitem “esensial”.

n = Banyaknya SME yang melakukan penilaian.

Penilaian apakah suatu aitem esensial dan relevan atau tidak relvan dengan tujuan pengukuran skala dengan menggunakan 3 tingkatan skala mulai dari 1 (sama sekali tidak esensial dan tidak relevan) sampai dengan 3 (sangat esensial dan relevan). Angka CVR bergerak antara -1.00 sampai dengan +1.00 dengan CVR= 0,00, berarti bahwa 50% dari SME dalam panel menyatakan aitem adalah esensial dan karenanya disebut valid. SME yang menilai aitem dalam penelitian ini berjumlah sebanyak 3 orang.

Hasil komputasi CVR dari skala kepuasan kerja dan skala disiplin kerja dapat di lihat pada 3.4 dan tabel 3.5 di bawah ini.

Tabel 3.4
Koefisien CVR Skala Kepuasan Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	23	1
2	1	24	1
3	1	25	1
4	1	26	1
5	1	27	1
6	1	28	1
7	1	29	1
8	0,3	30	1
9	1	31	1
10	1	32	1
11	1	33	1
12	1	34	1
13	1	35	1
14	1	36	1
15	1	37	1

16	1	38	1
17	1	39	1
18	0,3	40	0,3
19	0,3	41	0,3
20	0,3	42	1
21	1	43	1
22	1	44	1

Tabel 3.5
Koefisien CVR Skala Disiplin Kerja

No	Koefisien CVR	No	Koefisien CVR
1	1	21	1
2	1	22	1
3	1	23	1
4	1	24	1
5	1	25	1
6	1	26	1
7	1	27	1
8	1	28	1
9	1	29	1
10	1	30	1
11	1	31	1
12	1	32	1
13	1	33	1
14	1	34	1
15	1	35	1
16	1	36	1
17	1	37	0,3
18	1	38	0,3
19	1	39	0,3
20	1	40	1

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari penilaian SME pada dua skala di atas (skala kepuasan kerja dengan disiplin kerja), memperlihatkan bahwa semua nilai koefisien CVR di atas nol (0), sehingga semua aitem dinyatakan valid.

4. Uji Daya Beda Aitem

Peneliti juga melakukan analisis daya beda item yaitu dengan cara menghitung koefisien antara distributor skor aitem dengan distributor skor skala itu sendiri. Komputasi ini akan menghasilkan koefisien korelasi aitem-total (r_{ix}). Perhitungan daya beda aitem-aitem menggunakan koefisien korelasi *product moment* dari pearson. Formula pearson digunakan untuk komputasi koefisien korelasi aitem-aitem total (Azwar, 2012).

Kriteria dalam pemilihan aitem yang peneliti gunakan berdasarkan aitem total yaitu dengan batasan $r_{ix} > 0,3$. Setiap aitem yang mencapai koefisien korelasi minimal $> 0,3$ daya bedanya dianggap memuaskan, sebaliknya aitem yang memiliki nilai $r_{ix} \leq 0,3$ dianggap memiliki daya beda rendah (Azwar, 2012).

Hasil analisis daya beda aitem skala kepuasan kerja dapat di lihat pada tabel

3.6

Tabel 3.6

Koefesien Daya Beda Aitem Skala Kepuasan Kerja

No	Rix	No	Rix
1	0,419	23	0,474
2	0,511	24	0,430
3	0,577	25	0,392
4	0,537	26	0,476
5	0,051	27	0,406
6	0,461	28	0,554
7	0,599	29	0,583
8	0,294	30	0,554
9	0,132	31	0,372
10	0,566	32	0,392
11	0,550	33	0,604
12	0,398	34	0,451
13	0,412	35	0,157
14	0,526	36	0,517
15	0,368	37	0,570
16	0,533	38	0,573

17	0,580	39	0,563
18	0,518	40	0,319
19	0,267	41	0,586
20	-0,389	42	0,599
21	0,416	43	0,541
22	0,490	44	0,545

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 44 aitem diperoleh 38 aitem yang valid. Kemudian terdapat 6 aitem yang tidak valid karena nilai $r_{ix} \leq 0,3$ terdapat pada nomor 5,8,9,19,20, dan 35. Selanjutnya 38 aitem yang terpilih dan dinyatakan koefisien mencapai $r_{ix} > 0,3$, dianggap memuaskan.

Selanjutnya adalah hasil analisis daya beda aitem skala disiplin kerja dapat dilihat pada tabel 3.7

Tabel 3.7
Koefisien Daya Beda Aitem Skala Disiplin Kerja

No	Rix	No	Rix
1	0,478	21	0,707
2	0,360	22	0,591
3	0,665	23	0,031
4	0,188	24	0,486
5	0,627	25	0,294
6	0,662	26	0,529
7	0,006	27	0,519
8	0,601	28	0,473
9	0,732	29	0,620
10	0,477	30	0,618
11	0,421	31	0,171
12	0,568	32	0,660
13	0,650	33	0,698
14	0,578	34	0,653
15	0,224	35	0,210
16	0,077	36	0,656
17	0,648	37	0,421
18	0,671	38	0,224
19	0,532	39	0,504
20	0,749	40	-0,137

Berdasarkan hasil tabel di atas, dari 40 aitem diperoleh 30 aitem yang valid. Kemudian terdapat 10 aitem yang tidak terpilih karena nilai $r_{ix} \leq 0,3$ terdapat pada nomor 4,7,15,16,23,25,31,35,38, dan 40. Selanjutnya 30 aitem yang terpilih dan dinyatakan koefisien mencapai $r_{ix} > 0,3$, dianggap memuaskan.

5. Uji Reliabilitas

Sugiyono (2015) mengatakan bahwa reliabilitas merupakan syarat untuk pengujian validitas instrument. Peneliti menggunakan teknik Alpha Croanbach untuk menghitung reliabilitas pada penelitian ini. Perhitungan validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program komputer yang berupa SPSS seri 20.0 *for windows*. Istrument dikatakan relaibel apabila r hasil (nilai *Cronbach's Alpha*) $> 0,6$ (Dasmadi, 2019).

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala ini digunakan rumus Alpha menggunakan aplikasi SPSS 20,0. Hasil analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja diperoleh $r_{ix} = 0,920$. Selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang 6 aitem yang tidak terpilih (daya beda rendah). Hasil analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja tahap kedua diperoleh $r_{ix} = 0,932$. Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas, peneliti memaparkan *blue print* dari skala kepuasan kerja sebagaimana yang dipaparkan pada 3.8.

Tabel 3.8
Blue Print Akhir Skala Kepuasan Kerja

No.	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1.	Pay (Gaji)	a. Remunerasi yang dipandang pantas bagi pegawai	10, 16	3, 22	4
		b. Jumlah kepatasan remunerasi yang diterima	5	27	2
2	Pekerjaan itu sendiri	c. Sejauh mana pekerjaan menyediakan individu dengan menarik tugas	24	8, 9	3
		d. Kesempatan individu belajar	2, 11	13	3
		e. Kesempatan individu menerima tanggung jawab	14, 15	44	3
3.	Promotion Opportunities (Kesempatan Promosi)	f. Diberikan kesempatan promosi jabatan	1, 38	18, 40	4
		g. Kemungkinan memajukan instansi	20, 21	4, 23	4
4.	Supervision (Pengawasan)	h. Bantuan teknis	7, 42	6, 26	4
		i. Dukungan moral	28, 29	12, 30	4
5.	Coworkers (Rekan Kerja)	j. Memberikan dukungan teknis	17, 37	19, 39	4
		k. Memberikan dukungan sosial	25, 41	43	3
Total			20	18	38

Adapun untuk menghitung koefisien reliabilitas skala ini digunakan rumus Alpha menggunakan aplikasi SPSS 20,0. Hasil analisis reliabilitas pada skala kepuasan kerja diperoleh $r_{ix} = 0,924$. Selanjutnya peneliti melakukan analisis reliabilitas tahap kedua dengan membuang 10 aitem yang tidak valid (daya beda rendah). Hasil analisis reliabilitas pada skala disiplin kerja tahap kedua diperoleh $r_{ix} = 0,945$. Berdasarkan hasil validitas dan reliabilitas, peneliti memaparkan *blue print* skala disiplin kerja sebagaimana pada tabel 3.9.

Tabel 3.9
Blue Print Akhir Skala Disiplin Kerja

No	Aspek	Indikator	Aitem		Jumlah
			Favorable	Unfavorable	
1.	Disiplin Waktu	a. Kehadiran pada saat jam kerja	1, 2	3, 16	4
		b. Kepatuhan pada jam kerja	4, 23	6, 15	4
		c. Melaksanak an tugas dengan tepat waktu	20	9	2
		d. Melaksanak an tugas dengan benar	11, 12	25	3
		e. Memiliki komitmen terhadap peraturan yang telah ditetapkan isntansi	13, 14	-	2
2	Disiplin Peraturan	f. Taat dan patuh dalam melaksanak an perintah atasan	17, 27	19	3
		g. Taat dan patuh dalam	7, 8	21, 22	4

		melaksanak an peraturan			
		h. Taat dalam menggunak an kelengkapa n seragam yang telah ditentukan kantor	5, 24	-	2
		i. Mampu menjaga penggunaan peralatan kantor	18, 26	28	3
3.	Disiplin Tanggun g Jawab	j. Sanggup mengerjaka n tugas yang diberikan	29	10, 30	3
Total			18	12	30

G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data

Teknik pengolahan dan analisis data adalah cara untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis. Tujuannya untuk memperoleh kesimpulan dari hasil penelitian. Adapun beberapa teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Menurut Sunyoto (dalam Sani, 2016) uji normalitas adalah uji yang digunakan untuk menentukan data yang terkumpul telah terdistribusi normal atau diambil dari populasi normal. Teknik yang akan digunakan untuk mengetahui uji normalitas pada penelitian ini dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov melalui SPSS 20.0 for Windows sedangkan untuk kaidah yang akan digunakan

yakni apabila $p > 0,05$ maka sebaran data normal, sebaliknya apabila $p \leq 0,05$ maka sebaran data tidak normal (Sudjarmoko, 2015).

b. Uji Linearitas

Di samping uji normalitas, perlu dilakukan pula uji linearitas terhadap data yang dikumpulkan. Uji linearitas adalah uji yang digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel secara signifikan memiliki hubungan yang linier atau tidak. Pengujian ini menggunakan *F Linierity* dengan kaidah yang digunakan adalah, apabila nilai signifikansi $\leq 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linier (Sudjarmoko, 2015).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode statistik korelasi *product moment*. Tujuan digunakannya metode statistik korelasi *product moment* adalah untuk melihat korelasi atau hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Menurut Sudjarmoko (2015) koefisien korelasi dikatakan signifikan apabila $p \leq 0,05$. Adapun rumus korelasi *product moment* tersebut, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{[N\sum x^2 - (\sum x)^2][N\sum y^2 - (\sum y)^2]}}$$

Keterangan:

r_{xy}	= Koefisiensi korelasi antara variabel X dan variabel Y.
$\sum xy$	= Jumlah perkalian x dengan y
$\sum x$	= Jumlah skor skala variabel x
$\sum y$	= Jumlah skor skala variabel y
N	= Banyak subjek

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara selama 3 hari terhitung pada tanggal 10-13 Desember 2021. Total sampel pada penelitian ini adalah sebanyak 100 orang. Subjek penelitian merupakan pegawai yang bekerja sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Berikut merupakan data demografis sampel yang diperoleh pada tabel di bawah ini.

1. Subjek Berdasarkan Usia

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, peneliti mengelompokkan subjek berdasarkan kategori usia dewasa menurut Rahmi (2021) yaitu, usia dewasa awal (>21-35 tahun), usia dewasa pertengahan (>36-50 tahun), dan usia dewasa akhir (>51-65 tahun). Berikut merupakan tabel persentase jumlah subjek.

Tabel 4.1

Data Demografi Subjek Penelitian Kategori Usia

No	Deskripsi Sampel	Jumlah	Persentase (%)
1	Dewasa Awal (>21-35 tahun)	27	27%
2	Dewasa Pertengahan (>36-50 tahun)	68	68%
3	Dewasa Akhir (>51-65 tahun)	5	5%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.1 data demografis kategori usia, diketahui bahwa usia pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara didominasi oleh usia dewasa pertengahan yakni sebanyak 68 orang (68%), sisanya merupakan usia dewasa awal sebanyak 27 tahun (27%), dan usia dewasa akhir sebanyak 5 orang (5%).

2. Subjek Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2

Data Demografi Kategori Jenis Kelamin

No	Deskripsi Sampel	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-Laki	41	41%
2	Perempuan	59	59%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat dilihat bahwa sampel terbanyak adalah yang berjenis kelamin perempuan yakni sebanyak 59 orang (59%), sedangkan sisanya berasal dari sampel berjenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 41 orang (41%).

3. Subjek Berdasarkan Asal Daerah

Tabel 4.3

Data Subjek Penelitian Kategori Asal Daerah

No	Deskripsi Sampel	Jumlah	Persentase (%)
1	Aceh Utara	31	31%
2	Lhoksukon	18	18%
3	Panton Labu	2	2%
4	Lhokseumawe	7	7%
5	Krueng Gukuh	1	1%
6	Bukit Rata	5	5%
7	Baktiya	5	5%
8	Ladeng	1	1%
9	Geudong Pase	2	2%
10	Matang Kuli	5	5%
11	Ceubrek	1	1%
12	Bayu	10	10%
13	Mon Gedong	1	1%
14	Bireuen	2	2%
15	Seunuddon	2	2%
16	Syamtalira Aron	7	7%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.3 data demografis berdasarkan asal daerah, diketahui bahwa sampel terbanyak berasal dari Aceh Utara yakni sebanyak 31 orang (31%),

sedangkan yang paling sedikit berasal dari daerah Krueng Gukuh, Ladeng, Ceubrek, dan Mon Gedong yakni masing-masing 1 orang (1%).

4. Subjek berdasarkan Suku Bahasa

Tabel 4.4

Data Subjek Penelitian Kategori Suku Bahasa

No	Deskripsi Sampel	Jumlah	Persentase (%)
1	Aceh	87	87%
2	Gayo	2	2%
3	Jawa	1	1%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.4 data demografi berdasarkan suku diketahui bahwa pegawai terbanyak berasal dari suku Aceh yakni sebanyak 87 orang (87%), sisanya berasal dari suku Jawa sebanyak 11 orang (11), dan yang paling sedikit berasal dari suku Gayo sebanyak 2 orang (2%).

5. Subjek berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.5

Data Subjek Penelitian Kategori Pendidikan Terakhir

No	Deskripsi Sampel	Jumlah	Persentase (%)
1	SLTA	7	7%
2	DIII	11	11%
3	DIV	3	3%
4	S1	66	66%
5	S2	12	12%
6	S3	1	1%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.5 data demografis berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa sampel terbanyak berasal dari jenjang pendidikan S1 yakni sebanyak 66 orang (66%), dan sisanya berasal dari jenjang pendidikan SLTA sebanyak 7 orang (7%), DIII sebanyak 11 orang (11%), DIV sebanyak 3 orang

(3%), S2 sebanyak 12 orang (12%), dan paling sedikit berasal dari jenjang pendidikan S3 yakni sebanyak 1 orang (1%).

6. Subjek Berdasarkan Sub Bagian

Tabel 4.6

Data Demografis Sub Bagian

No	Deskripsi Sampel	Jumlah	Persentase (%)
1	Keuangan	9	9%
2	Kepegawaian	11	11%
3	Umum	3	3%
4	Administrasi	7	7%
5	Kemitraan	1	1%
6	Kesehatan Masyarakat	16	16%
7	Penilaian Akreditasi dan Mutu	7	7%
8	Lapangan	46	46%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.6 data demografi berdasarkan sub bagian yaitu dapat dilihat bahwa sampel terbanyak berasal dari pegawai sub bagian lapangan yakni sebanyak 46 orang (46%), dan yang paling sedikit yakni pada sub bagian kemitraan sebanyak 1 orang (1%).

7. Subjek berdasarkan Jabatan

Tabel 4.7

Data Subjek Penelitian Kategori Jabatan

No	Deskripsi Sampel	Jumlah	Persentase (%)
1	Kabid Pencegahan dan Pengendalian Penyakit	1	1%
2	Staff	99	99%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.7 data demografis katgorisasi jabatan diketahui bahwa sampel terbanyak adalah staff yakni sebanyak 99 orang (99%), sedangkan hanya 1 orang (1%) yang memiliki jabatan khusus sebagai ketua bidang pencehagan dan pengendalian penyakit.

8. Subjek berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.8

Data Subjek Penelitian Kategori Lama Bekerja

No	Deskripsi Sampel	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 1 Tahun	2	2%
2	1-5 Tahun	55	55%
3	5-10 Tahun	31	31%
4	10-15 Tahun	6	6%
5	15-20 Tahun	6	6%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.8 data demografis berdasarkan lama bekerja diketahui bahwa pegawai yang bekerrja selama 1-5 tahun adalah yang paling banyak yaitu sebanyak 55 orang (55%), dan yang paling adsedikit adalah pegawai yang bekerja ≤ 1 tahun yakni sebanyak 2 orang (2%).

9. Subjek berdasarkan Pangkat dan Golongan

Tabel 4.9

Data Subjek Penelitian Kategori Pangkat dan Golongan

No	Deskripsi Sampel	Jumlah	Persentase (%)
1	I/C-II/D	27	27%
2	III/A-III/D	56	56%
3	IV/A-IV/C	16	16%
4	Lainnya	1	1%
Jumlah		100	100%

Berdasarkan tabel 4.9 data demografis berdasarkan golongan diketahui bahwa pegawai terbanyak adalah yang memiliki golongan III/A-III/D yakni sebanyak 56 orang (56%), dan yang paling sedikit adalah golongan lainnya yakni sebanyak 1 orang (1%).

B. Analisis Data Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Pembagian kategori sampel yang digunakan oleh peneliti adalah kategorisasi berdasarkan model distribusi normal dengan kategorisasi jenjang (ordinal). Menurut Azwar (2012) kategorisasi jenjang (ordinal) merupakan kategorisasi yang menempatkan individu ke dalam kelompok-kelompok yang posisinya berjenjang menurut suatu kontinum berdasar atribut yang diukur. Lebih lanjutnya Azwar (2012) menjelaskan bahwa cara pengkategorian ini akan diperoleh dengan membuat kategori skor subjek berdasarkan besarnya satuan deviasi standar populasi. Sebab kategori ini bersifat relatif, maka luasnya interval yang mencakup setiap kategori yang diinginkan dapat ditetapkan secara subjektif selama penetapan itu berada dalam batas kewajaran. Deskripsi dan hasil penelitian tersebut dapat dijadikan batasan dalam pengkategorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga kategori yaitu rendah, sedang, dan tinggi.

a. Skala Kepuasan Kerja

Peneliti menguraikan analisis secara deskriptif terhadap skala kepuasan kerja berupa analisis hipotetik untuk melihat kemungkinan yang terjadi di lapangan, serta analisis empirik untuk melihat keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Deskripsi data penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.10
Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Kepuasan Kerja	152	38	95	19	152	85	104	13,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

- 1) Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
- 2) Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
- 3) Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$.
- 4) Standar Deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$.

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian tabel 4.10 di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 38, maksimal 152, nilai rerata 95, dan standar deviasi 19. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 85, maksimal 152 nilai rerata 104, dan standar deviasi 13,5. Deskripsi data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batas dalam pengkatagorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga katagori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkatagorian pada skala kepuasan kerja.

$$\begin{aligned}
 \text{Rendah} &= X \leq (M - 1,0 \text{ SD}) \\
 \text{Sedang} &= (M - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1,0 \text{ SD}) \\
 \text{Tinggi} &= (M + 1,0 \text{ SD}) \leq X
 \end{aligned}$$

Keterangan:

- M = Mean empirik pada skala
 SD = Standar deviasi
 n = Jumlah subjek
 X = Rentang butir pernyataan

Tabel 4.11.

Kategorisasi Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	$X \leq 90,5$	6	6%
Sedang	$90,5 < X \leq 117,5$	82	82%
Tinggi	$117,5 < X$	12	12%
Jumlah		100	100%

Hasil kategorisasi skala kepuasan kerja pada tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata pegawai kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara berada dalam tingkatan sedang yakni sebanyak 82 orang (80%), sedangkan sisanya berada pada tingkatan tinggi yakni sebanyak 12 orang (12%), dan tingkatan rendah sebanyak 6 orang (6%).

b. Skala Disiplin Kerja

Peneliti menguraikan analisis secara deskriptif skala disiplin kerja berupa analisis hipotetik untuk melihat kemungkinan yang terjadi di lapangan, serta analisis empirik untuk melihat keadaan yang sebenarnya terjadi di lapangan. Deskripsi data penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12

Deskripsi Data Penelitian Disiplin Kerja

Variabel	Data Hipotetik				Data Empirik			
	Xmaks	Xmin	Mean	SD	Xmaks	Xmin	Mean	SD
Disiplin Kerja	120	30	75	15	120	71	85	12,5

Keterangan Rumus Skor Hipotetik:

- 1) Skor maksimal (Xmaks) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai tertinggi dari pembobotan pilihan jawaban.
- 2) Skor minimal (Xmin) adalah hasil perkalian jumlah butir skala dengan nilai terendah dari pembobotan pilihan jawaban.
- 3) Mean (M) dengan rumus $\mu = (\text{skor maks} + \text{skor min})/2$.
- 4) Standar Deviasi (SD) dengan rumus $s = (\text{skor maks} - \text{skor min})/6$.

Berdasarkan hasil uji coba statistik data penelitian tabel di atas, analisis deskriptif secara hipotetik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah 30, maksimal 120, nilai rerata 75, dan standar deviasi 15. Sedangkan data empirik menunjukkan bahwa jawaban minimal adalah sebesar 71, maksimal 120, nilai rerata 85, dan standar deviasi 12,5. Sedangkan data hasil penelitian tersebut, dijadikan sebagai batas dalam pengkatagorian sampel penelitian yang terdiri dari tiga katagori, yaitu rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan metode kategorisasi jenjang (ordinal). Berikut rumus pengkatagorian pada skala disiplin kerja.

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= X \leq (M - 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Sedang} &= (M - 1,0 \text{ SD}) \leq X \leq (M + 1,0 \text{ SD}) \\ \text{Tinggi} &= (M + 1,0 \text{ SD}) \leq X\end{aligned}$$

Keterangan:

M = Mean empirik pada skala
 SD = Standar deviasi
 n = Jumlah subjek
 X = Rentang butir pernyataan

Tabel 4.13.

Kategorisasi Disiplin Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Aceh Utara

Kategori	Interval	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Rendah	$X \leq 72,5$	4	4
Sedang	$72,5 < X \leq 97,5$	78	78%
Tinggi	$97,5 < X$	18	18%
Jumlah		100	100%

Hasil kategorisasi skala disiplin kerja pada tabel di atas, menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara memiliki disiplin kerja dalam tingkatan sedang yakni sebanyak 78 orang (78%), sedangkan sisanya berada pada tingkatan tinggi 18 orang (18%), dan tingkatan rendah 4 orang (4%).

2. Uji Prasyarat

Langkah pertama yang harus dilakukan untuk menganalisis data penelitian yaitu dengan cara uji prasyarat (Priyatno, 2011). Uji prasyarat yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu uji normalitas dan uji linieritas hubungan.

a. Uji Normalitas Sebaran

Hasil uji normalitas sebaran data dari kedua variabel penelitian ini (kepuasan kerja dengan disiplin kerja) dapat dilihat pada tabel 4.14.

Tabel 4.14

Uji Normalitas Sebaran Data Penelitian

No	Variabel Penelitian	Koefisien K-S-Z	P
1	Kepuasan Kerja	1,988	0,001
2	Disiplin Kerja	2,046	0,000

Berdasarkan data tabel di atas, memperlihatkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki koefisien K-S-Z = 1,988 dengan nilai $p = 0,001$. Sedangkan sebaran data pada variabel disiplin kerja memiliki koefisien K-S-Z = 2,046 dengan nilai $p = 0,000$. Dari hasil analisis uji asumsi normalitas sebaran data kedua variabel di atas, dinyatakan bahwa kedua variabel berdistribusi tidak normal disebabkan nilai signifikansi $\leq 0,05$. Artinya hasil penelitian ini tidak bisa digeneralisasikan untuk populasi pada penelitian ini.

b. Uji Linieritas Hubungan

Hasil uji linearitas hubungan yang dilakukan terhadap dua variabel penelitian ini diperoleh data sebagaimana yang tertera pada tabel 4.15 di bawah ini.

Tabel 4.15

Uji Linieritas Hubungan

Variabel Penelitian	F Linearity	P
Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja	202,430	0,000

Berdasarkan data tabel 4.15 di atas di peroleh *F Linearity* kedua variabel yaitu 202,430 dengan $p = 0,000$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kepuasan kerja dengan disiplin kerja.

3. Analisis Uji Hipotesis

Setelah dilakukan uji prasyarat, maka langkah selanjutnya yang harus dilakukan adalah melakukan uji hipotesis dengan menggunakan analisis korelasi Pearson. Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Hasil analisis hipotesis pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 4.16 di bawah ini.

Tabel 4.16
Uji Hipotesis Data Penelitian

Variabel Penelitian	Person Correlation	P
Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja	0,712	0,000

Berdasarkan data tabel 4.16 diketahui bahwa hasil analisis menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,712$, dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0,05$), maka dapat disimpulkan ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada 100 pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara dan hipotesis diterima. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

Tabel 4.17
Sumbangan Relatif

Measure of Association	r²
Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja	0,506

Berdasarkan data tabel 4.17 *Measure of Association* diatas, diperoleh hasil r^2 atau sumbangan relatif sebesar 0,506 yang artinya terdapat 50,6% hubungan relatif kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain.

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,712$, dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0,05$), yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

Pada penelitian ini diperoleh hasil r^2 atau sumbangan relatif sebesar 0,506 yang artinya terdapat 50,6% pengaruh relatif kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai, sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Secara umum disiplin kerja dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor dari dalam dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu meliputi kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi motivasi kerja ekstrinsik, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

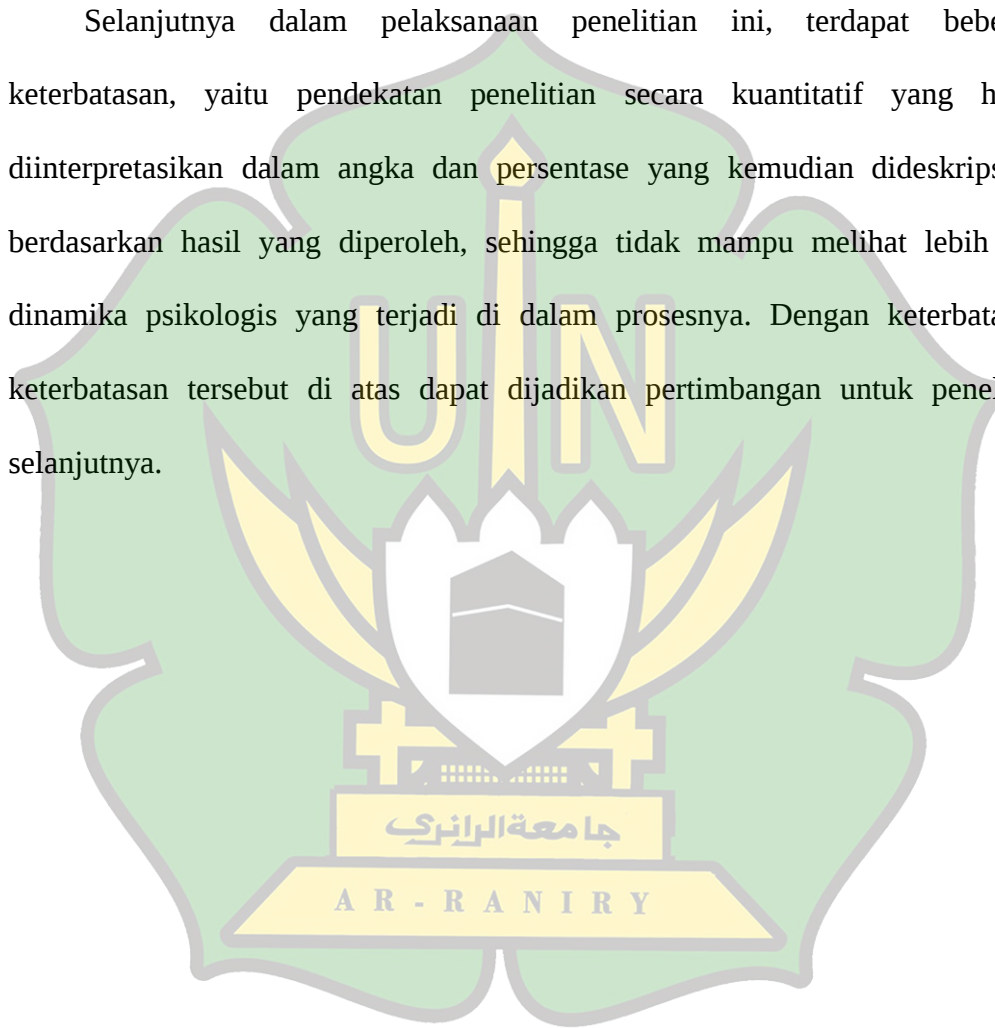
Berdasarkan analisis data empirik pada skala kepuasan kerja menunjukkan bahwa rata-rata pegawai kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara berada dalam tingkatan sedang yakni sebanyak 82 orang (80%), sedangkan sisanya berada pada tingkatan tinggi yakni sebanyak 12 orang (12%), dan tingkatan rendah sebanyak 6 orang (6%). Sedangkan berdasarkan analisis data empirik pada skala disiplin kerja menunjukkan bahwa rata-rata pegawai di kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara memiliki disiplin kerja dalam tingkatan sedang yakni sebanyak 78 orang (78%), sedangkan sisanya berada pada tingkatan tinggi 18 orang (18%), dan tingkatan rendah 4 orang (4%).

Steers, Haris, dan Nitisemito (dalam Wijayanto, 2007) menyebutkan bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah kepuasan kerja. Selain itu, disiplin kerja juga akan meningkat apabila memenuhi aspek disiplin kerja seperti yang disebutkan Robbins (dalam Kristanti & Pangastuti, 2019) yaitu (1) Disiplin waktu, yang diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja pegawai seperti hadir serta mengerjakan tugas dengan tepat waktu. (2) Disiplin peraturan, dimana pegawai mampu menaati peraturan yang telah ditetapkan instansi seperti mengikuti panduan tata tertib, dan memakai kelengkapan atribut kerja seperti yang telah disepakati. (3) Disiplin tanggung jawab yaitu tugas pegawai dalam menjaga peralatan yang disediakan instansi dengan baik, sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

Terdapat penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Rahmawati (2019) dengan judul yang hampir sama yakni Hubungan Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai” Subjek penelitian adalah pegawai PT Arkade Cita Rasa Sukses

Surabaya. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut. Berdasarkan adanya teori, penelitian sebelumnya, dan hasil penelitian ini dapat diketahui bahwa terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja, khususnya pada pegawai yang bekerja pada sebuah instansi atau kantor.

Selanjutnya dalam pelaksanaan penelitian ini, terdapat beberapa keterbatasan, yaitu pendekatan penelitian secara kuantitatif yang hanya diinterpretasikan dalam angka dan persentase yang kemudian dideskripsikan berdasarkan hasil yang diperoleh, sehingga tidak mampu melihat lebih luas dinamika psikologis yang terjadi di dalam prosesnya. Dengan keterbatasan-keterbatasan tersebut di atas dapat dijadikan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis uji hipotesis menghasilkan koefisien korelasi sebesar $r = 0,712$, dengan $p = 0,000$ ($p \leq 0,05$), yang menunjukkan bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Sebaliknya, semakin rendah kepuasan kerja maka semakin rendah disiplin kerja pegawai di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka peneliti dapat menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai

Peneliti menyarankan khususnya kepada pegawai kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara agar tetap mempertahankan sikap disiplin yang sudah diterapkan. Selain itu, peneliti juga menyarankan untuk meningkatkan lagi kedisiplinan dengan memperhatikan aspek-aspek disiplin kerja berupa disiplin waktu, disiplin peraturan, dan disiplin tanggung jawab.

2. Bagi Kantor Dinas Kesehatan

Peneliti menyarankan khususnya bagi pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara agar selalu memperhatikan situasi dan kondisi pegawai pada saat jam kerja. Penegakan hukuman juga menjadi salah satu aspek yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan dalam kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh Utara. Hal ini bertujuan untuk menunjang pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan.

3. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan menjadi sangat berguna sebagai referensi baru bagi penelitian selanjutnya. Peneliti menyarankan untuk mengaitkan variabel disiplin kerja dengan variabel lainnya sehingga penelitian selanjutnya dapat ditelaah lebih mendalam dan lebih berkembang. Dengan demikian, peneliti selanjutnya dapat memberikan pendapat dan ide baru yang bermanfaat bagi perkembangan penelitian selanjutnya untuk menambah kekayaan literasi ilmiah.



DAFTAR PUSTAKA

- Adhari, Z. I. (2021). *Optimalisasi Kinerja Pegawai Menggunakan Pendekatan Knowledge Management dan Motivasi Kerja*. Jawa Timur: Qiara Media.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45-60.
- Azwar, S. (2012). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Bahri., S. M. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja yang Berimplikasi terhadap Kinerja Dosen*. Surabaya: Jakad Publishing.
- Dariyo, A. (2020). *Psikologi Perkembangan Dewasa Muda*. Jakarta: Grasindo.
- Dasmadi. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja dan Motivasi Pegawai*. Jawa Tengah: Lakeisha.
- Iskandar., & Yuhansyah. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Ketidakamanan Kerja terhadap PEnilaian Kerja yang Berdampak Kepada Kepuasan Kerja*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kristanti, D & Pangastuti, L. R. (2019). *Kiat-Kiat Merangsang Kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia.
- Kurniasari, N. (2014). Hubungan Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pada Pegawai Politeknik Kesehatan. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 16(2), 21-31.
- Manik, S. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pendalihan IV Koto Kabupaten Rokan Hulu. *International Journal of Social Science and Business*, 1(4), 257-264.
- Noermijati. (2013). *Kajian Teori Herzberg, Kepuasan Kerja dan Kinerja Spiritual Manajer Operasional*. Malang: UB Press.
- Nugroho, U. (2018). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Pendidikan Jasmani*. Purwodadi: Sarnu Untung.
- Parnawi, A. (2020). *Optimalisasi Kepuasan Kerja Tenaga Kependidikan*. Yogyakarta: Deepublish.

- Rahmawati, N. (2019). *Hubungan antara kepuasan kerja dengan disiplin kerja pada pegawai* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Rahmi, S. (2021). *Bimbingan dan Konseling Psibadi Sosial*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Ratnawati, J., & Hernawati, I. R. (2015). *Dasar-Dasar Perpajakan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rukajat, A. (2018). *Pendekatan Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Deepublish.
- Rusli, S. (2010). *Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Siak Hulu Kabupaten Kampar* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).
- Sopanah, A. (2021). *Isu Kontemporer Ekonomi dan Bisnis*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Subyantoro, A. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Suhardiman. (2021). Puluhan ASN Pemprov Aceh Dipecat. Diakses pada 8 Juli 2021, dari: <https://sumut.suara.com/read/2021/09/17/175054/puluhan-asn-pemprov-aceh-dipecat-ini-kasusnya>.
- Surajiyo., Nasruddin., & Paleni, H. (2020). *Penelitian Sumber Daya Manusia, Pengertian, Teori dan Aplikasi (Menggunakan IBM SPSS 22 For Windows)*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tangkilisan, S. N. H. (2007). *Manajemen Publik*. Jakarta: Grasindo.
- Tim Redaksi BIP. (2018). *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Indusitri dan Organisasi*. Jakarta: Prenamanadia.

SURAT KEPUTUSAN DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

Nomor : B-952/Un.08/FPsi/Kp.00.4/07/2021

TENTANG

PEMBIMBING SKRIPSI MAHASISWA SEMESTER GENAP TAHUN AKADEMIK 2020/2021
PADA FAKULTAS PSIKOLOGI UIN AR-RANIRY

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : a. Bahwa untuk kelancaran bimbingan Skripsi Mahasiswa Semester Genap Tahun Akademik 2020/2021 pada Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry, dipandang perlu menetapkan pembimbing skripsi;
b. Bahwa nama yang tercantum dalam Surat Keputusan ini dipandang mampu dan cakap diberi tugas sebagai Pembimbing Skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang No.20 tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Nomor 14 Tahun 2005, tentang Guru dan Dosen;
3. Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2012, tentang Pendidikan Tinggi;
4. Peraturan Pemerintah Nomor 19 Tahun 2005, tentang Standar Pendidikan Nasional;
5. Peraturan Pemerintah Nomor 37 Tahun 2009, tentang Dosen;
6. Peraturan Pemerintah Nomor 4 Tahun 2014, tentang Penyelenggara Pendidikan Tinggi dan Pengelolaan Perguruan Tinggi;
7. Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil;
8. Peraturan Presiden RI Nomor 64 Tahun 2013, tentang Perubahan IAIN Ar-Raniry Banda Aceh menjadi UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
9. Peraturan Menteri Agama RI Nomor 12 Tahun 2014, tentang organisasi dan tata kerja UIN Ar-Raniry;
10. Keputusan Menteri Agama No.89 Tahun 1963, tentang Penetapan Pendirian IAIN Ar-Raniry;
11. Keputusan Menteri Agama No. 40 Tahun 2008 tentang Statuta IAIN Ar-Raniry;
12. Surat Keputusan Rektor UIN Ar-Raniry Nomor: 01 Tahun 2015, tentang Pendelegasian Wewenang Kepada Dekan dan Direktur PPs di lingkungan UIN Ar-Raniry Banda Aceh;
13. Hasil Penetapan Ketua Prodi Psikologi tanggal 7 Juli 2021.
- MEMUTUSKAN**
- Menetapkan : Surat Keputusan Dekan Fakultas Psikologi tentang Pembimbing Skripsi.
- Pertama : Menunjuk Saudara 1. Julianto, S.Ag., M.Si Sebagai Pembimbing Pertama
2. Vera Nova, S.Psi., M.Psi., Psikolog Sebagai Pembimbing Kedua
- Untuk membimbing Skripsi:
- Nama : Meliana
NIM/Prodi : 160901066 / Psikologi
Judul : Hubungan antara Kepuasa Kerja dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara
- Kedua : Kepada Pembimbing yang tercantum namanya di atas diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku;
- Ketiga : Pembiayaan akibat keputusan ini dibebankan pada dana DIPA UIN Ar-Raniry Tahun 2021.
- Keempat : Surat Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan, sesuai dengan ketentuan bahwa segala sesuatu akan diubah dan diperbaiki kembali sebagaimana mestinya, apabila kemudian ternyata terdapat kekeliruan dalam penetapan Surat Keputusan ini.
- Kelima : Surat Keputusan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 12 Juli 2021 M
2 Zulhijjah 1442 H

Dekan Fakultas Psikologi,


Salami

Tembusan :

1. Rektor UIN Ar-Raniry;
2. Kabag. Keuangan dan Akuntansi UIN Ar-Raniry;
3. Pembimbing Skripsi;
4. Yang bersangkutan.



**KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
FAKULTAS PSIKOLOGI**

Jl. Syekh Abdur Rauf Kopelma Darussalam Banda Aceh

Telepon : 0651- 7557321, Email : uin@ar-raniry.ac.id

Nomor : B-1348/Un.08/FPsi.I/PP.00.9/9/2021

Lamp : -

Hal : **Penelitian Ilmiah Mahasiswa**

Kepada Yth,

Kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Pimpinan Fakultas Psikologi UIN Ar-Raniry dengan ini menerangkan bahwa:

Nama/NIM : **MELIANA / 160901066**

Semester/Jurusan : **XI / Psikologi**

Alamat sekarang : **Ule Kareng, Banda Aceh**

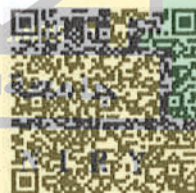
Saudara yang tersebut namanya diatas benar mahasiswa Fakultas Psikologi bermaksud melakukan penelitian ilmiah di lembaga yang Bapak/Ibu pimpin dalam rangka penulisan Skripsi dengan judul **Hubungan Antara Kepuasan Kerja dengan Disiplin Kerja Pada Kantor Dinas Kesehatan Aceh Utara**

Demikian surat ini kami sampaikan atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami mengucapkan terimakasih.

Banda Aceh, 09 Desember 2021

an. Dekan

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kelembagaan,



Berlaku sampai : 31 Desember
2021

Jasmadi, S.Psi., M.A., Psikolog.

KUESIONER



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY
BANDA ACEH
2021**

PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan nama saya Meliana mahasiswi angkatan 2016 Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh. Sehubungan dengan kewajiban penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan kelengkapan tugas akhir atau skripsi, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan karenanya Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian.

Terimakasih atas kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu dalam menjawab setiap pertanyaan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu dengan kebaikan yang melimpah dan kemuliaan yang lebih tinggi, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

MELIANA

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Suku :

Asal Daerah (Kabupaten/Kota) :

Pendidikan Terakhir :

Sub Bagian (Bagian Bapak/Ibu Bekerja) :

Posisi/Jabatan Saat Ini (Sesuai Sub Bagian/Seksi) :

Lama Bekerja :

Golongan :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Aceh Utara, 2021.



Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Berilah hanya 'satu' tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu rasa paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu. Jika terjadi kesalahan pemilihan jawaban, silahkan coret jawaban pertama Bapak/Ibu, dan kemudian pilih salah satu jawaban lainnya.

Keterangan Jawaban:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja dengan baik		X		
2	Saya pekerja keras.	X		X	

Jawablah pertanyaan berikut seperti pada contoh.

SKALA 1

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya hampir selalu hadir tepat waktu ke tempat kerja.				
2	Saya tidak suka bolos kerja.				
3	Saya sering terlambat ke kantor karena alasan tertentu.				
4	Saya tetap berani menyalahi aturan kantor apabila peraturan itu berbanding terbalik dengan prinsip saya.				
5	Saya selalu hadir tepat waktu ke kantor.				
6	Saya selalu memakai seragam kantor sesuai hari yang telah ditetapkan.				
7	Saya mengikuti peraturan kantor hanya karena takut pada sanksi.				
8	Saya tidak tepat waktu dalam pengumpulan laporan kantor.				
9	Saya menaati peraturan kantor.				
10	Saya pulang sesuai dengan ketentuan jam kantor				
11	Tugas yang cukup banyak membuat saya keteteran saat hendak mengumpulkan tugas pada atasan.				
12	Terkadang saya menyuruh orang lain untuk mengerjakan tugas-tugas saya di kantor.				
13	Saya teliti saat mengerjakan tugas kantor.				
14	Saya mengerjakan tugas sesuai perintah atasan.				
15	Saya lebih suka menyuruh pegawai kebersihan kantor membersihkan ruangan saya.				
16	Saya ditegur atasan karena memakai pakaian yang tidak sesuai dengan peraturan kantor.				
17	Saya mengerjakan tugas kantor tanpa keberatan.				
18	Saya menuruti peraturan apapun yang telah ditetapkan di kantor.				
19	Saya pernah duduk di kantin pada saat jam kerja.				
20	Saya jarang masuk kantor.				

21	Setiap atasan memberi saya tugas, saya langsung mengerjakannya.				
22	Saya menggunakan peralatan di kantor dengan hati-hati.				
23	Tidak semua peraturan kantor dapat saya kerjakan tepat waktu.				
24	Kadang saya tidak mau mengerjakan tugas kantor.				
25	Biasanya saya mengumpulkan tugas kantor sebelum <i>deadline</i> .				
26	Saya mengumpulkan tugas lebih awal untuk menghindari <i>deadline</i> .				
27	Saya tidak mau mengerjakan tugas kantor apabila saya punya kesibukan pribadi				
28	Saat peraturan memberatkan, saya tidak akan mengikutinya.				
29	Saya selalu datang lebih awal ke kantor.				
30	Saya memakai seragam sopan yang tidak menyalahi peraturan kantor				
31	Saya pernah menggunakan seragam yang salah saat pergi ke kantor.				
32	Kadang saya mengerjakan tugas secara asal.				
33	Saya selalu merapikan meja saya di kantor setelah selesai bekerja.				
34	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan saya.				
35	Asal cepat selesai, saya tidak terlalu memperhatikan kualitas tugas saya.				
36	Saya pernah merusak barang di kantor				
37	Saya tidak merasa susah saat berhadapan dengan tugas-tugas di kantor.				
38	Selama bekerja, tidak ada tugas yang terlalu sulit bagi saya.				
39	Saya merasa tidak sanggup mengerjakan tugas-tugas yang ada di kantor.				
40	Saya pernah ditegur atasan karena kesalahan pada saat mengerjakan tugas.				

SKALA 2

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Institusi memberikan kesempatan saya meningkatkan jenjang karir untuk saya mendapatkan masa depan yang lebih baik				
2	Saya diberikan fasilitas pendukung yang baik di kantor sehingga memudahkan saya mencari informasi terkini.				
3	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kontribusi yang telah saya lakukan pada instansi.				
4	Saya tidak punya keahlian untuk memajukan instansi.				
5	Bagi saya remunerasi di atas UMR sangat sesuai diterima oleh pegawai.				
6	Saya menerima gaji sesuai UMR.				
7	Supervisor tidak memberikan pengarahan dengan baik pada kami saat ada tugas lapangan.				
8	Saya merasa gaji remunerasi saya minim sebagai PNS				
9	Saya sangat tertarik melaksanakan tugas yang diberikan atasan.				
10	Saya merasa bersemangat karena supervisor memberikan standar pekerjaan yang mudah dipahami.				
11	Pekerjaan yang saya dapat saat ini tidak menarik minat saya.				
12	Saya bosan dengan tugas yang monoton di kantor.				
13	Remunerasi yang saya terima cukup menjadi tambahan untuk menafkahi keluarga saya.				
14	Saya diberikan tugas yang tepat dalam pekerjaan saya.				
15	Atasan tidak pernah mengapresiasi jerih payah saya.				
16	Saya tidak diberi fasilitas yang memadai untuk bisa berinovasi dalam mengerjakan tugas-tugas saya.				
17	Saya diberikan tugas sesuai dengan <i>jobdesk</i> yang saya miliki.				
18	Saya mendapatkan peluang untuk mendiskusikan masalah yang saya alami.				
19	Saya merasa banyak rekan kerja yang tidak mau mendukung ide-ide saya.				
20	Terkadang atasan memberi pekerjaan tambahan.				

21	Saya puas dengan gaji yang diberikan karena sudah sesuai dengan kinerja saya.				
22	Saya dan teman-teman saling bahu-membahu dalam mengerjakan tugas kantor.				
23	Saya merasa dihambat dalam meningkatkan karir.				
24	Saya merasa rekan kerja saya tidak saling mendukung dalam hal meningkatkan mutu dan kualitas kerja.				
25	Saya berusaha mencapai target untuk memajukan instansi.				
26	Saya mencapai prestasi yang baik sebagai langkah memajukan instansi.				
27	Saya tidak diberi remunerasi meskipun sudah melakukan pekerjaan melebihi tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
28	Saya tidak punya power untuk memajukan instansi.				
29	Saya tertarik dengan pekerjaan yang ada saat ini.				
30	Meski banyak masalah, rekan-rekan selalu mendukung saya.				
31	Saya dibiarkan saja bekerja tanpa ada <i>feedback</i> sehingga pada akhirnya saya disalahkan.				
32	Gaji saya di bawah UMR.				
33	Saya mendapat dukungan dari pimpinan di lingkungan kerja saya saat ini.				
34	Atasan selalu mendengarkan keluhan kesah karyawannya dalam bekerja.				
35	Saya merasa kurang mendapatkan kesempatan untuk berinovasi dengan pekerjaan saya.				
36	Pendapat saya tidak pernah didukung selama bekerja.				
37	Rekan-rekan kerja mau membantu tugas yang sulit saya kerjakan sendiri.				
38	Saya dipercaya oleh pimpinan sehingga saya naik jabatan.				
39	Teman-teman kantor tidak mau saling membantu dalam pekerjaan yang berat.				
40	Saya merasa tidak diberikan kesempatan untuk menjadi pemimpin dalam satu bagian di kantor.				
41	Saat kelelahan bekerja teman-teman kantor selalau menyemangati saya.				
42	Selama saya bekerja saya selalu mendapatkan masukan dan saran sehingga pekerjaan saya semakin bagus.				
43	Rekan kerja selalu berusaha menjatuhkan saya.				

44	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan apa yang seharusnya saya lakukan.				
----	--	--	--	--	--



Tabulasi TryOut Skala Disiplin Kerja

No.	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8	Y 9	Y 10	Y 11	Y 12	Y 13	Y 14	Y 15	Y 16	Y 17	Y 18	Y 19	Y 20	Y 21	Y 22	Y 23	Y 24	Y 25	Y 26	Y 27	Y 28	Y 29	Y 30	Y 31	Y 32	Y 33	Y 34	Y 35	Y 36	Y 37	Y 38	Y 39	Y 40		
1	4	4	2	1	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2		
2	4	1	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	
3	4	4	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	2	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	2	
4	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	1	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	
5	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	1	3	2	3	4	4		
6	3	2	2	3	2	3	1	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
7	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	
8	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2		
9	4	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	4	4	4	4	3	2	3	3	2	3	3	4	4	3	3	4	3	1	4	4	1	4	2		
10	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
11	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	
12	4	3	2	2	2	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	4	2	2	4	1	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	2	
13	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
14	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	
15	4	3	2	3	2	2	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
16	4	2	3	4	3	4	1	4	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	1	2	4	4	3	3	2	2	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	2	
17	4	4	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2		
18	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	2	
19	4	3	2	3	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	
20	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	2	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
21	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	1	4
22	4	3	3	4	3	3	2	3	4	4	2	3	3	3	1	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	3	
23	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	
24	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	
25	4	4	2	2	4	4	1	3	4	4	3	2	4	4	2	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	1	1	4	4	4	4	4	3	4	1	4	4	3	4	2	
26	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	
27	3	4	3	3	3	4	1	3	3	3	2	3	3	4	4	2	4	4	2	4	3	4	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	3	3	3	2	
28	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	1	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	
29	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	
30	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	2	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2		
31	3	4	3	2	4	4	1	3	4	3	3	3	4	4	2	2	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	

32	4	2	3	3	4	3	1	3	4	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3				
33	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2				
34	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	2	3	4	3	3	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	2	1	3	2	4	2	4	3	2	3	4	2	4	1	2				
35	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	1	3	2	4	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2			
36	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2				
37	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2			
38	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
39	4	4	2	4	4	4	1	4	4	2	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1		
40	3	1	1	2	2	3	3	2	4	4	2	2	3	3	1	3	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
41	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	4	4	4	1	1	4	4	3	4	4	4	1	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	2	2	2	2	2			
42	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2		
43	4	4	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	2	1	4	4	1	3	4	4	1	3	4	4	3	1	4	4	1	3	4	4	3	3	4	2	3	1				
44	4	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2		
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2		
46	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
47	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	
48	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
49	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
50	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
51	4	1	1	4	4	1	2	3	3	2	2	3	4	1	3	4	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	1	4	4	1	1	3	4	1	2	3				
52	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	
53	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
54	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
55	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
56	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
57	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
58	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2
59	4	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3
60	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	3	3	1	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	1	3	3	4	1	1	4	4	1	1				

Tabulasi TryOut Skala Kepuasan Kerja

No.	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	X 22	X 23	X 24	X 25	X 26	X 27	X 28	X 29	X 30	X 31	X 32	X 33	X 34	X 35	X 36	X 37	X 38	X 39	X 40	X 41	X 42	X 43	X 44		
1	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2			
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4		
3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
4	4	4	2	3	2	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1		
5	3	3	3	3	1	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	
6	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
7	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	
8	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	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	
9	2	4	1	3	4	2	2	1	3	2	2	2	2	2	1	2	1	1	3	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	
10	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	
11	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	
12	4	4	1	3	4	3	4	4	3	3	3	1	4	3	3	3	4	3	2	1	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	1		
13	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3			
14	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	
15	4	3	3	2	4	3	2	3	3	3	4	1	4	3	4	2	3	3	2	1	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3		
16	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	1	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	
17	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
18	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	2	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	
19	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	1	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	
20	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3		
21	3	2	1	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	
22	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	4	3	4	2	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	
23	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	1	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	2	
24	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2

25	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	1	4	4	4	3	4	4	1	3	2	3	2	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4		
26	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2		
27	4	4	3	4	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	1	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	1	3	3	3	3	2	3	3	2	4		
28	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3			
29	4	4	4	4	3	4	4	3	1	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4		
30	4	4	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	
31	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3		
32	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	1	3	4	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	3	4	2	1	4	4	3	3
33	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	
34	4	3	2	2	3	3	2	1	1	3	2	3	2	3	2	1	3	2	4	4	2	1	3	4	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	3	4	2	3	2	4	2	1	1	1	1	
35	2	3	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	
36	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	2	
37	2	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	2
38	3	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	3	
39	3	4	2	3	3	3	2	2	4	4	3	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3		
40	3	3	3	2	3	4	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	
41	4	2	1	3	4	2	3	2	4	2	3	1	4	2	1	1	2	2	1	3	4	4	1	1	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	1	1	
42	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	
43	4	4	1	3	4	2	1	1	4	4	3	1	4	4	1	3	3	2	1	1	1	2	3	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	2	3	3	3	3	
44	3	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
45	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	
46	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	
47	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	
48	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	
49	3	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	
50	3	2	3	2	4	3	2	3	3	2	3	2	4	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	

51	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	1	4	3	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	3	4	3	
52	3	3	2	2	4	4	3	3	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3		
53	3	3	1	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	
54	3	3	1	2	4	4	2	3	3	2	2	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
55	3	3	1	1	4	4	2	4	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
56	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4
57	3	3	3	2	4	3	3	4	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
58	3	3	4	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	
59	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	
60	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	



RELIABILITAS SKALA KEPUASAN KERJA SEBELUM DIBUANG AITEM GUGUR

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	60	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,920	44

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3,2833	,58488	60
X2	3,1667	,58705	60
X3	2,4333	,85105	60
X4	2,6167	,73857	60
X5	3,3000	,64572	60
X6	3,1167	,64022	60
X7	2,5500	,64899	60
X8	2,5333	,74712	60
X9	3,0000	,61064	60
X10	2,8500	,63313	60
X11	2,7333	,70990	60
X12	2,3333	,83700	60
X13	3,1833	,74769	60
X14	2,9000	,62977	60
X15	2,6167	,69115	60
X16	2,6500	,70890	60
X17	2,9000	,62977	60
X18	2,8833	,58488	60
X19	2,5833	,76561	60
X20	2,0167	,70089	60
X21	2,8167	,70089	60

X22	2,9833	,72467	60
X23	2,8167	,67627	60
X24	2,5667	,72174	60
X25	3,1000	,65613	60
X26	3,0833	,53016	60
X27	2,5333	,67565	60
X28	2,5500	,74618	60
X29	2,8167	,67627	60
X30	2,8833	,64022	60
X31	2,7000	,61891	60
X32	2,9500	,74618	60
X33	2,9500	,56524	60
X34	2,6167	,66617	60
X35	2,4000	,61617	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X36	2,7833	,61318	60
X37	2,9667	,48596	60
X38	2,7333	,68561	60
X39	2,5167	,70089	60
X40	2,6333	,68807	60
X41	3,0000	,52076	60
X42	2,8667	,67565	60
X43	2,7500	,75071	60
X44	2,5167	,79173	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	118,9000	192,532	,419	,919
X2	119,0167	191,034	,511	,918
X3	119,7500	185,581	,577	,917
X4	119,5667	188,250	,537	,917
X5	118,8833	198,342	,051	,922
X6	119,0667	191,114	,461	,918
X7	119,6333	188,575	,599	,917
X8	119,6500	193,011	,294	,920
X9	119,1833	197,034	,132	,921
X10	119,3333	189,412	,566	,917
X11	119,4500	188,455	,550	,917

X12	119,8500	189,791	,398	,919
X13	119,0000	190,610	,412	,919
X14	119,2833	190,139	,526	,918
X15	119,5667	192,148	,368	,919
X16	119,5333	188,795	,533	,917
X17	119,2833	189,223	,580	,917
X18	119,3000	190,959	,518	,918
X19	119,6000	193,397	,267	,920
X20	120,1667	207,023	-,389	,927
X21	119,3667	191,118	,416	,919
X22	119,2000	189,383	,490	,918
X23	119,3667	190,372	,474	,918
X24	119,6167	190,579	,430	,918
X25	119,0833	192,112	,392	,919
X26	119,1000	192,397	,476	,918
X27	119,6500	191,621	,406	,919
X28	119,6333	187,795	,554	,917
X29	119,3667	188,406	,583	,917
X30	119,3000	189,502	,554	,917
X31	119,4833	192,898	,372	,919
X32	119,2333	191,029	,392	,919
X33	119,2333	189,945	,604	,917

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X34	119,5667	190,928	,451	,918
X35	119,7833	196,579	,157	,921
X36	119,4000	190,549	,517	,918
X37	119,2167	191,766	,570	,918
X38	119,4500	188,421	,573	,917
X39	119,6667	188,362	,563	,917
X40	119,5500	193,099	,319	,920
X41	119,1833	190,966	,586	,917
X42	119,3167	188,118	,599	,917
X43	119,4333	187,979	,541	,917
X44	119,6667	187,243	,545	,917

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
122,1833	199,678	14,13074	44

RELIABILITAS SKALA KEPUASAN KERJA SETELAH DIBUANG AITEM GUGUR

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	60	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	38

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X1	3,2833	,58488	60
X2	3,1667	,58705	60
X3	2,4333	,85105	60
X4	2,6167	,73857	60
X6	3,1167	,64022	60
X7	2,5500	,64899	60
X10	2,8500	,63313	60
X11	2,7333	,70990	60
X12	2,3333	,83700	60
X13	3,1833	,74769	60
X14	2,9000	,62977	60
X15	2,6167	,69115	60
X16	2,6500	,70890	60
X17	2,9000	,62977	60
X18	2,8833	,58488	60
X21	2,8167	,70089	60
X22	2,9833	,72467	60
X23	2,8167	,67627	60
X24	2,5667	,72174	60
X25	3,1000	,65613	60
X26	3,0833	,53016	60

X27	2,5333	,67565	60
X28	2,5500	,74618	60
X29	2,8167	,67627	60
X30	2,8833	,64022	60
X31	2,7000	,61891	60
X32	2,9500	,74618	60
X33	2,9500	,56524	60
X34	2,6167	,66617	60
X36	2,7833	,61318	60
X37	2,9667	,48596	60
X38	2,7333	,68561	60
X39	2,5167	,70089	60
X40	2,6333	,68807	60
X41	3,0000	,52076	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
X42	2,8667	,67565	60
X43	2,7500	,75071	60
X44	2,5167	,79173	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1	103,0667	179,453	,422	,931
X2	103,1833	177,610	,540	,930
X3	103,9167	172,925	,570	,929
X4	103,7333	175,182	,546	,929
X6	103,2333	178,385	,445	,930
X7	103,8000	175,993	,580	,929
X10	103,5000	176,017	,594	,929
X11	103,6167	175,495	,553	,929
X12	104,0167	177,440	,370	,932
X13	103,1667	177,938	,396	,931
X14	103,4500	177,167	,527	,930
X15	103,7333	178,979	,376	,931
X16	103,7000	175,773	,539	,929
X17	103,4500	176,421	,573	,929
X18	103,4667	177,880	,524	,930
X21	103,5333	177,914	,428	,931
X22	103,3667	176,168	,505	,930

X23	103,5333	177,541	,466	,930
X24	103,7833	177,800	,420	,931
X25	103,2500	178,462	,428	,930
X26	103,2667	179,148	,491	,930
X27	103,8167	179,203	,373	,931
X28	103,8000	175,010	,549	,929
X29	103,5333	175,067	,608	,929
X30	103,4667	176,253	,573	,929
X31	103,6500	180,265	,346	,931
X32	103,4000	178,380	,374	,931
X33	103,4000	176,753	,621	,929
X34	103,7333	177,589	,471	,930
X36	103,5667	178,012	,490	,930
X37	103,3833	178,444	,595	,929
X38	103,6167	175,190	,592	,929
X39	103,8333	175,565	,557	,929

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X40	103,7167	180,173	,312	,932
X41	103,3500	177,723	,605	,929
X42	103,4833	174,898	,618	,929
X43	103,6000	175,227	,534	,929
X44	103,8333	174,311	,548	,929

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
106,3500	186,401	13,65287	38

RELIABILITAS SKALA DISIPLIN KERJA SEBELUM DIBUANG AITEM GUGUR

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

	N	%
Valid	60	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,3500	,60576	60
Y2	3,0000	,82339	60
Y3	2,3333	,62887	60
Y4	2,7167	,69115	60
Y5	2,9500	,79030	60
Y6	3,1667	,71702	60
Y7	2,3500	,81978	60
Y8	2,8000	,70830	60
Y9	3,1833	,67627	60
Y10	3,0500	,67460	60
Y11	2,3833	,69115	60
Y12	2,6333	,71228	60
Y13	3,0833	,67124	60
Y14	3,1833	,70089	60
Y15	2,4167	,76561	60
Y16	2,5167	,83345	60
Y17	3,0667	,70990	60
Y18	3,1000	,70591	60
Y19	2,6000	,71781	60
Y20	3,1667	,66808	60
Y21	3,0000	,71307	60
Y22	3,0667	,63424	60
Y23	2,2833	,61318	60
Y24	2,8833	,71525	60
Y25	2,7500	,65419	60
Y26	2,9167	,67124	60
Y27	2,8833	,76117	60
Y28	2,6167	,76117	60
Y29	2,8167	,70089	60
Y30	3,1667	,69298	60
Y31	2,6000	,71781	60
Y32	2,9667	,73569	60

Y33	3,0667	,66042	60
Y34	3,0667	,70990	60
Y35	2,7500	,81563	60

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y36	2,9833	,72467	60
Y37	2,8667	,65008	60
Y38	2,7833	,66617	60
Y39	2,8167	,72467	60
Y40	2,2333	,59280	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	110,2167	194,884	,478	,923
Y2	110,5667	194,385	,360	,924
Y3	111,2333	191,368	,665	,921
Y4	110,8500	199,181	,188	,925
Y5	110,6167	189,088	,627	,921
Y6	110,4000	189,736	,662	,921
Y7	111,2167	202,512	,006	,928
Y8	110,7667	191,063	,601	,921
Y9	110,3833	189,257	,732	,920
Y10	110,5167	193,915	,477	,923
Y11	111,1833	194,729	,421	,923
Y12	110,9333	191,623	,568	,922
Y13	110,4833	190,830	,650	,921
Y14	110,3833	191,630	,578	,922
Y15	111,1500	197,926	,224	,925
Y16	111,0500	200,828	,077	,927
Y17	110,5000	190,153	,648	,921
Y18	110,4667	189,779	,671	,921
Y19	110,9667	192,236	,532	,922
Y20	110,4000	189,125	,749	,920
Y21	110,5667	188,962	,707	,920
Y22	110,5000	192,525	,591	,922
Y23	111,2833	202,410	,031	,927
Y24	110,6833	193,169	,486	,922
Y25	110,8167	197,508	,294	,924
Y26	110,6500	193,011	,529	,922

Y27	110,6833	191,813	,519	,922
Y28	110,9500	192,760	,473	,923
Y29	110,7500	190,835	,620	,921
Y30	110,4000	191,024	,618	,921
Y31	110,9667	199,355	,171	,926
Y32	110,6000	189,431	,660	,921
Y33	110,5000	190,186	,698	,920

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y34	110,5000	190,051	,653	,921
Y35	110,8167	197,847	,210	,926
Y36	110,5833	189,705	,656	,921
Y37	110,7000	195,264	,421	,923
Y38	110,7833	198,681	,224	,925
Y39	110,7500	192,665	,504	,922
Y40	111,3333	205,311	-,137	,928

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
113,5667	203,334	14,25954	40

RELIABILITAS SKALA DISIPLIN KERJA SETELAH DIBUANG AITEM GUGUR

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,945	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	3,3500	,60576	60
Y2	3,0000	,82339	60
Y3	2,3333	,62887	60
Y5	2,9500	,79030	60
Y6	3,1667	,71702	60
Y8	2,8000	,70830	60
Y9	3,1833	,67627	60
Y10	3,0500	,67460	60
Y11	2,3833	,69115	60
Y12	2,6333	,71228	60
Y13	3,0833	,67124	60
Y14	3,1833	,70089	60
Y17	3,0667	,70990	60
Y18	3,1000	,70591	60
Y19	2,6000	,71781	60
Y20	3,1667	,66808	60
Y21	3,0000	,71307	60
Y22	3,0667	,63424	60
Y24	2,8833	,71525	60
Y26	2,9167	,67124	60
Y27	2,8833	,76117	60
Y28	2,6167	,76117	60
Y29	2,8167	,70089	60
Y30	3,1667	,69298	60
Y32	2,9667	,73569	60
Y33	3,0667	,66042	60
Y34	3,0667	,70990	60
Y36	2,9833	,72467	60
Y37	2,8667	,65008	60
Y39	2,8167	,72467	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	84,8167	164,661	,482	,945
Y2	85,1667	163,565	,393	,946
Y3	85,8333	161,972	,634	,943

Y5	85,2167	158,715	,662	,943
Y6	85,0000	159,695	,679	,943
Y8	85,3667	161,829	,565	,944
Y9	84,9833	159,169	,755	,942
Y10	85,1167	163,901	,472	,945
Y11	85,7833	165,630	,360	,946
Y12	85,5333	161,880	,559	,944
Y13	85,0833	160,417	,685	,943
Y14	84,9833	161,474	,592	,944
Y17	85,1000	159,549	,695	,943
Y18	85,0667	159,351	,711	,942
Y19	85,5667	162,995	,491	,945
Y20	85,0000	159,322	,756	,942
Y21	85,1667	158,480	,753	,942
Y22	85,1000	161,922	,631	,943
Y24	85,2833	163,529	,463	,945
Y26	85,2500	162,699	,547	,944
Y27	85,2833	162,783	,471	,945
Y28	85,5500	163,065	,456	,945
Y29	85,3500	159,757	,692	,943
Y30	85,0000	161,119	,620	,943
Y32	85,2000	159,722	,659	,943
Y33	85,1000	159,990	,724	,942
Y34	85,1000	160,058	,665	,943
Y36	85,1833	160,186	,643	,943
Y37	85,3000	164,315	,467	,945
Y39	85,3500	163,486	,459	,945

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
88,1667	172,514	13,13446	30

KUESIONER



PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Perkenalkan nama saya Meliana mahasiswi angkatan 2016 Program Studi Psikologi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh. Sehubungan dengan kewajiban penelitian dalam rangka memenuhi persyaratan kelengkapan tugas akhir atau skripsi, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner ini.

Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibu berikan merupakan informasi yang sangat berharga dan karenanya Bapak/Ibu tidak perlu ragu untuk menjawab sesuai dengan keadaan Bapak/Ibu yang sebenarnya. Kerahasiaan jawaban dijamin dan dijunjung tinggi oleh etika akademik penelitian.

Terimakasih atas kesediaan dan kejujuran Bapak/Ibu dalam menjawab setiap pertanyaan. Semoga Allah SWT membalas kebaikan Bapak/Ibu dengan kebaikan yang melimpah dan kemuliaan yang lebih tinggi, Aamiin.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Hormat Saya,

MELIANA

IDENTITAS DIRI

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Suku :

Asal Daerah (Kabupaten/Kota) :

Pendidikan Terakhir :

Sub Bagian (Bagian Bapak/Ibu Bekerja) :

Posisi/Jabatan Saat Ini (Sesuai Sub Bagian/Seksi) :

Lama Bekerja :

Golongan :

Dengan ini saya menyatakan bersedia untuk menjadi responden penelitian dan menjawab semua pertanyaan penelitian sesuai dengan keadaan saya yang sejujurnya.

Aceh Utara, 2021.



Petunjuk Pengisian Kuesioner

Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang tersedia untuk setiap pertanyaan yang diajukan. Berilah hanya 'satu' tanda silang (X) pada jawaban yang Bapak/Ibu rasa paling sesuai dengan kondisi Bapak/Ibu. Jika terjadi kesalahan pemilihan jawaban, silahkan coret jawaban pertama Bapak/Ibu, dan kemudian pilih salah satu jawaban lainnya.

Keterangan Jawaban:

SS : Sangat Sesuai

S : Sesuai

TS : Tidak Sesuai

STS : Sangat Tidak Sesuai

Contoh:

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya bekerja dengan baik		X		
2	Saya pekerja keras.	X		X	

Jawablah pertanyaan berikut seperti pada conth.

SKALA 1

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Saya hampir selalu hadir tepat waktu ke tempa kerja.				
2	Saya tidak suka bolos kerja.				
3	Saya sering terlambat ke kantor karena alasan tertentu.				
4	Saya selalu hadir tepat waktu ke kantor.				
5	Saya selalu memakai seragam kantor sesuai hari yang telah ditetapkan.				
6	Saya tidak tepat waktu dalam pengumpulan laporan kantor.				
7	Saya menaati peraturan kantor.				
8	Saya pulang sesuai dengan ketetapan jam kantor				
9	Tugas yang cukup banyak membuat saya keteteran saat hendak mengumpulkan tugas pada atasan.				
10	Terkadang saya menyuruh orang lain untuk mengerjakan tugas-tugas saya di kantor.				
11	Saya teliti saat mengerjakan tugas kantor.				
12	Saya mengerjakan tugas sesuai perintah atasan.				
13	Saya mengerjakan tugas kantor tanpa keberatan.				
14	Saya menuruti peraturan apapun yang telah ditetapkan di kantor.				
15	Saya pernah duduk di kantin pada saat jam kerja.				
16	Saya jarang masuk kantor.				
17	Setiap atasan memberi saya tugas, saya langsung mengerjakannya.				
18	Saya menggunakan peralatan di kantor dengan hati-hati.				
19	Kadang saya tidak mau mengerjakan tugas kantor.				
20	Saya mengumpulkan tugas lebih awal untuk menghindari <i>deadline</i> .				

21	Saya tidak mau mengerjakan tugas kantor apabila saya punya kesibukan pribadi				
22	Saat peraturan memberatkan, saya tidak akan mengikutinya.				
23	Saya selalu datang lebih awal ke kantor.				
24	Saya memakai seragam sopan yang tidak menyalahi peraturan kantor				
25	Kadang saya mengerjakan tugas secara asal.				
26	Saya selalu merapikan meja saya di kantor setelah selesai bekerja.				
27	Saya selalu mengerjakan tugas yang diberikan oleh atasan saya.				
28	Saya pernah merusak barang di kantor				
29	Saya tidak merasa susah saat berhadapan dengan tugas-tugas di kantor.				
30	Saya merasa tidak sanggup mengerjakan tugas-tugas yang ada di kantor.				



SKALA 2

NO	PERNYATAAN	JAWABAN			
		SS	S	TS	STS
1	Institusi memberikan kesempatan saya meningkatkan jenjang karir untuk saya mendapatkan masa depan yang lebih baik				
2	Saya diberikan fasilitas pendukung yang baik di kantor sehingga memudahkan saya mencari informasi terkini.				
3	Gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kontribusi yang telah saya lakukan pada instansi.				
4	Saya tidak punya keahlian untuk memajukan instansi.				
5	Saya menerima gaji sesuai UMR.				
6	Supervisor tidak memberikan pengarahan dengan baik pada kami saat ada tugas lapangan.				
7	Saya merasa bersemangat karena supervisor memberikan standar pekerjaan yang mudah dipahami.				
8	Pekerjaan yang saya dapat saat ini tidak menarik minat saya.				
9	Saya bosan dengan tugas yang monoton di kantor.				
10	Remunerasi yang saya terima cukup menjadi tambahan untuk menafkahi keluarga saya.				
11	Saya diberikan tugas yang tepat dalam pekerjaan saya.				
12	Atasan tidak pernah mengapresiasi jerih payah saya.				
13	Saya tidak diberi fasilitas yang memadai untuk bisa berinovasi dalam mengerjakan tugas-tugas saya.				
14	Saya diberikan tugas sesuai dengan <i>jobdesk</i> yang saya miliki.				
15	Saya mendapatkan peluang untuk mendiskusikan masalah yang saya alami.				
16	Saya puas dengan gaji yang diberikan karena sudah sesuai dengan kinerja saya.				
17	Saya dan teman-teman saling bahu-membahu dalam mengerjakan tugas kantor.				
18	Saya merasa dihambat dalam meningkatkan karir.				
19	Saya merasa rekan kerja saya tidak saling mendukung dalam hal meningkatkan mutu dan kualitas kerja.				

20	Saya berusaha mencapai target untuk memajukan instansi.				
21	Saya mencapai prestasi yang baik sebagai langkah memajukan instansi.				
22	aya tidak diberi remunerasi meskipun sudah melakukan pekerjaan melebihi tugas yang menjadi tanggung jawab saya.				
23	Saya tidak punya power untuk memajukan instansi.				
24	Saya tertarik dengan pekerjaan yang ada saat ini.				
25	Meski banyak maslah, rekan-rekan selalu mendukung saya.				
26	Saya dibiarkan saja bekerja tanpa ada <i>feedback</i> sehingga pada akhirnya saya disalahkan.				
27	Gaji saya di bawah UMR.				
28	Saya mendapat dukungan dari pimpinan di lingkungan kerja saya saan ini.				
29	Atasan selalu mendengarkan keluh kesah karyawannya dalam bekerja.				
30	Pendapat saya tidak pernah didukung selama bekerja.				
31	Rekan-rekan kerja mau membantu tugas yang sulit saya kerjakan sendiri.				
32	Saya dipercaya oleh pimpinan sehingga saya naik jabatan.				
33	Teman-teman kantor tidak mau saling membantu dalam pekerjaan yang berat.				
34	Saya merasa tidak diberikan kesempatan untuk menjadi pemimpin dalam satu bagian di kantor.				
35	Saat kelelahan bekerja teman-teman kantor selalau menyemangati saya.				
36	Selama saya bekerja saya selalu mendapatkan masukan dan saran sehingga pekerjaan saya semakin bagus.				
37	Rekan kerja selalu berusaha menjatuhkan saya.				
38	Saya merasa pekerjaan yang diberikan kepada saya tidak sesuai dengan apa yang seharusnya saya lakukan.				

Tabulasi Hasil Penelitian Skala Disiplin Kerja

No	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Total
1	4	4	2	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	86	
2	4	1	4	4	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	116	
3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	98	
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	2	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	102
5	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	4	99
6	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	78
7	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	80
8	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	112
9	4	3	3	2	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	2	3	3	4	4	3	4	3	4	4	4	104
10	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	83
11	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	79
12	4	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	4	2	4	1	2	4	4	3	4	4	4	3	86
13	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	86
14	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	83
15	4	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	83
16	4	2	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	3	3	2	2	3	4	4	4	3	4	100
17	4	4	2	3	3	3	3	3	1	3	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	89
18	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	114
19	4	3	2	2	3	3	4	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87
20	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	82
21	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	2	1	71
22	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	4	3	3	3	93
23	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	106
24	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	80
25	4	4	2	4	4	3	4	4	3	2	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	1	1	4	4	4	3	4	4	4	4	105
26	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	75
27	3	4	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	4	4	2	4	3	4	2	3	4	3	3	3	2	4	4	4	3	3	97
28	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	107
29	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	114
30	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	109
31	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	96
32	4	2	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	4	106

33	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	2	78
34	3	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	3	2	2	4	4	2	3	3	2	1	3	2	4	4	3	2	4	2	1	90
35	3	3	2	2	3	2	3	3	1	3	2	4	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	75
36	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	74
37	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	85
38	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	76
39	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	113
40	3	1	1	2	3	2	4	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	80
41	2	3	2	3	3	2	3	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	97
42	3	2	2	3	4	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	83
43	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	1	3	4	4	3	4	3	1	4	4	3	4	4	3	4	3	102
44	4	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	3	83
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	91
46	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	83
47	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	76
48	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	76
49	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	4	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	77
50	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	73
51	4	1	1	4	1	3	3	2	2	3	4	1	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	4	4	1	3	4	2	78
52	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	74
53	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	74
54	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
55	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	74
56	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	73
57	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	77
58	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	74
59	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	77
60	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	1	4	1	95
61	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	120
62	4	4	1	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	111
63	4	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	3	3	4	4	1	4	1	1	4	4	3	2	4	3	4	1	92
64	3	4	1	4	4	1	4	4	1	3	4	4	4	4	1	3	4	4	1	4	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	96
65	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	78
66	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	74

67	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
68	4	3	2	4	4	1	4	2	3	2	2	1	3	2	2	3	4	4	3	2	4	4	1	1	1	3	3	3	4	1	80
69	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	73
70	3	4	1	4	4	2	3	4	1	3	4	3	2	4	3	3	3	4	2	2	1	2	2	2	1	3	3	2	4	1	80
71	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	75
72	4	3	2	2	4	3	4	4	1	3	4	1	2	1	4	3	3	3	3	2	1	4	2	1	4	3	1	4	3	82	
73	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	72
74	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	80
75	4	4	3	3	4	2	3	4	1	2	3	4	3	4	3	2	4	3	2	2	1	1	3	2	1	2	4	1	3	1	79
76	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	73
77	4	4	1	4	4	1	3	4	1	3	4	3	4	4	1	1	3	4	2	4	1	1	4	4	1	4	4	1	4	1	84
78	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	74
79	4	3	2	4	2	2	3	4	1	2	4	1	3	2	4	2	4	3	2	1	1	1	2	4	2	4	4	2	4	3	80
80	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	76
81	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
82	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
83	2	3	2	4	3	1	4	2	1	3	1	2	3	2	1	1	3	4	2	2	1	2	2	4	3	4	3	2	3	1	71
84	4	3	1	4	3	1	3	3	1	2	4	3	4	4	2	2	4	4	2	4	2	4	4	4	3	4	3	4	3	1	90
85	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
86	4	3	2	4	4	3	3	3	2	1	4	3	4	4	2	1	3	4	3	4	1	2	3	1	1	4	4	1	4	1	83
87	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
88	4	4	3	3	4	1	3	4	3	1	3	4	3	4	1	3	2	4	1	4	1	1	4	4	2	3	4	1	3	1	83
89	4	3	4	3	2	2	2	1	1	1	4	3	3	3	2	3	4	4	1	2	2	1	3	2	2	2	1	3	3	1	72
90	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
91	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	4	3	1	3	3	4	2	79
92	4	2	3	4	2	3	4	3	1	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	4	1	2	3	3	1	2	2	1	4	2	80
93	3	4	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	1	2	3	4	1	4	1	1	1	4	2	4	4	1	3	2	84
94	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
95	4	4	2	4	1	1	2	4	3	1	3	4	2	3	2	2	4	3	1	4	2	2	4	4	4	3	1	1	4	2	81
96	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	78
97	3	3	3	2	3	2	3	3	1	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2	2	2	3	2	2	3	2	73
98	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
99	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76
100	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	76

Tabulasi Hasil Penelitian Skala Kepuasan Kerja

No.	X 1	X 2	X 3	X 4	X 5	X 6	X 7	X 8	X 9	X 10	X 11	X 12	X 13	X 14	X 15	X 16	X 17	X 18	X 19	X 20	X 21	X 22	X 23	X 24	X 25	X 26	X 27	X 28	X 29	X 30	X 31	X 32	X 33	X 34	X 35	X 36	X 37	X 38	Total	
1	3	3	2	2	3	2	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	100	
2	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	4	4	4	4	4	4	152	
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	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	116	
4	4	4	2	3	4	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	116	
5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	111
6	4	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	104
7	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	99
8	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	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	120
9	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	1	1	1	3	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	1	85	
10	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	103
11	3	3	3	2	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	108
12	4	4	1	3	3	4	3	3	1	4	3	3	3	4	3	3	3	2	2	4	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	1	109	
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	109	
14	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	96
15	4	3	3	2	3	2	3	4	1	4	3	4	2	3	3	3	4	2	3	4	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	111
16	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	133
17	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	106
18	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	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	120
19	4	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	107
20	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4	4	3	3	2	3	2	3	3	2	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	110
21	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	96	
22	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	101	
23	3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	4	3	4	4	4	4	2	113
24	3	2	2	2	3	2	2	3	2	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	100
25	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	1	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	133	
26	2	3	1	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	92
27	4	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	2	2	3	4	3	4	2	3	4	4	2	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	122	

28	3	3	3	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	3	3	113						
29	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	140					
30	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	134						
31	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	108						
32	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	2	1	4	4	3	3	130					
33	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	94					
34	4	3	2	2	3	2	3	2	3	2	1	3	2	2	1	3	4	3	3	2	1	1	2	3	2	2	1	4	2	3	2	4	2	1	1	1	87						
35	2	3	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	92						
36	3	2	2	3	4	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	1	3	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	96					
37	2	3	2	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	100						
38	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	95					
39	3	4	2	3	3	2	4	3	1	3	3	2	3	3	2	2	4	4	3	3	4	3	4	4	4	1	1	4	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	115				
40	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	111					
41	4	2	1	3	2	3	2	3	1	4	2	1	1	2	2	4	4	1	1	4	4	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	1	1	85			
42	4	3	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	113		
43	4	4	1	3	2	1	4	3	1	4	4	1	3	3	2	1	2	3	1	4	4	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	93			
44	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	112			
45	3	3	3	2	3	3	3	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	2	3	3	3	3	3	3	3	114		
46	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	104		
47	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	107		
48	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	97	
49	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	99	
50	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	98	
51	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	1	2	4	3	2	2	3	2	1	1	3	3	1	3	3	2	3	2	2	3	4	3			92		
52	3	3	2	2	4	3	2	2	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3			102	
53	3	3	1	2	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2			94
54	3	3	1	2	4	2	2	2	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3			98		
55	3	3	1	1	4	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3			95		
56	3	3	2	2	3	2	3	3	2	4	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	4			100	

57	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	97						
58	3	3	4	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	96						
59	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	100						
60	4	4	1	1	4	1	4	1	1	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	1	4	4	1	4	4	1	1	4	98						
61	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	4	4	149						
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	3	3	4	4	4	142					
63	3	3	2	2	4	1	2	1	1	4	2	3	1	4	4	4	4	1	1	4	4	3	1	2	3	1	1	4	2	1	4	3	3	1	2	2	1	1	90		
64	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	2	3	4	4	3	3	3	4	3	3	131			
65	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	4	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	106			
66	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	95		
67	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	96	
68	3	4	3	1	4	2	4	1	2	4	4	3	3	4	2	4	2	1	2	2	2	1	1	2	4	1	2	3	4	1	2	4	2	1	2	3	2	1	93		
69	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	99		
70	4	4	2	1	3	1	4	3	3	4	4	1	1	3	4	4	2	2	1	4	2	1	1	2	1	3	1	2	4	1	3	2	1	2	4	4	1	2	92		
71	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	97	
72	4	3	4	3	1	2	2	4	4	2	4	1	3	2	3	4	4	3	1	4	3	1	2	2	4	1	1	2	4	1	3	4	3	1	4	4	1	3	102		
73	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	96	
74	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	97
75	4	3	2	4	3	1	2	3	1	4	3	1	2	2	4	3	4	1	3	4	4	1	2	3	4	1	2	4	4	2	4	4	2	1	3	4	1	2	102		
76	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	97	
77	4	3	1	1	4	2	3	1	1	4	4	1	2	4	3	4	3	3	1	3	2	2	1	4	2	1	1	2	4	2	4	4	1	2	3	4	1	2	94		
78	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	97
79	4	2	1	2	3	1	4	3	2	4	4	1	2	3	4	4	3	1	1	4	4	2	1	3	4	1	3	4	4	2	4	3	1	3	4	3	2	1	102		
80	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	99		
81	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	98		
82	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	100	
83	1	3	2	1	2	2	3	3	1	3	4	2	3	4	4	4	4	2	3	4	4	1	2	4	4	2	3	4	4	1	4	3	3	2	4	4	1	1	106		
84	4	2	1	2	3	2	2	1	1	3	2	1	1	4	4	2	4	1	4	4	3	2	1	4	1	1	3	1	2	1	4	2	1	3	4	3	3	1	88		
85	4	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	99		

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



Frequencies

		Statistics	
		KEPUASAN KERJA	DISIPLIN KERJA
N	Valid	100	100
	Missing	0	0
Mean		103,9900	85,0300
Std. Error of Mean		1,34559	1,24742
Median		100,0000	80,0000
Mode		100,00	76,00
Std. Deviation		13,45587	12,47418
Variance		181,061	155,605
Range		67,00	49,00
Minimum		85,00	71,00
Maximum		152,00	120,00
Sum		10399,00	8503,00

Frequency Table

KEPUASAN KERJA				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
85,00	3	3,0	3,0	3,0
87,00	1	1,0	1,0	4,0
88,00	1	1,0	1,0	5,0
90,00	1	1,0	1,0	6,0
92,00	4	4,0	4,0	10,0
93,00	2	2,0	2,0	12,0
94,00	6	6,0	6,0	18,0
95,00	4	4,0	4,0	22,0
Valid 96,00	7	7,0	7,0	29,0
97,00	7	7,0	7,0	36,0
98,00	6	6,0	6,0	42,0
99,00	7	7,0	7,0	49,0
100,00	9	9,0	9,0	58,0
101,00	1	1,0	1,0	59,0
102,00	5	5,0	5,0	64,0
103,00	1	1,0	1,0	65,0
104,00	2	2,0	2,0	67,0

106,00	3	3,0	3,0	70,0
107,00	2	2,0	2,0	72,0
108,00	2	2,0	2,0	74,0
109,00	2	2,0	2,0	76,0
110,00	1	1,0	1,0	77,0
111,00	3	3,0	3,0	80,0
112,00	1	1,0	1,0	81,0
113,00	3	3,0	3,0	84,0
114,00	1	1,0	1,0	85,0
115,00	1	1,0	1,0	86,0
116,00	2	2,0	2,0	88,0
120,00	2	2,0	2,0	90,0
122,00	1	1,0	1,0	91,0
130,00	1	1,0	1,0	92,0
131,00	1	1,0	1,0	93,0
133,00	2	2,0	2,0	95,0
134,00	1	1,0	1,0	96,0
140,00	1	1,0	1,0	97,0

KEPUASAN KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 142,00	1	1,0	1,0	98,0
149,00	1	1,0	1,0	99,0
152,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

DISIPLIN KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
71,00	2	2,0	2,0	2,0
72,00	2	2,0	2,0	4,0
73,00	5	5,0	5,0	9,0
74,00	7	7,0	7,0	16,0
75,00	3	3,0	3,0	19,0
76,00	15	15,0	15,0	34,0
77,00	3	3,0	3,0	37,0
78,00	5	5,0	5,0	42,0

79,00	3	3,0	3,0	45,0
80,00	8	8,0	8,0	53,0
81,00	1	1,0	1,0	54,0
82,00	2	2,0	2,0	56,0
83,00	8	8,0	8,0	64,0
84,00	2	2,0	2,0	66,0
85,00	1	1,0	1,0	67,0
86,00	3	3,0	3,0	70,0
87,00	1	1,0	1,0	71,0
89,00	1	1,0	1,0	72,0
90,00	2	2,0	2,0	74,0
91,00	1	1,0	1,0	75,0
92,00	1	1,0	1,0	76,0
93,00	1	1,0	1,0	77,0
95,00	1	1,0	1,0	78,0
96,00	2	2,0	2,0	80,0
97,00	2	2,0	2,0	82,0
98,00	1	1,0	1,0	83,0
99,00	1	1,0	1,0	84,0
100,00	1	1,0	1,0	85,0
102,00	2	2,0	2,0	87,0
104,00	1	1,0	1,0	88,0
105,00	1	1,0	1,0	89,0
106,00	2	2,0	2,0	91,0
107,00	1	1,0	1,0	92,0
109,00	1	1,0	1,0	93,0
111,00	1	1,0	1,0	94,0

DISIPLIN KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 112,00	1	1,0	1,0	95,0
113,00	1	1,0	1,0	96,0
114,00	2	2,0	2,0	98,0
116,00	1	1,0	1,0	99,0
120,00	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

NPAR TESTS

/K-S (NORMAL) =X Y
/MISSING ANALYSIS.

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KEPUASAN KERJA	DISIPLIN KERJA
N		100	100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	103,9900	85,0300
	Std. Deviation	13,45587	12,47418
Most Extreme Differences	Absolute	,199	,205
	Positive	,199	,205
	Negative	-,126	-,130
Kolmogorov-Smirnov Z		1,988	2,046
Asymp. Sig. (2-tailed)		,001	,000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

DESCRIPTIVES VARIABLES=X Y
/STATISTICS=MEAN KURTOSIS SKEWNESS.

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Mean	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
KEPUASAN KERJA	100	103,9900	1,614	,241	2,661	,478
DISIPLIN KERJA	100	85,0300	1,152	,241	,248	,478
Valid N (listwise)	100					

MEANS TABLES=Y BY X
/CELLS MEAN COUNT STDDEV SUM MIN MAX
/STATISTICS LINEARITY.

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
DISIPLIN KERJA * KEPUASAN KERJA	100	100,0%	0	0,0%	100	100,0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
DISIPLIN KERJA * KEPUASAN KERJA	(Combined)		13015,257	37
	Between Groups	Linearity	7802,235	1
		Deviation from Linearity	5213,022	36
	Within Groups		2389,653	62
	Total		15404,910	99

ANOVA Table

			Mean Square	F
DISIPLIN KERJA * KEPUASAN KERJA	(Combined)		351,764	9,127
	Between Groups	Linearity	7802,235	202,430
		Deviation from Linearity	144,806	3,757
	Within Groups		38,543	
	Total			

ANOVA Table

			Sig.
DISIPLIN KERJA * KEPUASAN KERJA	(Combined)		,000
	Between Groups	Linearity	,000
		Deviation from Linearity	,000
	Within Groups		
	Total		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
DISIPLIN KERJA * KEPUASAN KERJA	,712	,506	,919	,845

```

CORRELATIONS
/VARIABLES=X Y
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

```

Correlations

		Correlations	
		KEPUASAN KERJA	DISIPLIN KERJA
KEPUASAN KERJA	Pearson Correlation	1	,712**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	100	100
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

