

**PENGARUH SELF AWARENESS TERHADAP DISIPLIN
KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KANTOR DINAS
KESEHATAN KABUPATEN BLITAR**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Psikologi (S.Psi)**



Oleh:

**NOVIYANA
NIM. B07205008**



**INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
FAKULTAS DAKWAH
PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
2009**

Gajah Belang

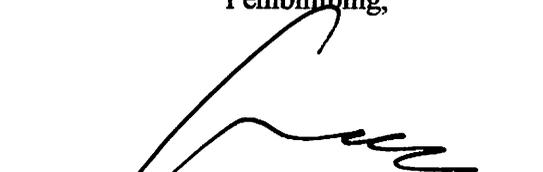
- Jl. Jemur Wonosari Lebar No. 24 ☎ 031 - 8439407,
- Gebang Lor No. 5 ☎ 031 - 5953789

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh Noviyana ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan.

Surabaya, 27 Juli 2009

Pembimbing,



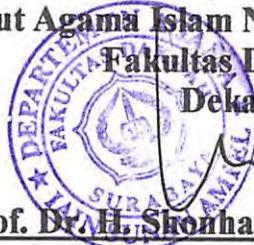
Drs. Bambang Widiatmodjo, M.Si. Psi.
Nip. 195501221985031001

PENGESAHAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Skripsi oleh Noviyana ini telah dipertahankan di depan
Tim Penguji Skripsi

Surabaya, 07 Agustus 2009

Mengesahkan
Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel
Fakultas Dakwah
Dekan



Prof. Dr. H. Sholahudin Sholeh, Dip.Is
NIP. 194907281967121001

Ketua,

Drs. Bambang Widiatmodjo, M.Si. Psi
NIP. 195501221985031001

Sekretaris,

Lucky Abrorry, M.Psi
NIP. 19791001200604005

Penguji I

Dra. Hj. Siti Azizah Rahayu, M.Si
195510071986032001

Penguji II

dr. Siti Nur Asiyah, M.Ag
197209271996032002

ABSTRAK

Noviyana, NIM. B07205008, 2009. Pengaruh *Self Awareness* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Skripsi Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah IAIN Sunan Ampel Surabaya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh data yang jelas dan aktual adanya pengaruh *Self Awareness* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar, serta besarnya sumbangan *Self Awareness* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis). Adapun instrumen pengumpulan data yang digunakan adalah skala *Self Awareness* dan skala disiplin kerja. Setelah data lapangan diperoleh, kemudian data tersebut diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik yaitu analisis regresi linier sederhana.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan analisis regresi linier sederhana diperoleh $F = 13,414$, dimana F hitung $13,414 > 2,41$ t tabel dengan signifikansi $0,001 < 0,05$, berarti hipotesis kerja (H_a) diterima. Tanda positif menunjukkan adanya pengaruh positif antara *Self Awareness* terhadap disiplin kerja. Sedangkan berdasarkan koefisien determinasi diperoleh harga $0,218$. Hal ini menggambarkan bahwa $21,8\%$ dari disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel *Self Awareness*, sedangkan sisanya $78,2\%$ dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya berdasarkan hasil pengujian tersebut juga diperoleh persamaan regresi $Y = 41,840 + 0,447X$. Hal ini berarti bahwa setiap penambahan satu unit/skor *Self Awareness* akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja sebesar $0,447$.

Berdasarkan hasil pengelolaan data penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif antara *Self Awareness* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Artinya semakin tinggi *Self Awareness*, maka akan diikuti semakin tinggi pula disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Kata kunci: *Self Awareness*, Disiplin Kerja.

DAFTAR ISI

Halaman Sampul	i
Persetujuan Pembimbing	ii
Pengesahan Tim Penguji.....	iii
Motto dan Persembahan.....	iv
Kata Pengantar	v
Abstrak.....	vii
Daftar Isi	viii
Daftar Tabel	x
Daftar Lampiran	xi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II : KAJIAN PUSTAKA	11
A. Kesadaran Diri (<i>Self Awareness</i>).....	11
1. Definisi Kesadaran Diri.....	11
2. Macam-Macam Kesadaran Diri.....	16
3. Manfaat Kesadaran Diri	18
4. Cara Meningkatkan Kesadaran Diri.....	18
B. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.....	22
1. Definisi Disiplin Kerja	22
2. Macam-Macam Disiplin Kerja	25
3. Factor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	28
4. Tindakan Pendisiplinan	31
5. Pegawai Negeri Sipil.....	34
C. Penelitian terdahulu tentang disiplin kerja.....	35
D. Pengaruh <i>Self Awareness</i> Terhadap Disiplin Kerja.....	37
E. Kerangka Teoritik.....	39
F. Hipotesis.....	41
BAB III : METODOLOGI PENELITIAN.....	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Subyek Penelitian	43
C. Identifikasi Variabel dan Definisi Operasional	45
D. Instrumen Penelitian	47
1. Uji Validitas.....	51
2. Uji Reliabilitas	52
E. Teknik Analisis Data	53
1. Uji Asumsi.....	54
2. Uji Hipotesis.....	55

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
A. Hasil Penelitian.....	57
1. Deskripsi Proses Pelaksanaan Penelitian	57
2. Deskripsi Hasil Penelitian	61
a. Deskripsi Hasil Uji Analisis Terhadap Instrumen Penelitian	61
b. Deskripsi Hasil Analisis Data	64
B. Pembahasan.....	69
 BAB V : PENUTUP	 75
A. Kesimpulan	75
B. Saran.....	76

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1: Daftar Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinkes Kab.Blitar	43
Tabel 3.2: <i>Blue Print</i> Skala <i>Self Awareness</i>	49
Tabel 3.3: <i>Blue Print</i> Skala Disiplin Kerja	49
Tabel 4.1: Daftar Item Skala <i>Self Awareness</i> yang Valid.....	62
Tabel 4.2: Daftar Item Skala Disiplin Kerja yang Valid	63
Tabel 4.3: Rangkuman Uji Reliabilitas.....	64
Tabel 4.4: Hasil Uji Normalitas	66
Tabel 4.5: Rangkuman Uji Linieritas	67
Tabel 4.6: Rangkuman Uji Hipotesis	68
Tabel 4.7: Analisis Regresi Linier Sederhana: Pengujian Hipotesis.....	69

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1a : *Self Awareness* (Data Mentah)
- Lampiran 1b : *Self Awareness* (Data Mentah)
- Lampiran 2a : Uji Validitas *Self Awareness* Faktor 1
- Lampiran 2b : Validitas Putaran 1 Faktor 1
- Lampiran 2c : Uji Validitas *Self Awareness* Faktor 2
- Lampiran 2d : Validitas Putaran 1 Faktor 2
- Lampiran 2e : Uji Validitas *Self Awareness* Faktor 3
- Lampiran 2f : Validitas putaran 1 Faktor 3
- Lampiran 2g : Hasil Uji Reliabilitas Skala *Self Awareness*
- Lampiran 3a : Disiplin Kerja (Data Mentah)
- Lampiran 3b : Disiplin Kerja (Data Mentah)
- Lampiran 4a : Uji Validitas Skala Disiplin Kerja Faktor 1
- Lampiran 4b : Validitas Putaran 1 Faktor 1
- Lampiran 4c : Uji Validitas Skala Disiplin Kerja Faktor 2
- Lampiran 4d : Validitas Putaran 1 Faktor 2
- Lampiran 4e : Uji Validitas Skala Disiplin Kerja Faktor 3
- Lampiran 4f : Validitas Putaran 1 Faktor 3
- Lampiran 4g : Validitas Putaran 2 Faktor 3
- Lampiran 4h : Uji Reliabilitas Skala Disiplin Kerja
- Lampiran 5 : Skor Variabel *Self Awareness* (X) Dan Variabel Disiplin Kerja (Y)
- Lampiran 6 : Uji Asumsi
- Lampiran 7 : Hasil Uji Analisis Regresi Linier Sederhana: Pengujian Hipotesis
- Lampiran 8 : Instrumen Penelitian

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan untuk memenuhi tuntutan Pembangunan Nasional dan melayani masyarakat di era saat ini, Pemerintahan dihadapkan pada tantangan yang sangat berat dan kompleks dalam berbagai tugas pekerjaan yang dihadapinya. Kehadiran organisasi birokrasi pemerintahan yang efektif, Aparatur Negara yang profesional, Serta memiliki dedikasi dan integritas yang tinggi merupakan keniscayaan. Dan untuk mencapai keniscayaan tersebut faktor Aparatur yang professional merupakan salah satu kunci utama. Oleh karena itu, hendaknya Aparatur Negara dapat berperilaku disiplin dalam mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa.

Dapat di ketahui bahwa kedudukan Pegawai Negeri Sipil adalah sangat penting dan menentukan. Berhasil tidaknya misi dari pemerintah tergantung dari aparatur negara karena pegawai negeri merupakan aparatur negara untuk menyelenggarakan pemerintahan dalam mewujudkan cita-cita pembangunan nasional.

Tujuan pembangunan nasional sebagaimana telah termaktub di dalam Pembukaan Undang – Undang Dasar 1945 ialah melindungi segenap bangsa Indonesia dan memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa dan ikut melaksanakan ketertiban dunia yang berdasarkan

kemerdekaan , perdamaian abadi dan keadilan sosial bagi seluruh rakyat Indonesia. Tujuan pembangunan tersebut dapat di capai dengan melalui pembangunan nasional yang direncanakan dengan terarah dan realitas serta dilaksanakan secara bertahap, bersungguh – sungguh.

Tujuan pembangunan nasional adalah untuk mewujudkan suatu masyarakat yang adil dan makmur, merata dan berkesinambungan antara materiil dan spirituil yang berdasarkan pada Pancasila di dalam wadah negara Kesatuan Republik Indonesia.

Kelancaran penyelenggaraan pemerintah dan pelaksanaan Pembangunan Nasional sangat bergantung pada kesempurnaan Aparatur Negara. Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan Pembangunan Nasional tersebut, Maka diperlukan adanya Aparatur Negara yang penuh kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan Pemerintahan, bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna dan berhasil guna, berkualitas tinggi, memiliki kesadaran diri yang tinggi akan tanggung jawab untuk menyelenggarakan tugas pemerintahan dan pembangunan.¹ Maka untuk membina Pegawai Negeri Sipil yang demikian itu antara lain diperlukan adanya pembinaan perilaku yang tepat dan sebaik-baiknya.²

Banyak orang yang memberikan pengertian bahwa karyawan yang disiplin adalah bila karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya

¹ Miftah Thoha. *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, (Jakarta : Kencana, 2007), hal 42

² Hafidrafi, *Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai- Negeri Sipil Berdasarkan UU NO. 43 TAHUN 1999 DI Kejaksaan Negeri Semarang*, (<http://one.indoskripsi.com/2008/12/node/662>)

gambaran tersebut keliru, apa yang digambarkan itu hanyalah salah satu bentuk disiplin kerja karyawan yang dituntut oleh organisasi. Disiplin lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu perilaku mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri (*self awareness*) untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Dan sebagaimana layaknya sikap dan perilaku karyawan, perilaku disiplin tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, akan tetapi banyak faktor yang mempengaruhi penegakan dan peningkatan disiplin kerja.

Di lingkungan pegawai negeri sipil dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin kerja pegawai negeri sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Dalam menegakkan disiplin di lingkungan pegawai negeri sipil, Pemerintah Kabupaten Blitar berpedoman pada peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang peraturan disiplin kerja pegawai negeri sipil dan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan dengan surat edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara No 23/SE/1980 tahun 1980.

Seharusnya para pegawai negeri sipil melaksanakan peraturan tersebut dengan baik dan sesuai dengan ketentuan yang telah diatur dalam peraturan pemerintah tersebut. Akan tetapi yang terjadi pada saat ini, dalam menjalankan fungsi pemerintahan yang tidak lain adalah untuk melayani kepentingan Negara dan masyarakat luas khususnya, banyak pegawai negeri

sipil yang melakukan pelanggaran disiplin. Tingginya tingkat pelanggaran disiplin kerja di kalangan pegawai negeri sipil sepertinya sudah menjadi sebuah fenomena dan menjadi sebuah rahasia umum yang tidak bisa ditoleransi lagi. Fenomena pelanggaran disiplin kerja bukanlah hal yang baru untuk diungkap dan dikritik. Berbagai temuan fakta kasus tersebut terjadi di berbagai instansi di seluruh daerah di Jawa Timur.³ Berikut adalah contoh kasus pelanggaran disiplin kerja di Kabupaten Blitar.

1. dari hasil laporan yang dihimpun badan kepegawaian daerah (BKD) tercatat sejak Januari hingga Mei 2007 sudah 38 pegawai negeri sipil yang menerima sanksi indisipliner mulai dari teguran, penurunan pangkat sampai pemberhentian. Pelanggaran disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil pada tahun 2007 di Kabupaten Blitar meningkat tajam dibanding tahun 2006. Kasus indisipliner tertinggi adalah perselingkuhan yang berakhir perceraian yang mencapai 75 dari jumlah kasus yang ditangani Badan Kepegawaian daerah (BKD) dan badan pengawas daerah (Bawasda). Sisinya adalah berupa pelanggaran kriminal dan sering tidak masuk kerja.⁴ Pelanggaran disiplin ini terjadi hampir di seluruh instansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Blitar.

Pada bulan Oktober 2008 juga tercatat puluhan Pegawai Negeri Sipil Blitar bolos kerja. Dari hasil inspeksi dadakan yang digelar oleh Bawasda

³ Ali Muhdi (<http://64.203.71.11/kompas-cetak/0608/31/jatim/56526.htm/> Revitalisasi Kode Etik PNS) diakses tanggal 10 April 2009

⁴ Edi Sahputra, *Pelanggaran Disiplin Kerja PNS di Blitar Melonjak, Selingkuh Dominan*, (<http://www.media-indonesia.com/berita.asp?id/2007/07/12>), Diakses tanggal 10 Mei 2009

dan Satpol PP, jumlahnya lebih dari sepuluh orang dan juga masih dalam proses perhitungan data.⁵

Masalah disiplin kerja, khususnya masalah disiplin kerja di kalangan pegawai negeri sipil merupakan masalah yang perlu untuk diperhatikan, sebab hal ini akan sangat mempengaruhi terhadap pencapaian tujuan pembangunan daerah dan tujuan pembangunan nasional.

Dinas kesehatan kabupaten Blitar sebagai salah satu perangkat daerah memiliki peranan yang cukup vital dan sangat berpengaruh dalam pembangunan daerah. Mengingat fungsinya yaitu Perumusan Kebijakan teknis, Penyusunan Program, Pengendalian, Pembinaan dan Pengawasan di bidang Kesehatan serta tugas pokoknya yaitu Menyelenggarakan secara operasional sebagian kewenangan Pemerintah Daerah bidang Kesehatan.⁶ Tentunya dengan fungsi dan tugasnya yang cukup berat dalam rangka pembangunan daerah yaitu mensejahterakan masyarakat maka kedisiplinan pegawai dalam bekerja haruslah diperhatikan, sebab kedisiplinan pegawai akan mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil di kantor dinas kesehatan kabupaten yang pada akhirnya akan berpengaruh pada pelayanan terhadap masyarakat.

Sebenarnya telah banyak upaya yang dilakukan instansi pemerintahan untuk menyikapi pelanggaran disiplin kerja di kalangan pegawai negeri, antara lain dengan menerapkan disiplin yang ketat, memberikan *reward* kepada

⁵<http://news.okezone.com/read/2008/10/07/1/151720/1/puluhan-PNs-blitar-bolos-kerja>, diakses tanggal 10 Mei 2008

⁶www.blitarkota.go.id/database/lain2/files/tdinkes, diakses tanggal 08 Agustus 2009

pegawai yang berprestasi serta memberlakukan *punishment* bagi pegawai yang melanggar peraturan organisasi. Namun hingga saat ini upaya-upaya tersebut masih belum membuahkan hasil yang optimal dengan masih banyak pegawai yang berperilaku sama atau tidak memperlihatkan perubahan. Hal ini ditandai dengan banyaknya kasus dan fenomena perilaku mangkir dari kerjanya, berada di luar pada jam kerja serta pelanggaran-pelanggaran disiplin kerja lainnya yang dilakukan oleh para pegawai negeri sipil.

Disiplin kerja tidak akan terbentuk dengan sendirinya. Disiplin kerja merupakan perilaku, yang mana jika dilihat dari formula kurt Lewin adalah hasil interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan.⁷ Hal ini berarti bahwa pembentukan perilaku disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor dari luar dan dari dalam diri individu itu sendiri.

Penelitian Sri lestari (2005) tentang disiplin kerja mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat dididik dan diciptakan, akan tetapi tingkat kedisiplinan itu sendiri dipengaruhi oleh diri pribadi individu. Dalam hal ini kesadaran diri pegawai merupakan faktor kunci penegakan disiplin kerja.⁸ Hal ini juga senada dengan Yunita Winto dkk (2005) dalam penelitiannya yang sama yaitu tentang disiplin kerja yang mengemukakan bahwa sebenarnya kesejahteraan dan kesadaran diri karyawan merupakan faktor kunci keberhasilan penegakan disiplin kerja karyawan selain kesejahteraan. Dengan adanya kesadaran diri (*self awareness*), karyawan akan mematuhi dan mengerjakan tugasnya dengan

⁷ Kurt lewin sebagaimana dikutip dalam Avin Fadillah Helmi, *Disiplin Kerja*, Buletin PSI. hal IV, Nomor 2, Desember 1996. hal. 38

⁸ Sri Lestari, hubungan antara semangat kerja dan internal locus of control dengan disiplin kerja, ([http p://etd.library.ums.ac.id](http://etd.library.ums.ac.id), diakses tanggal 10 Juni 2007)

baik bukan karena paksaan. Ancaman dan hukuman hanya dapat mendisiplinkan dalam jangka pendek saja. Dalam jangka panjang kedisiplinan haruslah tumbuh dari dalam diri individu, bukan karena tuntutan lembaga semata-mata.⁹

Menurut Meyer, kesadaran diri berarti “waspada baik terhadap suasana hati maupun pikiran kita tentang suasana hati”. Ketika kita dalam keadaan sadar diri, kita jadi lebih mudah mengontrol emosi. Kita menyadari dan memahami emosi yang terjadi pada diri kita sehingga kita mengetahui batas-batas norma yang perlu dijaga dan berfikir untuk mengelola emosi yang dirasakan agar perilaku kita masih berada di ambang batas tersebut¹⁰ jika dikaitkan dengan perilaku disiplin kerja, dengan adanya kesadaran diri (*self awareness*) maka tidak akan terdapat kecenderungan perilaku individu yang menyimpang dari aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi.

Dari uraian latar belakang di atas, menimbulkan pertanyaan dalam diri peneliti: apakah ada pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja serta sejauh mana pengaruh *self awareness* tersebut terhadap disiplin kerja di kalangan pegawai negeri sipil di Daerah Kabupaten Blitar. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian di lapangan dengan judul: **Pengaruh *Self awareness* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.**

⁹ Yunita Winto, Yusti Probowati R. dan Gunadi Atmadji, *Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Menggunakan Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan*, Jurnal Anima, Vol. 25 No. 2, 2005, hal 170

¹⁰ Mayer dalam Daniel Goleman, *Emotional Intelligences*,.....hal 54.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka masalah pokok yang hendak dideskripsikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas kesehatan Kabupaten Blitar?
2. Sejauh mana pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas kesehatan Kabupaten Blitar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.
2. Untuk mengetahui besarnya sumbangan *self awareness* terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas kesehatan Kabupaten Blitar.

D. Manfaat Penelitian

a. Secara Teoritis

Secara teoritis penelitian ini bermanfaat dalam menambah khazanah keilmuan psikologi sehingga dapat dijadikan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya, khususnya yang berkaitan dengan perilaku disiplin kerja.

b. secara praktis

Penelitian ini dilakukan dalam rangka penegakan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

E. Sistematika Pembahasan

Penulisan penelitian ini tersusun dalam sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, yang merupakan kerangka pembahasan dalam bab-bab berikutnya. Yang Terdiri dari Latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II kerangka teoritik. Dalam bab ini akan diuraikan sesuai dengan permasalahan dalam proposal, yang merupakan uraian tentang kajian kepustakaan penelitian, yang meliputi *self awareness*, disiplin kerja pegawai negeri sipil, penelitian terdahulu tentang disiplin kerja pegawai negeri sipil, pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja, kerangka teoritik, hipotesis.

BAB III metode penelitian, merupakan pembahasan permasalahan metode yang digunakan dalam penelitian yang meliputi pendekatan dan jenis penelitian, subyek penelitian, variabel dan definisi operasional variabel penelitian, teknik pengumpulan data, teknik analisis data.

BAB IV berisi penyajian data dan analisis dari data yang sudah dikumpulkan. Terdiri dari deskripsi proses pelaksanaan penelitian, deskripsi hasil penelitian, pembahasan hasil penelitian.

BAB V, merupakan bagian akhir dari skripsi ini, yang berisi tentang kesimpulan dan saran bagi penulisan skripsi ini.

Sistematika ini ditulis secara runtut agar dalam membacanya lebih mudah dipahami dari Bab ke Bab sesuai dengan daftar isi.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. *Self awareness* (Kesadaran Diri)

1. Definisi Kesadaran Diri

Mengendalikan orang lain hanya menunjukkan sebagian kebaikan karakter kita. Lao Tse, filsuf Cina pernah mengatakan bahwa “menundukkan orang lain itu membutuhkan tenaga, menundukkan diri kita sendiri membutuhkan kekuatan”. Kalimat tadi mengandung arti bahwa ternyata lebih mudah bagi kita untuk menundukkan orang lain dari pada menundukkan diri kita sendiri. Seperti kita ketahui bahwa salah satu anugerah Tuhan Yang Maha Esa kepada manusia adalah kesadaran diri (*self awareness*). Kesadaran diri membuat kita dapat sepenuhnya sadar terhadap seluruh perasaan dan emosi kita, dengan senantiasa sadar akan keberadaan diri, kita dapat mengendalikan perasaan dan emosi kita. Dengan demikian berarti kita memiliki kekuatan untuk mengendalikan diri kita sendiri.¹¹

Para ahli psikologi menggunakan istilah yang agak rumit yaitu *metakognisi* untuk menyebut kesadaran seseorang tentang proses berfikir dan *metamood* untuk menyebut kesadaran seseorang akan emosinya sendiri. Sedangkan Goleman lebih menyukai istilah kesadaran diri, dalam artian perhatian terus menerus terhadap keadaan batin seseorang. Dalam

¹¹ Catur, *kesadaran diri*, ([Http://Catur.Dosen-akprind.ac.id/2009/02/17](http://Catur.Dosen-akprind.ac.id/2009/02/17), diakses tanggal 09 Mei 2009)

kesadaran refleksi diri ini pikiran mengamati dan menggali pengalaman, termasuk emosi.¹²

Goleman menambahkan bahwa kesadaran diri merupakan dasar yang vital yang terdiri dari tiga kemampuan atau kecakapan emosi, antara lain:¹³

- a. Kesadaran emosi: kemampuan mengendalikan emosi sendiri dan pengaruhnya.

Orang dengan kemampuan ini akan mengetahui emosi yang sedang mereka rasakan dan mengapa, menyadari keterkaitan antara perasaan mereka dengan yang mereka pikirkan, perbuat dan katakan, mengetahui bagaimana emosi mereka mempengaruhi kinerja mereka, serta mempunyai kesadaran yang menjadi pedoman untuk nilai-nilai dan sasaran mereka.

- b. Pengukuran diri yang akurat: kemampuan mengetahui kekuatan dan batas-batas diri sendiri.

Orang dengan kemampuan ini sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya, bersedia menyempatkan diri untuk merenung, dan belajar dari pengalaman, terbuka terhadap umpan balik yang tulus, bersedia untuk terus belajar dan mengembangkan diri serta mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan perspektif yang luas.

¹² Daniel Goleman, *Emotional Intelligences* alih bahasa: T. Hermaya (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1996) hal. 63

¹³ Daniel Goleman, *Working With Emotional Intelligences*, alih bahasa: T. Hermaya (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2007)), hal.83

- c. Percaya diri: kemampuan yang kuat tentang harga dan kemampuan diri sendiri.

Orang dengan kemampuan ini berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyuarakan pandangan yang kurang populer dan bersedia berkorban demi kebenaran, serta tegas yang berarti mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tidak pasti atau tertekan

Kesadaran diri juga dapat diartikan jika kita sadar mengenai pikiran, perasaan dan evaluasi yang ada dalam diri kita. Dengan kata lain orang yang sedang dalam kesadaran memiliki kemampuan memonitor diri, yaitu mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya.¹⁴ Hal ini sejalan dengan pendapat Fatchurohman bahwa orang yang sadar akan lebih banyak memperhatikan dan memproses informasi tentang dirinya, serta menjadi lebih kritis terhadap dirinya. Orang yang kesadaran dirinya tinggi juga mengetahui dirinya secara lebih baik, memahami emosi-emosinya dan mampu mengetahui moodnya pada suatu moment tertentu. Singkatnya orang yang memiliki kesadaran diri akan memiliki kemampuan menyesuaikan diri dengan situasi yang dialaminya serta memiliki pemantauan yang baik, artinya mampu membaca situasi sosial dalam rangka memahami orang lain terhadap dirinya.¹⁵

¹⁴ Qumama, *Kesadaran Diri*, (<http://Smart-life.co.cc//13/kesadaran-diri>, Diakses Tanggal 20 April 2009)

¹⁵ Faturrohman, *Pengantar Psikologi*, (Yogyakarta: Pinus, 2006) hal. 27-28

Kesadaran diri merupakan proses mengenali motivasi pilihan dan kepribadian kita lalu menyadari pengaruh faktor-faktor tersebut atas penilaian, keputusan, dan interaksi kita dengan orang lain.¹⁶

Menurut Rohim (2003) kesadaran diri merupakan kemampuan seseorang menyadari emosi, suasana hati dan dorongan hati untuk melakukan sesuatu. Hal ini juga meliputi kesadaran diri seseorang terhadap pengaruh perasaan orang lain¹⁷

Mayer mengemukakan bahwa kesadaran diri berarti “waspada baik terhadap suasana hati maupun pikiran kita tentang suasana hati”.¹⁸ pada umumnya ada tiga bentuk khusus seseorang dalam menghadapi dan mengatasi emosinya antara lain:¹⁹

1) Sadar Diri (*self aware*)

Merupakan kemampuan untuk mengenali perasaan atau emosi pada saat emosi itu terjadi atau muncul. Orang dengan bentuk ini menyadari dan memahami emosi yang terjadi pada dirinya. Mereka mengetahui batas-batas norma yang perlu dijaga dan berfikir untuk mengelola emosi yang dirasakan agar perilakunya masih berada di ambang batas tersebut.

¹⁶ [http:// rhytem 82. multiply.com/journal/item/80/kesadaran-diri](http://rhytem82.multiply.com/journal/item/80/kesadaran-diri). Diakses tanggal 20 April 2009

¹⁷ Rohim dalam Nani Aryani Pratiwi, *Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Penyelesaian Konflik Interpersonalkaryawan Bagian Operasional Pada Outlet Bank Mandirisurabaya*, Skripsi, (Surabaya : Universitas Erlangga, 2007), hal. 11

¹⁸ Mayer dalam Daniel Goleman, *Emotional Inelegances*,.....hal 54.

¹⁹ *Ibid*, Daniel Goleman, *Emotional Inelegances*hal.65-66

2) Tenggelam Dalam Permasalahan

Orang dengan tipe ini cenderung tenggelam dalam emosi-emosinya dan tidak mampu belajar dari situasi. Mereka sering dikuasai emosi dan tidak berdaya untuk melepaskan diri, seolah-olah suasana hati atau emosi mereka telah mengambil alih kekuasaan. Akibatnya mereka kurang berupaya melepaskan diri dari suasana hati yang jelek, merasa tidak mempunyai kendali atas emosional mereka seringkali merasa kalah dan secara emosional lepas kendali.

3) Pasrah

Orang-orang dengan tipe ini umumnya peka dan sebenarnya menyadari emosi apa yang sedang mereka rasakan. Namun cenderung menerima begitu saja emosi yang sedang terjadi sehingga tidak berusaha untuk mengubahnya atau mencoba memahami emosi tersebut lebih jauh. Pada akhirnya mereka tidak berusaha beradaptasi dengan emosi yang muncul.

Dari uraian di atas jelaslah bahwa ketika kita sadar diri, kita jadi lebih mudah mengontrol emosi yang dirasakan sehingga bisa lebih efektif mengendalikan perilaku emosional kita. Kita bisa lebih memahami emosi kita berikut alasan-alasan mengapa kita merasakan emosi tersebut. Dan dengan menyadari alasan munculnya suatu emosi, berarti telah mendorong otak kita berfikir tentang tingkat kepentingan sumber masalah.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa *self-awareness* (kesadaran diri) kemampuan menyadari dan memahami emosi, perasaan, pikiran tentang suasana hati dan dorongan hati yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu serta menyadari pengaruh perasaannya dalam berinteraksi dengan orang lain.

2. Macam-Macam Kesadaran Diri

Baron dan Byrne membagi kesadaran diri ke dalam tiga tingkatan, yaitu.²⁰

- a. Kesadaran diri subyektif (*subjective self-awareness*) yaitu aspek Pertama yang muncul yang merupakan kemampuan organisme untuk membedakan dirinya dari lingkungan fisik dan sosialnya.
- b. Kesadaran diri obyektif (*objective self awareness*) yaitu kapasitas organisme untuk menjadi objek perhatiannya sendiri, kesadaran akan keadaan pikirannya dan mengetahui bahwa ia tahu dan mengingat bahwa ia ingat.
- c. Kesadaran diri simbolik (*symbolic self-awareness*) yaitu kemampuan organisme untuk membentuk sebuah konsep abstrak dari diri melalui bahasa. Kemampuan ini membuat kita mampu untuk berkomunikasi, menjalin hubungan, menentukan tujuan, mengevaluasi hasil dan membangun sikap yang berhubungan dengan diri dan membela diri terhadap komunikasi yang mengancam.

²⁰ Robert A. Baron dan Donn Byrne, *Psikologi Sosial Jilid I*, (Jakarta: Erlangga, 2004) hal. 165

Sedangkan menurut Buss (1980), ada dua jenis kesadaran diri yaitu:

a. Kesadaran diri pribadi (*private self-awareness*)

Adalah ketika perhatian difokuskan pada aspek-aspek yang relatif pribadi dari diri seperti *mood*, persepsi, dan perasaannya.

b. Kesadaran diri publik (*publik self-awareness*).

Adalah ketika perhatian diarahkan pada aspek-aspek tentang diri yang kelihatan (nampak) pada orang lain seperti penampilan dan tindakan-tindakan sosialnya.²¹

Orang yang memiliki kesadaran diri publik berperilaku mengarah keluar dirinya. Artinya, tindakan-tindakannya dilakukan dengan harapan agar diketahui orang lain. Orang dengan kesadaran diri publik yang tinggi cenderung selalu berusaha untuk melakukan penyesuaian diri dengan norma masyarakat. Dengan kata lain dirinya tidak nyaman jika berbeda dengan orang lain. Sebaliknya, orang dengan kesadaran diri pribadi yang tinggi, tindakannya mengikuti standar dirinya sendiri. Mereka tidak peduli dengan Norma sosial. Bahkan tidak jarang mereka ingin tampil beda dengan orang lain.²²

²¹ Buss dalam Tri Dayakismi dan Hudaniah, *Psikologi Sosial*, (Malang: UMM Press, 2006) hal 87-88

²² Qumana, *kesadaran-diri*, <http://smart-life.co.cc>, diakses tanggal 12 Mei 2009

3. Manfaat Kesadaran Diri

Secara umum kesadaran diri memiliki manfaat sebagai berikut.²³

- a. Memahami diri dalam relasi dengan orang lain
- b. Menyusun tujuan hidup dan karir
- c. Membangun relasi dengan orang lain
- d. Memahami nilai-nilai keberagaman
- e. Membikin orang lain secara efektif
- f. Meningkatkan produktifitas
- g. Meningkatkan konsentrasi pada perusahaan, masyarakat dan keluarga.

Urip Santoso menambahkan bahwa kesadaran diri memiliki beberapa manfaat, antara lain:²⁴

- a. Membantu individu untuk mengetahui kelebihan dan kekurangan yang ada dalam dirinya.
- b. Membantu individu untuk lebih mengenal dirinya sendiri serta
- c. Dengan menyadari keberadaannya, seseorang individu dapat mengembangkan diri secara lebih baik

4. Cara Meningkatkan Kesadaran Diri

Menurut Urip Susanto, terdapat beberapa cara untuk meningkatkan kesadaran diri, antara lain:²⁵

²³ http://rhytem.82.multiply.com/journal/tem/8/pentingnya_kesadaran_dalam_diri_kita. (diakses tanggal 20 April 2009).

²⁴ Urip Santoso, *Pentingnya Keterbukaan Dan Kesadaran Diri Dalam Berkomunikasi*, [http://Urip Santoso. World Press. Com//2008/05/30](http://UripSantoso.WorldPress.Com/2008/05/30), diakses tanggal 20 Mei 2009

a. Introspeksi Setiap Saat

Introspeksi yang dimaksud dalam hal ini adalah introspeksi untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan diri, dan introspeksi terhadap perilaku adaptasi kita terhadap situasi dan kondisi di sekitar kita. Introspeksi akan meningkatkan pengetahuan tentang diri sendiri serta posisi diri dengan kaitannya dengan individu lain dan lain-lain, yang mana semua ini akan meningkatkan kesadaran diri kita dan biasanya akan menimbulkan niat untuk memperbaiki diri. Individu yang intensif berintrospeksi akan mampu menerima semua kritik dan saran dari orang lain.

b. Melatih Kepekaan.

Individu harus melatih kepekaan untuk memahami perubahan situasi. Individu yang peka terhadap situasi yang dihadapinya akan berupaya beradaptasi, sehingga komunikasi atau interaksi dapat berjalan mulus.

c. Belajar berkonsentrasi dan bersikap fokus, dan memiliki nilai-nilai pribadi sebagai tolak ukur kehidupan.

Selain cara-cara tersebut di atas, masih ada beberapa cara untuk meningkatkan kesadaran diri antara lain:

a. Analisis Diri

Analisis Diri, yaitu minta orang lain untuk menilai diri kita. Analisis diri dilakukan dengan cara refleksi diri (pikiran dan perasaan

²⁵ *loc.cit*, Urip Santoso

kita) yang mana refleksi itu meliputi perilaku, pribadi, sikap dan persepsi kita.

b. Pengungkapan Diri

Pengungkapan diri akan sangat membantu meningkatkan kesadaran diri jika kita dapat mengungkapkan pikiran, perasaan dan ide kita terhadap orang lain.

c. Pengalaman

Pengalaman merupakan sarana yang baik untuk meningkatkan kesadaran diri. Dengan pengalaman kita dapat belajar dari orang lain maupun dari peristiwa atau kejadian yang hadir dalam lingkaran hidup kita.²⁶

Catur menambahkan secara singkat beberapa cara meningkatkan kesadaran diri, yaitu antara lain:

- a. Mengenali kekuatan dan kelemahan diri
- b. Melatih kepekaan untuk memahami situasi
- c. Belajar berkonsentrasi dan bersikap fokus
- d. Selalu mengevaluasi diri dan kondisi di sekitar kita
- e. Memiliki nilai-nilai pribadi sebagai tolak ukur kehidupan.²⁷

Disamping itu pula, Catur menjelaskan mengapa kita perlu meningkatkan kesadaran diri, yaitu antara lain:²⁸

- a. Musuh terbesar diri kita adalah diri kita sendiri

²⁶ [http://rhytem82.multiply.com/journal/tem/8/pentingnya kesadaran dalam diri kita](http://rhytem82.multiply.com/journal/tem/8/pentingnya_kesadaran_dalam_diri_kita). diakses tanggal 20 April 2009)

²⁷ *loc. Cit*, Catur

²⁸ *loc. Cit*, Catur

Banyak hal yang membuat kita lengah dan kurang waspada, seperti terjebak dalam rutinitas, berada di zona nyaman atas sikap yang terlalu bergantung pada orang lain. Hal itu juga membuat kita tidak siap menghadapi situasi darurat atau perubahan yang mendadak. Sebaliknya, sikap analisis yang tak terkendali dapat membuat kita lupa diri dan berakibat fatal.

b. Situasi di sekitar kita berubah setiap saat

Hidup kita berubah, situasi di sekitar kita juga berubah. Hidup adalah perubahan dan hidup adalah perjuangan. Perubahan selalu membawa dinamika dan perjuangan selalu membutuhkan kewaspadaan. Perubahan bisa menjadi sebuah kemajuan, jika diwaspadai dan disikapi dengan positif, tapi perubahan akan menjadi musuh dan penghambat bagi kita yang tidak pernah mengantisipasi dan mewaspadainya.

c. Kesadaran diri membangun rasa tanggung jawab

Kesadaran diri berarti mengetahui dengan tepat apa yang sedang kita alami. Kesadaran diri menimbulkan respon dan sikap antisipasi, sehingga kita dapat mempersiapkan diri dengan baik menghadapi situasi yang sedang dan yang akan terjadi. Kesadaran diri secara positif membangun sikap tanggung jawab dalam diri kita.

B. Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil

1. Definisi Disiplin Kerja

Keberhasilan para karyawan dalam kewajiban sangat bergantung dari kesediaannya untuk berkorban dan bekerja keras untuk kepentingan bersama. Oleh karena itu pegawai perlu sekali memiliki kedisiplinan yang tinggi untuk bekerja secara efektif dan efisien sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Mulkiyat (1984), disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan atandar-atandar organisasional. Secara etimologis kata disiplin berasal dari bahasa Latin yaitu "*diciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan, kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat.²⁹

Banyak orang memberikan pengertian bahwa karyawan yang disiplin adalah apabila karyawan datang dan pulang tepat pada waktunya. Sebenarnya gambaran tersebut keliru, apa yang digambarkan itu hanyalah selalu satu bentuk disiplin kerja yang dituntut oleh organisasi. Disiplin lebih tepat kalau diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.³⁰

²⁹ Mulkiyat dalam Keke T. Aritomang, *Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shawing Computer Bagian Produksi PT. Primarando Asia Infrastruktur tbk di Bandung*, Jurnal PSYCHE, Vol.1 No.1, Desember 2004

³⁰ Nitisemito, Alex Sumaji, *Manajemen Personalia, Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1996) hal. 119.

Pengertian disiplin dalam pokok-pokok materi koordinator bidang politik dan keamanan tentang Gerakan Disiplin Nasional (GDN), yaitu sebagai berikut:

- 1) Disiplin adalah ketaatan terhadap peraturan dan norma kehidupan masyarakat, berbangsa, dan bernegara yang berlaku, yang dijelaskan secara sadar dan ikhlas lahir batin, sehingga timbul rasa malu terkena sanksi dan rasa takut terhadap Yang Maha Esa.
- 2) Disiplin disisi lain adalah sikap hidup dan perilaku yang tercermin tanggung jawab tanpa perasaan dari luar. Sikap dan perilaku ini dianut berdasarkan keyakinan bahwa itu bermanfaat bagi diri sendiri dan masyarakat.³¹

Menurut Siswanto, disiplin kerja merupakan suatu perilaku menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengeluh untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.³²

Robbins (1982) mengemukakan bahwa disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kesediaan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau atasan baik tertulis maupun tidak tertulis.³³

³¹<http://www.Kesimpulan.Co.cc/2009/03/disiplin-pegawai-negeri-sipil-dan.html>.

³² Bejo Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja*, (Bandung: Sinar Baru, 1989) hal. 278.

³³ Robbins dalam Desy Arisandy, *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kontrol Atasan dan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik*

Disiplin dalam arti yang positif seperti yang dikemukakan Yuspratiwi, (1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi.³⁴

Niat untuk mentaati peraturan menurut Suryohadiprojo (1989) merupakan suatu kesadaran, tanpa adanya niat (kesadaran diri) untuk mematuhi peraturan dan menyesuaikan dirinya dengan berbagai aturan-aturan organisasi, maka dapat dipastikan tujuan organisasi tidak dapat dicapai. Hal itu berarti bahwa sikap dan perilaku didorong adanya kontrol diri yang kuat. Artinya sikap dan perilaku untuk mentaati peraturan organisasi muncul dari dalam diri.

Menurut Helmi, disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi.³⁵

Dari beberapa definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang berniat untuk mentaati segala peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun

Keramik. Kemilau Production Jakarta. *Journal Psyche*, vol.1, no.2, Desember 2004, hal. 28.

³⁴ Yuspratiwi dalam Avin Fadhilah Helmi, *Disiplin Kerja*, Buletin PSI. hal IV, Nomor 2, Desember 1996. hal. 33.

³⁵ Avin Fadhilah Helmi, *Disiplin Kerja*, Buletin PSI. hal IV, Nomor 2, Desember 1996. hal. 33

tidak. Berdasarkan pengertian tersebut dapat ditarik kesimpulan indikator-indikator disiplin kerja sebagai berikut:

- a) Taat terhadap penggunaan jam kerja
- b) Upaya mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau paksaan
- c) Komitmen dan loyal terhadap organisasi. Yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja, apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah karyawan dalam bekerja tidak pernah mengeluh dan bekerja dengan semangat tinggi?³⁶

2. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja, yaitu disiplin diri (*self awareness*) dan disiplin kelompok.

a. Disiplin Diri

Disiplin diri (*Self-Discipline*) atau disebut juga disiplin pribadi merupakan disiplin yang dikontrol untuk diri sendiri yang merupakan manifestasi dari tanggung jawab.³⁷

Menurut Jassin (1989) disiplin diri merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi, yang berarti mengakui dan menerima nilai-nilai di luar dirinya. Melalui disiplin diri,

³⁶ Avin Fadhilah Helmi, *Disiplin Kerja*,hal. 34.

³⁷ [Http://Cahyow. Blog. Fienster. Com/2008/01/disiplin-diri/diakses tanggal](http://Cahyow. Blog. Fienster. Com/2008/01/disiplin-diri/diakses tanggal)

karyawan-karyawan merasa bertanggung jawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi.³⁸

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat, penanaman nilai-nilai yang menjunjung tinggi disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Penanaman nilai-nilai disiplin dapat berkembang apabila didukung oleh situasi lingkungan yang kondusif, yaitu situasi yang diwarnai perlakuan yang konsisten dari orang tua, guru dan pimpinan. Orang tua dan pimpinan yang berdisiplin tinggi merupakan model peran yang efektif bagi berkembangnya disiplin diri.

b. Disiplin Kelompok

Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh disetiap diri individu dalam kelompok tersebut. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat berperan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.³⁹

Kaitan antara disiplin diri dengan disiplin kelompok dilukiskan oleh Jassin (1989) seperti dua sisi dari mata uang, keduanya saling melengkapi dan menunjang. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa disiplin kelompok, dan sebaliknya, disiplin

³⁸ Jassin dalam Avin Fadillah Helmi ... hal. 33.

³⁹ Avin Fadillah Helmi, *Disiplin Kerja*, hal. 36

kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya disiplin diri atau disiplin pribadi.⁴⁰

Menurut G.R. Terry (1993 : 218), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, yang terdiri dari :

a. Self Imposed Discipline

Yaitu disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan, kesadaran dan bukan timbul atas dasar paksaan. Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan merasa telah menjadi bagian dari organisasi , sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela memenuhi segala peraturan yang berlaku.

b. Command Discipline

Yaitu disiplin yang timbul karena paksaan, perintah dan hukuman serta kekuasaan. Jadi disiplin ini bukan timbul karena perasaan ikhlas dan kesadaran akan tetapi timbul karena adanya paksaan / ancaman dari orang lain.⁴¹

Dalam setiap organisasi / perusahaan yang diinginkan adalah jenis disiplin yang timbul dari diri sendiri atas dasar kerelaan dan kesadaran. Akan tetapi dalam kenyataan selalu menyatakan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan adanya paksaan dari luar. Untuk itu perlu

⁴⁰ Jessin sebagaimana dikutip dalam Avin Fadhilah Helmi, *Disiplin Kerja,* hal.37.

⁴¹ G.R. Terry dalam Dwi Kusumawarni, *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Padaperusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kudus*, Skripsi , (Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang,2007), hal 15-16

melaksanakan kegiatan pendisiplinan yang mencakup disiplin preventif dan disiplin korektif.

Disiplin Preventif merupakan kegiatan yang dilakukan dengan maksud untuk mendorong para karyawan agar secara sadar mentaati berbagai standard dan aturan sehingga dapat dicegah berbagai penyelewengan / pelanggaran. Disiplin Korektif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut, kegiatan korektif ini dapat berupa suatu hukuman / tindakan pendisiplinan (*Discipline Action*) yang wujudnya berupa skorsing.⁴²

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor pribadi dan faktor lingkungan (situasional).⁴³

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang paling penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem yang dianut, yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan oleh orang tua, guru dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai ini akan

⁴² Tani Handoko, *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:BPFE,1996), hal 129

⁴³ Kurt Lewin sebagaimana dikutip dalam Avin Fadhilah Helmi, *Disiplin Kerja*, hal.38-39

terlihat dari sikap seseorang, yang aman sikap tersebut diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Menurut Kelman (Brigham, 1994), terdapat tiga tingkatan perubahan sikap ke dalam perilaku.⁴⁴

1) Disiplin Karena Kepatuhan

kepatuhan yang didasarkan atas perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang.

2) Disiplin Karena Identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai dan dijadikan sebagai pusat identifikasi. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun.

3) Disiplin Karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan memiliki sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. dalam taraf ini, karyawan dikategorisasikan telah mempunyai disiplin diri.

b. Faktor Lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Agar proses

⁴⁴ Brigham sebagaimana dikutip dalam Avin Fadhilah Helmi, *Disiplin Kerja*, hal.38

pembelajaran dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka.

- 1) Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu.
- 2) Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.
- 3) Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat karyawan seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dahulu.
- 4) Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karena itu, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan.

Selain faktor kepemimpinan, kesejahteraan dan sistem penghargaan yang lainnya juga merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan.

Untuk meningkatkan disiplin kerja juga dapat ditempuh dengan berbagai cara antara lain adalah melalui: 1). Pendidikan dan pelatihan. 2). Menumbuhkan rasa kesadaran yang tinggi terhadap kebutuhan, dorongan, motivasi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat mengikuti aturan atau norma yang berlaku dalam lingkungan. 3). Memberikan penghargaan dan motivasi bahwa yang dilakukannya dihargai dan memiliki nilai yang

sangat tinggi serta perbuatan amal ibadah baik untuk di dunia dan di akhirat kelak.⁴⁵

4. Tindakan Pendisiplinan

Berdasarkan berbagai pengalaman dan pengamatan di suatu organisasi, pelanggaran terhadap aturan-aturan terjadi sepanjang masa adalah fenomena yang tidak dapat dipungkiri. Peraturan yang dibuat agar dapat berfungsi secara efisien dan efektif perlu ditegakkan dan ditingkatkan dengan cara melakukan tindakan-tindakan dalam upaya pendisiplinan karyawan. Tindakan pendisiplinan dilakukan dalam rangka pembinaan bukannya penghukuman.

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Dengan kata lain tindakan disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam organisasi.⁴⁶

Tindakan disiplin (*disciplinary action*) sebagai mana diterangkan oleh Henry Simamora, menuntut suatu hukuman terhadap pegawai yang gagal memenuhi standar-standar yang telah ditentukan. Tindakan disiplin yang dilaksanakan secara tidak benar adalah destruktif bagi karyawan dan

⁴⁵<http://www.Kesimpulan.co.cc/2009/03/disiplin-kerja-pegawai-negeri-sipil-dalam-htm1>, diakses tanggal 20 April 2009.

⁴⁶ Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009) hal. 290.

organisasi. Oleh karena itu, tindakan disiplin haruslah tidak diterapkan secara sembarangan, melainkan memerlukan pertimbangan yang bijak.⁴⁷

Keith Davis (1985) menambahkan bahwa “*discipline is management action to enforce organization standart*”, disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.⁴⁸

Sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan mengoreksi, bukan tindakan negatif yang menjatuhkan pegawai yang melanggar. Disamping itu pula untuk mendukung pelaksanaan tindakan pendisiplinan, organisasi dapat menerapkan suatu kebijakan disiplin progresif, yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menjadi tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu pegawai memperbaiki kesalahan.⁴⁹

Dilingkungan pegawai negeri sipil dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan, telah dibuat suatu ketentuan peraturan disiplin kerja pegawai negeri sipil, sebagai suatu peraturan yang

⁴⁷ Henry Simamora dalam Ambar Teguh Sulistiani dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009) hal. 290-291.

⁴⁸ Keith Davis Dalam Prabu mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung: PT. Rosda Karya, 2008), hal. 129

⁴⁹ [Http://www.kesimpulan.co.cc/2009/03/disiplin-pegawai-negeri-sipil-dalam.html](http://www.kesimpulan.co.cc/2009/03/disiplin-pegawai-negeri-sipil-dalam.html). diakses Tanggal 20 April 2009

memuat keharusan, larangan dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Ketentuan tentang disiplin pegawai negeri sipil diatur dalam peraturan pemerintah Nomor 30 tahun 1980 dan ketentuan pelaksanaannya ditetapkan dengan surat edaran Kepala Badan Administrasi Kepegawaian Negara No 23/SE/1980 tahun 1980.

“Terhadap setiap ucapan, tulisan, atau pranata pegawai negeri sipil yang melanggar ketentuan dalam kewajiban dan larangan, yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja adalah merupakan pelanggaran disiplin. Terhadap setiap pegawai negeri sipil yang melakukan pelanggaran disiplin dijatuhi hukuman disiplin oleh pejabat yang berwenang menghukum”.⁵⁰

Tingkat dan hukuman disiplin di lingkungan pegawai negeri sipil tercantum dalam pasal enam (6), terdiri dari hukuman disiplin ringan, hukuman disiplin sedang dan hukuman disiplin berat.⁵¹

a. Jenis hukuman disiplin ringan terdiri dari:

- 1) Teguran lisan
- 2) Teguran tertulis
- 3) Pernyataan tidak puas secara tertulis

⁵⁰ Miftah Thoha, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2007) hal. 77

⁵¹ Biro Kepegawaian SETWILDA Tingkat I Jawa Timur. *Himpunan peraturan kepegawaian (Bidang Penindakan Terhadap Pelanggaran Disiplin /Tindak Pidana/Penyelewengan Bagi PNS Di Lingkungan Pemerintahan Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur)*, (sekretariat Wilayah/Daerah Tingkat I Jawa Timur: Biro Kepegawaian Tahun 1994), hal 5

- b. Jenis hukuman disiplin sedang terdiri dari:
 - 1) Penundaan kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun
 - 2) Penurunan gaji sebesar 1 kali kenaikan gaji berkala untuk paling lama satu tahun
 - 3) Penundaan kenaikan pangkat untuk paling lama satu tahun
- c. Jenis hukuman disiplin berat terdiri dari:
 - 1) Penurunan pada pangkat yang setingkat lebih rendah untuk paling lama satu tahun
 - 2) Pembebasan dari jabatan
 - 3) Pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai pegawai negeri sipil
 - 4) Pemberhentian dengan tidak hormat sebagai pegawai negeri sipil

5. Pegawai Negeri Sipil

Di dalam pasal 1 huruf (a) UU No. 43 Tahun 1999 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, yang dimaksud dengan Pegawai Negeri Sipil adalah mereka atau seseorang yang telah memenuhi syarat-syarat yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam jabatan negeri atau disertai tugas-tugas negeri lainnya yang ditetapkan berdasarkan suatu

peraturan perundang-undangan serta digaji menurut peraturan yang berlaku.⁵²

Berdasarkan pada ketentuan tersebut di atas, maka unsur-unsur yang harus dipenuhi agar seseorang dapat disebut sebagai pegawai negeri sipil adalah:

1. Memenuhi syarat-syarat yang telah ditentukan.
2. Diangkat oleh pejabat yang berwenang
3. Diserahi tugas dalam jabatan negeri
4. Digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

C. Penelitian Terdahulu tentang disiplin kerja

1. Desy Arisandy (2004)

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Desy Arisandy tentang *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kontrol Atasan dan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik Ken Lila Production Jakarta* membuktikan bahwa ada hubungan positif antara persepsi terhadap kontrol atasan dengan disiplin kerja. Dari hasil pengolahan data diperoleh 65 % karyawan bagian produksi memiliki persepsi negatif terhadap kontrol atasan dan 35 % yang memiliki persepsi positif terhadap kontrol atasan.

⁵² Hafidrafi, *Pelaksanaan Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan UU No. 43 Tahun 1999 Di Kejaksaan Negeri Semarang*, (<http://one.indoskripsi.com/2008/12>, diakses tanggal 10 Maret 2009)

2. Endang Setya Pratiwi (2007)

Menurut Endang dalam penelitiannya tentang Pengaruh Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT Columbus Multi Sarana Bandar Lampung, terbukti bahwa ada pengaruh yang signifikan antara komunikasi terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Columbus Multi Sarana Bandar Lampung. Dari hasil perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perhatian karyawan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Columbus Multi Sarana Bandar Lampung dengan nilai sebesar 2,582. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pemahaman karyawan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Columbus Multi Sarana Bandar Lampung dengan nilai sebesar 2,609. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara penerimaan karyawan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Columbus Multi Sarana Bandar Lampung dengan nilai sebesar 3,692. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan uji F diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perhatian, pemahaman dan penerimaan karyawan secara bersama-sama terhadap disiplin kerja karyawan pada PT Columbus Multi Sarana Bandar Lampung.

3. Putu Mela Retini (2007)

Hasil penelitian retini menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara finansial insentif terhadap disiplin kerja karyawan pada Cv. Fajar usaha karya Denpasar. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis

data yang mana berdasarkan analisis data dengan menggunakan Spearman's Rank Order teknik korelasi. Diperoleh $t = 3,910 > t\text{-tabel} = 1,734$, dan dengan $r_s = -0.678$ signifikansi 0,05 tingkat. Kesimpulannya, ada korelasi positif dan signifikan antara karyawan persepsi terhadap supervisor kontrol dan karyawan bekerja disiplin.

D. Pengaruh *Self awareness* (Kesadaran Diri) Terhadap Disiplin Kerja

Kedisiplinan di suatu organisasi haruslah selalu ada, karena suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang karyawan saja yang bekerja di dalamnya melainkan terdiri dari sejumlah karyawan yang masing-masing memiliki keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu perlu adanya pembinaan manajerial yang efektif serta perlu adanya disiplin yang dikembangkan dan dikontrol dari dalam diri masing-masing pegawai itu sendiri untuk melaksanakan kewajibannya dan untuk menegakkan peraturan atau tata tertib kerja yang berlaku dalam organisasi. Dengan kata lain karyawan melaksanakan tugas-tugasnya dan mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku bukan karena paksaan atau adanya sanksi akan tetapi karena adanya dorongan yang timbul dari dalam dirinya.

Untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai banyak aspek yang mempengaruhinya. Menurut Yunita Winto Dkk, kesadaran diri dan kesejahteraan karyawan merupakan kunci keberhasilan penegakan

disiplin.⁵³ Kesadaran yang dimaksud disini adalah kemampuan seorang menyadari dan memahami emosi, perasaan, pikiran tentang suasana hati dan dorongan hati untuk melakukan sesuatu serta menyadari pengaruh perasaannya dalam berinteraksi dengan orang lain. Dengan adanya kesadaran diri yang tinggi, pegawai akan secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian pegawai akan mematuhi/ mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, bukan karena paksaan.⁵⁴ Dengan demikian semua pekerjaan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin.

Dalam penelitian yang dilakukan Sri Lestari (2005) *tentang hubungan semangat kerja dan internal Locus of control dengan disiplin kerja*, secara deskriptif alternatif dijelaskan bahwa disiplin kerja dapat diciptakan dan dididik, tetapi tingkat kedisiplinan itu sendiri dipengaruhi oleh diri pribadi individu. Kesadaran dalam diri karyawan merupakan kunci keberhasilan penegakan disiplin kerja. Sedangkan Semangat kerja dan pandangan individu yang menganggap ada keterkaitan antara perilakunya dengan akibat-akibat yang diterima (*internal locus of control*) dapat membentuk kedisiplinan kerja karyawan.⁵⁵

⁵³ Yunita Winto, Yusti Probowati R. dan Gunadi Atmadji, *Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Menggunakan Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan*, Jurnal Anima, Vol. 25 No. 2, 2005, hal 170

⁵⁴ Melayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) hal 193

⁵⁵ Sri Lestari, *hubungan antara semangat kerja dan internal locus of control dengan disiplin kerja*, (<http://etd.library.ums.ac.id>, diakses tanggal 10 Juni 2007)

Secara umum menurut Gibbon (1978) dan Wicklund (1982), mengemukakan bahwa orang yang berada dalam kondisi kesadaran diri yang tinggi akan bertingkah laku dalam cara-cara yang lebih konsisten dengan sikap dan nilai yang dimilikinya, mereka juga merasakan perasaannya secara lebih intens dan menunjukkan ingatan tentang pengalaman pribadinya dengan lebih baik.⁵⁶ Jadi dapat disimpulkan bahwa dengan adanya kesadaran diri inilah yang secara psikologis akan berdampak bagi tercapainya kedisiplinan kerja pegawai yang tinggi serta dapat memunculkan perilaku disiplin kerja yang konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya

Dari uraian di atas, patut diduga bahwa dengan adanya kesadaran yang dalam diri pegawai diharapkan lebih efektif untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai.

E. Kerangka Teori

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja serta mendukung terwujudnya tujuan organisasi,

⁵⁶ Gibbon dan Wicklund sebagaimana dikutip dalam Tri Dayakismi dan Hudaniah, *Psikologi Sosial*, (Malang: UMM Press, 2006) hal 87

karyawan dan masyarakat. Dengan kata lain ketidakdisiplinan pegawai dapat merusak kinerja organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu perilaku yang berniat untuk mentaati peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan berbagai aturan organisasi.

Dalam definisi disiplin kerja tersebut terdapat/terkandung faktor kesadaran diri (*self awareness*). Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki keterkaitan yang erat dengan unsur psikologis individu yang berupa kesadaran diri (*self awareness*) untuk mentaati peraturan organisasi dan menyesuaikan diri dengan berbagai aturan-aturan organisasi. Tanpa adanya kesadaran diri pegawai untuk mentaati dan menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi maka dapat dipastikan tujuan organisasi tidaklah dapat tercapai. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku didorong oleh adanya kontrol diri yang kuat, artinya perilaku untuk mentaati dan menyesuaikan diri dengan peraturan muncul dari dalam diri individu.

Secara umum *self awareness* merupakan kemampuan seseorang untuk membuat diri sendiri sadar tentang emosi yang sedang dialami dan juga pikiran-pikiran mengenai emosi tersebut. Individu yang ketika menghadapi emosinya dengan sadar diri, maka mereka akan menyadari dan memahami emosi yang terjadi pada dirinya. Sehingga mereka mengetahui batas-batas norma yang perlu dijaga dan berfikir untuk mengelola emosi yang dirasakan agar perilakunya masih berada dalam ambang batas tersebut. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hal inilah yang secara psikologi akan

memunculkan perilaku disiplin kerja yang konsisten dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Tanpa adanya kesadaran diri (*self awareness*) untuk mentaati peraturan dan menyesuaikan diri dengan aturan organisasi maka akan terdapat kecenderungan perilaku individu yang menyimpang dari aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari uraian di atas, maka dasar teori dalam penelitian ini dapat dijelaskan dalam diagram hubungan antar variabel sebagai berikut:



F. Hipotesis

Berdasarkan kerangka teori yang telah diuraikan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis nihil (H_0)

Tidak ada pengaruh antara *self awareness* terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

2. Hipotesis kerja (H_a)

Ada pengaruh antara *self awareness* terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Dan Jenis Penelitian

Dalam mengkaji masalah dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif. Asumsi yang mendasari peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dikarenakan pendekatan kuantitatif lebih menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan menggunakan metode statistik. Disamping itu pula, pendekatan kuantitatif lazim diterapkan pada penelitian yang bersifat inferensial (dalam rangka pengujian hipotesis) dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada suatu probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Dengan pendekatan kuantitatif juga akan diperoleh hubungan serta pengaruh antar variabel yang diteliti.⁵⁷ Hal ini dirasa sesuai dengan tujuan penelitian ini, yakni untuk mengetahui adanya pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar, serta untuk mengetahui sejauh mana pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Jadi tepat kiranya jika penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menjawab rumusan masalah yang telah didesain pada pembahasan sebelumnya, mengingat penelitian ini tidak dapat dilepaskan dari unsur numerical (angka-angka) dalam menguji hipotesis penelitian.

⁵⁷ Syaifuddin Azwar. *Metode Penelitian*, edisi 1, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001), hal. 5

Sementara itu, jenis penelitian dalam penelitian ini adalah jenis penelitian korelasional, yaitu jenis penelitian yang bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variasi-variasi pada suatu faktor berkaitan dengan variasi-variasi pada satu atau lebih faktor berdasarkan pada koefisien korelasi.⁵⁸

B. Subyek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil di kantor Dinas Kabupaten Blitar yang berjumlah 71 orang. Dengan karakteristik subjek sebagai berikut:

1. Pegawai negeri sipil yang berdomisili di kabupaten Blitar
2. berstatus sebagai pegawai negeri sipil sebelum tahun 2000

Pemilihan subyek dalam penelitian ini menggunakan teknik *quota sampling*, yaitu teknik untuk menentukan sampel dari populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu sampai jumlah (kuota) yang diinginkan.⁵⁹ Seluruh pegawai dari kantor dinas kesehatan tersebut yang berjumlah 71 orang ditetapkan sebagai sampel penelitian. Dari 71 set instrumen yang disebarkan hanya 50 set instrumen yang kembali dengan utuh dan sesuai dengan karakteristik subyek yang diinginkan. Karena 4 subyek tidak mengisi dengan lengkap dan 16 subyek lainnya merupakan pegawai yang berstatus sebagai pegawai negeri sipil sesudah tahun 2000 serta 1 subyek merupakan pegawai yang tidak berdomisili di kabupaten Blitar.

⁵⁸ Sumadisuryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 82

⁵⁹ Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung: Alfabeta, 2008), hal. 208

Table 3.1

Daftar Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinkes Kab. Blitar

NO.	NAMA	NIP	JABATAN
1	Dr. Kuspardani	19601212 198701 2 002	Kadinkes
2	Dra. Indarti,MM	19640722 199003 2 007	Sekretaris
3	Drg. Rini Kushartinah,MSi	19590901 198512 2 001	Kabid P2KM
4	Dr.Hari Purwanto	19590331 198612 1 002	Kabid P2MK
5	Sugianto, BSc,SE,MM	19531008 197606 1 002	Kabid PSDK
6	Drg.Yuni Sri Wulandari	19680603 199312 2 001	Kabid Yankes
7	Uliep Sunaryati,SE,MM	19581217 198303 2 007	Kasi PL
8	Agus Suparnadi, Se	19620801 198301 1 003	Kasi P4MK
9	Edi Purwoko, SE	19580120 198103 1 012	Kasi Pemberantasan Penyakit
10	Santoso Bagyo	19550516 197706 1 001	Kasi Kes. Rujukan dan Khusus
11	Dr.Sri Sumeci	19760502 2002 12 2 009	Kasi Kes. Dasar dan Penunjang
12	Ery Prihatin	140 117 535	Kasi Kes. Keluarga
13	Mafoet Effendi,BSc	19640430 198801 1 002	Kasi P3SDM
14	Suprijaningsih, S.Sos	19540321 197304 2 001	Kasi Kefarmasian dan Perbekalan
15	Diah Ekowati,BSc,S.Sos	19570612 198503 2 005	Kasi Pembiayaan Kesehatan
16	Ninik Tjatura,Amd.K	19560910 198210 2 002	Kasi Promkes
17	Gita Sulastri	19541018 197503 2 001	Kasi Gizi
18	Soeprpto,Amd	19620926 198312 1 001	Kasi Informasi dan Litbang Kes.
19	Tutik Harijati,S.Sos	19550703 198003 2 007	Kasubag Keuangan
20	Dra.Sunasri,M.Si	19640201 199503 2 001	Kasubag Sun Gram
21	Sun Falastian M,Spd,Msi	19710112 199803 1 009	Kasubag Umum
22	Krisna Yekti,SKM	19630208 198412 2 007	Staf
23	Anang Prasetyo	19560912 198509 1 001	Staf
24	Lilik Sularti, S.Sos	19580917 198603 2 007	Staf
25	Drs.Ec Mokh.Maksum	19630325 198903 0 006	Staf
26	Mariani Gani	19600317 198608 1 001	Staf
27	Subiatun S.Sos	19610232 198608 2 002	Staf
28	Endang Sunik	19630326 198608 2 001	Staf
29	Supriyono	19551016 198608 1 001	Staf
30	Dr.Moch. Barqul Karim	19720905 200312 1 005	Staf
31	Umi maesaroh	19641023 198709 2 001	Staf
32	Eko Wahyudi,SKM	19701203 199403 1 003	Staf
33	Sujarwadi	19640415 198703 1 019	Staf
34	Hasnan Effendi,S.Sos	19711022 199203 1 004	Staf
35	Farida Sugiarti, S.Sos	19651002 198703 2 003	Staf
36	Sunarko,S.Sos	19630727 198703 1 012	Staf
37	Maskur	19611211 198703 1 004	Staf
38	Adi Siswanto, S.Sos	19590207 198801 2 001	Staf

39	Sri Endrawati	19640820 198801 1 001	Staf
40	Lukiarto	19630821 198703 2 007	Staf
41	Agustin Sukowati	19641007 198803 2 010	Staf
42	Kuntari	19580819 198711 1 001	Staf
43	Gatot Sutikno	19650413 198811 2 002	Staf
44	Sri Peni, ST	19661008 198811 1 002	Staf
45	Ahamad Nawawi	19660425 198801 1 002	Staf
46	Effendi, S.Sos	19731005 199603 2 002	Staf
47	Siwi Lestari, STP	19800110 200312 2 007	Staf
48	Yani Luneta,SE	19640917 198703 2 013	Staf
49	Pujiati	19700829 199303 2 006	Staf
50	Wahyuningsih	19560822 198503 1 009	Staf
51	Suharijadi	19810606 200501 1 008	Staf
52	Aang Dwi Saputro,A.Md	19820112 200604 2 024	Staf
53	Iva Nilasanti, A.Md	19740319 200604 2 006	Staf
54	Listya Dwi Prapti,A.Md	19610626 198503 2 010	Staf
55	Dwi Rahayu	19760514 199806 1 007	Staf
56	M.ariief Iskandar,A.Md.K	19740729 200312 1 007	Staf
57	Ony Irawan	19640604 19903 1 020	Staf
58	Sugianto	19610810 199102 1 001	Staf
59	Agus suyono	510 147 574	Ka Gudang Farmasi
60	Tri Gunawan, Ssi, Apt	19620226 199003 1 006	Staf Gudang Farmasi
61	Drs.Supriyanto,Apt	19650818 198903 2 010	Staf Gudang Farmasi
62	Siti Fatimah	19640715 198709 2 003	Staf Gudang Farmasi
63	Yle.Purwanti,SSos	19700515 199203 2 007	Staf
64	Erna Handayani	19770130 200701 2 009	Staf
65	Rita Hartini	19750824 200501 1 004	Staf Gudang Farmasi
66	Luluk Farianto	19790806 200801 2 010	Staf
67	Wahyu Agus Wijayanti	19851024 200901 1 003	Staf
68	Anang Riyanto,SKM	19860101 200901 2 006	Staf
69	Dwi Setyorini,SKM	19870726 200901 2 004	Staf
70	Reti Nurhabibah,Amd	19690714 199303 2 010	Staf
71	Yuli Susilowswati	19820112 200604 2 015	Staf

C. Identifikasi Variabel penelitian dan Definisi Operasional

Dalam penelitian ini ada 2 (dua) variable yaitu:

1. Variabel bebas (X) : *Self awareness*
2. Variabel terikat (Y): Disiplin Kerja

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat-sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi).⁶⁰ Adapun definisi operasional dari variable-variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kesadaran Diri (*Self awareness*)

Merupakan kemampuan menyadari dan memahami emosi, perasaan, pikiran tentang suasana hati dan dorongan hati yang ada dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu serta menyadari pengaruh perasaannya dalam berinteraksi dengan orang lain.

- a. Kesadaran emosi: kemampuan mengenali emosi sendiri dan pengaruhnya.
- b. Pengukuran diri secara akurat: kemampuan untuk mengetahui sumber daya dan keterbatasan diri sendiri.
- c. Percaya diri: kesadaran yang kuat tentang harga diri dan kemampuan diri sendiri.

2. Disiplin Kerja

Merupakan suatu perilaku karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Indikator disiplin kerja meliputi:

- a. Taat terhadap penggunaan jam kerja

⁶⁰ Sumadi Suryabrata, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006), hal. 28

- b. Upaya mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau paksaan
- c. Komitmen dan loyal terhadap organisasi. Yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja, apakah karyawan serius atau tidak? Loyal atau tidak? Apakah karyawan dalam bekerja tidak pernah mengeluh dan bekerja dengan semangat tinggi?

B. Instrumen Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mempunyai tujuan untuk mengungkapkan fakta mengenai variable-variabel penelitian. Untuk mengungkap fakta mengenai variable *self awareness* digunakan skala *self awareness* dan untuk variable disiplin kerja digunakan skala disiplin kerja. Skala-skala tersebut di atas disusun berdasarkan penyusunan skala psikologi yang sesuai dengan indikator-indikator masing-masing variabel dalam defenisi operasional.

Skala dipilih untuk mengukur variable *self awareness* dan disiplin kerja. Dalam penyusunan skala ini terdapat dua jenis pernyataan, yaitu pernyataan *favorable* dan pernyataan *unfavorable*. Pernyataan *favorable* merupakan pernyataan yang isinya mendukung, memihak atau menunjukkan ciri adanya atribut yang diukur. Sedangkan pernyataan *unfavorable* merupakan

pernyataan yang isinya tidak mendukung atau tidak menggambarkan ciri atribut yang diukur.⁶¹

Sebelum menyusun skala terlebih dahulu dirumuskan definisi operasional yang didapatkan dari berbagai definisi *self awareness* dan disiplin kerja beserta dengan indikator-indikatornya yang telah dipaparkan sebelumnya.

Data tentang *self-awareness* dan disiplin kerja diperoleh dengan menyusun alat ukur skala *self awareness* dan skala disiplin kerja.

Untuk skala *self-awareness* berjumlah 32 Item yang terdiri dari 20 item pernyataan *favorable* dan 12 item pernyataan *unfavorable*. Sedangkan skala disiplin kerja berjumlah 35 Item yang terdiri dari 20 item pernyataan *favorable* dan 15 item pernyataan *unfavorable*.

Indikator-indikator *self awareness* dan disiplin kerja yang telah dipaparkan sebelumnya akan dikembangkan menjadi item-item pernyataan yang sesuai dengan proporsi yang telah ditentukan. Untuk mengetahui sebaran item pada tiap-tiap indikator perlu dibuat kisi-kisi (*blue print*) penyusunan skala *self awareness* dan skala disiplin kerja sebagai berikut:

⁶¹ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006), hal. 26-27

Tabel 3.2
Blue Print Skala Self awareness

No	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Kesadaran emosi	1, 7, 14, 17, 27, 30	3,4, 8, 15, 23	11
2	Pengukuran diri secara akurat	2, 6, 12, 18, 19, 24, 29, 31	9, 11, 16, 25	12
3	Percaya diri	5, 13, 20, 22, 28, 32	10, 21, 26	9
Jumlah		20	12	32

Tabel 3.3
Blue Print Skala Disiplin Kerja

No	Indikator	No. Item		Jumlah
		<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
1	Taat terhadap penggunaan jam kerja	1, 7, 13, 19, 20, 25, 26	3, 8, 15, 28, 29	12
2	Upaya mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau paksaan	2, 9, 14, 21, 27, 32, 35	5, 11, 16, 22, 30, 33	13
3	Komitmen dan loyal terhadap organisasi	4, 10, 18, 23, 31, 34	6, 12, 17, 24	10
Jumlah		20	15	35

Pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam instrument ini disusun berdasarkan skala likert. Karena skala likert diyakini memiliki beberapa keunggulan, antara lain:

1. Dalam penyusunan skala, item-item yang tidak jelas menunjukkan hubungan dengan sikap yang diteliti.
2. Merupakan metode pernyataan sikap yang menggunakan respon subyek dengan dasar penentuan nilai skalanya, tidak diperlukan adanya keterangan dapat menghemat waktu, tenaga dan biaya.
3. Skalanya relative lebih muda
4. Reliabilitasnya tinggi
5. Jangka respon yang besar membuat skala likert memberikan keterangan yang lebih nyata dan jelas tentang pendapat dan sikap yang dimiliki subyek.⁶²

Adapun petunjuk skoring yang digunakan berdasarkan dalam pernyataan yang *favorable* dan *unfavorable* adalah sebagai berikut:

1. Untuk pernyataan *favorable*
 - a) Skor 4 untuk jawaban sangat setuju (SS)
 - b) Skor 3 untuk jawaban setuju (S)
 - c) Skor 2 untuk jawaban tidak setuju (TS)
 - d) Skor 1 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)
2. Untuk pernyataan *unfavorable*
 - a) Skor 1 untuk jawaban sangat setuju (SS)

⁶² M. Nazir, *Metode penelitian*, (Jakarta: Ghalia, 1998), hal. 398

- b) Skor 2 untuk jawaban setuju (S)
- c) Skor 3 untuk jawaban tidak setuju (TS)
- d) Skor 4 untuk jawaban sangat tidak setuju (STS)

1. Uji Validitas instrumen

Validitas, dalam pengertian yang paling umum adalah ketepatan dan kecermatan skala dalam menjalankan fungsi ukurnya. Artinya sejauh mana skala itu mampu mengukur atribut yang akan dirancang untuk mengukurnya.⁶³ Suatu tes dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila tes tersebut dapat menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukuran yang tepat dan akurat sesuai dengan maksud tes tersebut.

Menurut Suryabrata, validitas soal adalah kesesuaian antar suatu soal dengan perangkat soal-soal lain. Ukuran validitas soal adalah korelasi antara skor pada soal itu dengan skor pada perangkat soal (*item-item correlation*) yang banyak sekali dihitung korelasi biserial.⁶⁴ jadi semakin tinggi validitas suatu alat ukur, semakin mengena sasarannya dan semakin menunjukkan apa yang sebenarnya diukur. Validitas alat ukur diuji dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11.5 *for windows*. Syarat bahwa item-item tersebut valid adalah nilai korelasi (r hitung) harus positif dan lebih besar atau

⁶³ Saifuddin Azwar, *Penyusunan Skala Psikologi* hal. 7

⁶⁴ Sumadi Surya Brata, *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*, (yogyakarta:andi offset, 2000), hal. 8

sama dengan r table dimana untuk ketentuan subyek $df = N-2$.⁶⁵ Pada penelitian ini karena $N=50$, berarti $50-2=48$ dengan mengamalkan taraf signifikansi 5% maka diperoleh variabel = 0,284.

Dalam penelitian ini, untuk uji validitas skala *self awareness* dan skala disiplin kerja digunakan validitas internal, yaitu teknik mengkorelasikan skor butir dan skor total dengan rumus yang dipakai korelasi *Product Moment* angka kasar.

Formula Korelasi *Product Moment*

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

Keterangan:

- N : Banyaknya subyek
- X : Angka pada variable pertama
- Y : Angka pada variable kedua
- Rxy : nilai korelasi *product moment*

Untuk mengetahui jumlah validitas item-item dalam penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science* (SPSS) versi 11.5 *for windows*.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Azwar, tinggi rendahnya reliabilitas secara empiric ditunjukkan oleh suatu angka yang disebut koefisien reliabilitas. Semakin tinggi koefisien korelasi antara hasil ukur dari dua alat yang parallel berarti

⁶⁵ Abdul Muhid, *Modul Analisis Validitas Dan Reliabilitas Program SPSS For Windows*, (Surabaya, 2007), hal. 3

konsistensi antara keduanya semakin baik. Koefisien reliabilitas berkisar antara 0.00 sampai 1.00. jika koefisien reliabilitas mendekati angka 1.00 berarti semakin tinggi reliabilitasnya.⁶⁶

Untuk mencari reliabilitas alat ukur skala *self awareness* dan skala disiplin kerja digunakan rumus Alpha.

Formula reliabilitas alpha

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_h^2}{\sigma_i^2} \right]$$

Keterangan:

- R11 : Reliabilitas instrumen
 K : Banyaknya butir pertanyaan
 σ_h^2 : Jumlah varians butir
 σ_i^2 : Varians total

Uji reliabilitas menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* versi 11.5 *for windows*. Dengan menggunakan kaidah bahwa jika harga r alpha bertanda positif dan lebih besar dari r table, maka variable dinyatakan reliable.⁶⁷

C. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan bagian yang sangat penting, karena dengan analisis data tersebut dapat diberi arti atau makna yang berguna dalam

⁶⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: gramedia, 1992), hal. 20

⁶⁷ Abdul Muhid, *Modul Analisis Validitas Dan Reliabilitas Program SPSS For Windows*, (Surabaya, 2007), hal. 3

memecahkan masalah penelitian sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk menguji hipotesis tentang adanya pengaruh antar dua variabel. Untuk menganalisis hipotesis pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja digunakan analisis regresi linier sederhana

Persamaan Umum Regresi Linier Sederhana:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

- Y : Subyek dalam variable bebas (*independent variable*) yang diprediksi
- a : Harga Y bila X= 0 (harga konstan)
- b : Nilai koefisien regresi.
- X : Subyek pada variable bebas (*independent variable*) yang mempunyai nilai tertentu.

Sebelum melakukan analisis dengan menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi (uji prasyarat) terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam variabel yang diteliti terdistribusi normal atau tidak. Hal ini berarti bahwa uji normalitas diperlukan untuk menjawab pertanyaan apakah syarat sampel yang representatif terpenuhi atau tidak, sebagai hasil penelitian dapat digeneralisasikan pada populasi.

Uji normalitas data yang dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila hal ini signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dikatakan distribusi normal.

b. Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas dimaksudkan untuk mengetahui apakah hubungan linearitas antara variabel bebas dengan variabel terikat merupakan hubungan yang linier atau tidak dengan membandingkan nilai t koefisien regresi b dengan nilai tabel (nilai tabel diperoleh dari tabel distribusi T) Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5 %, maka tabel dengan $dk = 48$ adalah 2,000. apabila t hitung $>$ t tabel berarti dapat dikatakan hubungan linier.

2. Uji Hipotesis

Setelah memenuhi uji asumsi, maka tahap pengujian selanjutnya adalah pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Teknik ini digunakan untuk mencari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya serta menentukan besarnya sumbangan/kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Disamping itu pula analisis regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah hipotesis terbukti signifikan atau tidak signifikan dengan persamaan regresi yang dipaparkan sebelumnya. Dalam analisis regresi suatu hipotesis akan di uji dengan menggunakan uji F (uji kelayakan

model). Disamping itu pula perlu memperhatikan koefisien determinasi (R^2).

a. Uji (uji kelayakan model)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikatnya. Dengan kata lain, pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel (nilai F tabel diperoleh dari tabel distribusi F). Dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05 atau 5 %, maka tabel dengan dk = 48 adalah 2,41. Apabila nilai F hitung $>$ F tabel, maka berarti model regresi signifikan, artinya hipotesis kerja (H_a) diterima..

b. Koefisien Determinasi (R^2).

Koefisien determinasi mencerminkan seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. Koefisien determinasi disebut juga R square, yang mana nilai R square berkisar antara 0 – 1. Semakin besar atau mendekati angka 1 berarti semakin tinggi kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikatnya. R square diperoleh dari hasil pengkuadatan dari harga koefisien korelasi.

Seluruh proses perhitungan baik uji asumsi maupun uji hipotesis dilakukan dengan menggunakan bantuan komputer program *Statistical Package For Social Science* (SPSS) versi 11.5 *For Windows*.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Proses Pelaksanaan Penelitian

a. Persiapan Penelitian

Dalam mengadakan suatu penelitian langkah awal yang perlu dilakukan adalah persiapan penelitian terlebih dahulu agar pelaksanaan penelitian dapat berjalan dengan efektif dan efisien. persiapan yang perlu dilakukan oleh peneliti dalam penelitian meliputi persiapan studi pustaka, penyusunan instrumen penelitian dan penentuan skoring, persiapan administrasi. Namun sebelum persiapan penelitian ini dilakukan ada tahap yang lain yang harus dilakukan oleh peneliti yaitu merumuskan masalah yang akan dikaji dan menentukan tujuan penelitian. Setelah rumusan masalah dan tujuan penelitian tercapai, selanjutnya peneliti melakukan persiapan penelitian.

1) Persiapan Studi Pustaka

Pada tahap ini peneliti mencari literatur-literatur yang relevan dengan variabel-variabel yang akan diteliti, baik melalui buku referensi, jurnal serta artikel-artikel. Hal ini untuk menentukan teori-teori yang akan digunakan dalam mengungkapkan variabel yang hendak diteliti yaitu variabel *self awareness* dan variabel disiplin kerja.

Disamping itu pula peneliti melakukan konsultasi dengan dosen pembimbing dalam rangka penataan alur berpikir dan pelaksanaan penelitian.

2) Penyusunan Instrumen Dan Penentuan Skoring

Dalam penyusunan instrumen penelitian ini terlebih dahulu peneliti menentukan indikator dari variabel-variabel penelitian yaitu variabel *self awareness* dan variabel disiplin kerja. Instrumen disusun oleh peneliti sendiri berdasarkan teori yang dianut. Setelah indikator ditentukan langkah selanjutnya adalah membuat *blue print* (kisi-kisi item) yang berisi jumlah item (butir soal) yang digunakan sebagai pedoman untuk membuat instrumen penelitian.

Setelah *blue print* disusun lengkap dengan proporsinya, kemudian peneliti membuat item-item berdasarkan *blue print* yang mencakup item soal yang mengandung pernyataan yang *favorable* dan pernyataan yang *unfavorable* kemudian item yang telah dibuat tersebut dipertimbangkan kelayakannya, lalu disusun menurut nomor urut yang telah ditentukan.

Setelah instrumen tersebut disusun, langkah selanjutnya adalah menentukan skoring alat ukur. Setiap item yang disusun dalam instrumen penelitian masing-masing diberi nilai alternatif jawaban yang bergerak dari interval 1 sampai 4. Baik pada item yang *favorable* maupun *unfavorable* mempunyai alternatif jawaban sangat setuju (SS), Setuju (S), Tidak setuju (TS) dan Sangat

tidak setuju (STS). (Lembar skoring instrumen untuk tiap subyek ditunjukkan pada lampiran 2a sampai 2d.)

3) Persiapan Administrasi

Persiapan administrasi disini adalah meliputi segala sesuatu yang dibutuhkan untuk pelaksanaan penelitian antara lain sebelum penelitian peneliti membuat proposal penelitian yang berisi gambaran-gambaran singkat bentuk dari penelitian yang akan dilaksanakan kelak. Setelah proposal diseminarkan dan disetujui oleh dosen pembimbing dan dosen pendamping maka langkah selanjutnya adalah mengurus surat perijinan penelitian dari Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tertanggal 23 Mei sampai 23 Juni 2009 yang ditujukan kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Blitar.

Setelah peneliti menyerahkan surat perizinan penelitian kepada Sekretaris Daerah Kabupaten Blitar, akhirnya surat perijinan tersebut disetujui oleh Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Blitar dengan memberikan surat disposisi kepada peneliti dengan keterangan tidak keberatan dilakukan survey/research mulai tanggal 26 Mei sampai 23 Juni 2009 di lokasi Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Selanjutnya peneliti menyerahkan surat disposisi dari Badan Kesatuan Bangsa, Politik, Dan Perlindungan Masyarakat Kabupaten Blitar kepada kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar dengan disertai surat

perijinan dari Program Studi Psikologi Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tertanggal 26 Mei sampai 23 Juni 2009. Akhirnya penelitian disetujui oleh kepala Dinas Kabupaten Blitar.

Setelah seluruh persiapan penelitian selesai, maka langkah selanjutnya adalah langsung menuju lapangan untuk mendapatkan data primer.

b. Pelaksanaan Penelitian

Penyebaran instrumen penelitian dilakukan dalam waktu empat hari, hal ini dikarenakan permintaan dari pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar agar peneliti dapat menyebarkan item pada saat pegawai berada di kantor tidak sedang tugas di luar kantor/kota. Kondisi ini dapat dipahami peneliti demi keefektifan pegawai dalam mengisi instrumen penelitian. Penyebaran instrumen penelitian dilakukan dengan cara mendatangi subyek penelitian dengan terlebih dulu melakukan pendekatan dengan subyek dan memberikan sedikit keterangan mengenai pengisian instrumen.

Dari 71 instrumen yang disebarkan, didapatkan 50 instrumen yang kembali dalam keadaan baik, 21 instrumen yang tidak kembali dikarenakan instrumen tidak diisi oleh pegawai karena sebagian pegawai bertugas diluar kota, sebagian mengikuti diklat dan sebagian instrumen missing.

Setelah semua instrumen terkumpul, kemudian peneliti melakukan rekap data mengenai identitas subyek dan skoring instrumen untuk persiapan analisis statistik selanjutnya.

2. Deskripsi Hasil Penelitian

a. Deskripsi Hasil Uji Analisis Terhadap Instrumen Penelitian

Untuk memperoleh informasi yang relevan dengan cukup tinggi kecermatan instrumen, maka instrumen yang digunakan perlu diuji terlebih dahulu. Untuk mengetahui kecermatan dan keandalan instrumen penelitian, maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap instrumen penelitian.

1) Uji Validitas Instrumen

Uji validitas instrumen dilakukan untuk mengetahui ketepatan dan kecermatan dari instrumen penelitian. Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa Dari 32 item skala *self awareness* didapat 21 item yang valid dan 11 item yang gugur yaitu 2, 8, 10, 12, 16, 17, 21, 25, 26, 30, 31. Sedangkan dari 35 item skala disiplin kerja di dapat 23 item yang valid dan 12 item yang gugur yaitu 4, 5, 11, 12, 13, 15, 17, 18, 24, 27, 30,32 (lebih lanjut lihat pada lampiran 1a sampai 4h). Item-item pada skala *self awareness* dan disiplin kerja tersebut telah diujicobakan pada 50 subyek penelitian dengan menggunakan taraf signifikansi 5%.

Untuk mengetahui item-item yang valid, lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.1 dan 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.1
Daftar Item Skala *Self awareness* Yang Valid

No	No Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,5612	0,284	Valid
2	Item 3	0,5829	0,284	Valid
3	Item 4	0,4863	0,284	Valid
4	Item 5	0,4070	0,284	Valid
5	Item 6	0,8323	0,284	Valid
6	Item 7	0,4874	0,284	Valid
7	Item 9	0,6791	0,284	Valid
8	Item 11	0,8323	0,284	Valid
9	Item 13	0,4420	0,284	Valid
10	Item 14	0,4033	0,284	Valid
11	Item 15	0,7257	0,284	Valid
12	Item 18	0,5529	0,284	Valid
13	Item 19	0,5533	0,284	Valid
14	Item 20	0,4637	0,284	Valid
15	Item 22	0,5505	0,284	Valid
16	Item 23	0,5307	0,284	Valid
17	Item 24	0,5529	0,284	Valid
18	Item 27	0,6019	0,284	Valid
19	Item 28	0,5191	0,284	Valid
20	Item 29	0,2866	0,284	Valid
21	Item 32	0,5569	0,284	Valid

Tabel 4.2
Daftar Item Skala Disiplin Kerja Yang Valid

No	No Item	Corrected Item Total Correlation	r tabel	Keterangan
1	Item 1	0,6808	0,284	Valid
2	Item 2	0,4479	0,284	Valid
3	Item 3	0,7005	0,284	Valid
4	Item 6	0,8944	0,284	Valid
5	Item 7	0,7012	0,284	Valid
6	Item 8	0,3450	0,284	Valid
7	Item 9	0,5272	0,284	Valid
8	Item 10	0,8252	0,284	Valid
9	Item 14	0,5116	0,284	Valid
10	Item 16	0,4679	0,284	Valid
11	Item 19	0,7005	0,284	Valid
12	Item 20	0,6543	0,284	Valid
13	Item 21	0,6194	0,284	Valid
14	Item 22	0,4934	0,284	Valid
15	Item 23	0,7444	0,284	Valid
16	Item 25	0,8091	0,284	Valid
17	Item 26	0,2845	0,284	Valid
18	Item 28	0,4601	0,284	Valid
19	Item 29	0,3796	0,284	Valid
20	Item 31	0,4416	0,284	Valid
21	Item 33	0,4107	0,284	Valid
22	Item 34	0,3447	0,284	Valid
23	Item 35	0,5019	0,284	Valid

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan guna mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur terhadap instrumen. berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan diperoleh harga r alpha untuk skala *self awareness* sebesar 0,6400, dan untuk skala disiplin kerja sebesar 0,6613 (lebih lanjut lihat lampiran 2g dan 4h) karena nilai r alpha dari kedua skala tersebut bertanda positif dan lebih besar dari r tabel (0,284), maka berarti kedua alat ukur tersebut dapat dinyatakan reliabel. Untuk lebih jelasnya lihat pada tabel 4.3 di bawah ini.

Tabel 4.3
Rangkuman Uji Reliabilitas

Variabel	r alpha	r tabel	Keterangan
<i>Self awareness</i>	0,6400	0,284	Reliabel
Disiplin kerja	0,6613	0,284	Reliabel

b. Deskripsi Hasil Analisis Data

Sebelum melakukan analisis yang menggunakan analisis regresi, terlebih dahulu perlu dilakukan uji asumsi (uji prasyarat) terhadap data penelitian. Uji asumsi yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas sebaran dan uji linieritas hubungan.

1) Hasil Uji Asumsi

a) Uji Normalitas Sebaran

Uji normalitas sebaran dimaksudkan untuk mengetahui apakah sebaran data terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas sebaran dilakukan dengan menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov dan Shapiro-Wilk dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila hal ini signifikansi lebih besar dari 0,05 maka dikatakan distribusi normal.

Hasil uji normalitas terhadap kedua variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

- Hasil uji normalitas sebaran variabel *self awareness* dengan teknik Kolmogorov-Smirnov diperoleh nilai statistik sebesar 0,085 dengan signifikansi 0,200 dan dengan teknik Shapiro-Wilk diperoleh nilai statistik sebesar 0,989 dengan signifikansi 0,922. Berdasarkan hasil uji yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa variabel *self awareness* termasuk kategori normal.
- Hasil uji normalitas sebaran variabel disiplin kerja dengan teknik Komogrov-Smirov diperoleh nilai statistik sebesar 0,161 dengan signifikansi 0,002 dan dengan teknik Shapiro-Wilk diperoleh 0,929 dengan signifikansi 0,005. Berdasarkan hasil uji signifikansi yang diperoleh dari kedua teknik karena lebih besar dari 0,05 maka variabel disiplin kerja termasuk

kategori tidak normal. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 4.4 di bawah ini (dalam lampiran 4).

Tabel 4.4
Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolomgrof-Smirnov		Keterangan	Sphiro-wilk		Keterangan
	Statistic	p		Statistic	p	
<i>Self awareness</i>	0,085	0,200	Normal	0,989	0,922	Normal
Disiplin kerja	0,161	0,002	Tidak Normal	0,929	0,005	Tidak Normal

b) Uji Linieritas Hubungan

Uji linieritas hubungan dimaksudkan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Berdasarkan hasil pengujian linieritas variabel *self awareness* dengan variabel disiplin kerja diperoleh nilai $t = 3,663$ dengan signifikansi 0,001 lebih lanjut lihat lampiran 6). Karena t hitung lebih besar dari t tabel dimana t hitung $3,663 > 2,000$ t tabel maka dapat diartikan bahwa koefisien regresi adalah signifikan sehingga ada hubungan linier yang signifikan antara variabel *self awareness* dengan variabel disiplin kerja.

Tabel 4.5
Rangkuman Uji Linieritas

Variabel	t	t tabel	Keterangan
<i>Self awareness-</i> disiplin kerja	3,663	2,000	Linier

2) Pengujian Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

a) Hipotesis Nihil (Ho)

Tidak Ada Pengaruh Antara *Self awareness* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

b) Hipotesis Kerja(Ha)

Ada Pengaruh Antara *Self awareness* Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

Untuk menguji hipotesa-hipotesa yang diajukan di atas dilakukan dengan analisa data yang telah diperoleh di lapangan dengan menggunakan analisis data regresi sederhana yang mana berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F sebesar 13,414 dengan signifikansi 0,001 (lebih lanjut lihat lampiran 7). Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi tersebut maka hipotesis kerja (Ha) yang menyatakan bahwa ada pengaruh antara *self awareness* terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar diterima. Sedangkan berdasarkan nilai koefisien determinasi diperoleh 0,218. Hal ini menggambarkan bahwa 21, 8 % variabel

disiplin kerja dipengaruhi oleh variabel *self awareness*, sedangkan sisanya 78,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Tabel 4.6
Rangkuman Uji Hipotesis

Variabel	F	p	R^2	keterangan
<i>Self awareness</i> - disiplin kerja	13,414	0,001	0,218	Ha diterima

Tanda positif pada nilai F menunjukkan adanya pengaruh positif antara *self awareness* terhadap disiplin kerja, artinya semakin tinggi *self awareness* maka akan diikuti semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai negeri sipil.

Dari hasil pengujian tersebut juga diperoleh persamaan regresi $Y = 41,840 + 0,447X$ (lebih lanjut lihat pada lampiran 7). Persamaan regresi tersebut dapat meramalkan/memprediksi yang menyatakan bahwa setiap penambahan satu unit/skor *self awareness* akan diikuti dengan peningkatan disiplin kerja sebesar 0,447 pada konstanta 41,840. Untuk lebih jelasnya lihat tabel 4.7 di bawah ini.

Tabel 4.7
Analisis Regresi Linier Sederhana
Pengujian Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	41.840	7.808		5.359	.000
Self Awareness	.447	.122	.467	3.663	.001

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

B. Pembahasan

1. Pembahasan Hasil Penelitian

Kedisiplinan merupakan suatu perilaku seseorang untuk mentaati semua peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun tidak. Disiplin kerja pegawai pada suatu instansi/satuan kerja pemerintahan baik pusat maupun daerah, masih terlihat atau terkesan cukup rendah sehingga dijumpai berbagai kasus pelanggaran disiplin pegawai yang berdampak pada rendahnya kinerja yang akhirnya mengakibatkan tidak tercapainya target penyelesaian dalam tugas-tugas dan ataupun beban kerja yang harus diselesaikan berlarut-larut. Hal ini sering terjadi kesadaran diri pegawai yang bertemperamen acuh maupun tak peduli untuk berdisiplin dalam bekerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan nilai F dengan arah positif sebesar $13,414 > 2,41$ F tabel dengan signifikansi $0,001 < 0,05$ dengan koefisien determinasi sebesar 0,218. Hal ini berarti *self awareness* berpengaruh positif terhadap disiplin kerja. Dengan demikian penelitian ini memberikan bukti

bahwa hipotesis kerja (Ha) penelitian ini diterima kebenarannya bahwa *self awareness* mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung Yunita Winto dkk yang menyatakan bahwa sebenarnya kesadaran diri karyawan merupakan kunci keberhasilan penegakan disiplin disamping kesejahteraan karyawan. Ancaman dan saksi hanya dapat mendisiplinkan karyawan untuk jangka pendek. Dalam jangka panjang kedisiplinan harus dapat tunduk dalam diri masing-masing individu.⁶⁸ Hal ini juga senada dengan Sri Lestari, dalam penelitiannya tentang *hubungan antara semangat kerja dan internal locus of control dengan disiplin kerja*. Berdasarkan hasil penelitiannya, secara deskriptif alternatif dijelaskan bahwa kesadaran dalam diri karyawan merupakan kunci keberhasilan penegakan disiplin kerja. Sedangkan semangat kerja dan internal locus of control merupakan faktor pembentuk perilaku disiplin kerja.⁶⁹

Hasibuan menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan/organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, yang mana kesadaran disini merupakan sikap seseorang yang secara suka rela mentaati peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya sehingga ia akan mematuhi dan mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan atas dasar paksaan.⁷⁰

⁶⁸ Yunita Winto, Yusti Probawati R. dan Gunadi Atmadji, *Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Menggunakan Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan*, Jurnal Anima, Vol. 25 No. 2, 2005, h.170

⁶⁹ Sri Lestari, *hubungan antara semangat kerja dan internal locus of control dengan disiplin kerja*, (<http://etd.library.ums.ac.id>, diakses tanggal 10 Juni 2007)

⁷⁰ Melayu S.P. Hasibuan *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2007) hal. 193

Menurut Mayer Ketika kita dalam keadaan sadar diri, kita jadi lebih mudah mengontrol emosi. Kita menyadari dan memahami emosi yang terjadi pada diri kita sehingga kita mengetahui batas-batas norma yang perlu dijaga dan berfikir untuk mengelola emosi yang dirasakan agar perilaku kita masih berada di ambang batas tersebut ⁷¹ jika dikaitkan dengan perilaku disiplin kerja, dengan adanya kesadaran diri (*self awareness*) maka tidak akan terdapat kecenderungan perilaku individu yang menyimpang dari aturan-aturan yang telah ditetapkan organisasi. Dalam hal inilah yang secara psikologis akan berdampak pada munculnya perilaku disiplin kerja yang konsisten dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

Gibbon (1979) dan Wiclund (1982), menyatakan bahwa orang yang berada dalam kondisi kesadaran diri yang tinggi akan berperilaku yang cara-cara yang lebih konsisten dengan sikap dan nilai yang dimilikinya.⁷²

Sementara itu dalam tulisannya, Qumana menyatakan bahwa orang yang sedang berada dalam kesadaran diri memiliki kemampuan memonitor diri, yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya.⁷³ Contoh kalau orang lain mengharapkan anda diam, maka anda akan diam dan kalau orang lain mengharapkan anda untuk maju duluan maka anda akan maju duluan. Dalam kaitannya dengan disiplin kerja dapat dicontohkan ketika atasan memberikan

⁷¹ Mayer dalam Daniel Goleman, *Emotional Intelligences*,.....hal 54.

⁷² Gibbon dan Wicklund sebagaimana dikutip dalam Tri dayakismi dan Hudaniah, *Psikologi Sosial*, (Malang: UMM Press, 2006) hal 87

⁷³ Qumana, *Kesadaran diri*, <http://smart-life.co.cc>, diakses tanggal 12 Mei 2009

perintah kepada pegawainya untuk menyelesaikan tugas secepatnya maka pegawai akan menyelesaikan tugas tersebut secepatnya.

Berdasarkan hasil penelitian ini dan ditunjang dengan teori-teori yang ada, menunjukkan bahwa ada pengaruh *self awareness* terhadap disiplin kerja pegawai dengan adanya sumbangan efektif sebesar 21,8% dari variabel *self awareness* terhadap disiplin kerja pegawai.

Dalam penelitian ini masih banyak terdapat kelemahan-kelemahan antara lain:

1. Kelemahan Alat Ukur

Dengan instrumen berbentuk skala, ada kemungkinan tidak dapat berhadapan langsung antara subyek dengan peneliti, sehingga apabila ada hal-hal yang kurang jelas tidak bisa ditanyakan langsung. karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan dalam menyusun instrumen, kemungkinan ada beberapa pernyataan mengandung *social desirability* (pernyataan yang isinya sesuai dengan keinginan sosial pada umumnya atau dianggap baik oleh norma sosial), sehingga respon yang diberikan subyek cenderung akan menyetujui atau mendukung semata-mata karena berfikir normatif, bukan karena isi pernyataan tersebut sesuai dengan perasaan atau keadaan dirinya.

2. Kelemahan Subyek

Tidak adanya rapport terlebih dahulu antara peneliti dengan respon, sehingga kondisi fisik dan psikologis subyek tidak dapat dikontrol oleh peneliti.

Dari kelemahan-kelemahan tersebut di atas, maka dalam penelitian ini masih terdapat hal-hal yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan demi kebaikan selanjutnya.

2. Pembahasan analisa tambahan

Dengan tetap berpedoman pada hasil penelitian dengan menggunakan teknik analisis regresi sederhana, yang mana diperoleh nilai R square 0,218, artinya sumbangan/kontribusi efektif *self awareness* terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil sebesar 21,8%. Hal ini menunjukkan bahwa sumbangan/kontribusi efektif self awareness terhadap disiplin kerja pegawai negeri sipil tergolong rendah dan belum cukup kuat untuk memprediksikan disiplin kerja pegawai negeri sipil.

Hal ini berbeda dengan apa yang telah dipaparkan sebelumnya pada landasan teori bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor kepribadian dan lingkungan, sebagaimana dikatakan oleh Avin Fadillah Helmi, tanpa adanya kesadaran diri untuk mematuhi dan menyesuaikan diri dengan aturan-aturan organisasi, maka tidak akan terdapat kecenderungan perilaku individu yang menyimpang dari peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi.⁷⁴

Adanya sumbangan yang cukup rendah ini disebabkan banyaknyakemungkinan seperti faktor proses penelitian yang dilakukan, perbedaan alat ukur, budaya organisasi, sistem kontrol atasan, teladan

⁷⁴ Avin Fadillah Helmi, disiplin kerja,.....hal. 38

atasan, kesejahteraan karyawan (gaji dan tunjangan) dan sebagainya sehingga membutuhkan tinjauan lebih lanjut.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pada dasarnya kesimpulan disini dibentuk tidak lain adalah untuk menjawab rumusan masalah yang didesain dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari pengolahan data serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif antara *self awareness* terhadap disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar. Semakin tinggi *self awareness* Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar, maka diikuti semakin tinggi pula disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.
2. Terdapat sumbangan efektif sebesar 21,8 % variabel disiplin kerja dipengaruhi oleh *self awareness*, sedangkan sisanya 78,2 dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Berdasarkan pada besarnya pengaruh variabel *self awareness* terhadap disiplin kerja tersebut menunjukkan bahwa faktor *self awareness* masih cukup untuk memprediksi disiplin kerja pegawai negeri sipil khususnya di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Blitar.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Saran Praktis

- a. Mengingat betapa pentingnya kesadaran pegawai untuk berdisiplin dalam bekerja, maka pegawai perlu mempertimbangkan faktor *self awareness* dalam menegakkan disiplin kerja secara konsisten. Berikut beberapa saran bagi pegawai untuk meningkatkan *self awareness* guna menegakkan disiplin dalam bekerja antara lain:
 - Introspeksi terhadap perilaku adaptasi terhadap situasi dan kondisi yang ada di tempat kerja.
 - melatih kepekaan untuk memahami perubahan situasi di tempat kerja
 - Belajar dari pengalaman orang lain maupun dari peristiwa atau kejadian yang hadir dalam lingkaran hidup.
 - Mengenali kelebihan dan kelemahan yang ada dalam diri.
- b. Disamping upaya yang perlu dilakukan pegawai untuk berdisiplin dalam bekerja, Bagi pihak yang berwenang sebaiknya melakukan pembinaan disiplin yang terus menerus dan sesuai dengan pedoman sehingga pada suatu saat pegawai dapat berperilaku disiplin bukan karena adanya sanksi akan tetapi karena adanya dorongan yang timbul dari dalam diri pegawai itu sendiri.

2. Saran Teoritis

Untuk kepentingan ilmiah diharapkan ada kelanjutan penelitian sehingga perkembangan ilmu tidak berhenti tetapi lebih berkembang. Oleh karena itu disarankan menggunakan populasi yang lebih banyak dan menambah variabel lain sebagai pengontrol.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Arisandy, Desy, *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kontrol Atasan dan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik. Ken Lila Production Jakarta*. Journal Psyche, vol.1, no.2, Desember 2000.
- Aritonang, Keke T., *Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi PT. Primarando Asia Infrastruktur ibk di Bandung*, Jurnal PSYCHE, Vol.1 No.1, Desember 2004.
- Azwar, Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Azwar, Syaifuddin. *Metode Penelitian*, edisi 1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001
- Baron, Robert A. dan Donn Byrne, *Psikologi Sosial Jilid I*, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Biro Kepegawaian SETWILDA Tingkat I Jawa Timur. *Himpunan peraturan kepegawaian (Bidang Penindakan Terhadap Pelanggaran Disiplin /Tindak Pidana/Penyelewengan Bagi PNS Di Lingkungan Pemerintahan Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur)*, (sekretariat Wilayah/Daerah Tingkat I Jawa Timur: Biro Kepegawaian Tahun 1994.
- Catur, "kesadaran diri", [Http://Catur.Dosen-akprind.ac.id](http://Catur.Dosen-akprind.ac.id), diakses tanggal 09 Mei 2009.
- Dayakismi, Tri dan Hudaniah, *Psikologi Sosial*, Malang: UMM Press, 2006.
- Dwi Kusumawarni, *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Padaperusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kudus*, Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2007.
- Faturrohman, *Pengantar Psikologi*, Yogyakarta: Pinus, 2006.
- Goleman, Daniel, *Emotional Inelegances*, alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1996.
- _____, *Working With Emotional Inelegances*, alih bahasa: T. Hermaya Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2007.
- Hadi, Sutrisno, *Statistik, Jilid 2*, Yogyakarta: Andi, 2004.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Gramedia, 1997.
- Arisandy, Desy, *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Terhadap Kontrol Atasan dan Disiplin Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Keramik. Ken Lila Production Jakarta. Journal Psyche*, vol.1, no.2, Desember 2000.
- Aritonang, Keke T., *Hubungan Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Karyawan Operator Shaving Computer Bagian Produksi PT. Primarando Asia Infrastruktur tbk di Bandung, Jurnal PSYCHE*, Vol.1 No.1, Desember 2004.
- Azwar, Saifuddin, *Penyusunan Skala Psikologi*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2006.
- Azwar, Syaifuddin. *Metode Penelitian*, edisi 1, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2001
- Baron, Robert A. dan Donn Byrne, *Psikologi Sosial* Jilid I, Jakarta: Erlangga, 2004.
- Biro Kepegawaian SETWILDA Tingkat I Jawa Timur. *Himpunan peraturan kepegawaian (Bidang Penindakan Terhadap Pelanggaran Disiplin /Tindak Pidana/Penyelewengan Bagi PNS Di Lingkungan Pemerintahan Propinsi Daerah Tingkat I Jawa Timur)*, (sekretariat Wilayah/Daerah Tingkat I Jawa Timur: Biro Kepegawaian Tahun 1994.
- Catur, "kesadaran diri", [Http://Catur.Dosen-akprind.ac.id](http://Catur.Dosen-akprind.ac.id), diakses tanggal 09 Mei 2009.
- Dayakismi, Tri dan Hudaniah, *Psikologi Sosial*, Malang: UMM Press, 2006.
- Dwi Kusumawarni, *Pengaruh Semangat Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Padaperusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Kabupaten Kudus*, Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang, 2007.
- Faturrohman, *Pengantar Psikologi*, Yogyakarta: Pinus, 2006.
- Goleman, Daniel, *Emotional Inelegances*, alih bahasa: T. Hermaya. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 1996.
- _____, *Working With Emotional Inelegances*, alih bahasa: T. Hermaya Jakarta: Gramedia Pustaka Utama. 2007.
- Hadi, Sutrisno, *Statistik, Jilid 2*, Yogyakarta: Andi, 2004.

Sulistiani, Ambar Teguh dan Rosidah, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Suryabrata, Sumadi, *Pengembangan Alat Ukur Psikologi*, Yogyakarta: Andi Offset, 2000.

_____, *Metodologi Penelitian*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2006.

Thoha, Miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana, 2007

Winto, Yunita, Yusti Probawati R. dan Gunadi Atmadji, *Pengaruh Pemberian Tunjangan Dengan Menggunakan Metode Token Economy Terhadap Peningkatan Disiplin Kerja Karyawan*, Jurnal Anima, Vol. 25 No. 2, 2005.