

**HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI
KARYAWAN TERHADAP SISTEM SANKSI PERUSAHAAN DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DIREKTORAT PRODUKSI
PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK. CILEGON**

SKRIPSI

**Diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Strata Satu Psikologi**



Oleh:

Muhammad Luhung Pribadi

NIM. 11710031

Dosen Pembimbing

Benny Herlena, S.Psi., M.Si.

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN HUMANIORA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**

2015

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muhammad Luhung Pribadi

NIM : 11710031

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul "HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM SANKSI PERUSAHAAN DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK. CILEGON" adalah benar merupakan karya saya sendiri tanpa melakukan suatu tindakan plagiat. Saya bersedia menerima sanksi jika skripsi ini terbukti melakukan plagiat dari karya orang lain.

Demikian pernyataan ini saya buat untuk digunakan seperlunya. Terima kasih.

Yogyakarta, 10 Desember 2015



Muhammad Luhung Pribadi

NOTA DINAS PEMBIMBING

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan
Humaniora
UIN Sunan Kalijaga
Di Yogyakarta

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah memeriksa, mengarahkan dan mengadakan perbaikan seperlunya, selaku pembimbing maka saya menyatakan bahwa skripsi saudara:

Nama : Muhammad Luhung Pribadi

NIM : 11710031

Prodi : Psikologi

Judul : Hubungan antara Budaya Organisasi dan Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi Perusahaan dengan Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Cilegon.


Telah dapat diajukan kepada Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar sarjana strata satu psikologi. Harapan saya semoga saudara tersebut dapat segera dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqasyah.

Demikian atas perhatiannya terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 11 Desember 2015

Pembimbing,


Benny Herlena, S.Psi., M.Si.

NIP. 19751124 200604 1 002

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Nomor : UIN.02/DSH/PP.00.9/024/2016

Tugas Akhir dengan judul : HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM SANKSI PERUSAHAAN DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK CILEGON

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : MUHAMMAD LUHUNG PRIBADI
Nomor Induk Mahasiswa : 11710031
Telah diujikan pada : Selasa, 22 Desember 2015
Nilai ujian Tugas Akhir : A-

dinyatakan telah diterima oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

TIM UJIAN TUGAS AKHIR

Ketua Sidang

Benny Herlena, S.Psi, M.Si.
NIP. 19751124 200604 1 002

Penguji I

Dr. Mustadin, M.Si.
NIP. 19820220 200901 1 006

Penguji II

Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi
NIP. 19810505 200901 2 011

Yogyakarta, 22 Desember 2015

UIN Sunan Kalijaga

Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora



Amami, M.A.

NIP. 196207 198703 1 003

MOTTO

“Waskita ing sangkan paraning dumadi..”

(Pepatah Nusantara)

改善

Kaizen - Pembelajaran terus menerus untuk menjadi lebih baik.

(Pepatah Jepang)

اعمل لدينك كما تعمل لغيرك واعمل لدنياك كما تعمل لآخرك

Artinya: “Berusahalah untuk urusan duniamu seolah engkau akan hidup selamanya, dan berusahalah untuk urusan akheratmu seolah engkau akan mati esok hari”.

(Hadits Rasulullah SAW)

“Anglaras ilining banyu ngeli, angeli nanging ora keli”.

(Sunan Kalijaga - Serat Lokajaya)

“infinity meliora (∞), continuous improvement. Be better, and become unlimited”.

(Penulis)

HALAMAN PERSEMBAHAN



*Untuk kedua orangtuaku tercinta,
Ibu dan Bapak.*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillahirabbil'alamin. Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. *Shalawat* dan salam semoga senantiasa diberikan kepada Rasulullah Muhammad SAW.

Skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan baik tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, partisipasi dan dukungan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Kamsi, M.A. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Benny Herlena, S.Psi., M.Si. selaku dosen pembimbing dan Ketua Program Studi Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang senantiasa dengan sabar meluangkan waktu untuk membimbing penulis menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas segala ilmu dan kebaikan yang Bapak berikan, semoga Allah senantiasa melimpahkan kebaikan-Nya untuk Bapak dan keluarga. *Amin.*
3. Bapak Dr. Mustadin, M.Si. selaku Dosen Penguji I dan Ibu Mayreyna Nurwardani, S.Psi., M.Psi. selaku Dosen Penguji II atas ilmu, masukan dan saran yang diberikan sehingga skripsi ini menjadi lebih baik.
4. Ibu Sara Palila, M.A. selaku Dosen Pembimbing Akademik atas arahan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis selama menjalani perkuliahan.

5. Kedua orangtua dan keluarga penulis yang tercinta. Ibu Kanti Lestari dan Bapak Darno Dahlan atas segala dukungan, kepercayaan, dan doa yang senantiasa diberikan. Tak lupa untuk kedua adik penulis, Amelia Hayuning Pakarti dan Muhammad Firman Athallah yang penulis sayangi.
6. Ibu Hasri Suryani selaku *Manager* divisi *GCG & Risk Management* PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Bapak Tatang Muchtar selaku pembimbing penelitian. Terima kasih atas segala kebaikan dan bimbingan yang diberikan kepada penulis.
7. Bapak Ati Pangaribowo dan Dinas *Development & Administration*, Divisi *HC Development & Learning Center* PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon yang telah memberikan ijin dan membantu penulis dalam proses pengambilan data, serta seluruh responden yaitu karyawan Direktorat Produksi atas partisipasinya dalam penelitian penulis.
8. Staf Bagian Tata Usaha UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta yang telah membantu segala proses administrasi dan birokrasi.
9. Sahabat LogikA (Psikologi A angkatan 2011) yang selalu setia membantu dan mendampingi penulis. Tak lupa rekan-rekan psikologi UIN Sunan Kalijaga. Terima kasih atas segala bantuan yang diberikan.

10. Keluarga Besar Huahua *Foundation* atas dukungan dan bantuan yang diberikan. Terima kasih telah menjadi sosok yang setia di saat senang dan sedih.
11. Semua pihak yang turut membantu penulis dalam melakukan penelitian ini yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian ini. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi pembaca, dan peneliti selanjutnya.

Yogyakarta, 10 Desember 2015

Muhammad Luhung Pribadi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GRAFIK	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
INTISARI	xviii
ABSTRACT	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian.....	12
E. Keaslian Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	19
A. Disiplin Kerja	19

1. Pengertian	19
2. Aspek-aspek Disiplin Kerja.....	21
3. Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	22
4. Karakteristik karyawan dengan Disiplin Kerja yang Baik.....	24
5. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
B. Budaya Organisasi.....	27
1. Pengertian Budaya Organisasi.....	27
2. Dimensi-dimensi Budaya Organisasi	30
3. Fungsi Budaya Organisasi	33
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi	34
C. Budaya Organisasi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk	35
1. Pengertian Budaya Organisasi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon	35
2. Nilai Budaya Perusahaan (<i>Corporate Values</i>) PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon	36
D. Persepsi.....	38
1. Pengertian Persepsi.....	38
2. Aspek-aspek Persepsi	39
3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Persepsi	40
E. Sistem Sanksi Perusahaan dari PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon.....	41
1. Pengertian Sistem Sanksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk	41

2. Aspek-aspek Sistem Sanksi PT Krakatau Steel (Persero)	
Tbk.....	42
F. Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi Perusahaan.....	45
G. Hubungan Budaya Organisasi dan Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi Perusahaan dengan Disiplin Kerja.....	46
H. Hipotesis.....	54
BAB III METODE PENELITIAN	55
A. Identifikasi Variabel-variabel Penelitian.....	55
B. Definisi Operasional Variabel-variabel Penelitian.....	55
1. Disiplin Kerja	55
2. Budaya Organisasi.....	56
3. Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi Perusahaan.....	56
C. Populasi dan Sampel Penelitian	57
1. Populasi Penelitian	57
2. Sampel Penelitian	59
D. Metode Pengumpulan Data	59
1. Skala Disiplin Kerja	60
2. Skala Budaya Organisasi	62
3. Skala Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi	64
E. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	65
1. Validitas.....	65
2. Seleksi Aitem.....	65
3. Reliabilitas	66

F.	Metode Analisis Data	66
1.	Uji Asumsi.....	66
2.	Uji Hipotesis	67
BAB IV	HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN	68
A.	Orientasi Kancah	68
B.	Persiapan Penelitian	70
1.	Proses Perijinan	70
2.	Pelaksanaan Uji Coba <i>tryout</i>	71
3.	Hasil Uji Coba	71
C.	Pelaksanaan Penelitian	84
D.	Analisis Data	86
1.	Uji Normalitas	86
2.	Uji Linearitas	87
3.	Kategorisasi Subjek	87
4.	Uji Hipotesis	93
E.	Pembahasan	95
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	103
A.	Kesimpulan.....	103
B.	Saran	104
	DAFTAR PUSTAKA	106
	DAFTAR LAMAN	109

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Jumlah total <i>Man Hour Loss</i> Oktober dan November 2014	7
Tabel 2.	Jumlah karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon.....	58
Tabel 3.	<i>Blueprint</i> Skala Disiplin Kerja	61
Tabel 4.	Skoring butir soal skala Disiplin Kerja	62
Tabel 5.	<i>Blueprint</i> Skala Budaya Organisasi.....	63
Tabel 6.	Skoring butir soal Skala Budaya Organisasi	63
Tabel 7.	<i>Blueprint</i> skala Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi	64
Tabel 8.	Skoring soal skala persepsi karyawan terhadap sistem sanksi	65
Tabel 9.	Contoh analisis <i>Man Hour Loss (MHL)</i> perorangan berdasarkan perhitungan perusahaan	69
Tabel 10.	Sebaran aitem valid dan gugur skala disiplin kerja.....	72
Tabel 11.	Sebaran aitem yang digunakan pada skala disiplin kerja	73
Tabel 12.	Sebaran aitem skala disiplin kerja dengan penomoran baru	74
Tabel 13.	Sebaran aitem valid dan gugur skala budaya organisasi	75
Tabel 14.	Sebaran aitem yang digunakan pada skala budaya organisasi	76
Tabel 15.	Sebaran aitem skala budaya organisasi dengan penomoran baru	77
Tabel 16.	Sebaran aitem valid dan gugur skala persepsi karyawan terhadap sistem sanksi.....	78
Tabel 17.	Sebaran aitem yang digunakan pada skala persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan.....	79
Tabel 18.	Sebaran aitem skala persepsi dengan penomoran baru	80

Tabel 19.	<i>Blueprint</i> skala disiplin kerja yang disarankan sesuai dengan konstruk teoritik	81
Tabel 20.	<i>Blueprint</i> skala budaya organisasi yang disarankan sesuai dengan konstruk teoritik.....	82
Tabel 21.	<i>Blueprint</i> skala persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan yang disarankan sesuai dengan konstruk teoritik.....	82
Tabel 22.	Reliabilitas Skala disiplin kerja, budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi setelah uji coba <i>Tryout</i>	84
Tabel 23.	Jumlah Sampel Penelitian yang Digunakan	85
Tabel 24.	Hasil Uji Normalitas Data Penelitian	87
Tabel 25.	Hasil Uji Linearitas Data Penelitian.....	87
Tabel 26.	Tabel Deskripsi Statistik Penelitian	88
Tabel 27.	Rumus Perhitungan Kategorisasi Subjek	89
Tabel 28.	Kategorisasi Skor Disiplin Kerja.....	90
Tabel 29.	Kategorisasi Skor Budaya Organisasi	91
Tabel 30.	Kategorisasi skor persepsi karyawan terhadap sistem sanksi	92
Tabel 31.	Tabel <i>Correlations</i> Hubungan antara budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi dengan disiplin kerja.....	93
Tabel 32.	Tabel <i>Model Summary</i> Analisis Regresi hubungan budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dengan disiplin kerja.....	94
Tabel 33.	Tabel <i>Coefficients</i> disiplin kerja dengan budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan	94

DAFTAR GRAFIK

Grafik 1 <i>Man Hour Loss (MHL)</i> PT Krakatau Steel Oktober 2014.....	8
Grafik 2 <i>Man Hour Loss (MHL)</i> PT Krakatau Steel November 2014.....	8



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Skala <i>Tryout</i>	110
Lampiran 2	Tabulasi Data <i>Tryout</i>	130
Lampiran 3	Hasil Statistik data <i>Tryout</i>	149
Lampiran 4	Skala Penelitian	163
Lampiran 5	Hasil Tabulasi Data Penelitian	177
Lampiran 6	Hasil Statistik data Penelitian.....	190
Lampiran 7	Surat-surat Penelitian.....	197

INTISARI

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN PERSEPSI KARYAWAN TERHADAP SISTEM SANKSI PERUSAHAAN DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN DIREKTORAT PRODUKSI PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK CILEGON

Oleh

Muhammad Luhung Pribadi

Benny Herlena

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dengan disiplin kerja pada karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon sejumlah 115 orang, yang berasal dari berbagai divisi di Direktorat Produksi. Pengambilan data sampel penelitian dilakukan dengan teknik *cluster sampling*. Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan skala budaya organisasi, skala persepsi karyawan terhadap sistem sanksi, dan skala disiplin kerja. Analisis data penelitian dilakukan dengan uji hubungan menggunakan teknik analisis regresi berganda.

Hasil Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Hal tersebut ditunjukkan melalui koefisien korelasi regresi berganda sebesar $R = 0,534$ dengan sumbangan efektif (R^2) sebesar 0,285 atau setara dengan 28,5% terhadap disiplin kerja, dan $p = 0,000$. Hasil pengujian hipotesis tersebut menunjukkan bahwa hipotesis penelitian diterima.

Kata Kunci : *budaya organisasi, persepsi terhadap sistem sanksi, disiplin kerja.*

ABSTRACT

THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATIONAL CULTURE AND EMPLOYEE'S PERCEPTION TOWARD CORPORATE PUNISHMENT SYSTEM TO EMPLOYEE WORK DISCIPLINE AT DIRECTORATE PRODUCTION PT KRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK CILEGON

Muhammad Luhung Pribadi

Benny Herlena

This research aims to find the relationship between organizational culture and employee's perception toward corporate punishment system to employee work discipline at Directorate Production PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. The subjects of this research are 115 employees from several divisions at Directorate Production of PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. The data were collected through cluster sampling technique. They were collected with organizational culture scale, employee's perception toward corporate punishment system scale, and work discipline scale. Then, they analyzed using correlational test multiple regression analysis technique.

The result show that there is significant relationship between organizational culture and employee's perception toward corporate punishment system for employee work discipline at Directorate Production PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. It is shown by correlation coefficient of multiple regression as $R=0,534$, with effective contribution R square (R^2)= 0,285 or 28,5%, and significance level $p = 0,000$. Thus, it proves the hypothesis in this research is accepted.

Keywords : organizational culture, perception toward corporate punishment system, work discipline.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dunia industri dan organisasi saat ini bergerak dinamis, berbagai peristiwa dan fenomena terkait industri dan organisasi dapat dijumpai di berbagai perusahaan dan institusi. Perusahaan dengan berbagai produk dan layanannya berusaha untuk bergerak menuju iklim persaingan yang makin kompetitif. Saat ini dunia industri dan organisasi di Indonesia telah memasuki babak baru dalam pasar industri dan ekonomi global yang ditandai dengan disepakatinya AFTA (*ASEAN Free Trade Area*) dan MEA (Masyarakat Ekonomi ASEAN) oleh pemerintah di akhir tahun 2014 lalu. Kesepakatan pasar ekonomi ASEAN tersebut menjadikan Indonesia harus siap menghadapi pasar industri dan ekonomi global dan kompetitif yang melibatkan negara-negara anggota ASEAN (Kompas, 2015).

Berbicara mengenai persaingan yang kompetitif dalam dunia industri dan organisasi, sumber daya manusia merupakan suatu unsur yang sangat penting dalam menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia (SDM) dalam perusahaan berupa tenaga kerja yang baik akan mampu menyesuaikan diri dengan kondisi persaingan yang kompetitif sehingga mereka mampu bertahan dan memajukan perusahaan. Sedangkan tenaga kerja atau SDM yang kurang berkualitas (kurang terampil, kurang berpengalaman, kurang menguasai kompetensi yang disyaratkan perusahaan), akan kurang mampu bersaing dalam dunia kerja yang kompetitif (Helmi, 1996).

Sumber daya manusia dalam perusahaan harus memiliki beberapa unsur sehingga tenaga kerja tersebut dapat dikatakan sebagai tenaga kerja atau SDM yang berkualitas. Unsur seperti sikap disiplin kerja, profesionalisme dan menguasai kompetensi merupakan modal tenaga kerja dalam menghadapi kompetisi dunia kerja. Sebaliknya, apabila sumber daya manusia atau tenaga kerja memiliki sikap disiplin kerja yang kurang baik, kurang profesional dan kurang menguasai kompetensi, maka akan memberikan dampak yang kurang baik pada perusahaan dalam hal produktivitas, kemajuan perusahaan, dan bagi kualitas tenaga kerja itu sendiri secara personal. Schultz (Helmi, 1996) mengemukakan bahwa faktor yang menentukan kualitas tenaga kerja adalah tingkat kecerdasan, bakat, sifat kepribadian seseorang, tingkat pendidikan, etos kerja (semangat kerja), dan disiplin kerja.

Sumber daya manusia merupakan salah satu modal utama yang memberikan andil dalam kemajuan suatu perusahaan atau organisasi, namun demikian diberbagai tempat saat ini masih sering ditemui permasalahan terkait dengan sumber daya manusia. Sebagai contoh adalah fenomena ketidaksiplinan yang baru-baru ini terjadi di Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara pada tanggal 4 Februari 2015, dimana sebanyak 12 Pegawai Negeri Sipil (PNS) terjerat kasus pelanggaran disiplin kerja (BKD Kutai Kartanegara, 2015). Berita yang diunduh pada 15 Februari 2015 tersebut menginformasikan bahwa sejumlah 12 Pegawai di Tenggarong, Kabupaten Kutai Kartanegara diberikan sanksi penundaan kenaikan pangkat hingga pemberhentian akibat pelanggaran disiplin kerja. Demikian pula halnya dengan berita lain yang diperoleh dari harian Suara Merdeka tertanggal 4

Januari 2015 dimana sebanyak 33 Pegawai Negeri Sipil (PNS) Kabupaten Banyumas melakukan berbagai macam pelanggaran, 20 pegawai diantaranya melakukan pelanggaran disiplin (Suara Merdeka, 2015).

Berdasarkan hal tersebut, perilaku disiplin merupakan perilaku seseorang dalam menaati peraturan dalam berbagai situasi, kondisi dan lingkungannya. Perilaku disiplin yang diterapkan seseorang dalam lingkungan kerja disebut disiplin kerja. Robbins menjelaskan disiplin kerja adalah suatu kepatuhan dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan dan standar perusahaan (Franklin & Pagan, 2006). Hal tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak hanya patuh dan taat terhadap tata tertib maupun aturan, namun juga mampu bekerja sesuai dengan standar yang ditetapkan perusahaan.

Helmi (1996) menjelaskan disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan dengan aturan dan standar organisasi. Disiplin kerja yang ideal adalah suatu kondisi dimana seseorang secara sadar mampu menaati dan mematuhi segala aturan dan norma yang berlaku di perusahaan atau institusinya. Sehubungan dengan hal tersebut, aturan dan norma yang berlaku dalam hal ini adalah aturan dan norma terkait disiplin kerja karyawan. Disiplin kerja tersebut meliputi disiplin terkait jam kerja karyawan untuk hadir tepat waktu maupun dalam menggunakan waktu saat istirahat dan ijin kerja. Hal tersebut artinya karyawan seharusnya mampu hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal kerja dan pulang kerja pada jam yang telah ditentukan.

Penjelasan mengenai disiplin kerja di atas memberikan gambaran bahwa disiplin kerja merupakan suatu pola perilaku yang dilakukan dengan penuh kesadaran. Perilaku yang dilakukan secara berulang akan menjadi suatu kebiasaan dan terbentuk suatu budaya. Dalam dunia industri dan organisasi, suatu budaya yang muncul sebagai perilaku kerja disebut sebagai budaya kerja. Hal ini sebagaimana dikemukakan oleh Supriyadi dan Tri Guno (Zam, 2013) bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan pada suatu kelompok yang tercermin dalam sikap, perilaku, pendapat, pandangan dan tindakan yang di sebut kerja. Melalui penjelasan tersebut, maka suatu pola perilaku atau kebiasaan kerja yang dibudayakan dalam suatu organisasi disebut budaya organisasi.

Schein mengemukakan bahwa setiap organisasi ataupun setiap usaha pasti memiliki budaya yang tercermin dari perilaku anggotanya, kebijakannya hingga peraturannya (Munandar, 2008). Budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi, antar-unit organisasi yang berkaitan dengan integrasi (Munandar, 2008). Penjelasan tersebut menggambarkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu perangkat yang melekat pada perusahaan dalam rangka mengintegrasikan elemen internal perusahaan dan menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal perusahaan.

Budaya organisasi menurut Robbins (2010) merupakan nilai-nilai, prinsip, tradisi dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi

dan memengaruhi cara mereka bertindak. Hal tersebut artinya budaya organisasi dapat memengaruhi perilaku dan cara-cara bertindak seseorang, salah satunya membentuk disiplin kerja. Budaya organisasi akan memberikan identitas pada anggotanya untuk berperilaku sesuai prinsip dan nilai organisasi. Apabila prinsip dan nilai perusahaan dapat dimaknai dan dipahami anggota organisasi dengan baik, maka akan terwujud perilaku yang sejalan dengan prinsip nilai organisasi, sehingga muncul perilaku disiplin kerja pada anggota organisasi.

Selanjutnya, selain budaya organisasi terdapat hal yang dapat membentuk disiplin kerja yaitu persepsi. Perilaku karyawan ketika menunaikan pekerjaannya di suatu perusahaan tidak terlepas dari sistem perusahaan. Setiap perusahaan menerapkan suatu sistem yang dipersepsikan oleh karyawan ketika ia bekerja. Sistem menurut Winardi (2010) merupakan suatu elemen dimana terdapat hubungan-hubungan yang bertujuan untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Salah satu sistem perusahaan yang dipersepsikan oleh karyawan dalam pekerjaannya adalah penerapan sistem sanksi perusahaan. Berdasarkan hal tersebut, persepsi terhadap sistem sanksi dapat dijelaskan sebagai suatu proses pemahaman dan penilaian yang dilakukan karyawan terhadap suatu sistem sanksi yang diterapkan perusahaan untuk kemudian disimpulkan, ditafsirkan dan diberi pemaknaan.

Sehubungan dengan penelitian yang akan dilakukan terkait persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan, maka sistem sanksi yang dimaksud dalam penelitian ini merujuk pada sistem sanksi yang diterapkan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Sistem sanksi perusahaan tersebut diatur dalam PKB

(Perjanjian Kerja Bersama) PT Krakatau Steel, yaitu pada bab 11 pasal 86 sampai 90 terkait mekanisme pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja. Berdasarkan penjelasan tersebut, persepsi karyawan terhadap sistem sanksi adalah proses pemahaman dan penafsiran yang dilakukan oleh karyawan terhadap sistem sanksi yang diterapkan perusahaan pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk.

Berdasarkan penjelasan mengenai disiplin kerja, budaya organisasi dan persepsi terhadap sistem sanksi di atas, peneliti menemukan adanya perilaku tidak disiplin yang terjadi pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Perilaku tidak disiplin karyawan yang terjadi di PT Krakatau Steel tersebut terkait dengan MHL atau *Man Hour Loss* yang melebihi standar *Man Hour Loss* bulanan (maksimal 30 menit/bulan/karyawan) yang ditetapkan perusahaan. *Man Hour Loss* merupakan salah satu indikator yang digunakan perusahaan dalam mengukur disiplin kerja karyawan. Apabila MHL atau *Main Hour Loss* dalam perusahaan tidak melebihi 30 menit setiap bulan, artinya karyawan mampu melaksanakan disiplin kerja sesuai dengan peraturan perusahaan. Namun apabila *Man Hour Loss* melebihi jumlah 30 menit setiap bulan yang ditetapkan perusahaan, maka hal tersebut mengindikasikan adanya perilaku tidak disiplin karyawan dalam bekerja (PT Krakatau Steel, 2015).

Perilaku tidak disiplin karyawan dalam bekerja merupakan suatu fenomena perilaku yang merugikan perusahaan karena tingginya tingkat *Man Hour Loss* memberikan dampak berupa tumbuhnya berbagai perilaku yang tidak baik pada karyawan dalam bekerja. Perilaku tidak disiplin dalam bekerja akan memberikan dampak yaitu tumbuhnya perilaku tidak patuh terhadap aturan perusahaan, tidak

professional dalam bekerja yang akan berakibat pada menurunnya kualitas dan produktifitas sumber daya manusia perusahaan.

Data terkait fenomena ketidakdisiplinan kerja karyawan pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk peneliti peroleh melalui data resmi perusahaan terkait dengan *Man Hour Loss* bulanan PT Krakatau Steel. *Man Hour Loss* (jumlah ketidakdisiplinan terkait jam kerja) yang terjadi pada setiap direktorat perusahaan dapat digambarkan melalui tabel dan grafik berikut :

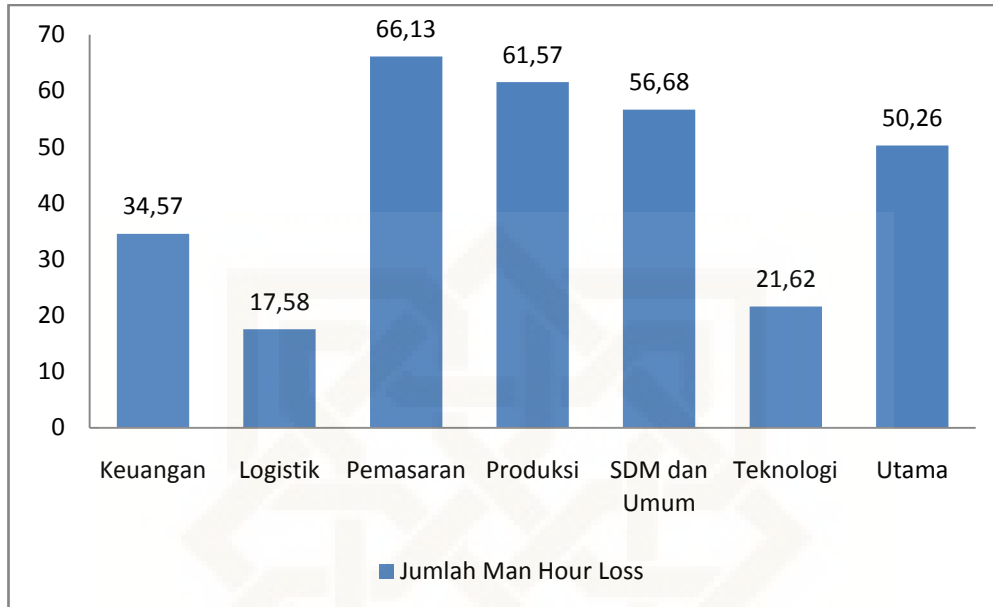
Tabel 1. Jumlah total waktu *Man Hour Loss* pada tiap Direktorat periode Oktober dan November 2014

No	Direktorat	Oktober	November
1	Keuangan	34,57	15,57
2	Logistik	17,57	9,05
3	Pemasaran	66,13	72,32
4	Produksi	61,57	55,07
5	SDM dan Umum	56,68	18,77
6	Teknologi	21,61	10,43
7	Utama	50,26	43,93

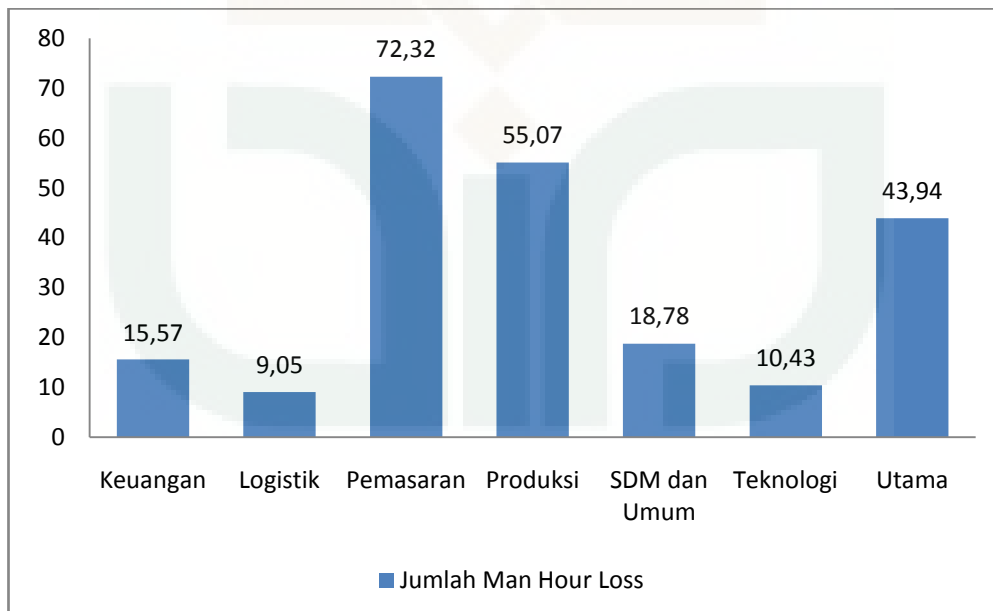
Sumber : database PT Krakatau Steel 2014

Pada tabel *Man Hour Loss* tersebut dapat diketahui tingkat ketidakdisiplinan jam kerja yang terjadi pada setiap direktorat perusahaan. Melalui tabel tersebut dapat dijelaskan bahwa pelanggaran terkait disiplin jam kerja pada direktorat perusahaan terjadi pada direktorat dengan angka *Man Hour Loss* yang melebihi standar batas waktu *Man Hour Loss* yang ditetapkan oleh perusahaan. Gambaran mengenai jumlah *Man Hour Loss* pada setiap direktorat perusahaan dapat dilihat melalui grafik 1 dan 2 berikut.

Grafik 1. Jumlah total *Man Hour Loss* pada setiap Direktorat PT Krakatau Steel (Persero) Tbk periode Oktober 2014



Grafik 2. Jumlah total *Man Hour Loss* pada setiap Direktorat PT Krakatau Steel (Persero) Tbk periode November 2014



Sumber : data PT Krakatau Steel (Persero) TBK. 2014

Melalui grafik 1 dan grafik 2 tersebut dapat diketahui jumlah angka ketidaksiplinan jam kerja karyawan pada setiap direktorat perusahaan. Angka

grafik tersebut menunjukkan adanya perilaku tidak disiplin karyawan terkait jam kerja pada setiap direktorat perusahaan. Data dan informasi di atas menunjukkan adanya kelebihan *Man Hour Loss* yang tinggi yang terjadi di beberapa direktorat PT Krakatau Steel, yaitu pada Direktorat Pemasaran, Direktorat Produksi, Direktorat SDM dan Umum, dan Direktorat Utama.

Perilaku tidak disiplin kerja karyawan terkait dengan kelebihan *Man Hour Loss* yang terjadi di beberapa direktorat tersebut dapat disebabkan oleh keterlambatan karyawan. Keterlambatan tersebut terjadi karena karyawan datang terlambat ke tempat kerja atau telah meninggalkan perusahaan lebih awal dari jam kerja yang telah ditentukan. Sehubungan dengan hal tersebut, aturan mengenai disiplin jam kerja tersebut telah ditetapkan dalam peraturan perusahaan yaitu dalam PKB (Perjanjian Kerja Bersama) antara pihak PT Krakatau Steel dengan karyawan. Pasal-pasal dalam Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Krakatau Steel yang mengatur penerapan sanksi terkait pelanggaran disiplin kerja terdapat pada bab 11 pasal 86 hingga pasal 90.

Peneliti melakukan pengumpulan informasi lebih lanjut terkait data *Man Hour Loss* perusahaan dengan melakukan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada beberapa karyawan perusahaan PT Krakatau Steel (Persero) Cilegon Tbk. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. Subjek seorang karyawan tetap dari Divisi *Quality Control* pada direktorat produksi berinisial WN (berusia 30 tahun, telah bekerja selama 7 tahun di perusahaan) diperoleh informasi bahwa ketidakdisiplinan karyawan terhadap waktu kerja sudah

merupakan rahasia umum. Subjek WN menjelaskan bahwa di berbagai direktorat sudah biasa melihat para karyawan tidak tepat waktu dalam masuk kerja setelah jam istirahat maupun saat pulang kerja. Informasi selanjutnya diperoleh dari subjek karyawan tetap direktorat produksi berinisial KH (usia 54 tahun, telah bekerja 26 tahun di perusahaan) yang menjelaskan bahwa ia sebenarnya sudah berusaha untuk disiplin terhadap waktu kerja, namun karena perilaku tidak disiplin tersebut sudah menjadi rahasia umum yang dilakukan pada setiap direktorat, maka ia tetap melakukan perilaku tidak disiplin saat bekerja.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada perusahaan tersebut, Schultz (Helmi,1996) menjelaskan salah satu faktor sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia dengan disiplin kerja yang baik. Hal tersebut dapat diartikan bahwa adanya disiplin kerja karyawan yang kurang baik dalam suatu perusahaan menjadi salah satu indikator kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan. Fenomena ketidakdisiplinan kerja tersebut menunjukkan adanya indikasi kualitas sumber daya manusia yang kurang baik dalam perusahaan yang berpotensi menghambat perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan fakta dan realitas yang terjadi di lapangan beserta tinjauan teoritis di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti hal apakah yang menyebabkan perilaku tidak disiplin kerja pada karyawan, dan mengapa perilaku tersebut muncul dengan angka yang cukup besar pada beberapa direktorat di perusahaan. Selanjutnya, peneliti bermaksud untuk mengetahui apakah perilaku

tidak disiplin pada karyawan tersebut berhubungan atau dipengaruhi oleh budaya organisasi perusahaan dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan.

Penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti mengacu pada fenomena tidak disiplin pada jam kerja karyawan, budaya organisasi perusahaan yang diterapkan karyawan saat bekerja dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi yang diterapkan oleh perusahaan. Judul penelitian yang dilakukan adalah “Hubungan Budaya Organisasi dan Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi Perusahaan dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena permasalahan yang ditemukan maka peneliti berfokus pada tiga konsep variabel yaitu budaya organisasi, persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan, dan disiplin kerja karyawan. Penelitian ini merumuskan hubungan antara budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi yang diterapkan oleh perusahaan dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk. Cilegon.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya pengetahuan keilmuan dan informasi terkait dengan teori psikologi khususnya pada psikologi industri organisasi, dalam membahas hubungan antara budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dengan disiplin kerja pada karyawan.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini dapat berguna dalam memberikan informasi terkait pentingnya penerapan budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dengan kedisiplinan kerja pada karyawan dalam rangka pengelolaan dan pengembangan *Human Resources Management (HRM)* dalam perusahaan.

E. Keaslian Penelitian

Pada jurnal penelitian sebelumnya, ditemukan kajian penelitian mengenai disiplin kerja, budaya organisasi maupun persepsi. Adapun jurnal ilmiah yang peneliti jadikan bukti referensi keaslian penelitian ini adalah :

1. Penelitian yang dilakukan oleh T. R. Giberson, Christian J. Resick, Marcus W. Dickson, Jacqueline K. Mitchelson, Kennet R. Randall dan Malissa A. Clark. *Journal Business Psychology, Springer Science and Business Media*, 2009, Vol.24, Hal 123-137 yang berjudul "*Leadership and Organizational Culture : Linking CEO Characteristics to Cultural Values*". Subjek penelitian ini adalah 467 karyawan dari 32 organisasi di Midwestern,

Amerika Serikat. Alat ukur yang digunakan pada penelitian ini mengacu pada Golberg *Big Five Personality* (2000) dan skala *Competing Values Instrument* dari Zammuto dan Krakow (1991). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karakteristik personality dari CEO suatu organisasi akan memberikan pengaruh terhadap nilai-nilai budaya organisasi dari suatu perusahaan.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Chia-Chun Hsieh dan Dan-Shang Wang. *The International Journal of Human Resources Management*, 2015, Vol.26, No.18, hal 2329-2348 ISSN: 0958-5192 yang berjudul "*Does Supervisor-perceived Authentic Leadership Influence Employee Work Engagement through Employee-perceived Authentic Leadership and Employee Trust?*". Subjek penelitian ini adalah 77 team supervisor dan 345 karyawan dari 36 negara. Alat ukur penelitian ini menggunakan skala persepsi Walumbwa dkk. (2008), skala *employee trust* McAllister (1995) dan skala *work engagement* dari Scaufeli (1995). Hasil penelitian ini menunjukkan kepercayaan karyawan memediasi hubungan antara persepsi supervisor dengan komitmen kerja karyawan, dan persepsi karyawan memediasi hubungan antara persepsi supervisor dengan kepercayaan karyawan atau *employee trust*.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Windi Wahyuni dan Djamaludin Ancok. *Jurnal Sosiosains*, Vol.17, No.2, April 2004 yang berjudul "*Hubungan antara Persepsi Gaya Kepemimpinan Situasional dan Efektivitas Komunikasi Interpersonal dengan Komitmen Kerja*". Subjek dari penelitian

ini adalah sejumlah 76 perawat dari Rumah Sakit Siti Khotijah Sepanjang, Sidoarjo, Jawa Timur. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi gaya kepemimpinan situasional dan efektifitas komunikasi interpersonal dengan komitmen kerja karyawan. Penelitian ini menggunakan skala *Leader Behavior Assesment* dari Blanchard dkk (1985), skala komitmen kerja dari Mayer dan Ellen (1993), dan skala komunikasi interpersonal dari DeVito (1995). Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan komunikasi interpersonal yang efektif meningkatkan komitmen kerja secara baik.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Adisty H. Soeyitno. Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi Universitas Airlangga Surabaya Vol.2, No.1, Februari 2013 yang berjudul "*Hubungan antara Persepsi Karyawan terhadap Gaya Kepemimpinan Partisipatif Atasan dengan Kinerja Karyawan di RS Muji Rahayu Surabaya*". Subjek penelitian ini adalah sejumlah 31 orang karyawan dari Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya, Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan skala persepsi dari Firdaus (2007). Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan partisipatif dengan kinerja karyawan, dimana semakin tinggi tinggi gaya partisipatif yang digunakan pimpinan akan meningkatkan kinerja karyawan.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.7, No.1, Februari 2009. ISSN : 1693-5241 yang berjudul "*Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan pada PT*

Central Proteinaprima TBK". Subjek dari penelitian ini adalah 100 orang karyawan PT Central Proteinaprima Tbk. Hasil dari penelitian ini menunjukkan budaya organisasi, kepemimpinan situasional dan pola komunikasi memberikan pengaruh yang signifikan pada disiplin kerja karyawan.

6. Penelitian yang dilakukan oleh Joseph Wallace, James Hunt dan Christopher Richards. *The International Journal of Public Sector Management*, 1999, Vol.12, No.7, Hal. 548-564 yang berjudul "*The Relationship between Organizational Culture, Organizational Climate and Managerial Values*". Subjek dari penelitian ini adalah sejumlah 300 orang *police officers* dari *Victoria Police Force*, Australia. Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan iklim organisasi dan *managerial values* yang diukur dengan *Hofstede's instrument*.
7. Penelitian yang dilakukan oleh Siew Kim Jean Lee dan Kelvin Yu. *Journal of Management Psychology*, 2004, Vol.19, No.4, Hal. 340-359 yang berjudul "*Corporate Culture and Organizational Performance*". Subjek dari penelitian ini adalah 70 orang karyawan dari industri manufaktur, perusahaan asuransi dan rumah sakit di Singapura. Penelitian ini menggunakan skala *Organization Culture Profile* dari Chatman dan Jehn (1994). Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap performa organisasi atau *organizational performance*.

8. Penelitian yang dilakukan oleh Nurwati, Alida Palliati, Rahmad Madjid dan Nasrul. *Journal of Education Psychology and Social Science, International Research Enthusiast Society*, 2015, ISSN: 2423-1924 yang berjudul “*The Influence of Discipline and Competency toward Employee’s Performance*”. Populasi dari penelitian ini adalah 145 orang karyawan dari Departemen Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kompetensi karyawan memberikan pengaruh positif kepada performa karyawan, dimana semakin tinggi disiplin dan kompetensi terkait pengetahuan dan skill yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi performa yang ditunjukkan karyawan.

Berdasarkan penjelasan jurnal penelitian di atas maka dapat disimpulkan bahwa penelitian-penelitian yang telah dilakukan tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dalam hal keaslian topik penelitian, keaslian teori yang digunakan dalam penelitian, keaslian alat ukur penelitian dan keaslian subjek penelitian.

Keaslian topik penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dimana peneliti menggunakan disiplin kerja sebagai variabel tergantung dengan budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan sebagai variabel bebas. Topik pada penelitian ini menggunakan topik disiplin kerja, budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan pada PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon yang belum pernah dilakukan pada penelitian-penelitian sebelumnya.

Keaslian Teori pada penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, dimana teori yang digunakan pada variabel disiplin kerja adalah teori disiplin kerja dari Helmi (1996) dan Prijodarminto (1993). Selanjutnya, pada variabel budaya organisasi, peneliti menggunakan teori budaya organisasi dari Daft (2010), Schein (2004) dan Robbins (2010). Sedangkan pada variabel persepsi, peneliti menggunakan teori persepsi dari Gibson (2009), Robbins (2010) dan Winardi (2010).

Keaslian alat ukur penelitian terkait dengan skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini. Skala ukur pada penelitian ini meliputi skala disiplin kerja, skala budaya organisasi dan skala persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan yang disusun sendiri oleh peneliti. Pada skala disiplin kerja, peneliti berpedoman pada aspek-aspek disiplin kerja dari Prijodarminto (1993). Selanjutnya, pada skala budaya organisasi, peneliti menggunakan nilai-nilai budaya organisasi berupa *Corporate Values* dari PT Krakatau Steel. Sedangkan pada skala persepsi, peneliti menggunakan aspek persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dari Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Krakatau Steel.

Keaslian subjek penelitian pada penelitian ini terkait dengan perbedaan subjek penelitian dengan penelitian sebelumnya. Subjek penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah karyawan pada Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon, dimana sebelumnya belum ada peneliti yang menggunakan karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon sebagai subjek penelitian disiplin kerja.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sejauh ini belum ada penelitian yang meneliti hubungan budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon, sehingga penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti dapat dinyatakan asli. Hal tersebut didasarkan pada hasil telaah terhadap penelitian-penelitian sebelumnya dan ide peneliti yang bukan merupakan plagiasi penelitian.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan yaitu:

Terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan dengan disiplin kerja pada karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon yang ditunjukkan dengan naiknya koefisien regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumbangan efektif (R^2) yang diberikan prediktor kepada kriterium adalah sebesar 0,285 atau setara dengan 28,5% dengan taraf koefisien regresi *sig F Change* sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal tersebut menunjukkan masih ada sekitar 71,5% faktor lain yang memberikan sumbangan efektif terhadap disiplin kerja.

Budaya organisasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja pada karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk yang ditunjukkan melalui nilai koefisien *beta* sebesar 0,534 dengan signifikansi korelasi prediktor (p) sebesar 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi perusahaan yang diterapkan oleh karyawan memberikan pengaruh kepada semakin tingginya disiplin kerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hal tersebut ditunjukkan melalui angka koefisien regresi prediktor (*beta*) yang sangat kecil sebesar 0,007 dengan signifikansi korelasi prediktor 0,938 ($p > 0,05$)

artinya persepsi karyawan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa positif atau negatif persepsi karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan tidak memberikan pengaruh terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan pada Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka saran-saran yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagi karyawan PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon

Karyawan diharapkan untuk meningkatkan disiplin kerja dan menekan angka *Man Hour Loss (MHL)* dengan mengubah pola perilaku. Hal tersebut dapat dilakukan dengan secara sadar memahami, patuh dan tertib terhadap peraturan kerja, membentuk sikap mental yang baik (*self discipline*) dan meningkatkan penerapan nilai budaya perusahaan (*corporate values*).

2. Bagi pihak Perusahaan

Perusahaan diharapkan untuk melakukan penguatan terhadap penerapan budaya organisasi melalui pendekatan-pendekatan efektif untuk mengurangi ketidakdisiplinan karyawan dan membentuk persepsi yang baik pada karyawan terhadap sistem sanksi perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan menciptakan serangkaian aktivitas kegiatan perusahaan yang mampu membentuk *habit* atau kebiasaan berperilaku dalam rangka menginternalisasikan budaya organisasi perusahaan kepada karyawan. Selain itu, perusahaan diharapkan untuk mengoptimalkan penggunaan

artefak-artefak sebagai strategi dan media dalam menguatkan nilai-nilai budaya organisasi perusahaan. Selanjutnya, perusahaan diharapkan untuk meningkatkan komunikasi dan pengawasan yang efektif terkait *Man Hour Loss (MHL)* perusahaan kepada seluruh elemen perusahaan. sehingga tercipta lingkungan yang tertib aturan dan disiplin.

3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti variabel disiplin kerja karyawan disarankan untuk mengembangkan teori disiplin kerja lainnya. Hal tersebut dikarenakan aspek disiplin kerja yang digunakan peneliti dalam penelitian ini masih terbatas. Selanjutnya, bagi peneliti yang hendak meneliti budaya organisasi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon untuk memperdalam kajian terkait *corporate values* perusahaan, sehingga pengukuran budaya perusahaan semakin sesuai dengan budaya organisasi perusahaan. Bagi penelitian selanjutnya terkait persepsi karyawan terhadap sistem sanksi untuk mengembangkan sumber teori lain. Hal tersebut dikarenakan aspek persepsi yang digunakan peneliti mengacu pada Perjanjian Kerja Bersama (PKB) PT Krakatau Steel (Persero) Tbk, sehingga perlu adanya kajian sumber teori lain.

Bagi penelitian selanjutnya untuk mengkaji variabel-variabel lain yang dapat memberikan pengaruh kepada disiplin kerja. Hal tersebut dikarenakan masih banyak variabel yang dapat memberikan sumbangan efektif terhadap peningkatan disiplin kerja karyawan. Selain itu, penelitian selanjutnya untuk melebarkan subjek penelitian sehingga makin memperkaya data penelitian.



Lampiran 1
Skala Tryout

SKALA PENELITIAN



Muhammad Luhung Pribadi
Mahasiswa skripsi
PSIKOLOGI UIN SUNAN KALIJAGA
2015



SKALA I

IDENTITAS

Nama : (boleh menggunakan inisial)

Umur :

Jenis kelamin : L / P *lingkari salah satu

Telah bekerja di perusahaan ini selama : tahun

PETUNJUK MENGERJAKAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berilah silang (**X**) pada titik yang menunjukkan semakin sesuai atau semakin tidak sesuai dengan keadaan diri Anda. Terdapat dua keterangan pada pilihan jawaban yang menunjukkan kesesuaian dengan diri Anda, yaitu:

SS : Apabila pernyataan cenderung sangat sesuai dengan diri Anda.

STS : Apabila pernyataan cenderung sangat tidak sesuai dengan diri Anda.

Jika jawaban semakin mengarah pada keterangan **SS**, maka pernyataan tersebut cenderung sangat sesuai dengan diri Anda. Sebaliknya, jika jawaban semakin mengarah pada keterangan **STS**, maka pernyataan tersebut cenderung sangat tidak sesuai dengan diri Anda.

Kami sangat mengharapkan kesediaan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan dengan teliti, dan kami sangat menghargai kejujuran Anda dalam menjawab pernyataan yang ada. Atas perhatian Anda, kami ucapkan terima kasih dan pastikan semua jawaban Anda telah terisi dan mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewat.

-Selamat Mengerjakan-

Berilah tanda silang (X) pada titik yang semakin menunjukkan kesesuaian dengan diri Saudara. Perhatikan pernyataan pertama sebagai contoh.

PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN		
	STS	←————→	SS
Saya mampu menjaga konsentrasi saya ketika bekerja sepanjang hari.		● —●—●—●—●— X —●—●	
Saya berusaha bekerja dengan penuh semangat meskipun merasa jengkel pada kendala yang saya hadapi dalam bekerja.		● —●—●—●—●—●—●	
Saya bertanggungjawab penuh atas kesalahan yang terjadi pada pekerjaan saya.		● —●—●—●—●—●—●	
Saya dapat menerapkan peraturan perusahaan karena saya memahaminya dengan baik.		● —●—●—●—●—●—●	
Saya berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.		● —●—●—●—●—●—●	
Seringkali saya terlalu lelah bekerja sehingga wajar saja apabila saya tidak merawat sarana prasarana yang saya gunakan.		● —●—●—●—●—●—●	
Saya dapat pulang lebih awal karena ada kesibukan lain yang harus dilakukan.		● —●—●—●—●—●—●	
Jika mengalami kejenuhan saat bekerja, saya mensiasatinya dengan keluar sejenak dari lingkungan kerja.		● —●—●—●—●—●—●	
Saya merasa sistem sanksi yang ada dalam perusahaan hanyalah suatu bentuk formalitas.		● —●—●—●—●—●—●	
Saya memahami konsekuensi yang diberikan perusahaan kepada saya apabila terjadi kesalahan dalam bekerja.		● —●—●—●—●—●—●	

PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN		
	STS	←————→	SS
Bekerja dalam regulasi kerja yang ketat merupakan hal yang mudah bagi saya.		●————●————●————●————●————●————●	
Adanya batasan waktu dalam penyelesaian pekerjaan membuat saya bersemangat dalam bekerja.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya lebih mementingkan hasil kerja apabila dibandingkan dengan standar kerja.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya termasuk orang yang seringkali lupa dengan peraturan dan tata tertib karena sibuk bekerja.		●————●————●————●————●————●————●	
Kesalahan yang terjadi pada pekerjaan saya bukan sepenuhnya kegagalan saya.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya termasuk orang yang ingin cepat selesai dalam melakukan pekerjaan.		●————●————●————●————●————●————●	
Ketika pekerjaan terasa membosankan bagi saya, saya meluangkan waktu sejenak untuk beristirahat beberapa saat.		●————●————●————●————●————●————●	
Ketika bekerja, saya tidak sempat memikirkan hal lain.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya bekerja dengan penuh kesabaran bagaimanapun situasi pekerjaan saya.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya menerima resiko dari setiap tindakan yang saya lakukan ketika bekerja.		●————●————●————●————●————●————●	
Peraturan perusahaan memotivasi saya untuk bekerja secara baik.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya siap melakukan tugas apapun asalkan sesuai dengan SOP.		●————●————●————●————●————●————●	

PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN		
	STS	←————→	SS
Saya merasa pemeliharaan fasilitas dan sarana prasarana merupakan tanggung jawab perusahaan.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya bekerja tanpa memperhatikan waktu kerja yang telah ditetapkan.		●————●————●————●————●————●————●	
Adanya aturan dan tata tertib yang mengikat membuat saya tidak leluasa dalam bekerja.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya merasa sistem sanksi perusahaan hanya menakut-nakuti karyawan saja.		●————●————●————●————●————●————●	
Adanya sistem sanksi yang ditetapkan perusahaan membuat saya bekerja dengan sungguh-sungguh.		●————●————●————●————●————●————●	
Ada rasa canggung jika saya melanggar aturan.		●————●————●————●————●————●————●	
Bekerja dengan tuntutan waktu yang ketat merupakan hal yang mudah bagi saya.		●————●————●————●————●————●————●	
Melakukan perawatan terhadap fasilitas bukanlah kewajiban saya.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya memakai cara sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan.		●————●————●————●————●————●————●	
Peraturan yang ketat membuat semangat saya menurun saat bekerja.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya membela diri jika dianggap melakukan kesalahan.		●————●————●————●————●————●————●	
Bekerja sepanjang hari membuat saya gelisah karena kesibukan lain yang harus saya lakukan.		●————●————●————●————●————●————●	
Konsentrasi saya dapat terganggu saat bekerja.		●————●————●————●————●————●————●	
Saya fokus dengan apa yang saya kerjakan.		●————●————●————●————●————●————●	

PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
	STS	SS
Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan sepanjang hari.		
Saya selalu siap menghadapi permasalahan apapun yang akan terjadi pada saya ketika bekerja.		
Saya merasa antusias bekerja dengan berbagai aturan dan tata tertib yang harus saya pahami.		
Saya aktif bertanya kepada atasan/rekan kerja saya terkait standar pekerjaan yang saya lakukan.		
Saya menjaga sarana prasarana agar tetap rapi dengan penuh kesadaran.		
Saya merasa jengkel apabila dituntut untuk bekerja tepat waktu.		
Terkadang saya merasa kesulitan untuk patuh terhadap aturan perusahaan karena adanya kendala tertentu.		
Saya rasa, sanksi yang diberikan perusahaan kepada karyawan bukanlah sesuatu hal yang pokok.		
Sistem sanksi yang ada dalam perusahaan membuat saya berhati-hati dalam bekerja.		
Saya bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak diawasi oleh atasan.		
Saya gelisah apabila mengerjakan tugas sudah mendekati waktu yang ditetapkan.		
Melakukan perawatan secara teratur terhadap fasilitas dan sarana prasarana kerja adalah hal yang biasa saya lakukan.		

PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
	STS	SS
Keharusan karyawan untuk bekerja sesuai dengan standar SOP saya tanggapinya biasa saja.	←————→	
Saya merasa keberatan apabila harus menerima sanksi dari perusahaan.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Saya panik jika mengalami kesalahan dalam bekerja.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Saya cenderung gelisah memikirkan hal lain ketika saya bekerja.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Saya memusatkan pikiran hanya pada pekerjaan saya jika berada di tempat kerja.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Dalam kondisi apapun, saya bekerja dengan tenang.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Saya selalu siap menerima sanksi apapun sesuai kesalahan saya dalam bekerja.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Saya merasa adanya SOP membuat pekerjaan saya menjadi lebih mudah.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Bagi saya tidak masalah jika lupa mengembalikan peralatan pada tempatnya.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Saya merasa gelisah apabila saya harus bekerja tepat waktu.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Sesekali melakukan pelanggaran terhadap aturan menurut saya tidak apa-apa.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Saya berusaha untuk selalu berada ditempat kerja walaupun mengalami kejenuhan saat bekerja.	●—●—●—●—●—●—●—●	
Meskipun pekerjaan saya sudah selesai, saya berusaha pulang menunggu jam kerja berakhir walaupun ada hal yang sangat penting yang harus saya lakukan diluar kantor.	●—●—●—●—●—●—●—●	

PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN	
	STS	SS
Jika ada kerusakan terhadap fasilitas atau sarana prasarana, maka saya segera melapor pada pihak perusahaan.	←————→	
Saya masih sulit memahami alur pekerjaan saya sesuai SOP.	●—●—●—●—●—●—●	
Aturan yang ditetapkan perusahaan terasa sulit untuk saya laksanakan.	●—●—●—●—●—●—●	
Menurut saya, sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pelanggaran kerja terlalu berat.	●—●—●—●—●—●—●	
Perasaan saya terganggu ketika saya sedang bekerja.	●—●—●—●—●—●—●	
Permasalahan-permasalahan yang belum saya selesaikan kerap muncul dalam pikiran saya ketika saya bekerja.	●—●—●—●—●—●—●	
Saya mampu bekerja penuh semangat sepanjang hari.	●—●—●—●—●—●—●	
Saya merasa mudah marah ketika bekerja dalam tekanan sepanjang hari.	●—●—●—●—●—●—●	

Mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewati

-- Terimakasih atas kesediaannya mengisi skala ini -

SKALA BAGIAN 2

PETUNJUK MENGERJAKAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada maupun kondisi yang terjadi pada diri Anda. Tidak ada jawaban yang dinilai benar atau salah. Terdapat empat pilihan jawaban, yaitu :

- SS** : **Sangat Sesuai**
- S** : **Sesuai**
- TS** : **Tidak Sesuai**
- STS** : **Sangat Tidak Sesuai**

Kami sangat mengharapkan kesediaan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan dengan teliti, dan kami sangat menghargai kejujuran Anda dalam menjawab pernyataan yang ada. Atas perhatian Anda, kami ucapkan terima kasih dan pastikan semua jawaban Anda telah terisi dan mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewat.

--Selamat Mengerjakan--

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Saya bekerja dengan penuh ketelitian. (<i>contoh</i>)		X		
	Saya bekerja dengan penuh ketelitian. (<i>contoh menggati jawaban</i>)		X	X	
	Saya mampu menjaga ritme kerja saya untuk tetap maksimal sepanjang hari.				
	Saya memiliki semua keterampilan yang saya butuhkan untuk bekerja di bidang pekerjaan saya.				
	Saya orang yang terbiasa bekerja dengan target yang ketat.				
	Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam kondisi apapun.				
	Bekerja dengan tuntutan waktu yang ketat merupakan hal yang mudah bagi saya.				
	Bekerja sesuai dengan rutinitas sudah membuat saya cukup puas.				
	Adanya hal baru atau inovasi terkait pekerjaan menurut saya biasa saja.				
	Tidak mudah bagi saya untuk menghasilkan hal baru dalam pekerjaan saya.				
	Adanya kriteria tertentu yang dibebankan perusahaan kepada saya terkait produk yang harus saya hasilkan membuat saya merasa tidak nyaman saat bekerja.				
	Koordinasi dengan berbagai elemen kerja adakalanya membuat saya tidak siap dalam bekerja.				

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Lingkungan kerja membuat saya bekerja dalam tekanan yang membebani saya dalam bekerja.				
	Saya mudah menyesuaikan diri untuk bekerja dalam lingkungan apapun.				
	Saya orang yang mudah bergaul dalam lingkungan kerja apapun.				
	Produk yang saya hasilkan adalah produk yang terbaik.				
	Saya mampu menghasilkan produk atau rancangan produk yang belum pernah diproduksi oleh perusahaan sebelumnya.				
	Saya selalu memberikan masukan kepada perusahaan terkait ide-ide baru.				
	Tuntutan untuk semakin meningkatkan kualitas kerja membuat saya semakin bersemangat dalam bekerja.				
	Keterlambatan saya menyelesaikan suatu pekerjaan adalah hal yang lumrah.				
	Melimpahkan pekerjaan kepada orang lain agar pekerjaan tersebut selesai tepat waktu menurut saya adalah hal yang lumrah.				
	Peraturan yang sulit saya pahami membuat saya tidak bersemangat atau malas dalam bekerja.				
	Keharusan karyawan untuk meningkatkan kompetensi kerja sayaanggapi secara biasa saja.				

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Saya merasa pengetahuan yang saya miliki terkait pekerjaan saya terbatas oleh kendala tertentu.				
	Saya senantiasa bekerja dengan penuh percaya diri.				
	Mempelajari hal baru terkait pekerjaan adalah hal yang mudah bagi saya.				
	Bekerja dalam aturan kerja yang kompleks merupakan hal yang mudah bagi saya.				
	Urusan-urusan lain di luar pekerjaan saya tidak membuat saya terganggu dalam bekerja.				
	Adanya batasan waktu dalam penyelesaian pekerjaan membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
	Kendala saat bekerja membuat saya terbebani untuk bekerja dengan segenap kemampuan saya.				
	Ide-ide yang ingin saya berikan atau sampaikan kepada perusahaan terhambat oleh kendala yang saya alami saat bekerja.				
	Hambatan yang saya hadapi ketika bekerja membuat saya merasa sulit mengembangkan pekerjaan saya.				
	Adakalanya kendala yang saya hadapi saat bekerja membuat saya menyelesaikan pekerjaan dengan apa adanya saja.				

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Saya mengalami kendala saat berbaur dengan departemen maupun divisi kerja lainnya.				
	Saya butuh waktu yang cukup lama dalam menyesuaikan diri ketika bekerja di lingkungan yang baru.				
	Apabila pekerjaan mengharuskan saya berpindah-pindah lingkungan kerja bagi saya itu tidak masalah.				
	Saya merasa nyaman bekerja dengan lingkungan kerja baru yang asing bagi saya.				
	Ketika bekerja saya mengetahui dengan jelas produk seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan saya.				
	Tuntutan pekerjaan untuk melakukan inovasi terkait pekerjaan merupakan hal yang mudah bagi saya.				
	Saya aktif menghasilkan hal baru terkait dengan pekerjaan saya.				
	Kemauan saya untuk bekerja melebihi kemampuan saya saat ini sangat besar.				
	Saya lebih mementingkan hasil kerja tanpa memperhatikan waktu kerja.				
	Adakalanya saya merasa tidak harus menyelesaikan pekerjaan saya karena alasan tertentu.				
	Saya merasa adakalanya peraturan pekerjaan membuat saya terbebani.				

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Sulit bagi saya mempelajari hal baru untuk meningkatkan kemampuan kerja karena saya sibuk bekerja.				
	Masalah terkait pekerjaan yang saya hadapi saat bekerja adakalanya membuat saya bekerja dalam keraguan.				
	Saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan untuk bekerja dalam bidang pekerjaan saya.				
	Hal baru yang harus saya pelajari terkait pekerjaan saya membuat saya makin bersemangat dalam bekerja.				
	Bekerja sesuai dengan target perusahaan sudah cukup ideal bagi saya.				
	Ada atau tidaknya sesuatu yang baru dalam pekerjaan saya adalah hal yang biasa saja.				
	Tuntutan pekerjaan untuk terus belajar membuat saya bosan.				
	Ada kalanya pekerjaan membuat saya tidak bersemangat dalam bekerja.				

“Harap periksa kembali jawaban anda, mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewatkan.”

~ Terima Kasih ~

SKALA BAGIAN 3

PETUNJUK MENGERJAKAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada maupun kondisi yang terjadi pada diri Anda. Tidak ada jawaban yang dinilai benar atau salah. Terdapat empat pilihan jawaban, yaitu :

- SS** : **Sangat Setuju**
- S** : **Setuju**
- TS** : **Tidak Setuju**
- STS** : **Sangat Tidak Setuju**

Kami sangat mengharapkan kesediaan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan dengan teliti, dan kami sangat menghargai kejujuran Anda dalam menjawab pernyataan yang ada. Atas perhatian Anda, kami ucapkan terima kasih dan pastikan semua jawaban Anda telah terisi dan mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewat.

--Selamat Mengerjakan--

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Kesibukan bekerja membuat karyawan lalai terhadap aturan. (<i>contoh</i>)			X	
	Kesibukan bekerja membuat karyawan lalai terhadap aturan. (<i>contoh mengganti jawaban</i>)			✗	X
	Perusahaan memberitahukan secara jelas kepada karyawan aturan mengenai jenis pelanggaran disiplin.				
	Peraturan perusahaan yang mengatur jenis pelanggaran disiplin kerja mudah dipahami oleh karyawan.				
	Penetapan sanksi yang dilakukan perusahaan merupakan bentuk kepedulian perusahaan kepada karyawan.				
	Karyawan memahami dengan jelas sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin kerja.				
	Perusahaan langsung memberikan tindakan tegas terhadap pelanggaran disiplin kerja yang dilakukan karyawan.				
	Karyawan memahami konsekuensi yang akan diterima apabila melakukan pelanggaran disiplin ketika bekerja.				
	Peringatan tertulis yang diberikan oleh perusahaan adalah hal yang biasa bagi karyawan.				
	Kerja karyawan terbebani dengan adanya pemberian teguran tertulis yang diberikan perusahaan.				

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Teguran lisan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin hanya memberikan kesadaran sesaat.				
	Prosedur pemberian teguran lisan yang diberikan kepada karyawan mengganggu karyawan dalam bekerja.				
	Atasan senantiasa memberikan teguran lisan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin.				
	Pemberian teguran lisan secara efektif mampu memberi efek jera bagi karyawan.				
	Prosedur pemberian teguran tertulis yang diatur oleh perusahaan mampu dipahami secara jelas oleh karyawan.				
	Karyawan memahami fungsi diberikannya teguran tertulis terkait pelanggaran disiplin kerja.				
	Karyawan merasa kerepotan dengan adanya konsekuensi yang diberikan perusahaan terkait pelanggaran disiplin kerja.				
	Prosedur pemberian sanksi perusahaan yang berbelit-belit membuat karyawan malas bekerja.				
	Sanksi yang diberikan perusahaan terkait pelanggaran disiplin kerja pada karyawan tidak memengaruhi karyawan dalam bekerja.				
	Sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pelanggaran disiplin kerja adakalanya tidak jelas fungsinya.				

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Banyaknya aturan terkait sanksi pelanggaran disiplin kerja membuat karyawan tidak leluasa dalam bekerja.				
	Karyawan tidak mengetahui adanya aturan-aturan disiplin kerja yang ada dalam perusahaan karena sibuk bekerja.				
	Karyawan mengetahui dengan jelas jenis pelanggaran disiplin kerja yang ada pada perusahaan.				
	Perusahaan mendorong karyawan untuk wajib memahami semua jenis aturan perusahaan mengenai pelanggaran disiplin kerja.				
	Sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pelanggaran membuat karyawan bekerja semakin baik.				
	Karyawan memahami alasan ditetapkannya sanksi terhadap suatu pelanggaran.				
	Prosedur penetapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin memiliki dasar peraturan yang jelas.				
	Dengan memahami konsekuensi dari pelanggaran disiplin, karyawan dapat bekerja dengan sungguh-sungguh.				
	Karyawan memahami prosedur diberikannya teguran lisan beserta alasannya.				
	Adanya aturan teguran lisan mampu mengingatkan karyawan untuk menyadari pentingnya aturan.				

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Pemberian teguran tertulis yang dilakukan perusahaan sesuai dengan aturan.				
	Teguran tertulis yang diberikan kepada karyawan menjadikan karyawan semakin bersungguh-sungguh dalam bekerja.				
	Konsekuensi yang diberikan perusahaan terkait pelanggaran disiplin kerja tidaklah begitu penting bagi karyawan yang berorientasi hasil.				
	Prosedur pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin kurang jelas untuk dipahami karyawan.				
	Karyawan tidak mengetahui sanksi yang diberikan perusahaan terhadap berbagai pelanggaran disiplin kerja.				
	Penetapan pemberian sanksi yang dilakukan perusahaan terkait pelanggaran disiplin belum berfungsi dengan baik.				
	Karyawan sulit memahami aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan terkait pelanggaran disiplin kerja.				
	Karyawan dapat meninggalkan pekerjaan sebelum semua pekerjaannya selesai.				

“Harap periksa kembali jawaban Anda, mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewatkan.”



Lampiran 2
Tabulasi Data *Tryout*

A. Tabulasi Data *Tryout* Skala Disiplin Kerja

Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
1	6	5	5	4	3	3	5	4	4	5	5	5	3	3	4	3	4	5	5	5
2	4	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	5	4	6	4	3	3	3	5	5
3	6	7	6	6	6	5	5	1	6	6	5	7	3	6	6	2	2	5	6	6
4	4	6	6	6	6	4	5	5	5	5	5	6	4	5	3	3	3	3	5	5
5	5	5	5	6	5	6	6	4	5	4	5	6	6	5	4	5	2	3	3	5
6	4	4	3	5	3	3	4	3	4	3	3	5	4	3	3	3	5	3	3	3
7	6	7	6	7	6	6	5	4	6	5	6	7	4	6	3	3	3	5	5	6
8	7	1	7	7	5	7	6	1	5	1	7	7	7	7	7	2	1	7	7	5
9	5	4	4	5	4	4	4	5	5	3	4	5	5	5	4	4	3	4	6	6
10	6	6	6	6	7	6	6	6	6	5	5	7	2	6	5	1	2	3	5	6
11	6	6	6	6	2	2	3	6	6	5	5	6	3	5	5	2	2	3	6	6
12	4	6	3	6	3	4	2	5	6	3	5	3	3	1	5	4	1	4	5	6
13	7	7	7	7	7	7	2	7	7	2	2	7	1	2	6	6	1	5	7	1
14	6	6	4	6	7	6	6	1	6	2	6	7	6	1	2	2	2	7	6	6
15	5	5	6	6	7	7	4	4	4	6	5	7	1	7	4	2	3	6	5	6
16	5	5	5	5	5	5	3	5	6	5	5	6	2	5	4	3	2	6	4	5
17	5	6	5	5	6	6	5	6	6	5	6	6	3	6	2	2	3	2	5	5
18	6	6	5	7	3	2	2	5	5	2	5	6	3	4	4	2	2	4	4	5
19	6	6	6	6	7	6	6	6	5	5	6	6	6	6	6	5	2	3	7	6
20	5	6	6	6	5	6	3	6	6	5	5	6	6	6	5	3	3	4	5	5
21	5	7	6	6	6	7	6	6	7	5	5	6	4	7	6	3	2	3	5	7
22	4	6	5	5	5	7	4	5	6	4	4	6	6	6	3	3	2	4	5	5
23	6	6	6	6	6	5	5	5	5	3	3	5	4	6	4	2	4	3	5	5
24	6	6	6	6	6	5	5	5	5	3	3	5	4	6	4	2	4	3	5	5
25	5	7	7	7	7	7	5	7	7	4	4	6	5	7	4	3	2	6	6	6
26	5	5	5	5	6	3	3	6	5	4	4	4	4	6	4	4	3	3	4	4
27	6	5	7	6	4	5	5	5	5	5	3	7	4	5	2	1	1	4	6	5
28	6	5	6	6	6	3	3	6	6	5	5	6	3	6	3	2	3	4	6	5
29	5	5	4	7	6	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	2	3	4
30	6	6	6	6	5	2	3	6	6	6	4	6	2	6	4	4	4	4	6	6
31	7	7	6	7	2	3	3	1	7	7	7	7	7	3	6	1	1	7	4	7
32	5	4	4	4	6	6	5	6	4	4	5	5	4	6	4	2	4	4	6	4
33	5	7	5	7	7	7	4	6	7	6	6	6	4	6	6	2	4	6	6	6
34	6	6	6	6	5	3	3	6	6	5	6	6	4	6	3	1	2	2	4	6
35	5	6	5	6	6	6	5	6	6	4	5	5	3	5	3	3	2	5	4	6
36	5	6	5	6	2	5	7	6	5	5	5	5	5	6	3	2	3	4	3	5
37	6	5	6	5	6	6	3	3	4	3	6	6	2	6	6	3	2	2	5	5
38	3	3	3	3	5	5	5	5	3	5	5	5	3	5	3	5	3	6	2	2
39	6	7	7	6	7	7	6	7	7	3	6	7	5	7	3	2	2	3	6	4
40	5	6	5	5	6	6	3	6	6	3	4	6	4	6	2	3	2	3	6	7
41	5	5	7	7	5	4	3	4	6	6	6	7	3	7	4	2	2	6	6	6
42	5	7	5	5	7	7	4	5	5	4	5	6	2	6	6	4	3	2	4	5
43	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	5	3	3	3	5	5	5
44	6	6	6	6	6	2	6	6	7	5	6	6	2	7	2	4	3	4	6	6
45	6	6	5	6	6	4	4	5	5	4	5	5	4	3	4	3	3	3	5	5
46	6	6	6	6	6	6	5	5	6	5	6	6	5	6	5	3	5	5	5	5
47	5	6	5	7	5	7	6	5	5	5	4	5	6	5	3	2	3	3	5	6

Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
48	6	6	6	6	7	7	7	1	6	5	5	7	2	7	1	1	3	4	2	6
49	6	5	6	7	7	7	7	6	7	4	6	6	7	7	1	2	1	1	5	6
50	5	5	5	6	6	5	3	2	6	2	6	6	2	6	5	2	2	2	6	2
51	6	6	6	6	6	7	3	7	6	3	5	6	5	5	6	5	3	3	6	6
52	5	5	5	5	3	6	4	5	5	3	5	5	5	4	5	3	2	4	3	5
53	7	6	6	6	2	2	2	2	6	6	7	6	4	6	2	2	2	2	6	6
54	6	6	6	7	7	7	5	7	6	7	7	7	4	7	4	5	3	4	4	4
55	5	4	5	6	6	5	3	5	6	5	5	6	5	6	2	2	2	4	5	6
56	4	5	6	6	6	6	4	4	5	5	5	6	2	5	4	4	4	4	4	6
57	7	7	7	5	5	6	3	6	6	7	6	6	2	6	3	3	3	3	5	5
58	5	6	7	6	5	6	3	2	7	3	5	7	3	7	2	6	2	3	5	4
59	6	6	6	6	7	4	7	5	6	5	6	6	3	6	6	2	2	2	6	6
60	5	6	5	5	6	6	3	6	6	4	4	6	4	6	2	3	2	3	6	7



Subjek Nomor	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40
1	3	5	3	5	4	3	4	5	5	4	3	3	4	3	3	5	4	6	5	4
2	5	5	7	6	6	6	5	5	4	7	4	7	6	6	6	5	5	5	5	5
3	5	6	6	7	7	1	1	7	6	6	4	2	6	5	3	6	6	6	4	4
4	6	6	4	5	5	5	5	6	4	6	6	5	3	5	5	5	5	5	4	5
5	5	4	6	6	6	6	3	5	3	6	6	6	4	7	3	5	6	5	5	5
6	3	3	3	5	4	3	4	4	3	5	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
7	6	6	5	5	5	6	6	7	5	7	6	3	4	4	5	7	7	7	5	6
8	7	5	2	7	1	1	6	7	1	5	1	2	2	7	1	5	7	7	5	7
9	6	6	5	5	5	5	6	5	3	5	5	4	5	5	4	5	6	5	5	5
10	5	6	4	4	4	7	4	5	5	7	6	6	4	6	4	6	6	6	6	6
11	4	6	5	7	5	5	5	6	5	6	3	6	3	3	3	5	6	6	6	6
12	4	4	1	4	3	6	6	5	4	4	4	3	4	5	4	6	4	3	6	7
13	7	6	4	7	7	7	4	1	4	7	2	7	7	7	7	7	7	6	7	7
14	7	6	6	2	6	7	6	6	6	7	4	6	2	6	2	6	6	6	6	6
15	5	6	5	7	4	3	2	2	4	7	2	5	4	5	3	6	6	6	6	6
16	6	5	3	6	6	6	5	6	5	5	5	5	3	6	3	5	5	5	5	6
17	5	5	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	2	6	3	5	5	5	5	6
18	5	4	4	6	5	6	6	6	4	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	5
19	6	7	4	2	6	6	6	7	3	7	5	7	5	7	6	6	7	6	6	6
20	5	6	4	5	6	6	5	5	5	7	7	6	4	7	5	6	6	6	6	6
21	5	6	6	6	4	6	6	6	6	7	2	6	2	7	2	6	6	6	6	6
22	5	4	3	4	5	5	2	5	3	7	6	6	6	6	6	6	6	6	3	4
23	6	5	3	6	5	5	3	4	5	6	5	6	4	6	6	6	6	3	5	6
24	6	5	3	6	5	5	3	4	5	6	5	6	4	6	6	6	5	5	3	4
25	5	6	5	5	5	7	5	7	2	7	5	6	5	6	4	5	5	5	5	5
26	4	5	6	5	5	5	4	6	5	7	3	6	4	5	4	6	6	6	6	6
27	5	7	2	5	3	5	6	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	6	6
28	6	5	4	5	6	6	5	6	6	5	4	6	4	6	4	6	6	6	6	6
29	5	4	5	4	5	5	4	6	4	6	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5
30	6	4	6	4	6	6	4	6	4	6	6	6	4	6	4	6	6	5	4	4
31	4	4	1	7	5	2	1	7	7	7	1	7	7	7	6	7	6	6	6	6
32	4	4	6	6	6	5	3	6	4	5	6	6	5	6	5	5	6	6	6	5
33	6	6	4	2	6	6	6	6	5	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6
34	6	6	1	7	3	6	6	6	4	6	2	6	4	4	4	6	7	6	5	6
35	6	6	5	5	4	5	6	6	4	6	5	6	3	4	4	6	6	5	5	6
36	6	6	5	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6	5
37	4	6	2	7	6	2	5	4	5	3	2	7	2	6	6	6	5	5	6	5
38	6	3	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5
39	6	4	6	7	6	6	6	7	4	7	6	7	7	6	4	6	6	6	6	6
40	7	5	7	7	5	6	4	6	5	6	5	7	2	6	4	6	7	6	7	6
41	6	7	3	7	5	5	5	6	6	7	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4
42	5	5	6	7	7	7	7	5	4	6	4	6	4	5	5	4	5	6	6	7
43	6	6	3	6	5	5	5	6	4	5	3	5	3	3	5	5	6	5	5	6
44	6	7	5	7	2	6	2	7	6	7	6	7	3	6	4	7	6	6	5	5
45	5	5	3	6	5	5	3	2	5	6	5	6	3	6	4	6	6	6	6	6
46	6	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	3	6	6	6	6	6	6	6
47	4	5	6	5	5	5	3	5	4	7	5	5	1	7	3	5	6	6	5	5

Subjek Nomor	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40
48	3	7	5	7	2	6	5	7	6	6	6	6	6	4	2	6	6	6	6	6
49	5	1	7	7	2	7	3	7	6	7	6	7	3	7	6	7	7	7	7	7
50	6	6	2	6	2	6	2	2	6	6	6	2	2	6	2	6	6	6	2	6
51	6	5	5	6	5	6	3	7	2	6	6	6	2	6	5	6	6	6	5	5
52	5	6	3	5	5	5	5	6	5	6	6	6	4	6	3	6	6	5	4	5
53	6	6	6	4	6	6	2	6	6	6	4	6	2	6	4	6	6	6	6	6
54	5	5	6	6	7	7	4	7	6	7	6	7	7	5	4	6	7	5	6	3
55	5	6	6	6	5	4	4	7	5	7	5	4	4	6	3	6	6	6	6	6
56	6	4	5	3	4	4	4	6	4	6	2	4	3	6	4	6	6	6	5	6
57	5	6	6	5	2	5	3	5	6	7	2	2	3	7	2	3	6	6	6	5
58	4	4	7	5	5	7	6	3	3	7	4	4	4	4	4	4	4	4	7	4
59	6	6	6	5	6	6	6	6	4	6	2	7	7	7	4	6	6	6	6	6
60	7	5	7	7	5	6	4	6	5	6	5	7	2	6	4	6	7	6	7	6



Subjek Nomor	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60
1	5	5	3	3	5	4	5	5	3	3	3	3	5	3	5	5	3	3	3	5
2	5	5	6	6	4	5	4	4	5	6	5	6	2	3	3	6	5	6	5	4
3	6	6	6	2	2	7	6	6	4	2	4	3	6	6	6	6	6	2	6	3
4	5	6	6	6	6	6	3	5	5	5	5	6	3	4	4	4	4	5	3	5
5	5	5	3	5	5	5	5	5	4	5	3	6	4	4	5	7	5	4	3	6
6	4	3	3	3	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	4	5
7	7	6	6	6	6	7	5	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6	3
8	7	7	6	1	6	7	7	6	2	4	1	7	5	7	4	7	1	3	5	7
9	5	5	4	4	5	6	4	6	5	4	3	4	5	5	5	6	5	3	5	4
10	6	7	6	4	4	6	5	6	3	5	3	6	7	6	6	7	5	7	6	6
11	6	6	2	2	6	6	6	5	3	3	3	6	6	6	6	6	2	6	2	2
12	5	2	5	2	4	5	6	3	3	5	3	5	7	6	4	6	3	3	3	4
13	7	7	7	2	6	7	1	7	3	1	7	7	7	7	1	1	7	7	7	7
14	6	7	6	6	2	6	6	2	1	6	2	6	6	6	2	6	2	6	6	2
15	7	4	3	3	6	6	6	6	3	4	2	2	5	5	5	6	7	6	6	6
16	6	3	3	5	5	5	5	5	6	5	3	6	5	3	5	6	5	5	3	3
17	5	6	6	6	6	6	5	5	6	3	3	6	6	5	5	6	6	3	6	6
18	5	4	4	4	5	6	5	5	3	4	3	4	4	4	5	5	4	3	4	4
19	6	7	6	7	7	7	3	7	6	6	6	6	6	6	6	7	7	7	7	6
20	6	6	6	6	5	5	5	6	5	6	3	6	5	5	5	6	6	3	6	5
21	6	6	6	5	5	6	2	7	4	6	6	6	4	6	7	6	4	6	5	6
22	5	5	5	4	3	7	2	6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	4
23	2	4	5	4	6	6	4	6	3	5	4	5	5	6	5	6	5	5	5	5
24	6	6	4	5	4	6	4	6	4	5	4	5	5	6	5	6	5	5	5	5
25	7	6	5	4	6	7	7	7	1	5	5	5	5	5	6	7	5	5	7	6
26	6	6	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5	6	6	6	6	7	7	5	4
27	7	5	5	3	7	7	5	6	3	5	3	5	5	6	5	6	5	3	5	5
28	6	6	6	3	5	7	3	6	4	5	5	5	5	5	5	6	5	6	4	5
29	5	6	5	6	5	5	5	6	3	4	4	5	4	3	3	4	6	6	4	4
30	6	6	4	6	3	7	4	5	6	4	3	6	4	4	5	6	6	6	4	2
31	7	6	4	1	7	7	2	7	1	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
32	5	6	6	5	3	2	3	6	5	5	5	6	4	4	4	6	6	6	6	5
33	6	6	6	2	6	6	2	6	2	6	6	6	6	6	6	7	6	6	6	6
34	5	6	3	5	4	7	5	6	1	4	4	6	6	6	5	6	5	6	4	6
35	6	5	5	3	6	6	6	6	6	6	3	6	6	5	6	6	6	6	5	6
36	5	6	6	3	5	5	5	6	6	5	3	6	5	4	5	6	6	6	6	6
37	6	5	6	6	5	6	3	5	5	3	3	6	5	6	4	3	5	5	2	2
38	5	3	3	3	5	5	5	2	6	5	6	5	3	2	3	3	5	5	5	3
39	6	7	6	4	5	6	4	7	1	7	7	6	2	4	5	6	7	7	7	7
40	7	7	6	4	5	7	5	7	4	5	5	5	3	7	6	7	5	5	7	5
41	4	7	5	5	4	6	3	7	3	4	3	6	7	6	4	6	6	7	4	4
42	5	6	5	5	5	7	4	5	5	5	4	6	5	4	7	4	6	5	6	3
43	6	4	5	5	6	6	5	6	3	3	3	5	4	5	5	5	5	5	5	2
44	7	7	6	4	7	7	5	7	7	5	2	7	6	6	5	7	7	7	6	7
45	6	6	5	5	5	6	3	6	2	5	5	5	5	6	6	6	2	6	3	4
46	6	6	6	3	2	6	6	6	6	6	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6
47	5	5	5	5	5	6	3	5	5	5	4	7	4	6	3	6	5	5	5	5

Subjek Nomor	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50	A51	A52	A53	A54	A55	A56	A57	A58	A59	A60
48	6	7	6	2	5	7	6	7	1	6	5	7	6	6	7	7	7	6	5	7
49	7	3	2	4	7	5	7	1	7	6	7	7	7	6	5	7	7	7	7	7
50	6	2	6	6	6	6	6	6	6	6	2	6	6	6	6	2	6	6	6	2
51	6	5	5	5	4	6	5	5	6	5	5	5	5	5	5	5	6	6	6	3
52	5	4	3	6	5	5	5	5	5	5	3	6	4	4	5	6	6	5	5	5
53	6	6	2	4	6	7	4	2	2	6	6	6	2	6	6	6	6	6	6	2
54	3	6	7	7	6	7	5	6	3	6	6	6	3	6	6	7	7	7	7	7
55	4	7	6	5	5	5	5	5	4	4	2	6	3	5	6	6	5	5	6	6
56	5	4	4	4	6	6	6	5	4	5	4	6	6	5	4	6	6	6	6	3
57	6	2	2	3	5	7	5	5	6	5	3	5	6	5	5	6	6	3	3	5
58	4	6	4	4	3	6	3	4	3	4	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4
59	6	7	7	2	6	7	2	6	5	5	4	7	6	6	6	6	6	7	7	6
60	7	7	6	4	5	7	5	7	4	5	5	5	3	7	6	7	5	5	7	5



Subjek Nomor	A61	A62	A63	A64	A65	A66	A67	A68	A69
1	5	5	3	3	3	3	5	4	2
2	4	6	6	6	6	6	3	3	4
3	6	6	6	7	3	6	2	6	3
4	7	6	5	5	5	5	5	6	6
5	6	6	6	5	5	5	4	4	3
6	5	4	5	4	5	4	3	4	3
7	5	7	6	6	6	6	3	7	6
8	7	7	7	1	7	3	1	7	1
9	5	6	5	5	5	4	3	4	5
10	6	6	6	6	6	6	6	6	6
11	7	6	5	6	6	6	6	6	6
12	5	4	3	2	4	2	5	6	3
13	7	7	7	7	7	7	7	7	7
14	1	7	7	6	2	6	2	6	6
15	6	6	2	6	4	7	4	5	6
16	6	6	5	5	5	4	4	4	4
17	6	6	6	6	6	6	6	6	6
18	6	5	4	6	5	4	3	5	4
19	7	7	7	7	6	7	7	7	6
20	5	5	6	6	4	5	3	5	5
21	6	7	6	6	6	6	4	5	4
22	6	5	6	5	5	6	5	6	2
23	6	5	6	5	5	5	3	5	4
24	6	5	6	5	5	5	5	5	4
25	7	7	6	6	6	6	3	3	2
26	6	6	6	6	5	5	5	6	5
27	5	5	3	5	5	3	5	6	5
28	5	6	6	6	6	6	3	6	5
29	6	5	4	6	5	6	5	4	5
30	6	6	6	6	5	6	6	6	4
31	7	7	7	7	5	7	7	5	3
32	6	5	5	5	5	5	4	5	4
33	5	7	6	6	6	6	6	6	6
34	7	7	7	6	4	7	7	6	4
35	5	6	6	6	6	6	4	5	3
36	6	6	6	6	6	6	3	5	3
37	3	4	3	6	2	6	6	6	6
38	6	6	2	2	2	2	2	6	2
39	7	7	7	7	6	6	6	5	7
40	5	6	6	7	4	6	4	6	7
41	6	6	7	7	6	6	6	6	4
42	4	5	5	5	5	5	6	5	5
43	6	6	6	6	5	5	4	6	5
44	7	7	7	2	2	7	7	6	6
45	6	6	6	6	2	6	6	6	4
46	6	6	6	6	6	6	6	6	6
47	4	2	6	7	5	5	3	2	3

Subjek Nomor	A61	A62	A63	A64	A65	A66	A67	A68	A69
48	5	6	6	6	7	3	5	5	5
49	7	2	6	7	7	7	7	7	1
50	6	6	6	6	2	2	2	6	6
51	5	5	6	5	6	6	5	6	7
52	6	6	5	5	5	5	3	5	6
53	4	6	6	6	6	6	4	7	6
54	6	6	7	7	6	7	4	6	7
55	6	6	6	6	6	6	7	6	5
56	6	6	6	6	4	4	3	5	4
57	6	7	6	5	5	4	2	5	6
58	3	4	7	7	7	5	4	6	6
59	6	6	7	7	7	7	5	5	5
60	5	6	6	7	4	6	4	6	7



B. Tabulasi Data *Tryout* Skala Budaya Organisasi

Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
1	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	2
2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2
4	2	4	3	2	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	2
5	3	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	3	4	3	3	3
6	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	4	4	3	2	1	3	4	3	4	2
7	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2
8	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2
9	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2
10	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	4	4
11	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	1
12	3	3	4	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	4	3	3	3	4	4	3	3	2
14	4	3	3	2	2	1	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	4	2	2	2
15	4	3	4	3	2	1	2	2	2	2	2	3	3	4	3	3	3	1	2	1
16	4	3	3	1	2	3	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	4	3
17	4	4	4	2	2	3	4	2	2	2	2	3	4	3	3	2	2	2	4	2
18	4	4	3	3	2	2	2	2	1	3	2	4	4	4	2	3	4	3	3	1
19	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
20	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
21	4	4	3	4	2	2	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3
22	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	3	3
23	2	4	2	4	3	2	3	2	1	2	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3
24	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3
25	3	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3
26	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
27	3	2	4	3	3	3	1	4	3	2	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3
28	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2
29	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	1	4	3	3	3	1
30	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	1	3	3	1	1	1	2	3	3	1
31	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2
32	4	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
33	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
34	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3
35	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	3	2	3	3	2	3	2
36	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2
37	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3
38	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2
40	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3
41	3	3	3	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4
42	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2
43	3	3	3	3	1	4	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3
44	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3
45	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	4	3	3	3
46	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3
47	2	2	2	2	4	2	3	2	3	3	3	2	1	2	3	3	3	1	2	2

Subjek Nomor	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40
1	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	4	4	2	2	3	3	3	3	3
2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	4	3	3	2	3	3	3	3	2
3	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2
4	3	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	3	2	3	1
5	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	2
6	2	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	1	3	4	3	3	2	2	2	2
7	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3
8	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3
9	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
10	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	4	2
11	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	2	4	4	3	3	3	2	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	4	3
14	2	3	3	3	4	4	1	1	3	2	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3
15	2	2	4	3	3	4	3	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	4	1
16	2	2	3	4	1	3	3	1	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	4	1
17	2	2	3	3	3	3	4	1	2	2	1	2	3	2	1	2	4	3	3	2
18	3	2	4	3	2	2	4	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3
19	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
21	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	2
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	2	3	3
23	3	2	4	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3
24	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	2
25	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3
26	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
27	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	4	3	2	2	3	2	2	3	2
28	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2
29	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3
30	2	2	3	3	2	3	2	2	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	2
31	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2
32	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2
33	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
34	4	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
35	2	2	3	3	3	1	3	4	3	3	3	3	3	4	2	1	2	3	2	4
36	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
37	3	2	3	3	2	2	3	1	3	1	2	4	3	2	3	2	3	3	2	3
38	3	2	3	4	2	3	2	2	2	2	2	3	3	1	2	2	3	4	3	3
39	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
40	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2
41	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	2	1	4
42	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
44	3	2	3	3	3	3	3	2	3	1	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2
46	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
47	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	1	2	3	2	2	3	3	2

Subjek Nomor	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36	A37	A38	A39	A40
48	3	2	3	2	2	4	4	3	3	1	2	4	4	2	3	3	2	2	3	4
49	2	2	4	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
50	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3
51	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	3
52	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2
53	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
54	3	4	4	3	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
55	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
56	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
57	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	4
58	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
59	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
60	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3
61	1	3	3	3	1	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	2

Subjek Nomor	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50
1	4	3	2	2	4	3	2	2	3	2
2	2	3	3	2	4	3	2	2	4	2
3	2	2	2	2	3	2	2	2	4	2
4	3	2	2	2	3	3	2	3	3	3
5	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3
6	3	3	3	2	4	4	2	2	4	3
7	3	1	2	2	3	4	2	3	2	3
8	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2
9	3	3	3	2	3	3	2	3	3	2
10	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2
11	2	2	3	2	3	3	2	3	4	3
12	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
13	4	3	2	2	4	4	2	3	4	3
14	1	3	2	2	3	4	1	3	3	2
15	2	2	2	2	4	3	2	2	1	1
16	2	2	3	2	4	4	3	3	4	2
17	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
18	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2
19	3	3	2	3	3	3	2	2	2	1
20	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2
21	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3
22	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
23	3	2	3	3	4	4	2	2	3	2
24	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2
25	3	2	3	3	3	4	2	2	3	2
26	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
27	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
28	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2
29	2	1	2	2	3	3	2	2	3	3
30	3	1	3	2	4	3	2	3	3	1
31	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3
32	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
33	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2
34	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
35	3	1	3	3	3	1	2	3	4	2
36	2	2	3	2	3	3	2	2	3	2
37	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2
38	2	2	2	2	3	4	2	3	4	2
39	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
40	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2
41	3	3	4	2	3	3	2	3	4	4
42	2	3	3	2	3	4	2	2	3	2
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
44	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3
45	2	2	3	2	3	3	2	3	3	2
46	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2
47	2	2	3	2	3	3	2	3	3	1

Subjek Nomor	A41	A42	A43	A44	A45	A46	A47	A48	A49	A50
48	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2
49	3	2	3	3	4	4	1	3	3	3
50	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3
51	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3
52	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3
53	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
54	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
55	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
56	3	3	2	3	3	3	2	2	3	3
57	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4
58	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
59	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3
60	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
61	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3

C. Tabulasi Data *Tryout* Skala Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi Perusahaan

Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
1	2	3	2	2	3	3	3	1	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2
2	3	3	3	2	2	3	2	3	1	2	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3
3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	2	4	2	2	3
4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2
6	4	3	3	3	2	1	4	2	4	2	2	2	4	4	4	2	4	4	2	3
7	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
8	4	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	2	3	3	2	2	2	2	1	1
9	4	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	4	3	2	3
10	3	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	2
11	4	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	3	2	1	4	2	2	2
12	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
13	3	3	3	3	2	3	3	1	2	2	3	3	3	2	1	2	3	2	1	2
14	3	3	4	3	4	3	1	2	4	1	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4
15	3	3	3	3	2	3	2	1	2	1	3	3	4	4	2	2	2	2	3	4
16	4	4	4	3	4	3	2	2	2	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	3
17	3	4	3	3	3	2	1	1	3	3	3	3	3	3	4	3	1	3	2	2
18	4	4	4	4	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3
19	3	2	2	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	1	1	4	1	1	2
20	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
21	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3
22	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3
23	1	4	4	1	2	3	4	3	3	4	2	1	3	3	4	3	4	3	2	3
24	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3
25	4	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	1	2	3	2	2	3
26	3	3	3	3	3	3	1	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2
27	3	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3
28	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2
29	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4
30	3	3	4	3	3	3	1	2	2	2	3	4	4	3	3	2	3	3	1	2
31	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	4	3	3	3	2	3	2	2	3
32	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	2	3	2	2	2
33	4	3	3	3	4	4	2	2	1	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4
34	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	1	2
35	3	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	2	3	3	4	3	2	3	2	3
36	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	1	3	3	3	3
37	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	1	3
38	3	3	3	3	3	3	3	1	3	2	3	4	3	3	2	1	3	2	1	3
39	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	2	3
40	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	4	4	4	4	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	3
42	3	3	3	4	4	4	2	2	2	2	2	4	4	3	3	2	3	3	2	3
43	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3
44	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3
45	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
46	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
47	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	3

Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
48	3	4	2	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	1	4
49	4	4	4	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2
50	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	4
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
52	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3
53	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3
54	4	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3
55	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3
56	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3
57	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2
58	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
59	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3
60	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3
61	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	2

Subjek Nomor	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30	A31	A32	A33	A34	A35	A36
1	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3
2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	2	3	3
3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
5	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2	1	2	1
6	3	4	3	2	4	1	2	3	3	4	3	3	3	2	4	4
7	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3
8	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	2
9	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	2
10	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	3	2	3	3
11	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	2	3
12	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3
13	1	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
14	3	4	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	1	4	3
15	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2
16	2	2	2	3	3	4	3	4	3	3	1	2	2	1	3	3
17	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	1	1
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	3	2	3	3
19	2	2	1	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	1	1	3
20	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
21	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
22	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3
23	1	2	2	2	3	1	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4
24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2
25	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	2	3	4
26	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2
28	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3
29	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
30	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3
32	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4
33	4	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3
34	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	3	4
35	3	2	1	3	1	2	3	1	3	2	2	3	4	2	2	3
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
37	2	2	3	3	2	3	4	4	3	3	2	3	3	2	3	3
38	3	3	2	3	3	1	3	3	3	2	1	2	2	3	2	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
42	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	2	3	2	2	1
43	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3
44	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4
46	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2
47	3	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2



Lampiran 3
Hasil Statistik Data *Tryout*

HASIL STATISTIK DATA *TRYOUT*

A. Statistik Hasil *Try Out*

1. Skala Disiplin Kerja

a. Reliability Skala Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	69

b. Koefisien Korelasi Aitem Skala Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_1	343.27	1056.402	.357	.838
Aitem_2	343.07	1044.775	.446	.836
Aitem_3	343.20	1044.434	.486	.836
Aitem_4	342.85	1054.231	.402	.837
Aitem_5	343.33	1026.565	.510	.834
Aitem_6	343.52	1039.847	.339	.837

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_7	344.37	1047.524	.303	.838
Aitem_8	343.88	1050.105	.226	.839
Aitem_9	343.10	1040.939	.588	.835
Aitem_10	344.33	1053.548	.253	.838
Aitem_11	343.65	1059.553	.237	.839
Aitem_12	342.80	1051.078	.462	.837
Aitem_13	344.87	1065.101	.100	.841
Aitem_14	343.23	1035.436	.435	.836
Aitem_15	344.82	1078.729	-.042	.843
Aitem_16	345.82	1084.559	-.115	.843
Aitem_17	346.10	1086.498	-.167	.843
Aitem_18	344.87	1080.728	-.063	.843
Aitem_19	343.70	1060.925	.195	.839
Aitem_20	343.47	1053.270	.293	.838
Aitem_21	343.37	1059.931	.249	.839
Aitem_22	343.43	1052.589	.313	.838
Aitem_23	344.12	1043.427	.290	.838
Aitem_24	343.17	1068.955	.072	.841
Aitem_25	343.82	1065.915	.100	.841
Aitem_26	343.38	1041.935	.366	.837
Aitem_27	344.35	1071.519	.033	.842
Aitem_28	343.23	1038.046	.406	.836
Aitem_29	344.12	1056.003	.246	.839
Aitem_30	342.63	1041.050	.578	.835
Aitem_31	344.20	1051.553	.229	.839
Aitem_32	343.32	1023.983	.542	.834
Aitem_33	344.80	1047.959	.271	.838

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_34	343.17	1050.175	.333	.837
Aitem_35	344.57	1056.826	.213	.839
Aitem_36	343.08	1049.535	.512	.837
Aitem_37	342.93	1041.012	.640	.835
Aitem_38	343.18	1050.017	.484	.837
Aitem_39	343.33	1050.768	.377	.837
Aitem_40	343.20	1062.468	.234	.839
Aitem_41	343.07	1055.046	.312	.838
Aitem_42	343.25	1022.869	.589	.833
Aitem_43	343.77	1034.589	.456	.835
Aitem_44	344.48	1073.610	.010	.842
Aitem_45	343.65	1058.977	.205	.839
Aitem_46	342.65	1050.333	.418	.837
Aitem_47	344.17	1091.056	-.175	.845
Aitem_48	343.22	1036.952	.444	.836
Aitem_49	344.65	1081.519	-.068	.844
Aitem_50	343.90	1051.990	.326	.838
Aitem_51	344.58	1033.671	.437	.835
Aitem_52	342.03	933.626	.130	.895
Aitem_53	343.73	1061.962	.154	.840
Aitem_54	343.45	1042.557	.440	.836
Aitem_55	343.63	1043.287	.407	.836
Aitem_56	342.93	1044.029	.390	.837
Aitem_57	343.37	1027.728	.531	.834
Aitem_58	343.33	1029.277	.527	.834
Aitem_59	343.53	1022.423	.590	.833
Aitem_60	343.95	1027.981	.465	.835

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_61	343.07	1059.792	.214	.839
Aitem_62	342.93	1050.504	.360	.837
Aitem_63	343.03	1029.219	.584	.834
Aitem_64	343.07	1034.572	.475	.835
Aitem_65	343.67	1037.107	.427	.836
Aitem_66	343.35	1026.333	.574	.834
Aitem_67	344.23	1036.826	.369	.836
Aitem_68	343.25	1058.801	.253	.839
Aitem_69	344.02	1039.915	.338	.837

2. Skala Budaya Organisasi

a. Reliability Skala Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.846	50

b. Koefisien Korelasi Skala Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM1	134.84	102.639	.154	.846
AITEM2	134.77	101.780	.237	.844
AITEM3	134.95	101.414	.251	.844
AITEM4	135.00	99.867	.406	.841
AITEM5	135.21	108.470	-.320	.855
AITEM6	135.25	103.322	.074	.848
AITEM7	135.10	100.290	.256	.844
AITEM8	135.00	100.533	.311	.842
AITEM9	134.98	97.883	.534	.838
AITEM10	134.84	100.239	.357	.842
AITEM11	134.87	98.283	.396	.840
AITEM12	134.61	100.143	.417	.841
AITEM13	134.77	98.980	.417	.840
AITEM14	135.00	101.633	.250	.844
AITEM15	135.20	101.427	.231	.844
AITEM16	134.93	102.262	.210	.844
AITEM17	134.69	101.718	.250	.844
AITEM18	134.90	99.823	.383	.841
AITEM19	134.54	98.986	.462	.839
AITEM20	135.25	97.589	.457	.839
AITEM21	134.98	99.683	.405	.841
AITEM22	135.18	98.417	.493	.839
AITEM23	134.64	101.268	.388	.842
AITEM24	134.84	102.606	.234	.844
AITEM25	135.13	101.783	.232	.844

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM26	134.90	103.257	.093	.847
AITEM27	134.79	100.637	.328	.842
AITEM28	135.21	99.537	.363	.841
AITEM29	135.08	99.710	.398	.841
AITEM30	135.28	98.738	.444	.839
AITEM31	135.25	100.622	.326	.842
AITEM32	134.79	99.204	.409	.840
AITEM33	134.84	99.006	.489	.839
AITEM34	134.98	104.616	-.015	.850
AITEM35	135.08	103.710	.077	.847
AITEM36	134.89	99.237	.464	.839
AITEM37	135.05	102.414	.187	.845
AITEM38	135.07	105.762	-.107	.850
AITEM39	134.80	104.361	.023	.848
AITEM40	135.16	100.706	.264	.844
AITEM41	135.03	98.799	.465	.839
AITEM42	135.26	99.230	.404	.840
AITEM43	134.90	101.057	.363	.842
AITEM44	135.31	98.685	.559	.838
AITEM45	134.62	103.772	.110	.846
AITEM46	134.64	101.901	.246	.844
AITEM47	135.64	104.301	.050	.847
AITEM48	135.18	101.750	.263	.843
AITEM49	134.67	101.291	.251	.844
AITEM50	135.26	98.063	.476	.839

3. Skala Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi Perusahaan

a. Reliability Skala Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	36

b. Koefisien Korelasi Skala Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM_1	97.02	67.950	.270	.831
AITEM_2	97.13	66.549	.472	.826
AITEM_3	97.20	65.894	.490	.825
AITEM_4	97.21	66.137	.544	.824
AITEM_5	97.39	65.576	.492	.825
AITEM_6	97.16	67.406	.433	.828
AITEM_7	97.74	72.897	-.212	.846
AITEM_8	97.75	66.655	.353	.829
AITEM_9	97.49	67.921	.239	.832

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM_10	97.62	67.872	.260	.832
AITEM_11	97.38	68.139	.287	.831
AITEM_12	97.36	67.434	.281	.831
AITEM_13	97.13	68.949	.285	.831
AITEM_14	97.11	68.103	.449	.828
AITEM_15	97.46	66.619	.336	.829
AITEM_16	97.93	68.896	.176	.834
AITEM_17	97.44	72.117	-.144	.844
AITEM_18	97.61	66.709	.423	.827
AITEM_19	97.90	67.223	.281	.831
AITEM_20	97.34	66.630	.381	.828
AITEM_21	97.31	66.418	.416	.827
AITEM_22	97.21	64.870	.559	.823
AITEM_23	97.34	63.563	.591	.820
AITEM_24	97.20	66.927	.500	.826
AITEM_25	97.10	65.857	.494	.825
AITEM_26	97.13	66.916	.325	.830
AITEM_27	97.15	68.161	.318	.830
AITEM_28	97.08	68.910	.138	.836
AITEM_29	97.15	68.895	.368	.830
AITEM_30	97.28	67.604	.274	.831
AITEM_31	97.61	67.109	.248	.833
AITEM_32	97.51	65.721	.427	.826
AITEM_33	97.34	66.130	.431	.826
AITEM_34	97.67	67.824	.217	.833
AITEM_35	97.46	65.486	.504	.824
AITEM_36	97.23	68.913	.127	.836

B. Analisis Statistik Hasil *Try Out* Setelah Memangkas Aitem yang Gugur

1. Skala Disiplin Kerja

a. Reliabilitas Skala Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	30

b. Koefisien Korelasi Skala Disiplin Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_2	155.65	344.808	.497	.906
Aitem_3	155.78	346.240	.498	.906
Aitem_4	155.43	350.216	.472	.906
Aitem_5	155.92	338.484	.463	.906
Aitem_9	155.68	342.627	.651	.904
Aitem_12	155.38	350.376	.468	.906
Aitem_22	156.02	355.068	.220	.910
Aitem_26	155.97	344.677	.369	.908

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Aitem_30	155.22	342.173	.656	.904
Aitem_32	155.90	333.176	.570	.904
Aitem_36	155.67	348.904	.540	.906
Aitem_37	155.52	345.745	.610	.905
Aitem_38	155.77	351.199	.444	.907
Aitem_39	155.92	349.434	.399	.907
Aitem_42	155.83	333.599	.599	.904
Aitem_43	156.35	342.977	.410	.907
Aitem_46	155.23	349.131	.445	.907
Aitem_50	156.48	353.678	.258	.909
Aitem_51	157.17	338.040	.476	.906
Aitem_54	156.03	342.812	.504	.905
Aitem_56	155.52	349.813	.311	.909
Aitem_57	155.95	340.150	.463	.906
Aitem_58	155.92	334.790	.589	.904
Aitem_59	156.12	333.223	.602	.904
Aitem_60	156.53	338.253	.438	.907
Aitem_63	155.62	335.291	.643	.903
Aitem_64	155.65	336.774	.559	.904
Aitem_65	156.25	343.682	.395	.907
Aitem_66	155.93	330.470	.696	.902
Aitem_67	156.82	340.084	.398	.908

2. Skala Budaya Organisasi

a. Reliabilitas Skala Budaya Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	20

b. Koefisien Korelasi Skala Budaya Organisasi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM4	52.51	34.087	.418	.841
AITEM8	52.51	34.421	.325	.845
AITEM9	52.49	33.187	.508	.837
AITEM12	52.11	34.337	.418	.841
AITEM13	52.28	33.338	.455	.839
AITEM18	52.41	34.146	.379	.842
AITEM20	52.75	32.955	.434	.840
AITEM21	52.49	33.821	.439	.840

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM23	52.15	35.461	.302	.845
AITEM27	52.30	34.311	.371	.843
AITEM28	52.72	33.071	.477	.838
AITEM29	52.59	33.813	.435	.840
AITEM30	52.79	33.737	.408	.841
AITEM32	52.30	33.511	.442	.840
AITEM33	52.34	32.963	.603	.833
AITEM36	52.39	34.676	.329	.844
AITEM41	52.54	32.986	.546	.835
AITEM42	52.77	34.046	.364	.843
AITEM43	52.41	34.846	.370	.843
AITEM44	52.82	33.550	.551	.836

3. Skala Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi Perusahaan

a. Reliabilitas Skala Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	61	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.825	18

b. Koefisien Korelasi Skala Persepsi Karyawan terhadap Sistem Sanksi

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
AITEM_4	47.75	25.289	.492	.813
AITEM_6	47.70	25.811	.435	.817
AITEM_8	48.30	25.545	.312	.823
AITEM_11	47.92	26.177	.301	.823
AITEM_12	47.90	25.823	.271	.826
AITEM_14	47.66	26.230	.463	.817
AITEM_15	48.00	25.233	.338	.822
AITEM_18	48.15	25.495	.398	.818
AITEM_20	47.89	25.037	.423	.816
AITEM_21	47.85	24.661	.503	.812
AITEM_22	47.75	24.255	.554	.809
AITEM_23	47.89	23.637	.555	.808
AITEM_25	47.64	25.268	.417	.817
AITEM_27	47.69	26.151	.344	.820
AITEM_29	47.69	26.985	.304	.823
AITEM_32	48.05	24.414	.474	.813
AITEM_33	47.89	24.537	.507	.811
AITEM_35	48.00	25.000	.435	.816



Lampiran 4
Skala Penelitian

SKALA PENELITIAN



Muhammad Luhung Pribadi - Mahasiswa Skripsi
Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2015



KATA PENGANTAR

Kepada : Yth. Responden

Bapak/Ibu, Saudara/i Karyawan PT Krakatau Steel

Di tempat

Dengan Hormat,

Bapak/Ibu, Saudara/i Responden yang saya hormati, perkenalkan saya Muhammad Luhung Pribadi, mahasiswa Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Melalui kata pengantar ini maka perkenalkan saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/i Responden untuk meluangkan waktu mengisi skala penelitian ini. Skala penelitian ini dibuat dalam rangka penelitian sebagai syarat tugas akhir Skripsi dengan tema Psikologi Industri dan Organisasi.

Jawaban yang Bapak/Ibu, Saudara/i Responden berikan merupakan informasi yang sangat penting bagi penelitian ini, sehingga saya memohon kepada Responden untuk mengisi skala penelitian ini dengan sungguh-sungguh dan berdasarkan keadaan yang sebenarnya.

Skala penelitian ini *tidak bertujuan* untuk mengevaluasi kinerja Responden, *tidak berkaitan* dengan penilaian perusahaan. Jawaban dan data yang Bapak/Ibu, Saudara/i berikan akan dijaga kerahasiaannya dan tidak akan dipublikasikan.

Terima kasih atas bantuan, kesediaan, dan kesungguhan Bapak/Ibu, Saudara/i Responden dalam mengisi skala penelitian ini. Semoga Tuhan membalas kebaikan Bapak/Ibu, Saudara/i dengan kebaikan dan kemuliaan.

Hormat Saya,

M. Luhung Pribadi

SKALA BAGIAN 1

IDENTITAS DIRI

Nama (*boleh inisial*) :

Umur :

Jenis kelamin : L / P *lingkari salah satu

Masa kerja di perusahaan : tahun bulan

PETUNJUK MENGERJAKAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berilah tanda silang (**X**) pada titik yang menunjukkan semakin sesuai atau semakin tidak sesuai dengan keadaan diri Anda. Terdapat dua keterangan pada pilihan jawaban yaitu:

SS : Apabila pernyataan sangat sesuai dengan diri Anda.

STS : Apabila pernyataan sangat tidak sesuai dengan diri Anda.

Jawaban yang semakin mengarah pada keterangan **SS**, maka pernyataan tersebut cenderung sangat sesuai dengan diri Anda. Sebaliknya, jawaban yang semakin mengarah pada keterangan **STS**, maka pernyataan tersebut cenderung sangat tidak sesuai dengan diri Anda.

Kami sangat menghargai kejujuran Anda dalam menjawab pernyataan yang ada. Atas perhatian Anda, kami ucapkan terima kasih dan pastikan semua jawaban Anda telah terisi.

Selamat mengerjakan.

Berilah tanda silang (X) pada titik yang semakin menunjukkan kesesuaian dengan diri Anda. Perhatikan pernyataan pertama sebagai contoh.

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN		
		STS	←————→	SS
	Saya mampu menjaga konsentrasi saya ketika bekerja sepanjang hari.		● —●—●—●—●— X —●—●—●—●—	
	Saya fokus dengan apa yang saya kerjakan.		● —●—●—●—●—●—●—●—	
	Saya menikmati pekerjaan yang saya lakukan sepanjang hari.		● —●—●—●—●—●—●—●—	
	Saya bertanggungjawab penuh atas kesalahan yang terjadi pada pekerjaan saya.		● —●—●—●—●—●—●—●—	
	Saya dapat menerapkan peraturan perusahaan karena saya memahaminya dengan baik.		● —●—●—●—●—●—●—●—	
	Saya berusaha melakukan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.		● —●—●—●—●—●—●—●—	
	Bagi saya tidak masalah jika lupa mengembalikan peralatan pada tempatnya.		● —●—●—●—●—●—●—●—	
	Saya merasa gelisah apabila saya harus bekerja tepat waktu.		● —●—●—●—●—●—●—●—	
	Sesekali melakukan pelanggaran terhadap aturan menurut saya tidak apa-apa.		● —●—●—●—●—●—●—●—	
	Saya memahami konsekuensi yang diberikan perusahaan kepada saya apabila terjadi kesalahan dalam bekerja.		● —●—●—●—●—●—●—●—	
	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak diawasi oleh atasan.		● —●—●—●—●—●—●—●—	

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN		
		STS	← →	SS
	Saya menggunakan peralatan kantor dengan baik.			
	Saya masih sulit memahami alur pekerjaan saya sesuai SOP.			
	Aturan yang ditetapkan perusahaan menurut saya sulit untuk dilaksanakan.			
	Saya keberatan apabila harus menerima sanksi dari perusahaan.			
	Perasaan saya terganggu ketika saya sedang bekerja.			
	Permasalahan-permasalahan yang belum saya selesaikan muncul dalam pikiran saya ketika saya bekerja.			
	Dalam kondisi apapun, saya bekerja dengan tenang.			
	Saya selalu siap menghadapi permasalahan apapun yang akan terjadi pada saya ketika bekerja.			
	Saya merasa antusias bekerja dengan berbagai aturan dan tata tertib yang harus saya pahami.			
	Saya siap melakukan tugas apapun asalkan sesuai dengan SOP.			
	Seringkali saya terlalu lelah bekerja sehingga wajar saja apabila saya tidak merawat sarana prasarana yang saya gunakan.			
	Saya merasa jengkel apabila dituntut untuk bekerja tepat waktu.			
	Terkadang saya merasa kesulitan untuk patuh terhadap aturan perusahaan karena adanya kendala tertentu.			

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN		
		STS	←————→	SS
	Saya merasa sistem sanksi perusahaan hanya menakut-nakuti karyawan saja.		●—●—●—●—●—●—●—●	
	Saya berusaha untuk selalu berada ditempat kerja walaupun mengalami kejenuhan saat bekerja.		●—●—●—●—●—●—●—●	
	Melakukan perawatan secara teratur terhadap fasilitas dan sarana prasarana kerja adalah hal yang biasa saya lakukan.		●—●—●—●—●—●—●—●	
	Peraturan yang ketat membuat semangat saya menurun saat bekerja.		●—●—●—●—●—●—●—●	
	Menurut saya, sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pelanggaran kerja terlalu berat.		●—●—●—●—●—●—●—●	
	Saya panik jika mengalami kegagalan atau kesalahan dalam bekerja.		●—●—●—●—●—●—●—●	
	Saya merasa adanya SOP membuat pekerjaan saya menjadi lebih mudah .		●—●—●—●—●—●—●—●	

“Harap periksa kembali jawaban Anda, mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewatkan.”

~ Terima Kasih dan bisa dilanjutkan ke bagian 2 ~

SKALA BAGIAN 2

PETUNJUK MENGERJAKAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada maupun kondisi yang terjadi pada diri Anda. Tidak ada jawaban yang dinilai benar atau salah. Terdapat empat pilihan jawaban, yaitu :

- SS** : **Sangat Sesuai**
S : **Sesuai**
TS : **Tidak Sesuai**
STS : **Sangat Tidak Sesuai**

Kami sangat mengharapkan kesediaan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan dengan teliti, dan kami sangat menghargai kejujuran Anda dalam menjawab pernyataan yang ada. Atas perhatian Anda, kami ucapkan terima kasih dan pastikan semua jawaban Anda telah terisi dan mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewat.

--Selamat Mengerjakan--

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Kesibukan bekerja membuat karyawan lalai terhadap aturan. (<i>contoh</i>)			X	
	Kesibukan bekerja membuat karyawan lalai terhadap aturan. (<i>contoh apabila mengganti jawaban</i>)			✗	X
	Saya senantiasa bekerja dengan penuh percaya diri.				
	Saya senantiasa mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam kondisi apapun.				
	Adanya batasan waktu dalam penyelesaian pekerjaan membuat saya bersemangat dalam bekerja.				
	Saya mudah menyesuaikan diri untuk bekerja dalam lingkungan apapun.				
	Kendala saat bekerja membuat saya terbebani untuk bekerja dengan segenap kemampuan saya.				
	Ide-ide yang ingin saya berikan atau sampaikan kepada perusahaan terhambat oleh hal-hal atau kendala yang saya alami saat bekerja.				
	Hambatan yang saya hadapi ketika bekerja membuat saya merasa sulit mengembangkan pekerjaan saya.				
	Ketika bekerja saya mengetahui dengan jelas produk seperti apa yang diinginkan oleh perusahaan saya.				
	Saya mengalami kendala saat berbaaur dengan departemen maupun divisi kerja lainnya.				
	Saya butuh waktu yang cukup lama dalam menyesuaikan diri ketika bekerja di lingkungan yang baru.				
	Keterlambatan saya menyelesaikan suatu pekerjaan adalah hal yang lumrah/biasa.				
	Adakalanya saya merasa tidak harus menyelesaikan pekerjaan saya karena alasan tertentu.				

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Saya merasa adakalanya regulasi pekerjaan membuat saya terbebani.				
	Sulit bagi saya mempelajari hal baru untuk meningkatkan kemampuan kerja karena saya sibuk bekerja.				
	Masalah terkait pekerjaan yang saya hadapi saat bekerja adakalanya membuat saya bekerja dalam keraguan.				
	Saya orang yang mudah bergaul dalam lingkungan kerja apapun.				
	Tidak mudah bagi saya untuk menghasilkan hal baru dalam pekerjaan saya.				
	Adanya kriteria tertentu yang dibebankan perusahaan kepada saya terkait produk yang harus saya hasilkan membuat saya merasa tidak nyaman saat bekerja.				
	Peraturan yang sulit saya pahami membuat saya tidak bersemangat atau malas dalam bekerja.				
	Keharusan karyawan untuk meningkatkan kompetensi kerja saya tanggapi secara biasa saja.				

“Harap periksa kembali jawaban Anda, mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewatkan.”

~ Terima Kasih dan bisa dilanjutkan ke bagian 3 ~

SKALA BAGIAN 3

PETUNJUK MENGERJAKAN

Bacalah setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berilah tanda silang (X) pada salah satu jawaban yang menurut Anda paling tepat dan sesuai dengan kondisi yang ada maupun kondisi yang terjadi pada diri Anda. Tidak ada jawaban yang dinilai benar atau salah. Terdapat empat pilihan jawaban, yaitu :

- SS** : **Sangat Setuju**
S : **Setuju**
TS : **Tidak Setuju**
STS : **Sangat Tidak Setuju**

Kami sangat mengharapkan kesediaan Anda dalam menjawab setiap pertanyaan dengan teliti, dan kami sangat menghargai kejujuran Anda dalam menjawab pernyataan yang ada. Atas perhatian Anda, kami ucapkan terima kasih dan pastikan semua jawaban Anda telah terisi dan mohon pastikan tidak ada jawaban yang terlewat.

--Selamat Mengerjakan--

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Saya bekerja dengan penuh ketelitian. (<i>contoh</i>)		X		
	Saya bekerja dengan penuh ketelitian. (<i>contoh menggati jawaban</i>)		✗	X	
	Karyawan mengetahui dengan jelas jenis-jenis pelanggaran disiplin kerja yang ada pada perusahaan.				
	Perusahaan mendorong karyawan untuk wajib memahami semua jenis aturan perusahaan mengenai pelanggaran disiplin kerja.				
	Sanksi yang diberikan perusahaan terhadap pelanggaran membuat karyawan bekerja semakin baik.				
	Karyawan memahami dengan jelas sanksi-sanksi yang diberikan terhadap pelanggaran disiplin kerja.				
	Prosedur penetapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin memiliki dasar peraturan yang jelas.				
	Kerja karyawan terbebani dengan adanya pemberian teguran tertulis yang diberikan perusahaan.				
	Karyawan merasa kerepotan dengan adanya konsekuensi yang diberikan perusahaan terkait pelanggaran disiplin karyawan.				
	Pengawas senantiasa memberikan teguran lisan kepada karyawan yang melakukan pelanggaran disiplin.				
	Pemberian teguran lisan secara efektif mampu memberi efek jera bagi karyawan.				
	Pemberian teguran tertulis yang dilakukan perusahaan senantiasa sesuai dengan aturan.				
	Karyawan memahami fungsi diberikannya teguran tertulis terkait pelanggaran disiplin kerja.				
	Prosedur pemberian sanksi terhadap pelanggaran disiplin kurang jelas untuk dipahami karyawan.				

	PERNYATAAN	PILIHAN JAWABAN			
		STS	TS	S	SS
	Karyawan tidak mengetahui sanksi yang diberikan perusahaan terhadap berbagai pelanggaran disiplin.				
	Sanksi yang diberikan perusahaan kepada pelanggaran disiplin kerja adakalanya tidak jelas fungsinya.				
	Karyawan sulit memahami aturan-aturan yang ditetapkan perusahaan terkait pelanggaran disiplin kerja.				
	Karyawan tidak mengetahui adanya aturan-aturan disiplin kerja yang ada dalam perusahaan karena sibuk bekerja.				
	Karyawan memahami konsekuensi- konsekuensi yang akan diterima apabila melakukan pelanggaran disiplin ketika bekerja.				
	Karyawan memahami prosedur diberikannya teguran lisan beserta alasannya.				

“Mohon pastikan semua jawaban anda telah terisi, dan tidak ada jawaban yang terlewatkan.”

~ Terima Kasih ~



Muhammad Luhung Pribadi - Mahasiswa Skripsi
Psikologi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
2015



Lampiran 5
Hasil Tabulasi Data Penelitian

A. Tabulasi Data Penelitian Skala Disiplin Kerja

Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
1	4	5	7	7	6	7	7	6	7	6	7	3	6	7	7	7	7
2	7	6	5	7	7	4	7	6	7	7	7	6	6	4	7	2	7
3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	3	5
5	5	5	6	5	6	7	6	6	5	7	6	6	5	6	7	6	6
9	7	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	7	7	7	7
10	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5
11	6	6	6	6	7	2	1	2	6	7	6	3	3	5	4	5	6
12	7	6	7	6	7	7	2	2	7	7	5	2	2	1	7	2	5
14	5	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7
15	5	5	6	5	5	6	6	5	5	6	6	5	6	3	5	5	6
16	7	7	7	7	7	7	7	5	7	7	7	7	1	7	7	7	6
17	5	5	5	6	6	5	3	5	5	5	6	4	4	4	5	4	6
18	6	5	2	5	2	5	5	6	5	5	6	6	6	2	2	6	6
19	6	6	6	6	7	5	7	7	3	7	5	6	7	7	6	4	6
20	5	4	4	5	6	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4
21	5	6	5	5	7	5	6	5	4	7	6	6	6	3	6	5	5
24	6	6	6	5	5	6	7	7	6	6	4	3	4	5	7	4	5
25	4	5	6	4	5	6	6	3	6	6	6	5	6	4	6	5	6
27	7	6	6	6	6	5	6	7	6	7	7	7	7	7	7	3	7
28	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5
30	4	5	6	4	5	6	6	3	6	6	6	5	6	4	6	5	6
31	6	6	7	5	5	7	7	4	6	6	6	5	6	3	7	2	5
34	7	6	7	6	4	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	6	6
35	6	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	3	5	3	5
36	7	7	7	7	7	7	7	1	7	7	7	7	7	7	7	7	7
37	5	6	5	5	5	5	4	3	5	5	5	4	5	5	5	4	5
38	6	6	6	6	7	6	2	5	4	6	6	5	5	2	6	2	6
39	6	7	6	6	7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3
43	6	6	5	5	5	5	4	4	5	6	5	3	5	4	6	6	5
44	5	4	7	7	7	1	1	3	7	7	7	3	7	7	7	5	7
45	6	6	6	6	6	6	6	4	6	6	6	4	6	6	6	2	6
46	6	5	7	5	6	7	5	4	6	6	6	6	6	6	6	3	6
47	6	6	6	7	5	3	7	5	7	6	6	4	7	7	7	6	6
48	6	6	7	5	4	4	6	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5
50	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	5	6
51	5	5	6	5	3	5	5	3	5	5	5	5	3	3	5	5	5
52	6	5	5	4	5	4	4	5	5	6	6	3	4	4	3	3	6
53	5	5	6	6	5	6	5	5	6	5	5	5	6	3	6	6	5
54	6	5	5	5	6	6	6	3	6	6	6	7	6	6	7	6	6
55	2	4	3	7	6	2	4	6	2	5	5	4	4	2	2	1	7
60	6	5	5	6	5	7	6	7	6	6	6	6	6	6	6	3	6
61	5	5	6	6	6	5	5	6	6	5	6	6	6	6	6	2	5
62	6	6	7	6	7	4	4	5	6	7	6	5	5	5	5	5	6
63	5	5	5	6	5	5	3	5	5	5	5	5	5	2	5	5	4
64	5	6	6	5	6	4	3	5	5	6	6	5	3	4	5	4	5
65	6	6	2	6	7	7	7	6	5	6	6	6	6	6	6	6	5
66	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	5	4	4	4

Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17
126	6	6	6	5	5	6	6	6	2	6	5	5	5	6	6	6	5
127	6	6	6	5	6	4	5	3	5	6	5	4	5	5	5	4	4
128	6	5	4	4	5	6	4	7	5	5	4	3	3	4	6	4	3
129	6	6	5	5	6	4	6	4	5	6	6	3	5	5	4	4	5
130	7	7	7	7	7	6	5	3	6	7	7	1	4	3	7	7	6
131	6	6	6	6	6	6	5	5	6	6	5	5	5	3	5	4	6
132	5	5	4	5	5	5	5	5	4	6	5	5	5	5	4	4	4
133	7	6	6	5	6	6	2	6	5	7	7	2	6	2	6	2	7
134	7	7	7	5	7	2	2	2	6	7	7	1	3	4	2	4	6
135	5	5	4	5	5	5	6	4	6	5	5	5	5	4	5	3	4
136	6	6	2	6	5	5	4	6	5	5	5	5	5	4	5	3	4
137	6	4	7	6	6	6	6	6	6	7	7	5	4	6	6	2	7
138	6	6	6	6	6	7	7	7	6	7	7	5	4	5	6	4	6
139	5	4	4	5	6	5	6	7	6	5	4	5	5	6	6	6	5
143	6	5	4	5	5	6	6	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5
144	5	6	5	5	7	7	7	7	7	7	7	6	7	2	1	6	7
146	6	5	6	5	7	5	6	6	5	7	6	7	7	6	7	6	7
147	7	7	7	6	6	2	5	3	6	7	6	2	3	3	5	5	6
148	7	7	6	6	6	7	7	6	2	7	7	1	2	6	6	1	7

Subjek Nomor	A18	A19	A20	A21	A22	A23	A24	A25	A26	A27	A28	A29	A30
126	5	6	3	6	6	6	6	5	5	7	7	6	3
127	5	5	6	4	5	5	2	6	6	4	4	3	6
128	4	4	5	6	6	6	7	4	4	4	6	4	4
129	5	5	6	3	5	4	6	5	5	4	5	3	6
130	5	5	7	4	3	6	2	5	7	5	4	7	7
131	6	6	6	5	6	5	4	6	5	5	4	3	6
132	6	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	7
133	6	3	7	6	6	6	6	6	7	2	3	2	7
134	6	6	7	2	2	2	3	6	6	2	3	2	5
135	4	5	4	5	5	6	4	5	5	3	4	6	5
136	5	5	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	4
137	7	6	7	6	6	3	4	6	6	5	4	6	7
138	6	6	7	6	1	6	6	7	7	6	4	4	7
139	5	6	6	6	6	6	6	5	5	5	3	5	6
143	5	5	5	6	5	4	5	5	5	6	5	6	5
144	7	7	7	2	7	6	3	7	6	7	6	6	7
146	7	4	5	6	4	7	3	7	6	4	2	7	6
147	7	6	6	5	5	5	5	5	5	1	3	2	5
148	7	7	7	1	7	1	7	1	7	1	7	1	7

Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
67	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
68	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
70	4	4	4	3	2	4	2	4	3	3	4	4	4	2	3	2	2	2	3	2
71	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	2	3	4	4	3	3	3	4	2
72	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	2	3	4	3	4
73	4	4	4	4	3	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
75	4	4	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2
76	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2
77	3	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	2	3	3	3	4
78	4	2	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3
79	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3
81	4	4	1	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
82	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	2
83	3	2	3	2	2	2	3	4	2	2	3	2	2	1	3	2	3	3	3	3
84	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3
85	3	2	2	2	2	2	2	3	4	1	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
86	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
87	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
89	4	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	2
90	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	3	3	2
92	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3
93	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
95	3	2	1	2	2	4	3	3	1	2	3	4	2	1	2	3	1	2	3	4
96	3	3	2	3	3	2	3	4	3	3	2	2	3	3	2	4	2	3	4	4
97	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3
99	3	3	4	4	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2
100	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2
101	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3
103	3	3	4	4	2	2	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	2	3	4	3
104	4	4	4	4	2	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	1	3	2
105	4	4	4	3	2	2	2	4	1	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3
106	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
108	3	3	3	4	2	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	4	3	3	2	2
109	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
110	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4
111	3	3	3	4	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3
112	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2
113	3	3	4	2	3	2	3	4	4	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2
114	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2
115	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
117	3	3	3	3	3	2	3	3	4	4	3	2	2	4	4	3	3	2	3	3
118	3	3	3	4	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3
120	4	3	3	3	3	2	2	4	2	3	2	2	2	3	3	4	3	3	3	2
121	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
123	4	3	3	4	2	2	2	4	3	3	4	4	2	3	2	4	1	2	2	4
124	4	3	3	3	2	2	3	4	3	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	3
125	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3

Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18	A19	A20
126	3	4	3	3	4	2	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	2	3	4	3
127	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3
128	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3
129	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3
130	4	3	3	4	3	3	2	4	2	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	2
131	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3
132	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3
133	3	3	2	3	1	3	3	4	3	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2
134	4	3	4	3	2	2	2	4	2	2	1	2	2	2	2	3	3	3	2	2
135	3	2	3	3	2	1	3	4	3	2	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3
136	3	3	2	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3
137	4	4	4	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	2	3	3	3
138	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3
139	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4
143	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2
144	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
146	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3	4	1	2
147	3	4	3	4	3	2	4	4	3	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3
148	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	1	4	4	1



Subjek Nomor	A1	A2	A3	A4	A5	A6	A7	A8	A9	A10	A11	A12	A13	A14	A15	A16	A17	A18
126	4	3	4	4	4	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	3	3
127	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
128	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
129	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3
130	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	1	2	3	2	3	3
131	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
132	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
133	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3
134	3	3	4	4	3	2	2	3	3	4	4	2	1	3	2	3	3	3
135	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
136	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3
137	3	3	2	3	3	3	2	4	4	2	3	2	2	2	2	3	3	4
138	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
139	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4
143	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3
144	4	4	3	4	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	3	3	4	4
146	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3
147	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
148	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	4	2	4	3	3	3	3	3



Lampiran 6
Hasil Statistik Data Penelitian



HASIL STATISTIK DATA PENELITIAN

A. Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
disiplin_kerja	115	100.0%	0	.0%	115	100.0%
budaya_org	115	100.0%	0	.0%	115	100.0%
persepsi	115	100.0%	0	.0%	115	100.0%

Descriptives

		Statistic	Std. Error	
disiplin_kerja	Mean	157.69	1.683	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	154.35	
		Upper Bound	161.02	
	5% Trimmed Mean	157.42		
	Median	157.00		
	Variance	325.708		
	Std. Deviation	18.047		
	Minimum	114		
	Maximum	203		
	Range	89		
	Interquartile Range	26		
	Skewness	.171	.226	
	Kurtosis	-.011	.447	
budaya_org	Mean	58.32	.551	
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	57.23	
		Upper Bound	59.41	
	5% Trimmed Mean	58.21		
	Median	58.00		

	Variance		34.939	
	Std. Deviation		5.911	
	Minimum		46	
	Maximum		76	
	Range		30	
	Interquartile Range		8	
	Skewness		.297	.226
	Kurtosis		.124	.447
persepsi	Mean		53.48	.429
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound	52.63	
		Upper Bound	54.33	
	5% Trimmed Mean		53.46	
	Median		53.00	
	Variance		21.182	
	Std. Deviation		4.602	
	Minimum		42	
	Maximum		65	
	Range		23	
	Interquartile Range		6	
	Skewness		.071	.226
	Kurtosis		.104	.447

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
disiplin_kerja	.062	115	.200*	.988	115	.390
budaya_org	.058	115	.200*	.985	115	.241
persepsi	.081	115	.061	.990	115	.556

a. Lilliefors Significance Correction

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

2. Uji Linearitas

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
disiplin_kerja * budaya_org	115	100.0%	0	.0%	115	100.0%
disiplin_kerja * persepsi	115	100.0%	0	.0%	115	100.0%

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
disiplin_kerja *	Between	(Combined)	17377.392	25	695.096	3.132	.000
budaya_org	Groups	Linearity	10586.393	1	10586.393	47.698	.000
		Deviation from Linearity	6790.999	24	282.958	1.275	.205
	Within Groups		19753.339	89	221.948		
	Total		37130.730	114			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
disiplin_kerja *	Between	(Combined)	10541.038	21	501.954	1.756	.036
persepsi	Groups	Linearity	1605.924	1	1605.924	5.617	.020
		Deviation from Linearity	8935.114	20	446.756	1.563	.079
	Within Groups		26589.692	93	285.911		
	Total		37130.730	114			

B. Uji Hipotesis

1. *Output* Analisis Regresi berganda dengan metode *enter*

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
disiplin_kerja	157.69	18.047	115
budaya_org	58.32	5.911	115
persepsi	53.48	4.602	115

Correlations

		disiplin_kerja	budaya_org	persepsi
Pearson Correlation	disiplin_kerja	1.000	.534	.208
	budaya_org	.534	1.000	.379
	persepsi	.208	.379	1.000
Sig. (1-tailed)	disiplin_kerja	.	.000	.013
	budaya_org	.000	.	.000
	persepsi	.013	.000	.
N	disiplin_kerja	115	115	115
	budaya_org	115	115	115
	persepsi	115	115	115

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	persepsi, budaya_org ^a		. Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: disiplin_kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.534 ^a	.285	.272	15.394	.285	22.338	.000

a. Predictors: (Constant), persepsi, budaya_org

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations
		B	Std. Error	Beta			Partial
1	(Constant)	61.645	18.849		3.271	.001	
	budaya_org	1.622	.264	.531	6.156	.000	.503
	persepsi	.026	.338	.007	.078	.938	.007

a. Dependent Variable: disiplin_kerja

2. *Output Analisis Regresi Berganda dengan metode stepwise*

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	budaya_org		Stepwise (Criteria: Probability-of-F-to-enter <= .050, Probability-of-F-to-remove >= .100).

a. Dependent Variable: disiplin_kerja

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics		
					R Square Change	F Change	Sig. F Change
1	.534 ^a	.285	.279	15.327	.285	45.067	.000

a. Predictors: (Constant), budaya_org

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial
1	(Constant)	62.606	14.235		4.398	.000		
	budaya_org	1.630	.243	.534	6.713	.000	.534	.534

a. Dependent Variable: disiplin_kerja

Excluded Variables^b

Model		Beta In	t	Sig.	Partial Correlation	Collinearity Statistics
						Tolerance
1	persepsi	.007 ^a	.078	.938	.007	.857

a. Predictors in the Model: (Constant), budaya_org

b. Dependent Variable: disiplin_kerja



Lampiran 7

Surat-surat Penelitian





