

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KONSEP**

**DIRI PADA GURU DAN PEGAWAI DI SMP N 2 PACIRAN**

**LAMONGAN**

**SKRIPSI**



oleh

**A.Nazaruddin Faiz**

**14410124**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2018**

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KONSEP  
DIRI PADA GURU DAN PEGAWAI DI SMP N 2 PACIRAN**

**LAMONGAN**

**SKRIPSI**

Diajukan kepada  
Dekan Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang  
untuk memenuhi salah satu persyaratan  
dalam memperoleh gelar sarjana Psikologi (S.Psi)

oleh

**A.Nazaruddin Faiz**

**14410124**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
2018**

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KONSEP DIRI  
PADA GURU DAN PEGAWAI DI SMP N 2 PACIRAN LAMONGAN**

SKRIPSI

Oleh :

**A.NAZARUDDIN FAIZ**

**NIM. 14410124**

Telah Disetujui Oleh :

**Dosen Pembimbing**



**Fina Hidayati, MA**

**NIP. 1986 1009 201503 2 002**

Mengetahui,

**Dekan Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Siti Mahmudah, M.Si.  
NIP. 19671029199403 2 001**


**SKRIPSI**

**HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN KONSEP DIRI  
PADA GURU DAN PEGAWAI DI SMP N 2 PACIRAN LAMONGAN**

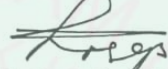
telah dipertahankan didepan Dewan Penguji  
pada tanggal, 27 Juli 2018

**Susunan Dewan Penguji**


**Dosen Pembimbing**

  
**Fina Hidayati, MA**  
NIP. 1986 1009 201503 2 002

**Anggota Penguji lain  
Ketua Pengji**

  
**Aris Yuana Yusuf, Lc., MA**  
NIP. 1973 0709 200003 1 002

**Penguji Utama**

  
**Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M.Si**  
NIP. 1976 0512 200312 1 002

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi  
Tanggal, 9 September 2018

**Mengesahkan**

**Dean Fakultas Psikologi  
UIN Maulana Malik Ibrahim Malang**



**Dr. Siti Mahmudah, M.Si.**  
NIP. 19671029199403 2 001

**HALAMAN PERNYATAAN**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : A. Nazaruddin Faiz  
NIM : 14410124  
Fakultas : Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul "**Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan**", adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya. Jika dikemudian hari ada klaim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Univesitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benanya dan apabila pernyataan ini tidak benar saya bersedia mendapatkan sangsi.

Malang, 9 September 2018

Penulis,



A.Nazaruddin Faiz

NIM. 14410124

## MOTTO

وَلْتَكُنْ مِنْكُمْ أُمَّةٌ يَدْعُونَ إِلَى الْخَيْرِ وَيَأْمُرُونَ بِالْمَعْرُوفِ وَيَنْهَوْنَ عَنِ  
الْمُنْكَرِ وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُفْلِحُونَ ﴿١٠٤﴾

“Dan hendaklah ada di antara kalian segolongan umat yang menyeru kepada  
kebaikan, menyuruh kepada yang ma`ruf dan mencegah dari yang munkar;  
mereka adalah orang-orang yang beruntung”.

(Surat Ali-Imron: 104)





## HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini peneliti persembahkan kepada:

1. Ibu Istiadah dan Bapak Fajri Sholihan, yang telah senantiasa mendoakan, menyayangi dan memberikan semangat kepada peneliti. Terimakasih atas semua bentuk kasih sayang selama ini sehingga peneliti bisa menyelesaikan penelitian ini.
2. Adikku Andika Mahardika Faiz, yang turut memberikan semangat kepada peneliti serta kepada seluruh keluarga besar Bani Abdul Rohman yang senantiasa membantu peneliti selama ini baik berupa semangat moril, social maupun materi. Terima kasih.
3. Sahabat/i seperjuangan di Rayon PMII “Penakluk” Al-Adawiyah angkatan 2014, yang telah membantu beriringan, berproses dan berjuang mananam harapan bersama. Terima kasih.
4. Seluruh teman-teman angkatan 2014 Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, yang turut memberikan semangat peneliti untuk terus belajar dan berjuang bersama-sama. Terima Kasih.
5. Seluruh bapak/ibu dosen Fakultas Psikologi, Staf dan karyawan Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

6. Seluruh jajaran pemimpin, Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan, yang telah memfasilitasi peneliti dalam proses penelitian selama di SMP N 2 Paciran Lamongan. Terima Kasih
7. Sahabat/teman/kawan Dewan Eksekutif Mahasiswa (DEMA) Fakultas Psikologi periode 2016, Senat Mahasiswa (SEMA) Fakultas Psikologi periode 2017 yang memberikan waktu kepada saya untuk belajar berorganisasi, bekerja sama dan memahami arti dari memanusiakan manusia.





## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT atas segala limpahan-Nya kepada kita semua. Sehingga sampai detik ini penulis dapat menyelesaikan penulisan proposal skripsi ini. Penulisan proposal skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik tak lepas dari bimbingan, dorongan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan rasa terima kasih sebanyak-banyaknya kepada yang saya hormati dan saya sayangi:

1. Bapak dan Ibu yang telah berjasa melahirkan dan membesarkan penulis hingga detik ini tanpa rasa pamrih dan letih.
2. Bapak Prof. Dr. H. Abdul Haris, M. Ag, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Ibu Dr. Siti Mahmudah, M. Si, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Bapak Muhammad Jamaluddin, M.Si, selaku Ketua Jurusan di Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Ibu Fina Hidayati, M.A, Selaku dosen pembimbing yang senantiasa meluangkan waktunya di tengah kesibukan bapak untuk

membimbing dan memberikan ilmu serta pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.

6. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat bagi penulis.

7. Sahabat/i dan teman-teman seperjuangan angkatan 2014 Fakultas Psikologi yang turut memberikan kesan berproses yang luar biasa serta pengalaman-pengalaman yang semoga bermanfaat bagi penulis.

Akhirnya dengan segala keterbatasan pengetahuan penulis, sekiranya segala kelebihan dan kekurangan yang ada pada proposal skripsi ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih khasanah keilmuan khususnya bagi keilmuan psikologi dan semua yang bersangkutan.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Malang, 09 September 2018

Penulis,

A.Nazaruddin Faiz

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERNYATAAN .....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>ABSTRAK.....</b>	<b>xv</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>xvi</b>
<b>ABSTRAK (التجريد).....</b>	<b>xvii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	7
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI .....</b>	<b>10</b>
A. Disiplin Kerja .....	10
1. Pengertian disiplin kerja.....	10
2. Macam-macam Disiplin Kerja .....	11
3. Jenis-jenis Disiplin Kerja .....	15
4. Faktor-faktor Disiplin Kerja .....	16
5. Indikator Disiplin Kerja Karyawan .....	20
6. Aspek-aspek Disiplin kerja .....	21
7. Displin Kerja Dalam Pandangan Islam.....	22
B. KONSEP DIRI .....	24
1. Pengertian Konsep Diri .....	24
2. Aspek-aspek konsep diri .....	27
3. Factor-faktor konsep diri.....	31
4. Dimensi-dimensi Konsep Diri.....	34
5. Konsep Diri Dalam Pandangan Islam.....	36

C. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri.....	38
D. Hipotesis Penelitian.....	40
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
A. Rancangan Penelitian.....	41
B. Variabel Penelitian.....	41
1. Identifikasi Variabel.....	41
2. Definisi Operasional.....	42
C. Populasi dan Sampel.....	45
1. Populasi.....	45
2. Sampel.....	46
D. Metode Pengumpulan Data.....	47
1. Blueprint.....	49
E. Validitas dan Reliabilitas.....	50
1. Validitas.....	50
2. Reliabilitas.....	56
F. Analisis Data.....	58
1. Uji Normalitas.....	59
2. Uji Linieritas.....	59
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>60</b>
A. Pelaksanaan Penelitian.....	60
1. Gambaran Lokasi Penelitian.....	60
2. Waktu dan Tempat Pelaksanaan Penelitian.....	61
3. Jumlah Subjek Penelitian.....	61
4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data.....	61
B. Hasil Penelitian.....	63
1. Uji Asumsi.....	63
2. Analisis Diskriptif.....	65
3. Hasil Uji Hipotesis.....	69
C. Analisis Data.....	70
1. Tingkat Konsep Diri Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.....	70
2. Tingkat Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.....	75
3. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.....	79
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>85</b>
A. Kesimpulan.....	85
B. Saran.....	87

<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>88</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>93</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Format model Skala Likert .....	48
Tabel 3.2 Blueprint Disiplin Kerja .....	49
Tabel 3.3 Blueprint Konsep Diri .....	49
Tabel 3.4 Skor Validitas Isi Aiken's V .....	51
Tabel 3.5 Skor uji validitas variabel konsep diri .....	53
Tabel 3.6 Hasil Uji validitaas Konsep Diri.....	54
Tabel 3.7 Skor uji validitas variabel Disiplin Kerja .....	55
Tabel 3.8 Hasil Uji validitaas Disiplin Kerja .....	56
Tabel 3.9 Hasil uji reliabilitas variabel .....	57
Tabel 4.1 Data Guru .....	61
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Konsep Diri Kolmogorov-Smirnov .....	63
Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Disiplin Kerja Kolmogorov-Smirnov .....	64
Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas .....	65
Tabel 4.5 Hasil Analisa Deskripsi Konsep Diri.....	65
Tabel 4.6 Rumus Kategorisasi.....	66
Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi .....	67
Tabel 4.8 Hasil Presentase Konsep Diri .....	67
Tabel 4.9 Hasil Analisa Deskripsi Disiplin Kerja .....	67
Tabel 4.10 Rumus Kategorisasi .....	68
Tabel 4.11 Hasil Kategorisasi .....	69
Tabel 4.12 Hasil Presentase Disiplin Kerja.....	69
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis .....	70
Tabel 4.14 Hasil Analisa Deskripsi Konsep Diri.....	71
Tabel 4.15 Hasil Frekuensi dan Presentase Disiplin Kerja .....	75
Tabel 4.16 Hasil Frekuensi dan Presentase Konsep diri dan Disiplin Kerja .....	84



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Izin Penelitian.....	94
Lampiran 2 Surat Keterangan Penelitian.....	95
Lampiran 3 Skala Penelitian .....	96
Lampiran 4 Input Data Konsep Diri.....	101
Lampiran 5 Input Data Disiplin Kerja .....	104
Lampiran 6 Input Data Aiken's V .....	107
Lampiran 7 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	110
Lampiran 8 Hasil Uji Validitas .....	111
Lampiran 9 Uji Normalitas .....	112
Lampiran 10 Uji Linierlitas.....	113
Lampiran 11 Daftar Nama Subyek.....	114
Lampiran 12 Hasil Analisa dan Uji Korelasi.....	116
Lampiran 13 Hasil Uji Frekuensi.....	117

## ABSTRAK

A.Nazaruddin Faiz. 14410124 Hubungan Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan. Skripsi, Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, 2018.  
Pembimbing : Fina Hidayati, MA.

Dalam dunia kerja, individu dituntut untuk disiplin dalam setiap tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Individu dituntut untuk disiplin karena Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan, tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan mewujudkan tujuan secara maksimal. Menurut Kartono (2002) salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi yaitu konsep diri. Rogers (dalam Burns, 1993) menjelaskan bahwa konsep diri itu merupakan sebuah faktor dasar di dalam pembentukan kepribadian dalam bertingkah laku. Konsep diri merupakan organisasi diri yang menjadi penentu (determinant) yang paling penting dari respon individu terhadap lingkungannya.

Tujuan penelitian ini :1) Untuk mengetahui tingkat konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan. 2) Untuk mengetahui tingkat Disiplin kerja pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan. 3) Untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan analisa person product moment correlation. Jumlah populasinya sebanyak 62 orang terdiri dari 50 guru dan 12 pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.

Hasil penelitian ini menunjukkan kebanyakan guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memiliki tingkat konsep diri dan disiplin kerja yang sedang. 1) Tingkat Konsep diri yang dimiliki oleh Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran pada tingkat sedang adalah 79,0 % dengan frekuensi 49 orang. 2) Tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki oleh Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran pada tingkat sedang adalah 77,4% dengan frekuensi 48 orang. Berdasarkan uji analisis korelasi didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan dengan nilai korelasi diantara keduanya memiliki nilai  $0,988 > 0,05$ . Artinya ketika nilai disiplin kerja tinggi maka akan diikuti dengan nilai konsep diri yang tinggi juga. Sebaliknya jika nilai disiplin kerja rendah maka akan diikuti juga dengan nilai konsep diri yang rendah.

Kata kunci : Disiplin Kerja, Konsep Diri, Guru dan Pegawai.

## ABSTRACT

A.Nazaruddin Faiz, Relationship Of Work Discipline With Self Concept To Teacher And Employer in SMP N 2 Paciran Lamongan , Thesis, Faculty of Psychology the State University of Ibrahim Malang, 2018.

Adviser : Fina Hidayati, MA

In the work world of individual of demanded to discipline in every responsibility that given by self. An individual demanded to discipline cause the discipline is function of management human resources that most importance and the key of realization of purpose in company. Without a good discipline so difficult from a company give shape to purpose on maximal. According to Kartono (2002) one of the factors affecting the discipline of work of the personal factor that is self-concept. Rogers (in Burns 1993) explained that the self concept is a basic factor in the formation of personality in behaving. Self concept is the self organization that becomes the (determinant) the most important from individual responses from environment.

Research purposes : 1) To know the level of self concept to employees in SMP N 2 Paciran Lamongan, 2) To know the level of work discipline on teachers and employees in SMP N 2 Paciran Lamongan. 3) To know the relationship between self concept with work discipline on teachers and employees in SMP N 2 Paciran Lamongan.

This research uses quantitative method with person moment product correlation analysis, the number of populations is 62 people consisting of 50 teachers and 12 employees in SMP N 2 Paciran Lamongan.

The results of this study in mostly teachers and employees in the SMP N 2 PACIRAN has a level of self concept and discipline work is medium. 1) The level of self concept that is owned by teachers and employees at SMP N 2 Paciran Lamongan at medium level is 79% with the frequency 49 people . 2) The level of work discipline that is owned by teachers and employees in SMP N 2 Paciran Lamongan at medium level is 77,4% with the frequency 48 people, based on correlation analysis test be able to that there is a positive relationship between work discipline with self concept on teachers and employees in SMP N 2 Paciran Lamongan with a correlation value between them have value  $0,988 > 0,05$  it's means when the value of high work will be followed by high self concept value as well Otherwise if the value of low work discipline will be followed also with low self concept value.

Keywords : discipline Work, Self Concept, Teacher and Employer.

**(التجريد) ABSTRAK**

أحمد نزالدين فائز. 14410124. العلاقة بين الانضباط الفعلي والمفهوم الذاتي للمدرس والموظف في المدرسة المتوسطة الحكومية 2 باجيران لامونجان. البحث العلمي، القسم النفسي بجامعة الإسلامية الحكومية مالانج، 2018.

المشرف: فينا هيداينتي.

في المشغل الفرد يحتاج الى الانضباط في كل مسؤولية عليه. الفرد يحتاج الى الناسط لانه وظيفة الإدارة للموارد البشرية المهمة و مفتاح تحقيق هدف المشغل، بدون الانضباط الجيد فصعب المشغل لتحقيق الهدف الأقصى. عند كارطونو (2002) من العناصر التي تظاهر الانضباط العمل هو عنصر النفسي يعني المفهوم الذاتي. راجيرس (في بورن، 1993) يسرح ان المفهوم الذاتي عنصر اساسي بالتكوين الذاتي. المفهوم الذاتي هو منظمة النفس الذي يكون حاسما (مقرر) عظيما من الإجابة الفردية إلى بيئته.

أهداف هذا البحث : (1) ليعلم مرحلة المفهوم الذاتي للمدرس والموظف فيالمدرسة المتوسطة الحكومية 2 باجيران لامونجان. (2) ليعلم مرحلة الانضباط الفعلي للمدرس والموظف فيالمدرسة المتوسطة الحكومية 2 باجيران لامونجان. (3) ليعلم العلاقة بين الانضباط الفعلي والمفهوم الذاتي للمدرس والموظف في المدرسة المتوسطة الحكومية 2 باجيران لامونجان.

هذا البحث العلي يستعمل طريقة الكمية باستعمال تحليل الشخص لعلاقة لحظة المنتج (Analisa person product moment correlation) ومجتمع البحث 62شخصا يتكون من 50 مدرسا و 12 موظفا في المدرسة المتوسطة الحكومية 2 باجيران لامونجان.

ونتائج هذا البحث العلمي أن كثير من المدارس والموظف فيالمدرسة المتوسطة الحكومية 2 باجيران لامونجان لهم الانضباط الفعلي والمفهوم الذاتي للموظف (1) مفهوم الذاتي للمدارس والموظف في المرحلة الوسطية يعني 79,0% ب49 شخصا. (2) الانضباط الفعلي للمدارس والموظف في المرحلة الوسطية يعني 77,4% ب 48 شخصا. ونتائج تحليل ارتباط الختبار أن هناك العلاقة لإيجابية بين المدرس والموظف في المدرسة المتوسطة الحكومية 2 باجيران لامونجان ونتيجة العلاقة بينهما  $0,05 < 0,988$ . معناه اذا نتيجة الانضباط الفعلي عاليا فنتيجة مفهوم الذاتي عليا ايضا. والعكس بالعكس اذا نتيجة الانضباط الفعلي سافلا فنتيجة مفهوم الذاتي سافلا ايضا.

مفتاح الرموز : الانضباط الفعلي ، مفهوم الذاتي ، المدرس والموظف



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam dunia kerja, individu dituntut untuk disiplin dalam setiap tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Individu dituntut untuk disiplin karena Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan, tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan mewujudkan tujuan secara maksimal. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai bila individu didalamnya memiliki kesadaran tentang kedisiplinan kerja. (Sari, 2009).

Latainer dan Levine (1985), mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku karyawan. Yuwono (dalam Witasa, 1988) menambahi bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2009) melengkapinya bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2005) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut menegaskan suatu kedisiplinan penting bagi sebuah organisasi atau instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin bisa berjalan sesuai rencana. Menurut Nitisemito (1982) bahwa kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Kasus yang terjadi pada kantor pemerintahan kabupaten Lampung Selatan, masih dijumpai beberapa pegawai yang tidak kembali setelah jam makan siang pada pukul 12.00 WIB. Sesuai dengan peraturan yang ada bahwa jam kerja para pegawai pada kantor pemerintahan selesai pukul 16.00 WIB, akan tetapi pada kenyataannya setelah jam makan siang masih ada beberapa pegawai yang tidak kembali ke kantor untuk bekerja. Para pegawai negeri sipil (PNS) yang bekerja di perkantoran milik pemerintah juga diberikan kemudahan dengan hanya bertugas selama lima hari saja dalam sepekan, yakni dari Senin hingga Jum'at sedangkan pada hari Sabtu dan Minggu libur. Meskipun demikian, masih banyak pegawai yang melakukan tindakan



indisipliner, salah satunya tidak datang kembali ke kantor setelah jam istirahat (Afriyadi, 2004). Hal ini sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tamrin (2004) mantan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara yang menunjukkan bahwa dari sekitar 4 juta pegawai negeri sipil (PNS), hanya 40% yang benar – benar profesional, produktifitas, dan berkualitas.

Disiplin yang kendor ini akan merugikan bagi organisasi itu sendiri. Maka dari itu, suatu disiplin perlu ditegakkan oleh setiap organisasi yang ingin maju (Suharto, 1993). Disiplin kerja yang tinggi akan mendorong seseorang merasa bertanggung jawab terhadap segala aspek pekerjaannya. Hal ini akan menyebabkan karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga prestasi kerjanya akan meningkat (Davis & Newstrom, 1985). Adanya kedisiplinan kerja dari para karyawan sangat memungkinkan terhindarnya hal-hal yang tidak diinginkan, seperti adanya pelanggaran, kelalaian seorang karyawan yang akan mampu merusak peralatan yang ada, mencelakakan teman kerja bahkan mungkin lebih parah lagi bagi kelangsungan hidup organisasi itu sendiri (Lateiner & Lavine, 1985).

Menurut Kartono (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu 1) Nilai sosial karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin, 2) Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya 3) Kondisi ekonomi organisasi, 4) Pegawai yang tidak merasa aman, 5) Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplin para karyawan.

Berdasarkan faktor yang dikemukakan Kartono (2002) tersebut, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi yaitu konsep diri. Ismail (2013) menjelaskan bahwa individu dengan konsep diri positif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap positif mengenai dirinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan konsep diri negatif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap negatif mengenai dirinya sendiri.

Rogers (dalam Burns, 1993) menjelaskan bahwa konsep diri itu merupakan sebuah faktor dasar di dalam pembentukan kepribadian dalam bertingkah laku. Konsep diri merupakan organisasi diri yang menjadi penentu (determinant) yang paling penting dari respon individu terhadap lingkungannya. Menurut Calhoun dan Acocella (1990) konsep diri adalah organisasi dari persepsi-persepsi diri, organisasi dari bagaimana individu mengenal, menerima, dan menilai diri sendiri dan juga merupakan suatu deskripsi mengenai siapa, mulai dari identitas fisik, sifat, hingga prinsip.

Menurut Calhoun dan Acocella (dikutip dalam Fasti, 2006) mengemukakan konsep diri sebagai hal yang penting bagi kehidupan individu karena konsep diri menentukan bagaimana individu berperilaku atau bertindak dalam berbagai situasi. Apabila pegawai mempunyai sikap dan sifat yang mendukung pencapaian tujuan organisasi, maka secara otomatis segala tugas yang dibebankan kepadanya akan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

Menurut Hurlock (2004) konsep diri yang positif akan berkembang jika seseorang mengembangkan sifat-sifat yang berkaitan dengan good self-esteem, good self-confidence, dan kemampuan melihat diri secara realistis.

Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu. Sebaliknya konsep diri yang negatif, akan muncul jika seseorang mengembangkan perasaan rendah diri, merasa ragu, kurang pasti serta kurang percaya diri. Seseorang dikatakan mempunyai konsep diri negatif jika karyawan meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan tidak memiliki daya tarik terhadap hidup. peneliti beranggapan bahwa jika aspek penilaian tentang diri sendiri positif maka Disiplin kerja pada pegawai positif, hal ini sesuai dengan pendapat Calhoun dan acocella (1990) bahwa konsep diri positif menjadikan evaluasi tentang dirinya menjadi positif. Dia dapat menerima dirinya sendiri secara apa adanya.

Penelitian Hurriyati (2009) mengenai penelitian disiplin kerja yang meneliti tentang hubungan antara konsep diri dan beban kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. X Palembang, dimana hasil yang didapat adalah adanya hubungan yang sangat signifikan antara konsep diri dan beban kerja dengan disiplin kerja karyawan. Sesuai Konsep diri menurut Fuhrman (dalam Widodo dan Rusmawati, 2004) adalah variabel yang ikut menentukan bagaimana individu menerima, merasakan dan merespon diri dan lingkungannya. Bila individu menilai dirinya kurang baik, maka individu akan menganggap remeh dan membayangkan kegagalan usahanya, sedangkan bila individu menilai dirinya baik atau positif maka individu akan bersikap optimis

terhadap usahanya dan berusaha mengatasi kesulitan sehingga bertambah kemungkinannya untuk sukses.

Konsep diri yang ada di dalam diri individu akan mendorong seseorang untuk berperilaku sehingga menjadi sangat penting mengetahui konsep diri individu di dalam sebuah organisasi. Hal ini seperti pada dua penelitian yang menunjukkan konsep diri memberikan kontribusi kepada keberlangsungan sebuah organisasi. Penelitian pertama diambil dari skripsi yang dibuat oleh Sari (2009) yang membahas mengenai hubungan konsep diri terhadap disiplin kerja karyawan. Berdasarkan laporan penelitian tersebut, konsep diri karyawan mempengaruhi disiplin kerja yang merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Penelitian yang kedua diambil dari jurnal yang dibuat oleh Judge, Erez, Dan Bono (2011) tentang *The Relation Between Positive Self-Concept and job Performance*. Dalam penelitian tersebut konsep diri positif berhubungan signifikan dengan performa kerja.

Peneliti menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki konsep diri yang positif akan dapat mengembangkan kepercayaan dirinya, harga dirinya, realita dan dapat melihat hubungan dengan orang lain secara tepat serta mampu melakukan penyesuaian sosial secara baik, sehingga mampu berpartisipasi aktif di dalam suatu instansi, bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, rajin bekerja, jarang absen, disiplin waktu dan mampu memberikan atas kesulitan – kesulitan yang dihadapi instansi, serta ikut memegang kelangsungan hidup suatu instansi

karena adanya rasa memiliki. Sebaliknya jika seorang pegawai memiliki konsep diri yang negatif maka pegawai tersebut tidak mampu mengembangkan perasaan secara positif, rendah diri, penyesuaian sosial yang rendah.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konsep diri yang dimiliki oleh seorang individu sangat mempengaruhi penilaian individu itu sendiri terhadap dirinya. Seorang individu yang memiliki konsep diri yang positif, maka ia akan dapat menjalankan hidup serta aktifitas secara positif juga. Bila seseorang dalam dirinya sudah memiliki konsep diri yang positif maka ia akan dapat menjalankan peraturan – peraturan yang terdapat di tempat ia bekerja dengan baik sehingga ia dapat menerapkan disiplin kerja pada dirinya di dalam ia beraktivitas.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan beberapa permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan ?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan ?
3. Apakah terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan ?



### C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui tingkat konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.
3. Untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.

### D. Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dan bermanfaat antara lain:

1. Secara teoritis

Dapat digunakan sebagai bahan referensi untuk mengadakan penelitian lebih lanjut yang sejenis dengan penelitian ini dan Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah bagi wahana perkembangan ilmu psikologi, khususnya psikologi industry dan organisasi.

2. Secara praktis Penelitian ini secara praktis memberikan manfaat bagi beberapa pihak yaitu:

- a. Bagi Penulis

Penulis mendapatkan pengetahuan tentang bagaimana tingkat hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja.



b. Bagi Guru dan Pegawai

Membantu Guru dan Pegawai dalam memandang dan memaknai dirinya. Sehingga, menjadi pribadi yang memiliki konsep diri positif dan meningkatnya kedisiplinan kerjanya.

c. Bagi instansi

Sebagai bahan Instansi mengevaluasi tingkat disiplin kerja dan konsep diri karyawan untuk kepentingan tujuan instansi lebih baik lagi.



## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI**

#### **A. Disiplin Kerja**

##### **1. Pengertian disiplin kerja**

Dalam kamus umum Bahasa Indonesia susunan Poerwadarminta (1982) disiplin diartikan sebagai (a) latihan batin dan watak dengan maksud supaya segala perbuatannya selalu mentaati tata tertib, (b) ketaatan pada aturan dan tata tertib. Dengan kata lain disiplin adalah suatu sikap dan perbuatan untuk selalu menaati tata tertib.

Latainer dan Levine (1985), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Yuwono (dalam Witasa, 1988) menambahi bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2009) melengkapinya bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja menurut Sastrohadiwiryono (2005) adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pengertian tersebut menegakkan suatu kedisiplinan penting bagi sebuah organisasi atau instansi, sebab kedisiplinan berisikan peraturan-peraturan yang harus ditaati karyawan. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin bisa berjalan sesuai rencana. Menurut Nitisemito (1982) bahwa kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.

Hodges (dalam Yuspratiwi, 1990) mengatakan bahwa disiplin dapat diartikan sebagai sikap seseorang atau kelompok yang berniat untuk mengikuti aturan-aturan yang telah ditetapkan. Dalam kaitannya dengan pekerjaan, pengertian disiplin kerja adalah suatu sikap dan tingkah laku yang menunjukkan ketaatan karyawan terhadap peraturan organisasi. Sedarmayanti (2009) mengatakan bahwa disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan tingkah laku perorangan, kelompok, atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan, ketentuan, etika, norma, dan kaidah yang berlaku.

## **2. Macam-macam Disiplin Kerja**

Ada dua jenis disiplin kerja berdasarkan terbentuknya yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok (Helmi, 1996) :

### a. Disiplin diri

Disiplin diri merupakan upaya yang dilakukan oleh seseorang atas prakarsa sendiri dalam melaksanakan tugas. Disiplin diri menurut Jasin (dalam Helmi, 1996) merupakan disiplin yang dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri berwujud pada kontrol terhadap tingkah laku yang berupa ketaatan terhadap peraturan baik yang ditetapkan sendiri maupun oleh pihak lain. Davis & Newstrom (1985) mengungkapkan bahwa pembentukan disiplin pribadi merupakan tujuan disiplin preventif yang ditetapkan oleh organisasi sehingga disiplin diri ditujukan pula demi pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin diri pada tiap karyawan bila telah tumbuh dengan baik akan merupakan kebanggaan bagi setiap organisasi, karena pengawasan yang terus menerus tidak dibutuhkan lagi. Melalui disiplin diri, karyawan-karyawan merasa bertanggungjawab dan dapat mengatur diri sendiri untuk kepentingan organisasi. Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik yang ditanamkan oleh orang tua, guru atau pun masyarakat merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri.

Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Misalnya jika karyawan mengerjakan tugas dan wewenang tanpa pengawasan atasan, pada

dasarnya karyawan telah sadar melaksanakan tanggungjawab yang telah dipikulnya. Hal itu berarti karyawan sanggup melaksanakan tugasnya. Pada dasarnya ia menghargai potensi dan kemampuannya. Disisi lain, bagi rekan sejawat, dengan diterapkannya disiplin diri akan memperlancar kegiatan yang bersifat kelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dalam dimensi waktu ; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Ketidakdisiplinan dalam suatu bidang kerja akan menghambat bidang kerja lain.

Jadi dalam hal ini ada beberapa manfaat yang dapat diambil oleh karyawan jika mempunyai disiplin diri diantaranya :

- 1) Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat reward (penghargaan) dari organisasi, apakah itu dalam bentuk prestasi atau kompetisi lainnya.
- 2) Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain pada dirinya. Hal ini semakin memperkuat kepercayaan diri .
- 3) Penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan dirinya. Hal itu berarti ia memberikan



penghargaan pada potensi dan kemampuan yang melekat pada dirinya.

#### **b. Disiplin kelompok**

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individual semata. Selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Karyawan juga dituntut untuk mampu mengatur sikap dan perilaku yang sesuai dengan peraturan kerja sehingga hal ini menjadi sarana untuk mempertahankan eksistensi organisasi.

Pimpinan juga bertanggungjawab untuk menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif. Dalam upaya ini pimpinan berusaha agar karyawan mengetahui dan memahami standar yang berlaku, karena apabila karyawan tidak mengetahui standar yang diharapkan untuk mereka lakukan, perilaku mereka cenderung tidak menentu dan salah arah.

Kedisiplinan tidak lahir dengan sendirinya. Disiplin lahir, tumbuh dan berkembang melalui akumulasi pengalaman dan proses sosialisasi. Disiplin dibangun dari kepribadian yang matang dan identifikasi terhadap norma-norma kelompok masyarakat. Norma kelompok berfungsi menegakkan disiplin melalui fungsi pengawasan dan kontrol sosial



disebut dengan pengawasan eksternal yaitu berupa pengawasan pimpinan, orang tua atau teman sekerja. Pengawasan internal datang dari dalam individu dan menghasilkan kontrol diri. Oleh karena itu kontrol diri mempunyai peran penting dalam membangun disiplin secara internal. Kontrol diri dibutuhkan untuk mengaktifkan proses pendisiplinan (Davis & Newstrom, 1985).

Kaitan antara disiplin diri dan disiplin kelompok dilukiskan oleh Jasin (dalam Helmi, 1996) seperti dua sisi dari satu mata uang. Keduanya saling melengkapi dan menunjang sifatnya komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan secara optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya, disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

### **3. Jenis-jenis Disiplin Kerja**

Newstrom (dalam Asmiarsih, 2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

#### **a. Disiplin Preventif**

Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.

#### **b. Disiplin Korektif**

Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.

c. Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

#### **4. Faktor-faktor Disiplin Kerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Steers (dalam Suharsih, 2001) secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu meliputi : kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi : motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Kepribadian dari para karyawan menentukan perilaku disiplin kerja. Penelitian Yuspratiwi (1990), menemukan bahwa individu yang memiliki locus of control internal lebih mampu mengontrol waktunya, lebih bersungguh-sungguh dalam bekerja dan lebih menunjukkan performansi kerja yang lebih baik pada situasi yang kompleks. Selain itu faktor kepribadian juga akan berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan

atasan, bagaimana atasan memperlakukan karyawannya akan dinilai secara langsung oleh karyawan. Persepsi tersebut dapat mempengaruhi performansi kerja seseorang, dalam hal ini disiplin kerja diri karyawan (Spriegel dalam Yuspratiwi,1990).

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin (dalam Helimi, 1996) adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).

#### **a. Faktor Kepribadian**

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung disiplin yang diajarkan atau ditanamkan orang tua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang. Sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

Perubahan sikap ke dalam perilaku terdapat 3 tingkatan menurut Kelman (dalam Brigham, 1994).

##### 1) Disiplin karena kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang didasarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja dalam tingkat ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada di tempat disiplin kerja

tidak tampak. Contoh: penegndara sepeda motor hanya memakai helm jika ada polisi. Karyawan tidak akan mengambil sisa bahan produksi jika ada mandor. Jika tidak ada mandor, sisa bahan akan lenyap.

### 2) Disiplin karena identifikasi

Kepatuhan aturan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pemimpin yang kharismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan seagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pemimpin dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi di bidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada maka disiplin kerja akan menurun, pelanggaran meningkat frekuensinya.

### 3) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai kedisiplinan. Dalam taraf ini, orang

dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Misalnya: walaupun dalam situasi yang sepi di tengah malam hari ketika ada lampu merah, si sopir tetap berhenti. Walaupun tergeletak uang di atas meja dan si majikan sedang pergi, si pembantu tidak mengambil uang.

#### **b. Faktor Lingkungan**

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil bersikap positif, dan terbuka.

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan. Seringkali karena alasan pribadi, pemimpin lebih senang Amir daripada Adi. Kemungkinannya, jika Adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi tidak untuk Amir. Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sadar, dan tidak emosional.



Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

Selain faktor kepemimpinan, gaji kesejahteraan, dan sistem penghargaan yang lainnya merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan. Pada awal program pembangunan di Singapura, 30 tahun silam, salah satu upaya meningkatkan citra pemerintah yang bersih dan berwibawa adalah meningkatkan gaji dan kesejahteraan yang kurang kecil bagi pegawai negeri, maka sulit bagi para pegawai negeri akan memberikan layanan yang baik pada masyarakat. Mereka akan mudah tergiur untuk mempersulit prosedur dengan harapan memperoleh uang pelicin (Kompas, 1996)

## **5. Indikator Disiplin Kerja Karyawan**

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner (dalam Soedjono, 2002) adalah :

- a. Ketepatan waktu Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.

b. Pemanfaatan sarana Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.

c. Tanggung jawab yang tinggi Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

## **6. Aspek-aspek Disiplin kerja**

Lateiner dan Levine (1983) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa aspek, antara lain:

a. Keteraturan dan ketepatan waktu kerja, dimana karyawan harus datang ke tempat kerja yang telah ditetapkan.

b. Kepatuhan terhadap peraturan, dimana karyawan harus secara tepat dalam menggunakan peralatan dan berpakaian.

c. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan. Dalam hal ini orientasi pada kualitas dan kuantitas kerja merupakan ukuran kerja.

d. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik, artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut.

## 7. Disiplin Kerja Dalam Pandangan Islam

Disiplin dalam islam disebut istiqamah, yaitu teguh atau patuh dalam tauhid dan tetap menjalankan amal saleh atau kebaikan. Bagi orang yang istiqamah tidak akan ada rasa sedih dan khawatir. Karna mereka meyakini betul-betul akan kebenaran agamanya. Salah satu sarana dalam menegakan disiplin adalah pengendalian diri dan selalu berupaya untuk melakukan kebaikan.

Islam mengajarkan disiplin, bila dikaji dan digali mengenai disiplin dikategorikan pada disiplin kerja maka diperoleh ayat sebagai berikut:

a. Disiplin waktu

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَامًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا  
أَطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوتًا



Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa). Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman. (QS. AN Nissa' ayat 103)

Dari ayat tersebut jelas bahwa islam memberi tuntunan dalam menjalankan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan apa yang sudah ada di peraturan yang telah dibuat.

b. Disiplin terhadap pemerintah pemimpin

يَتَّيِبُهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي  
الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن  
كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ﴿٥٩﴾

Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. (QS. AN Nissa' ayat 59)

Dari ayat tersebut jelas bahwa islam memberi tuntunan dalam menjalankan pekerjaan adalah dengan menghargai setiap keputusan dan perintah dari pimpinan.

c. Disiplin tertib dan beraturan

فَإِذَا قَرَعْتَ قَانِصَبَهُ ﴿٧﴾

Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain” (QS. Alam Nasyrat ayat 7).

Dari ayat tersebut jelas bahwa islam memberi tuntunan dalam menjalankan pekerjaan apabila sudah selesai pekerjaan satu diharuskan

melakukan pekerjaan lain secara serius, bukan selesai pekerjaan satu tapi dengan selesainya pekerjaan tersebut sudah puas akan hasil pekerjaan tersebut.

## **B. KONSEP DIRI**

### **1. Pengertian Konsep Diri**

Dalam kamus besar bahasa Indonesia istilah —konsep memiliki arti gambaran, proses atau hal-hal yang digunakan oleh akal budi untuk memahami sesuatu. Istilah —diri berarti bagian-bagian dari individu yang terpisah dari yang lain. Konsep diri dapat diartikan sebagai gambaran seseorang mengenai dirinya sendiri atau penilaian terhadap dirinya sendiri (KBBI, 2008).

Menurut Calhoun dan Acocella (1990), Konsep diri adalah organisasi dari persepsi-persepsi diri, organisasi dari bagaimana individu mengenal, menerima, dan menilai diri sendiri dan juga merupakan suatu dekripsi mengenai siapa, mulai dari identitas fisik, sifat, hingga prinsip. Rogers (dalam Burns, 1993) menjelaskan bahwa diri itu merupakan sebuah faktor dasar di dalam pembentukan kepribadian dalam bertingkah laku. Konsep diri merupakan organisasi diri yang menjadi penentu (determinant) yang paling penting dari respon individu terhadap lingkungannya. Burns (1993) mendefinisikan konsep diri sebagai kesan terhadap diri sendiri secara keseluruhan yang mencakup pendapatnya terhadap diri sendiri, pendapat



tentang gambaran diri di mata orang lain, dan pendapatnya tentang hal-hal yang dicapai.

Konsep diri menurut Mead (dalam Burns, 1993) mendefinisikan konsep diri sebagai perasaan, dan penilaian individu mengenai dirinya sendiri yang didapat dari hasil interaksi dengan lingkungan sekitar. Sullivan (dalam Thalib, 2010) mengatakan bahwa konsep diri mengandung makna penerimaan diri dan identitas diri yang merupakan konsepsi inti yang relatif stabil.

Hurlock (dalam gufron, 2013) mengatakan bahwa konsep diri merupakan gambaran seseorang mengenai diri sendiri yang merupakan gabungan dari keyakinan fisik, psikologis, sosial, emosional aspiratif, dan prestasi yang mereka capai. Konsep diri juga berarti gambaran tentang dirinya sendiri dalam bandingannya dengan orang lain. Menurut Hurlock (2004) konsep diri yang positif akan berkembang jika seseorang mengembangkan sifat-sifat yang berkaitan dengan good self-esteem, good self-confidence, dan kemampuan melihat diri secara realistik. Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu. Sebaliknya konsep diri yang negatif, akan muncul jika seseorang mengembangkan perasaan rendah diri, merasa ragu, kurang pasti serta kurang percaya diri. Seseorang dikatakan mempunyai konsep diri negatif jika karyawan meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan tidak memiliki daya tarik terhadap hidup. peneliti beranggapan bahwa jika aspek penilaian tentang diri sendiri positif maka

Disiplin kerja pada pegawai positif, hal ini sesuai dengan pendapat Calhoun dan acocella (1990) bahwa konsep diri positif menjadikan evaluasi tentang dirinya menjadi positif. Dia dapat menerima dirinya sendiri secara apa adanya.

Konsep diri sebagai suatu produk sosial yang dibentuk melalui proses internalisasi dan organisasi pengalaman-pengalaman psikologis. Pengalaman-pengalaman psikologis ini merupakan hasil eksplorasi individu terhadap lingkungan fisiknya dan refleksi dari dirinya sendiri yang diterima dari kebanyakan orang di lingkungannya. Mead (dalam Slameto, 2010). Brooks (dikutip Wiprana, 2006) mendefinisikan konsep diri sebagai segala persepsi tentang diri sendiri, secara fisik, sosial dan psikologis yang diperoleh berdasarkan pengalaman dan interaksi dengan orang lain

Chaplin (2009) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan konsep diri adalah evaluasi individu mengenai diri sendiri; penilaian atau penaksiran mengenai diri sendiri oleh individu yang bersangkutan. Menurut Surya (2007) mengatakan bahwa konsep diri adalah gambaran, cara pandang, keyakinan, pemikiran, perasaan terhadap apa yang dimiliki orang tentang dirinya sendiri yang meliputi kemampuan, karakter diri, sikap, perasaan, kebutuhan, tujuan hidup, dan penampilan diri. Konsep diri ini sangat dipengaruhi oleh gabungan keyakinan karakter fisik, psikologis, sosial, aspirasi, prestasi, dan bobot emosional yang menyertainya.

Craven (dalam Widodo, dkk, 2004) menyatakan bahwa konsep diri yang positif akan berhubungan dengan afeksi diri sendiri (self worth) dan

penerimaan diri. Perasaan terhadap diri sendiri yang positif disertai penerimaan diri, akan membuat perkembangan individu dalam konteks kemasyarakatan, termasuk dalam dunia kerja menjadi optimal melalui pengenalan tahap – tahap perkembangan dengan pemahaman yang cerdas, pengambilan keputusan yang matang, pengaturan diri yang bertanggung jawab dan moral yang otonom.

## 2. Aspek-aspek konsep diri

Menurut Fitts, dkk (dikutip dari Wiprana, 2006) Konsep diri pada seorang individu dapat dipengaruhi dari berbagai aspek, yaitu dari aspek diri fisik, aspek diri pribadi, aspek diri moral, aspek diri social :

- a. Aspek diri fisik yaitu bagaimana seorang individu memandang tubuh, keadaan kesehatan, penampilan fisik, keahlian dan seksualitas. Seorang pegawai yang memiliki konsep diri yang positif maka dapat melihat kesatuan dalam dirinya baik secara fisik ataupun secara kesehatan, sehingga ia dapat melaksanakan dan menjalankan peraturan serta perintah yang diberikan dengan baik dan disiplin.
- b. Aspek diri pribadi yaitu mencerminkan perasaan mampu dan evaluasi terhadap kepribadian terlepas dari fisik atau hubungan dengan orang lain. Seorang individu yang memiliki konsep diri yang positif akan dapat memandang semua hal – hal yang ada dengan positif. Begitu juga ketika seorang individu sedang bekerja, ia akan merasa mampu

untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan dapat melaksanakan aturan – aturan yang berlaku didalam tempat ia bekerja dengan menerapkan disiplin pada dirinya.

- c. Aspek diri moral mencerminkan diri dalam konteks etik, arti dan nilai moral, hubungan dengan Tuhan, perasaan menjadi orang baik serta jelek terhadap agama yang diatur. Bagaimana hubungan seorang individu terhadap Tuhan dalam menjalankan perintah serta larangannya dengan baik.
- d. Aspek sosial mencerminkan perasaan mampu dalam berinteraksi dengan orang lain secara umum. Perasaan positif yang dimiliki oleh seorang individu dalam menjalin relasi dengan orang lain baik itu dengan lingkungan tempat ia tinggal ataupun dengan lingkungan tempat individu itu bekerja. Dengan ia mampu untuk menjalin relasi yang baik dengan teman – teman tempat ia bekerja, akan mempermudah semua aktivitas yang akan dilakukan oleh individu begitu juga dalam menjalankan peraturan – peraturan tempat ia bekerja sehingga ia dapat menerapkan disiplin dalam bekerja pada dirinya.

Menurut Song dan Hattie (dalam Thalib, 2010) menyatakan bahwa aspek-aspek konsep diri dibedakan menjadi 2 , yaitu :

- a. Konsep diri akademis, konsep diri akademis mencakup kemampuan akademik, prestasi akademik.

- b. Konsep diri non akademis.
  - 1) Konsep diri sosial, konsep ini termasuk konsep diri dalam hubungannya dengan teman sebaya dan keluarga.
  - 2) Penampilan diri, penampilan diri ini mencakup kepercayaan diri dan penampilan fisik.

Menurut Calhoun dan Acocella (dalam Ghufroon dkk, 2010) mengatakan konsep diri terdiri dari tiga dimensi atau aspek diantaranya :

- a. Pengetahuan, pengetahuan adalah apa yang individu ketahui tentang dirinya. Individu di dalam benaknya terdapat satu daftar yang menggambarkan dirinya, kelengkapan atau kekurangan fisik, usia, jenis kelamin, kebangsaan, suku, pekerjaan, agama dan lainlain. Misalnya, seseorang akan menganggap dirinya sebagai orang yang sempurna karena telah dikaruniai fisik dengan lengkap, berusia 20 tahun, wanita, WNI, jawa, dan lain-lain.
- b. Harapan, pada saat tertentu, seseorang mempunyai suatu aspek pandangan tentang dirinya. Individu juga mempunyai satu aspek pandangan tentang kemungkinan dirinya menjadi apa di masa depan. Singkatnya, individu mempunyai harapan bagi dirinya untuk menjadi diri yang ideal. Diri yang ideal sangat berbeda pada masing-masing individu.



- c. Penilaian, dalam penilaian, individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri. Apakah bertentangan dengan 1) “siapakah saya”, pengharapan bagi individu; 2) “seharusnya saya menjadi apa”, standar bagi individu. Hasil penilaian tersebut disebut harga diri. Semakin tidak sesuai antara harapan dan standar diri, maka akan semakin rendah harga diri seseorang.

Menurut pandangan Berzonsky (dalam Maria, 2007), aspek-aspek konsep diri terdiri atas:

- a. Aspek fisik. Aspek ini meliputi penilaian individu terhadap segala sesuatu yang dimilikinya yang terlihat secara fisik seperti tubuh, kesehatan, penampilan fisiknya.
- b. Aspek psikis. Aspek ini meliputi pikiran, perasaan, dan sikap individu terhadap dirinya sendiri.
- c. Aspek sosial. Aspek ini meliputi bagaimana peranan sosial yang dimainkan oleh individu mencakup hubungan antara individu dengan keluarga dan dengan lingkungan dan sejauhmana penilaian individu terhadap peran tersebut.
- d. Aspek moral. Aspek ini meliputi nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang memberi arti dan arah bagi kehidupan dirinya sendiri.

### 3. Factor-faktor konsep diri

Rakhmat (dalam Sobur, 2009) menyebut faktor “orang lain” dan “kelompok rujukan” (reference group) sebagai faktor yang mempengaruhi konsep diri.

#### a. Faktor orang lain

Mead (dalam Sobur, 2009) menyebut faktor “orang lain” sebagai significant others, orang lain yang sangat penting, yakni orang tua, saudara, dan orang yang tinggal dalam satu rumah. Significant others dalam perkembangannya, meliputi semua orang yang mempengaruhi perilaku, pikiran, dan perasaan individu. Mereka mempengaruhi tindakan, membentuk pikiran, dan menyentuh secara emosional seorang individu.

#### b. Faktor kelompok rujukan

Kelompok rujukan (reference group), dimaksudkan bahwa dalam pergaulan bermasyarakat, seorang individu pasti menjadi anggota berbagai kelompok: rukun tetangga, rukun warga, Ikatan Sarjana Psikologi atau lainnya. Setiap kelompok mempunyai norma tertentu. Ada kelompok yang secara emosional mengikat. Ini yang disebut kelompok rujukan (reference group), orang yang mengarahkan perilakunya dan menyesuaikan dirinya dengan ciri-ciri kelompoknya.

Verderber (dalam Sobur, 2009) menyebutkan tiga faktor yang mempengaruhi konsep diri, yakni:

- a. Self appraisal – Viewing Self as an Object. Istilah ini menunjukkan suatu pandangan, yang menjadikan diri sendiri sebagai objek dalam komunikasi, atau dengan kata lain adalah kesan terhadap diri sendiri. Dalam hal ini, individu membentuk kesan-kesan tentang diri sendiri. Mengamati perilaku fisik secara langsung, misalnya dengan melihat diri sendiri di depan cermin kemudian menilai apa yang dilihat. Penilaian tersebut sangat berpengaruh terhadap cara pemberian kesan pada diri sendiri: suka atau tidak suka, senang atau tidak senang pada apa yang dilihat tentang diri sendiri. Apabila merasakan apa yang tidak disukai tentang diri sendiri dan tidak berusaha untuk mengubahnya, inilah awal dari terbentuknya konsep diri yang negatif.
- b. Reactions and Response of Others. Konsep diri tidak saja berkembang melalui pandangan seseorang terhadap diri sendiri, namun juga berkembang dalam interaksi dengan masyarakat. Oleh sebab itu, konsep diri dipengaruhi oleh reaksi serta respon orang lain terhadap seorang individu. Dengan demikian, apa yang ada pada diri individu, dievaluasi oleh orang lain melalui interaksi dengan orang tersebut, dan pada gilirannya evaluasi orang lain mempengaruhi perkembangan konsep diri individu.

- c. Roles You Play – Role Taking. Suhardono (dalam Sobur, 2009), peran merupakan seperangkat patokan yang membatasi perilaku yang mesti dilakukan seseorang yang menduduki suatu posisi. Peran yang dimainkan oleh seorang individu adalah hasil dari sistem nilai. Individu dapat memotret dirinya sendiri sebagai orang yang dapat berperan sesuai dengan persepsinya yang didasarkan pada pengalaman diri sendiri, yang dalam hal ini terdapat unsur selektivitas dari keinginan diri sendiri untuk memainkan peran, seperti dalam memilih baju, buah-buahan dan sebagainya. Lebih banyak peran positif yang dimainkan, maka semakin positif konsep diri seseorang. Semakin positif konsep diri, maka semakin positif untuk berkomunikasi dengan orang lain
- d. Reference Group. Kelompok yang dimana seseorang menjadi anggota didalamnya. Jika kelompok ini dianggap penting, hal ini akan menentukan kekuatan untuk menentukan konsep diri seseorang. Brooks (dalam Sobur, 2009) mengatakan bahwa penelitian menunjukkan bahwa cara seseorang menilai dirinya sendiri merupakan bagian dari fungsinya untuk dievaluasi oleh kelompok rujukan.

Menurut Burns (1993) konsep diri dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Citra diri, yang berisi tentang kesadaran dan citra tubuh. Hal ini merupakan dasar dari identitas diri seseorang terbentuk.
- b. Kemampuan bahasa, bahasa memudahkan untuk berinteraksi dengan orang lain.
- c. Umpan balik dari lingkungan, khususnya dari orang-orang terdekat (significant others). Individu yang memiliki citra tubuh yang sesuai dengan orang terdekat akan mempunyai rasa harga diri yang tampak melalui penilaianpenilaian.
- d. Identifikasi dengan peran jenis yang sesuai dengan stereotip masyarakat, identifikasi yang berdasar penggolongan seks akan berpengaruh terhadap sejauh mana individu member label maskulin atau feminine kepada dirinya.
- e. Pola asuh, perlakuan, dan komunikasi orang tua, hal ini akan berpengaruh terhadap harga diri individu karena ada ketergantungan secara fisik, emosional, sosial kepada orang tua individu (terutama pada masa kanak-kanak), selain karena orangtua juga menjadi sumber umpan balik bagi individu

#### 4. Dimensi-dimensi Konsep Diri

Dimensi konsep diri menurut Calhoun dan Acocella (1990):

- a. Pengetahuan tentang diri Pengetahuan tentang diri sendiri merupakan informasi yang dimiliki indivdu tentang dirinya.



Pengetahuan itu seperti umur, jenis kelamin, penampilan dan identitas diri lainnya seperti karakteristik diri yang diketahui seseorang mengenai dirinya dan tidak diketahui orang lain. Contoh lain mengenai pandangan diri sendiri, seperti: jujur, setia, gembira, bersahabat, pandangan diri pada sikap yang ada pada dirinya, kemampuan yang dimilikinya, dan kecakapan yang dikuasai.

b. Pengharapan bagi diri sendiri Pada saat individu mempunyai suatu pandangan tentang siapa dirinya, individu juga mempunyai suatu pandangan lain yaitu tentang kemungkinan dirinya menjadi apa di masa mendatang. Apapun harapan atau tujuan seorang individu, maka individu akan membangkitkan kekuatan yang mendorong dirinya menuju masa depan dan memandu kegiatannya dalam perjalanan hidup.

c. Penilaian tentang diri sendiri Merupakan pandangan seseorang tentang harga atau kewajaran diri sebagai pribadi. Bagaimana individu merasa tentang dirinya. Rasa suka atau tidak dengan pribadi yang individu pikir sebagai pribadinya. Individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri setiap hari, mengukur apakah dirinya bertentangan dengan pengharapan sendiri dan standar dirinya sendiri. Semakin besar ketidaksesuaian antara

gambaran individu tentang siapa dirinya dan gambaran tentang seharusnya individu menjadi apa atau dapat menjadi apa akan semakin rendah rasa harga dirinya.

## 5. Konsep Diri Dalam Pandangan Islam

Konsep diri merupakan satu hal yang dimiliki oleh setiap manusia khususnya umat islam. Dengan konsep diri yang baik maka individu akan mengenal dirinya dengan baik. Jika individu mengenal dirinya dengan baik, maka ia akan mengenal Tuhannya pula. Sebagaimana firman Allah dalam Al-Qur'an surah Al-A'raaf ayat 172 sebagai berikut :

وَإِذْ أَخَذَ رَبُّكَ مِنْ بَنِي آدَمَ مِنْ ظُهُورِهِمْ ذُرِّيَّتَهُمْ وَأَشْهَدَهُمْ عَلَىٰ أَنفُسِهِمْ  
أَلَسْتُ بِرَبِّكُمْ ۖ قَالُوا بَلَىٰ ۗ شَهِدْنَا ۗ أَن تَقُولُوا يَوْمَ الْقِيَامَةِ إِنَّا كُنَّا عَنْ  
هَذَا غَافِلِينَ ﴿١٧٢﴾

Artinya : Dan (ingatlah), ketika Tuhanmu mengeluarkan keturunan anak-anak Adam dari sulbi mereka dan Allah mengambil kesaksian terhadap jiwa mereka (seraya berfirman): "Bukankah Aku Ini Tuhanmu?" mereka menjawab: "Betul (Engkau Tuhan kami), kami menjadi saksi". (Kami lakukan yang demikian itu) agar di hari kiamat kamu tidak mengatakan: "Sesungguhnya kami (Bani Adam) adalah orang-orang yang lengah terhadap Ini (keesaan Tuhan)". (Al-A'raaf : 172).

Maksud dari ayat diatas adalah bahwa sejak awal manusia sesungguhnya telah memiliki konsep diri yang ideal yaitu ia mengakui bahwa

segala sesuatu adalah milik Allah SWT dan ia wajib untuk menyembah kepada-Nya. Konsep diri yang demikian itu merupakan konsep diri ideal karena dengan hal tersebut manusia akan selalu berhati-hati dalam aktivitasnya dan segala usahanya ia tujukan hanya untuk beribadah kepada Allah SWT.

Ayat lain dalam Al-Qur'an menjelaskan bahwa orang muslim harus selalu bersikap optimis atau tidak mudah menyerah. Allah SWT berfirman dalam surat Yusuf Ayat 87:

يٰۤاِبْنِيۤٓ اٰذْهَبُوۡا فَتَحَسَّسُوۡا مِّنۡ يُۤوسُفَ وَاٰخِيهِ وَاَلَّا تَاۡيَسُوۡا مِّنۡ رَّوۡحِ اللّٰهِ ۗ  
 اِنَّهٗ لَا يَآيَسُ مِّنۡ رَّوۡحِ اللّٰهِ اِلَّا الۡقَوۡمُ الۡكٰفِرُوۡنَ ﴿٨٧﴾

Artinya : “Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir" (Q.S Yusuf {12}: 87).

Ayat diatas sesuai dengan pernyataan Hurlock (2004) yang menjelaskan bahwa Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu. Sebaliknya konsep diri yang negatif, akan muncul jika seseorang mengembangkan perasaan rendah diri, merasa ragu, kurang pasti serta kurang percaya diri.

### C. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri

Dalam dunia kerja, individu dituntut untuk disiplin dalam setiap tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Individu dituntut untuk disiplin karena Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya suatu tujuan dalam perusahaan, tanpa adanya disiplin yang baik maka sulit bagi suatu perusahaan mewujudkan tujuan secara maksimal. Tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai bila individu didalamnya memiliki kesadaran tentang kedisiplinan kerja. (Sari, 2009).

Latainer dan Levine (1985), mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku karyawan. Yuwono (dalam Witasa, 1988) menambahkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2009) melengkapinya bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Kartono (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu 1) Nilai sosial karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin, 2) Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya 3) Kondisi ekonomi organisasi, 4)

Pegawai yang tidak merasa aman, 5) Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplin para karyawan.

Berdasarkan faktor yang dikemukakan Kartono (2002) tersebut, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi yaitu konsep diri. Ismail (2013) menjelaskan bahwa individu dengan konsep diri positif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap positif mengenai dirinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan konsep diri negatif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap negatif mengenai dirinya sendiri.

Rogers (dalam Burns, 1993) menjelaskan bahwa konsep diri itu merupakan sebuah faktor dasar di dalam pembentukan kepribadian dalam bertingkah laku. Konsep diri merupakan organisasi diri yang menjadi penentu (determinant) yang paling penting dari respon individu terhadap lingkungannya. Menurut Calhoun dan Acocella (1990) konsep diri adalah organisasi dari persepsi-persepsi diri, organisasi dari bagaimana individu mengenal, menerima, dan menilai diri sendiri dan juga merupakan suatu deskripsi mengenai siapa, mulai dari identitas fisik, sifat, hingga prinsip.

Penelitian Hurriyati (2009) mengenai penelitian disiplin kerja yang meneliti tentang hubungan antara konsep diri dan beban kerja dengan disiplin kerja pada karyawan PT. X Palembang, dimana hasil yang didapat adalah adanya hubungan yang sangat signifikan antara konsep diri dan beban kerja dengan disiplin kerja karyawan.



Widodo & Diana (2004) melakukan penelitian di kalangan mahasiswa dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada mahasiswa yang berwirausaha

Haryotomo (2008) telah melakukan penelitian pada karyawan PT. Pertamina (Persero) UP IV Cilacap dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan

Khurshid (2012) juga melakukan penelitian terhadap para guru sekolah menengah pertama di daerah Islamabad dan Rawalpindi India dengan hasil yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja guru.

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Terdapat hubungan positif antara konsep diri dengan disiplin kerja pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan. Semakin tinggi konsep diri individu maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja dan semakin tinggi disiplin kerja individu maka akan semakin tinggi juga konsep dirinya.

**KONSEP DIRI**

**DISIPLIN KERJA**

## **BAB III**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan data dan rumus statistik tertentu. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang bekerja dengan angka, yang datanya berwujud bilangan (skor atau nilai, peringkat, atau frekuensi), yang dianalisis dengan menggunakan statistik untuk menjawab pertanyaan atau hipotesis penelitian yang sifatnya spesifik, dan untuk melakukan prediksi bahwa suatu variabel tertentu mempengaruhi variabel yang lain (Arikunto, 2007). Pendekatan kuantitatif ini dipilih oleh peneliti karena pada pendekatan kuantitatif memungkinkan peneliti untuk memperoleh gambaran umum yang lebih objektif dan lebih terukur yang bersifat deskriptif, dimana data diolah dan disajikan dalam bentuk angka dan mengeksplor gambaran dari sampel penelitian.

#### **B. Variabel Penelitian**

##### **1. Identifikasi Variabel**

Identifikasi variabel perlu dilakukan setelah masalah penelitian dirumuskan, studi kepustakaan dilakukan dan juga setelah hipotesis dirumuskan, karena variabel berasal dari suatu konsep yang harus diperjelas dan diubah bentuknya sehingga dapat diukur dan digunakan secara operasional

(Nazir, 2003). Variabel adalah objek penelitian atau apa yang menjadi titik perhatian suatu penelitian.

Variabel adalah karakteristik atau atribut seorang individu atau suatu organisasi yang dapat diukur atau diobservasi. Variabel biasanya bervariasi dalam dua atau lebih kategori (Creswell, 2010).

- a. Variabel bebas (Independent variable) atau variabel X adalah variabel yang mungkin menyebabkan, mempengaruhi, atau berefek pada outcome (Creswell, 2010).
- b. Variabel terikat (dependent variable) atau variabel Y adalah variabel (akibat) bergantung pada variabel-variabel bebas. Variabel-variabel terikat ini merupakan outcome atau hasil dari pengaruh variabel-variabel bebas (Creswell, 2010).

Adapun variabel bebas dan variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (X) : Konsep Diri

Variabel terikat (Y) : Disiplin Kerja

## 2. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik-karakteristik variabel yang diamati. Suatu penelitian harus memilih dan menentukan definisi operasional yang

paling relevan terhadap variable penelitiannya.(Azwar, 2010) Adapun definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

**a. Disiplin Kerja**

Latainer dan Levine (1985), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

indikator disiplin kerja menurut Lateiner (dalam Soedjono, 2002) adalah :

- 1) Ketepatan waktu Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- 2) Pemanfaatan sarana Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- 3) Tanggung jawab yang tinggi Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- 4) Ketaatan terhadap aturan kantor Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

#### **b. Konsep Diri**

Menurut Calhoun dan Acocella (1990), Konsep diri adalah organisasi dari persepsi-persepsi diri, organisasi dari bagaimana individu mengenal, menerima, dan menilai diri sendiri dan juga merupakan suatu dekripsi mengenai siapa, mulai dari identitas fisik, sifat, hingga prinsip.

Dimensi konsep diri menurut Calhoun dan Acocella (1990):

- 1) Pengetahuan tentang diri Pengetahuan tentang diri sendiri merupakan informasi yang dimiliki individu tentang dirinya. Pengetahuan itu seperti umur, jenis kelamin, penampilan dan identitas diri lainnya seperti karakteristik diri yang diketahui seseorang mengenal dirinya dan tidak diketahui orang lain. Contoh lain mengenai pandangan diri sendiri, seperti: jujur, setia, gembira, bersahabat, pandangan diri pada sikap yang ada pada dirinya, kemampuan yang dimilikinya, dan kecakapan yang dikuasai.
- 2) Pengharapan bagi diri sendiri Pada saat individu mempunyai suatu pandangan tentang siapa dirinya, individu juga mempunyai suatu pandangan lain yaitu tentang kemungkinan dirinya menjadi apa di masa



mendatang. Apapun harapan atau tujuan seorang individu, maka individu akan membangkitkan kekuatan yang mendorong dirinya menuju masa depan dan memandu kegiatannya dalam perjalanan hidup.

- 3) Penilaian tentang diri sendiri Merupakan pandangan seseorang tentang harga atau kewajaran diri sebagai pribadi. Bagaimana individu merasa tentang dirinya. Rasa suka atau tidak dengan pribadi yang individu pikir sebagai pribadinya. Individu berkedudukan sebagai penilai tentang dirinya sendiri setiap hari, mengukur apakah dirinya bertentangan dengan pengharapan sendiri dan standar dirinya sendiri. Semakin besar ketidaksesuaian antara gambaran individu tentang siapa dirinya dan gambaran tentang seharusnya individu menjadi apa atau dapat menjadi apa akan semakin rendah rasa harga dirinya.

## **C. Populasi dan Sampel**

### **1. Populasi**

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sujarweni & Endrayanto, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah :

- a. 50 Guru sekolah

- b. 12 Pegawai sekolah

## 2. Sampel

Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Untuk menentukan sampel yang dapat dijadikan pedoman adalah apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Tetapi jika jumlah subjeknya besar, dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih (Arikunto, 2007).

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel bertujuan atau purposive sample. purposive sample adalah sampel bertujuan yang dilakukan dengan cara mengambil subjek bukan didasarkan atas strata, random atau daerah tetapi didasarkan atas adanya tujuan tertentu (Arikunto, 2007). Adapun kriteria atau ciri-ciri yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah :

- a. Guru dan pegawai yang terdaftar dalam SK Pendidik dan Tenaga Kependidikan 2018-2019 di SMP N 2 Paciran Lamongan
- b. Guru dan pegawai yang memiliki jam aktif mengajar di SMP N 2 Paciran Lamongan

Berdasarkan kriteria diatas terdapat jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

- a. 50 Guru sekolah
- b. 12 Pegawai sekolah

#### D. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dipakai adalah berupa skala yang diberikan secara langsung kepada subyek. Skala adalah suatu teknik pengumpulan data dengan cara menyusun suatu daftar yang berisikan rangkaian pernyataan mengenai suatu hal dalam suatu bidang (Azwar, 2010). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua instrument sebagai alat pengumpulan data, yaitu:

1. Skala Disiplin Kerja, yang disusun mengacu pada teori Latainer dan Levine (2002) dengan menggunakan Skala Model Likert
2. Skala Konsep Diri, yang disusun mengacu pada teori Calhoun dan Acocella (1990) dengan menggunakan Skala Model Likert.

Dalam penelitian ini model skala yang digunakan adalah model skala likert. Model skala likert, merupakan model di mana variabel penelitian dijadikan titik tolak penyusunan item-item instrument. Jawaban dari setiap instrument ini memiliki gradasi dari tertinggi (sangat positif) sampai terendah (sangat negatif), dengan empat kategori jawaban, yaitu “Sangat Sesuai” (SS), “Sesuai” (S), “Tidak Sesuai” (TS), “Sangat Tidak Sesuai” (STS). Selanjutnya, subjek diminta untuk memilih salah satu dari pilihan jawaban yang masing-masing jawaban menunjukkan kesesuaian pernyataan yang diberikan dengan keadaan yang dirasakan oleh subjek.

Model skala likert ini terdiri dari pernyataan yang diberikan pada pilihan sangat sesuai dan terendah pada pernyataan sangat tidak sesuai. Informasi tentang perhitungan skor tiap pilihan jawaban, akan dijabarkan seperti pada tabel di bawah ini :

Alternatif Jawaban	Skor
SS( Sangat Sesuai)	4
S (Sesuai)	3
TS (Tidak Sesuai)	2
STS (Sangat Tidak Sesuai)	1

**Tabel 3.1 Format model Skala Likert**

Tabel 3.1 menjelaskan bahwa pilihan jawaban tersebut dalam model skala likert dibagi dengan rentang skala empat poin, apabila pernyataan tersebut Favorabel maka pilihan jawaban SS (Sangat Sesuai) bernilai 4, S (Sesuai) bernilai 3, TS (Tidak Sesuai) bernilai 2, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) bernilai 1. Sedangkan pernyataan Unfavorabel apabila SS (Sangat Sesuai) maka bernilai 1, S (Sesuai) bernilai 2, TS (Tidak Sesuai) bernilai 3, dan STS (Sangat Tidak Sesuai) bernilai 4.

Kuisisioner ini meniadakan jawaban ragu-ragu dengan pertimbangan sebagai berikut (Hadi, 2000):

1. Kategori ragu-ragu memiliki arti ganda yang dapat diartikan belum dapat memberikan jawaban atau netral.
2. Alternatif jawaban ragu-ragu menyebabkan terjadinya central tendency affect (kecenderungan efek tengah-tengah).
3. Jawaban di tengah akan mengurangi banyaknya informasi yang bisa didapat dari responden

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan skala Disiplin Kerja, yang disusun mengacu pada teori Latainer dan Levine (2002) dan Skala Konsep Diri, yang disusun mengacu pada teori Calhoun dan Acocella (1990). Adapun pembagian item-item tiap variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

## 1. Blueprint

### a. Blueprint Disiplin Kerja

NO	ASPEK	INDIKATOR	Aitem	Jumlah
1	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	Konsisten dalam bekerja	1,6,7,19	4
		berkerja tepat waktu	5,9,18,15,16,17	6
2	Kepatuhan terhadap peraturan	Tertib dalam berpakaian	4,10,11	3
		Mematuhi atasan	2,28,31,32	4
3	kualitas dan kuantitas kerja	bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	3,12, 14	3
		menjalankan pekerjaan secara maksimal	8,20,21,26,27	5
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan.	22,24, 13,30	4
		Semangat dalam bekerja	23,25, 29	3
<b>Total</b>				32

Tabel 3.2 Blueprint Disiplin Kerja

### b. Blueprint Konsep Diri

NO	ASPEK	INDIKATOR	Aitem	Jumlah
1	Pengetahuan tentang diri	Memiliki gmbaan Tentang Diri	1,2,3,8,15,17,21	7
		Memiliki kepercayaan dalam diri	4,9,11,16,20	5
2	Pengharapan bagi diri	Memiliki tujuan dalam diri	5,12,18,22,25	5
		Memiliki semangat dalam diri	6,19,27, 30	4
3	Penilaian tentang diri	Melakukan Evaluasi diri	7,23,24, 26,32	5
		Mampu menerima diri	10,13,14,28,29,31	6
<b>Total</b>				32

Tabel 3.3 Blueprint Konsep Diri



## E. Validitas dan Reliabilitas

### 1. Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang berarti sejauh mana ketetapan dan kecermatan alat ukur dalam menjalankan fungsi ukur. Alat ukur dikatakan valid apabila alat tersebut memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan dari pengukuran tersebut (Azwar, 2010). Suatu tes atau instrument dapat memiliki validitas tinggi, apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan tujuan dilakukannya pengukuran tersebut. Sedangkan pengukuran yang hasilnya tidak relevan dengan tujuan pengukurannya, maka pengukuran ini memiliki validitas yang rendah (Azwar, 2010).

Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) dan uji validitas *product moment*.

#### a. Uji validitas isi (*content validity*)

Validitas isi merupakan validitas yang diestimasi lewat penyajian terhadap isi tes dengan analisis rasional atau lewat *professional judgement* (Azwar, 2010). Validitas isi atau *content validity* memastikan bahwa pengukuran memasukkan sekumpulan item yang memadai dan mewakili yang mengungkap konsep. Semakin item skala mencerminkan kawasan atau keseluruhan konsep yang diukur, semakin besar validitas isi. Atau dengan kata lain, validitas isi merupakan fungsi seberapa baik dimensi dan elemen sebuah konsep yang telah digambarkan (Sekaran, 2006).

Validitas isi yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan formula Aiken's v dari Aiken (1985). formula Aiken's V digunakan untuk menghitung content-validity coefficient yang didasarkan pada hasil penilaian dari panel ahli sebanyak n orang terhadap suatu aitem dari segi sejauh mana aitem tersebut mewakili konstruk yang diukur. Formula yang diajukan oleh Aiken adalah sebagai berikut :

$$V = \sum s / [n(c-1)]$$

$$S = r - l_0$$

$l_0$  = angka penilaian validitas yang terendah

$c$  = angka penilaian validitas tertinggi

$r$  = angka yang diberikan oleh penilai

Expertjudgement dalam penelitian ini berjumlah tiga orang panelis, yang terdiri dari tiga orang dosen psikologi. Expertjudgement akan diberikan tiga pilihan jawaban, yaitu sangat relevan, relevan, dan tidak relevan, dengan penilaian sebagai berikut:

Pilihan Jawaban	Nilai
Relevan	3
Kurang Relevan	2
Tidak Relevan	1

**Tabel 3.4 Skor Validitas Isi Aiken's V**

Berdasarkan tabel tersebut maka bisa diketahui apabila expertjudgement memilih jawaban relevan maka nilainya 3, kurang relevan bernilai 2 dan tidak relevan bernilai 1. Tidak Relevan, artinya aitem yang telah dibuat tidak dapat mewakili indikator, bahasa yang digunakan susah dimengerti dan tidak layak untuk dijadikan aitem.

Kurang Relevan artinya aitem yang telah dibuat kurang mewakili indikator, dan bahasanya kurang dapat dimengerti apabila ingin menggunakan aitem tersebut harus melakukan revisi terlebih dahulu dan Relevan artinya aitem tersebut mewakili indikator, bahasa yang digunakan mudah dimengerti dan langsung dapat digunakan.

Berdasarkan penilaian para ahli, Nilai koefisien Aiken's V berkisar antara 0 – 1. Dari hasil validitas isi penelitian ini nilai yang didapat kisaran 0,833-1 berarti validitas isi dari penelitian ini dinyatakan relevan atau valid. (Azwar, 2010).

b. Uji validitas konstruk

Validitas mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut (Azwar, 2010). Validitas menyatakan derajat kesesuaian antara kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dengan kondisi dilapangan. Penilaian kevalidan dan masing – masing butir pertanyaan dapat dilihat dari nilai corrected item-total correlation masing-masing butir pertanyaan (Azwar, 2010). Uji validitas item menggunakan teknik korelasi product moment dari pearson yang dibantu dengan aplikasi SPSS 16.00 for windows. Kaidah kevalidan yang peneliti gunakan dalam penelitian ini mengacu pada pendapat azwar (2010) bahwa aitem yang

koefisien korelasi product moment melebihi 0,3 dianggap valid dan apabila koefisien korelasi product moment kurang dari 0,3 maka dianggap tidak valid.

#### 1) Skala Konsep Diri

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala konsep diri yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 16.00 for windows. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel konsep diri :

No Aitem	Corrected Item-Total Correlation	Standar Validitas	Keterangan
1	.415	0,30	Valid
2	.431	0,30	Valid
3	.607	0,30	Valid
4	-.094	0,30	Tidak Valid
5	.524	0,30	Valid
6	.531	0,30	Valid
7	.507	0,30	Valid
8	.330	0,30	Valid
9	.337	0,30	Valid
10	.471	0,30	Valid
11	.183	0,30	Tidak Valid
12	.464	0,30	Valid
13	.459	0,30	Valid
14	.527	0,30	Valid
15	.532	0,30	Valid
16	.368	0,30	Valid
17	.720	0,30	Valid
18	.166	0,30	Tidak Valid
19	.693	0,30	Valid
20	.681	0,30	Valid
21	.235	0,30	Tidak Valid
22	.761	0,30	Valid
23	.705	0,30	Valid
24	.940	0,30	Valid
25	.636	0,30	Valid
26	.574	0,30	Valid
27	.761	0,30	Valid
28	.519	0,30	Valid

29	.500	0,30	Valid
30	.539	0,30	Valid
31	.694	0,30	Valid
32	.465	0,30	Valid

**Tabel 3.5 Skor uji validitas variabel konsep diri**

Berdasarkan table 3.5 jumlah aitem skala konsep diri yang valid terdapat 28 aitem dan jumlah aitem yang tidak valid atau dinyatakan gugur terdapat 4 aitem. Peneliti dengan ini menggunakan 28 aitem sebagai alat ukur untuk mengukur variable konsep diri.

NO	ASPEK	INDIKATOR	Aitem valid	Aitem tidak valid
1	Pengetahuan tentang diri	Memiliki gambaan Tentang Diri	1,2,3,8,15, 17	21
		Memiliki kepercayaan dalam diri	9,16,20	4,11
2	Pengharapan bagi diri	Memiliki tujuan dalam diri	5,12,22,25	18
		Memiliki semangat dalam diri	6,19,27, 30	-
3	Penilaian tentang diri	Melakukan Evaluasi diri	7,23,24, 26,32	-
		Mampu menerima diri	10,13,14,2 8,29,31	-
Total			28	4

**Tabel 3.6 Hasil Uji validitaas Konsep Diri**

## 2) Skala Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas pada skala Disiplin kerja yang diolah menggunakan aplikasi SPSS 16.00 for windows. Berikut ini adalah hasil uji validitas variabel Disiplin kerja:

\



No aitem	Corrected Item-Total Correlation	Standar normal	Keterangan
1	.822	0,30	Valid
2	.750	0,30	Valid
3	.385	0,30	Valid
4	.676	0,30	Valid
5	.782	0,30	Valid
6	.719	0,30	Valid
7	.324	0,30	Valid
8	.711	0,30	Valid
9	.645	0,30	Valid
10	.339	0,30	Valid
11	.523	0,30	Valid
12	.117	0,30	Tidak Valid
13	.555	0,30	Valid
14	.370	0,30	Valid
15	.333	0,30	Valid
16	.373	0,30	Valid
17	.364	0,30	Valid
18	.447	0,30	Valid
19	.418	0,30	Valid
20	.549	0,30	Valid
21	.340	0,30	Valid
22	.398	0,30	Valid
23	.400	0,30	Valid
24	.722	0,30	Valid
25	.664	0,30	Valid
26	.314	0,30	Valid
27	.409	0,30	Valid
28	.224	0,30	Tidak Valid
29	.468	0,30	Valid
30	.316	0,30	Valid
31	.404	0,30	Valid
32	.137	0,30	Tidak Valid

**Tabel 3.7 Skor uji validitas variabel Disiplin Kerja**

Berdasarkan table 3.7 jumlah aitem skala Disiplin Kerja yang valid terdapat 29 aitem dan jumlah aitem yang tidak valid atau

dinyatakan gugur terdapat 3 aitem. Peneliti dengan ini menggunakan 29 aitem sebagai alat ukur untuk mengukur variable Disiplin Kerja.

NO	ASPEK	INDIKATOR	Aitem Valid	Aitem Tidak Valid
1	Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	Konsisten dalam bekerja	1,6,7,19	-
		berkerja tepat waktu	5,9,18,15,16,17	-
2	Kepatuhan terhadap peraturan	Tertib dalam berpakaian	4,10,11	-
		Mematuhi atasan	2,31	28,32
3	kualitas dan kuantitas kerja	bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	3,12, 14	12
		menjalankan pekerjaan secara maksimal	8,20,21,26,27	-
4	Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik	Ketepatan menyelesaikan pekerjaan.	22,24, 13,30	-
		Semangat dalam bekerja	23,25, 29	-
Total			29	3

**Tabel 3.8 Hasil Uji validitaas Disiplin Kerja**

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas alat ukur menunjukkan keajegan atau konsistensi alat ukur yang bersangkutan bila ditetapkan beberapa kali pada kesempatan yang berbeda (Hadi, 2000). Reliabilitas alat ukur yang dapat dilihat dari koefisien reliabilitas merupakan indikator konsistensi butir – butir pernyataan tes dalam menjalankan fungsi ukurnya bersama – sama. Uji reliabilitas alat ukur ini menggunakan pendekatan konsistensi internal, yang mana prosedurnya hanya

memerlukan satu kali pengenalan tes pada sekelompok individu sebagai subjek. Pendekatan ini dipandang ekonomis, praktis dan berefisien tinggi (Azwar, 2010). Teknik yang digunakan pada uji reliabilitas pada penelitian ini adalah teknik koefisien Alpha Cronbach ( $\alpha$ ). Untuk menguji reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS versi 16.0 for Windows.

Pengukuran reliabilitas adalah menggunakan Cronbach alpha dengan kaidah sebagai berikut:

- 1) 0,000 – 0,200 = Sangat tidak reliabel
- 2) 0,210 – 0,400 = Tidak reliabel
- 3) 0,410 – 0,600 = Cukup reliabel
- 4) 0,610 – 0,800 = Reliabel
- 5) 0,810 – 1,000 = Sangat reliabel

Uji reliabilitas pada penelitian ini adalah menggunakan teknik Alpha Cronbach. Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program SPSS for windows versi 16.0, berikut hasil analisa uji reliabilitas :

Skala	Koefisien Reliabilitas
Konsep Diri	0,917
Disiplin Kerja	0,911

**Tabel 3.9 Hasil uji reliabilitas variabel**

Berdasarkan table 3.9 dijelaskan bahwa hasil uji reliabilitas variabel Konsep Diri diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,917 maka reliabilitas alat ukur adalah sangat baik, pada variabel Disiplin Kerja diperoleh nilai reliabilitas sebesar 0,911 maka reliabilitas alat ukur adalah sangat baik.

Semua variabel memiliki reliabilitas yang baik, artinya aitem - aitem sangat reliabel sebagai alat pengumpul data dalam penelitian ini. Dikatakan sangat reliabel karena nilai koefisien reliabilitas  $> 0,60$ . Hal ini sesuai dengan pendapat Sevilla (1993) bahwa suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,60$ . Reliabilitas Yang  $< 0,60$  adalah kurang baik, sedangkan  $0,7$  dapat diterima dan reliabilitas dengan cronbach alpha  $0,8$  atau di atasnya adalah baik.

#### **F. Analisis Data**

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan analisis korelasi product moment dari Karl Pearson. Hal tersebut dikarenakan data yang digunakan adalah data parametrik. Teknik penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan diantara dua variabel yaitu variabel task commitment sebagai variabel bebas dan variabel flow akademik sebagai variabel terikat (Muhid, 2012).

Beberapa hal yang harus dipenuhi ketika menggunakan analisis ini adalah data dari kedua variabel berbentuk data kuantitatif (interval dan rasio) dan data berasal dari populasi yang berdistribusi normal (Muhid 2012). Oleh sebab itu, sebelum melakukan uji analisis korelasi data yang perlu dilakukan adalah melakukan uji normalitas data.

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment dengan bantuan program SPSS for Windows versi 16.00. Santoso (2002) mengatakan bahwa tujuan analisis korelasi ini adalah

ingin mengetahui apakah diantar dua variabel terdapat hubungan, dan jika ada hubungan, bagaimana arah hubungan dan seberapa besar hubungan tersebut. Jika besarnya korelasi  $> 0,5$  maka berarti memang terdapat hubungan (korelasi) yang kuat antara dua variabel tersebut.

Sebelum melakukan analisis data, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi atau prasyarat yang meliputi uji normalitas dan pengujian nilai korelasi, dengan maksud agar kesimpulan yang ditarik tidak menyimpang dari kebenaran yang seharusnya ditarik (Ghozali, 2001).

### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variabel apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. Uji ini menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi  $> 0.05$  maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi  $< 0.05$  maka dikatakan berdistribusi tidak normal (Azwar, 2010).

### **2. Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masing-masing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel tergantung. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika signifikansi  $> 0.05$  maka hubungannya linier, jika signifikansi  $< 0.05$  maka hubungan tidak linier. (Azwar, 2010).



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Pelaksanaan Penelitian

##### 1. Gambaran Lokasi Penelitian

- a. Nama Sekolah : SMP NEGERI 2 PACIRAN
- b. NPSN : 20506374
- c. Alamat : Komplek Pondok Pesantren Sunan Drajat
  - 1) Desa/Kecamatan : Banjarwati / Paciran
  - 2) Kab/Kota : Lamongan
  - 3) No.Telp/HP : (0322) 663216
- d. Koordinat : Longitude : 112.389207  
Latitude : -6.880693
- e. Nama Kepala Sekolah: H. Ach. Machsun haji, S.Pd., M.Si.
  - 1) No.Telp/HP : 081330582014
- f. Kategori Sekolah : SSN
- g. Tahun didirikan / Th. Beroperasi : 1996 / 1997
- h. Kepemilikan Tanah/Bangunan : Hak Milik
  - 1) Luas Bangunan / Status : 12,256 m<sup>2</sup>
  - 2) Luas Bangunan : 1,946 m<sup>2</sup>

## i. Data Guru

Jumlah Guru/Staf	Bagi SMP Negeri
Guru Tetap/PNS	29 Orang
Guru Tidak Tetap	21 Orang
Pegawai	12 Orang
Total	62 Orang

Tabel 4.1 Data Guru

## 2. Waktu dan Tempat Pelaksanaan Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan dalam jangka waktu yaitu pada 25 juni 2018 – 1 juli 2018. Tempat pelaksanaan dalam penelitian ini adalah di SMP N 2 Paciran Lamongan.

## 3. Jumlah Subjek Penelitian

Jumlah subyek dalam penelitian ini adalah 50 guru dan 12 pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan. Subyek terdiri dari 29 guru tetap atau PNS , 21 guru tidak tetap dan 12 Pegawai. Total sampel dalam penelitian ini adalah 62 subyek.

## 4. Prosedur dan Administrasi Pengambilan Data

Pertama-tama peneliti meminta surat penelitian skripsi di BAK fakultas untuk melaksanakan penelitian di SMP N 2 Paciran Lamongan. Pada tanggal 25 Juni 2018 peneliti menemui pihak kepala sekolah untuk meminta izin melaksanakan penelitian di SMP N 2 Paciran Lamongan. Setelah menyerahkan surat dari BAK fakultas dan proposal penelitian ,

pada tanggal 26 Juni 2018 peneliti sudah mendapatkan izin untuk melaksanakan penelitian di SMP N 2 Paciran Lamongan.

Pada hari pertama penelitian yaitu tanggal 26 Juni 2018 peneliti mendapatkan 22 sampel dari 62 total sampel. Pada hari selanjutnya yaitu pada tanggal 27 Juni 2018 peneliti mendapatkan 23 sampel dari 40 total sisa sampel. Pada tanggal 28 Juni 2018 peneliti mendapatkan 12 dari 17 total sisa sampel.

Pada tanggal 29 Juni 2018 yaitu bertepatan pada hari Jum'at peneliti tidak melaksanakan penelitian karena sekolah sedang libur. Pada hari selanjutnya yaitu pada tanggal 30 Juni 2018 peneliti melanjutkan penelitian dengan mendapatkan keseluruhan sisa sampel yaitu 5 sampel. Pada tanggal 1 Juli 2018 peneliti menyelesaikan penelitian dan berpamitan kepada kepala sekolah di SMP N 2 Paciran Lamongan.

Peneliti menyebar skala dengan cara bertemu satu persatu guru dan pegawai di ruang guru dan Tata Usaha. Penelitian ini dibantu dengan belum terlaksananya KBM (Kegiatan Belajar Mengajar) di sekolah sehingga peneliti dengan leluasa menyebar skala tanpa mengganggu pekerjaan guru dan pegawai di sekolah.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Uji Asumsi

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui kenormalan distribusi sebaran skor variable apabila terjadi penyimpangan sejauh mana penyimpangan tersebut. Uji ini menggunakan teknik Kolmogorov Smirnov dengan kaidah yang digunakan bahwa apabila signifikansi  $> 0.05$  maka dikatakan berdistribusi normal, begitu pula sebaliknya jika signifikansi  $< 0.05$  maka dikatakan berdistribusi tidak normal. (Azwar, 2012).

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konsep Diri
N		62
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	86.21
	Std. Deviation	3.498
Most Extreme Differences	Absolute	.298
	Positive	.298
	Negative	-.215
Kolmogorov-Smirnov Z		2.347
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
a. Test distribution is Normal.		

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas Konsep Diri Kolmogorov-Smirnov

Berdasarkan Tabel 4.2 di jelaskan bahwa hasil uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov nilai signifikansi dari variable Konsep Diri (X) adalah 0,000 yang artinya nilai tersebut  $>0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa sebaran data berdistribusi tidak normal.

## One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja
N		62
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	89.40
	Std. Deviation	3.691
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.302
	Positive	.302
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		2.375
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
a. Test distribution is Normal.		

**Tabel 4.3 Hasil Uji Normalitas Disiplin Kerja Kolmogorov-Smirnov**

Berdasarkan Tabel 4.3 di jelaskan bahwa hasil uji normalitas menggunakan teknik Kolmogorov-Smirnov nilai signifikansi dari variable Disiplin Kerja (Y) adalah 0,000 yang artinya nilai tersebut  $>0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa sebaran data berdistribusi tidak normal.

**b. Uji Linieritas**

Uji linieritas dilakukan untuk membuktikan bahwa masingmasing variabel bebas mempunyai hubungan yang linier dengan variabel tergantung. Kaidah yang digunakan untuk mengetahui linieritas hubungan antara variabel bebas dan variabel tergantung adalah jika signifikansi  $> 0.05$  maka hubungannya linier, jika signifikansi  $< 0.05$  maka hubungan tidak linier. (Azwar, 2012).



ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DISIPLIN KERJA KONSEP DIRI	Between (Combined) Groups	812.915	13	62.532	166.713	.000
	Linearity	810.570	1	810.570	2.161E3	.000
	Deviation from Linearity	2.345	12	.195	.521	.891
	Within Groups	18.004	48	.375		
	Total	830.919	61			

Tabel 4.4 Hasil Uji Linieritas

Berdasarkan Tabel 4.4 di jelaskan bahwa hasil uji linieritas nilai signifikansi dari variable Konsep Diri (X) dan variable Disiplin Kerja (Y) adalah 0,891 yang artinya nilai tersebut  $> 0,05$ . Berdasarkan hasil tersebut maka dapat diartikan bahwa kedua variable memiliki hubungan yang linier.

## 2. Analisis Deskriptif

Mendeskripsikan data dengan distribusi frekuensi, mean, modus, median dan standart deviasi. Kategorisasi variable dibagi menjadi tiga bagian yaitu tinggi, sedang dan rendah berdasarka distribusi kurva normal dengan menggunakan rumus standar deviasi. (Azwar, 2003). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan bantuan computer SPSS versi 16.0 for windows.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KONSEP DIRI	62	81.00	97.00	86.2097	3.49771

Tabel 4.5 Hasil Analisa Deskripsi Konsep Diri

Berdasarkan table 4.5 Diketahui nilai Mean (M)= 86.2097 dan Standart Deviation (SD) = 3,49771. Setelah mengetahui nilai (M) dan (SD). Maka selanjutnya melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan sebagaimana berikut ini :

Kategorisasi	Rumus Kategorisasi
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$
Sedang	$(M-1SD < X < (M+1SD))$
Rendah	$X \leq (M-1SD)$

**Tabel 4.6 Rumus Kategorisasi**

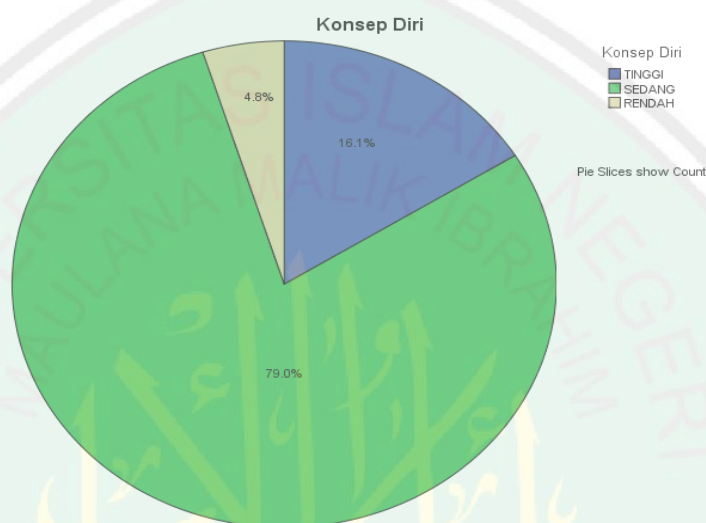
Dengan menggunakan Rumus Kategorisasi pada table 4.6 diatas maka dapat diperoleh skor masing-masing kategori tingkat Konsep diri sebagai berikut :

- a. Tinggi =  $X \geq (M+1SD)$   
 $= X > (86.2097 + 3,49771)$   
 $= X > 89.7073914$
- b. Sedang =  $(M-1SD < X < (M+1SD))$   
 $= (86.2097 - 3,49771) < X < (86.2097 + 3,49771)$   
 $= 82.71199 < X < 89.70741$
- c. Rendah =  $X \leq (M-1SD)$   
 $= X < (86.2097 - 3,49771)$   
 $= X < 82.71199$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka kategorisasi tingkat Konsep Diri pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Kategorisasi	Hasil Kategorisasi
Tinggi	$X > 89.7073914$
Sedang	$82.71199 < X < 89.70741$
Rendah	$X < 82.71199$

Tabel 4.7 Hasil Kategorisasi



Tabel 4.8 Hasil Presentase Konsep Diri

Berdasarkan Tabel 4.8 Dapat diketahui bahwa tingkat Konsep Diri pada guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan sebagian besar pada kategori sedang. Berikut rincian kategorisasi tingkat Konsep Diri pada guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan : Tinggi 16,1 %, Sedang 79,0% dan Rendah 4,8%.

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
DISIPLIN KERJA	62	84.00	100.00	89.4032	3.69075

Tabel 4.9 Hasil Analisa Deskripsi Disiplin Kerja

Berdasarkan table 4.9 Diketahui nilai Mean (M)= 89.4032 dan Standart Deviation (SD) = 3.69075. Setelah mengetahui nilai (M) dan (SD). Maka selanjutnya melakukan kategorisasi berdasarkan norma yang sudah ditentukan sebagaimana berikut ini :

Kategorisasi	Rumus Kategorisasi
Tinggi	$X \geq (M+1SD)$
Sedang	$(M-1SD < X < (M+1SD))$
Rendah	$X \leq (M-1SD)$

**Tabel 4.10 Rumus Kategorisasi**

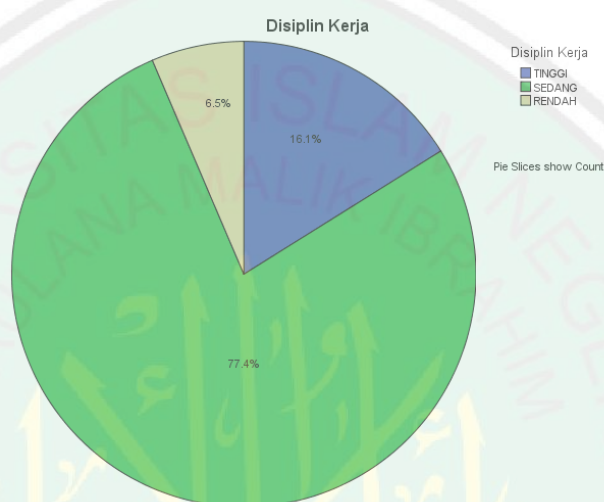
Dengan menggunakan table kriteria diatas maka dapat diperoleh skor masing-masing kategori tingkat Konsep diri sebagai berikut :

- a. Tinggi =  $X \geq (M+1SD)$   
 $= X > (89.4032 + 3.69075)$   
 $= X > 93.09395$
- b. Sedang =  $(M-1SD < X < (M+1SD))$   
 $= (89.4032 - 3.69075) < X < (89.4032 + 3.69075)$   
 $= 85.71245 < X < 93.09395$
- c. Rendah =  $X \leq (M-1SD)$   
 $= X < (89.4032 - 3.69075)$   
 $= X < 85.71245$

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, maka kategorisasi tingkat Konsep Diri pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan dapat ditabulasikan sebagai berikut:

Kategorisasi	Hasil Kategorisasi
Tinggi	$X > 93.09395$
Sedang	$85.71245 < X < 93.09395$
Rendah	$X < 85.71245$

Tabel 4.11 Hasil Kategorisasi



Tabel 4.12 Hasil Presentase Disiplin Kerja

Berdasarkan Tabel 4.12 Dapat diketahui bahwa tingkat Disiplin Kerja pada guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan sebagian besar pada kategori sedang. Berikut rincian kategorisasi tingkat Konsep Diri pada guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan : Tinggi 16,1 %, Sedang 77,4% dan Rendah 6,5%.

### 3. Hasil Uji Hipotesis

Dalam penelitian ini menggunakan analisis korelasi Produk Moment Person dengan bantuan program SPSS for windows versi 16.0 untuk menguji hipotesis dan mengetahui ada tidaknya hubungan antara variable (X) Konsep Diri dengan Variable (Y) Disiplin Kerja. Hipotesis yang diajukan adalah



adanya hubungan positif antara konsep diri dengan disiplin kerja pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.

		KONSEP DIRI	DISIPLIN KERJA
KONSEP DIRI	Pearson Correlation	1	.988**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.988**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

**Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis**

Pada table 4.13 dijelaskan bahwa konsep diri sebagai variable dependent dengan Disiplin kerja sebagai variable independent memiliki nilai korelasi  $0,988 > 0,05$ . Berdasarkan table 4.13 dijelaskan bahwa terdapat hubungan yang positif antara konsep diri dengan disiplin kerja pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan

### C. Analisis Data

#### 1. Tingkat Konsep Diri Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan

Menurut Calhoun dan Acocella (1990), Konsep diri adalah organisasi dari persepsi-persepsi diri, organisasi dari bagaimana individu mengenal, menerima, dan menilai diri sendiri dan juga merupakan suatu dekripsi mengenai siapa, mulai dari identitas fisik, sifat, hingga prinsip. Rogers (dalam Burns, 1993) menjelaskan bahwa diri itu merupakan sebuah faktor dasar di dalam pembentukan kepribadian dalam bertindak laku. Konsep diri

merupakan organisasi diri yang menjadi penentu (determinant) yang paling penting dari respon individu terhadap lingkungannya. Burns (1993) mendefinisikan konsep diri sebagai kesan terhadap diri sendiri secara keseluruhan yang mencakup pendapatnya terhadap diri sendiri, pendapat tentang gambaran diri di mata orang lain, dan pendapatnya tentang hal-hal yang dicapai

Dalam penelitian pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan ditemukan hasil bahwa tingkat konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memiliki rata-rata nilai 86,20. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut kebanyakan guru dan pegawai memiliki tingkat konsep diri yang sedang.

Konsep Diri

		Frequency	Presentase
Valid	RENDAH	3	4,8%.
	SEDANG	49	79,0%
	TINGGI	10	16,1 %
	Total	62	100%

**Tabel 4.14 Hasil Frekuensi dan Presentase Konsep Diri**

Berdasarkan table 4.14 dijelaskan bahwa tingkat Konsep Diri Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan kebanyakan berada pada tingkatan sedang dengan memiliki presentase sebesar 79,0% dan frekuensinya 49 orang. Hal ini menjelaskan bahwa guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memiliki tingkat konsep diri yang normal. Pada table 4.14 juga dapat dijelaskan bahwa terdapat 16,1 % dengan frekuensinya 10 orang memiliki

tingkat konsep diri yang tinggi dan terdapat 4,8% dengan frekuensi 3 orang memiliki tingkat konsep diri yang rendah.

Tingkat konsep diri guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan kebanyakan berada pada tingkatan sedang dan sebagian memiliki konsep diri yang tinggi. Hal ini bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Rakhmat (dalam Sobur, 2009) menyebut faktor “orang lain” dan “kelompok rujukan” (reference group) sebagai faktor yang mempengaruhi konsep diri.

Faktor “orang lain” yang dimaksud adalah orang lain yang sangat penting bagi individu seperti orang tua, saudara dan orang yang tinggal dalam satu rumah. Mereka mempengaruhi tindakan, membentuk pikiran, dan menyentuh secara emosional seorang individu. Seorang guru dan pegawai didalam lingkungan sekolah tentu saja memiliki orang-orang dekat seperti orang tua, istri, saudara dan orang-orang dekat lainnya yang sangat mempengaruhi konsep diri mereka.

Lingkungan keluarga yang positif pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan tentu saja berpengaruh juga pada konsep diri mereka. Sehingga ditemukan hasil penelitian bahwa kebanyakan guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memiliki tingkat konsep diri yang sedang atau normal bahkan sebagian memiliki konsep diri yang tinggi.

Faktor selanjutnya adalah faktor “kelompok rujukan” (reference group) yang dimaksud dengan “kelompok rujukan” (reference group) adalah orang yang mengarahkan perilakunya dan menyesuaikan dirinya dengan ciri-ciri

kelompoknya. Dalam hal ini tentu saja sebagai seorang pekerja yang bekerja didalam lingkungan pendidikan atau sekolah seperti guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan akan menyesuaikan konsep dirinya sebagai seorang guru atau pendidik.

Menurut Hurlock (2004) konsep diri yang positif akan berkembang jika seseorang mengembangkan sifat-sifat yang berkaitan dengan good self-esteem, good self-confidence, dan kemampuan melihat diri secara realistik. Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu. Sebaliknya konsep diri yang negatif, akan muncul jika seseorang mengembangkan perasaan rendah diri, merasa ragu, kurang pasti serta kurang percaya diri. Seseorang dikatakan mempunyai konsep diri negatif jika karyawan meyakini dan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal, malang, tidak menarik, tidak disukai dan tidak memiliki daya tarik terhadap hidup.

Dari pendapat diatas dapat dikatakan bahwa jika Tingkat konsep diri guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan kebanyakan berada pada tingkatan sedang dan sebagian memiliki konsep diri yang tinggi berarti para guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memiliki kecenderungan untuk optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu. Sedangkan Guru dan pegawai yang memiliki tingkat konsep diri yang rendah maka akan memiliki kecenderungan memandang bahwa dirinya lemah, tidak berdaya, tidak dapat berbuat apa-apa, tidak kompeten, gagal,

malang, tidak menarik, tidak disukai dan tidak memiliki daya tarik terhadap hidup.

SMP N 2 Paciran Lamongan yang berada pada lingkungan pesantren yakni pondok pesantren sunan drajat tentunya para guru dan pegawai juga menginternalisasikan nilai-nilai islam. Konsep diri dalam pandangan islam dijelaskan pada Q.S Yusuf {12}: 87 :

يٰۤاِبْنِيۤ اَذْهَبُوۡا فَتَحَسَّسُوۡا مِنْ يُۤوسُفَ وَاٰخِيهِ وَاَلَا تٰتٰىسُوۡا مِنْ رَّوۡحِ اللّٰهِ  
 اِنَّهٗ لَا يٰتٰىسُ مِنْ رَّوۡحِ اللّٰهِ اِلَّا الْقَوۡمُ الْكٰفِرُوۡنَ ﴿٨٧﴾

Artinya : “Hai anak-anakku, Pergilah kamu, Maka carilah berita tentang Yusuf dan saudaranya dan jangan kamu berputus asa dari rahmat Allah. Sesungguhnya tiada berputus asa dari rahmat Allah, melainkan kaum yang kafir" (Q.S Yusuf {12}: 87).

Ayat diatas sesuai dengan pernyataan Hurlock (2004) yang menjelaskan bahwa Seseorang dengan konsep diri yang positif akan terlihat optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu. Sebaliknya konsep diri yang negatif, akan muncul jika seseorang mengembangkan perasaan rendah diri, merasa ragu, kurang pasti serta kurang percaya diri.



## 2. Tingkat Disiplin Kerja Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan

Latainer dan Levine (1985), mengartikan disiplin sebagai suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Yuwono (dalam Witasa, 1988) menambahi bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2009) melengkapinya bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Dalam penelitian pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan ditemukan hasil bahwa tingkat Disiplin kerja pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memiliki rata-rata nilai 89.40. Berdasarkan nilai rata-rata tersebut kebanyakan guru dan pegawai memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang.

Disiplin Kerja

	Frequency	Presentase
Valid RENDAH	4	6,5%.
SEDANG	48	77,4%
TINGGI	10	16,1 %,
Total	62	100%

Tabel 4.15 Hasil Frekuensi dan Presentase Disiplin Kerja

Berdasarkan table 4.15 dijelaskan bahwa tingkat disiplin kerja Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan kebanyakan berada pada tingkatan sedang dengan memiliki presentase sebesar 77,4% dan frekuensinya 48 orang. Hal ini menjelaskan bahwa guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memiliki tingkat disiplin kerja yang normal. Pada table 4.15 juga dapat dijelaskan bahwa terdapat 16,1 % dengan frekuensinya 10 orang memiliki tingkat disiplin kerja yang tinggi dan terdapat 6,5% dengan frekuensi 4 orang memiliki tingkat disiplin kerja yang rendah.

Tingkat disiplin kerja guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan kebanyakan berada pada tingkatan sedang dan sebagian memiliki disiplin kerja yang tinggi. Hal ini bisa dipengaruhi oleh beberapa hal. Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Steers (dalam Suharsih, 2001) secara umum dapat dibedakan menjadi dua yaitu faktor dari dalam individu dan faktor dari luar individu. Faktor dari dalam individu meliputi : kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu meliputi : motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Factor dari dalam individu pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan meliputi : kepribadian, semangat kerja, motivasi kerja intrinsik serta kepuasan kerja. Sedangkan faktor dari luar individu pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan meliputi : motivasi kerja ekstrinsik,

kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Hal ini sesuai penelitian dari Hendrowati (2003) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal maupun faktor internal. Faktor eksternal meliputi lingkungan kerja, suasana kerja, peraturan kerja, maupun faktor kepemimpinan. Sementara itu, faktor internal seperti faktor kepribadian dan faktor moral.

Berdasarkan hasil analisa diatas dikatakan jika Tingkat disiplin kerja guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan kebanyakan berada pada tingkatan sedang dan sebagian memiliki disiplin kerja yang tinggi. Maka para guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan sebagian besar telah memenuhi indicator – indicator dari disiplin kerja.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Lateiner (dalam Soedjono, 2002) adalah :

- a. Ketepatan waktu. Jika guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan bahwa guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana. Jika guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan

pada alat kantor merupakan cerminan pekerja yang memiliki disiplin kerja yang baik.

- c. Tanggung jawab yang tinggi. Jika guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor. Jika guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

SMP N 2 Paciran Lamongan yang berada pada lingkungan pesantren yakni pondok pesantren sunan drajat tentunya para guru dan pegawai juga menginternalisasikan nilai-nilai islam. Konsep diri dalam pandangan islam dijelaskan pada (QS. AN Nissa' ayat 103) :

فَإِذَا قَضَيْتُمُ الصَّلَاةَ فَادْكُرُوا اللَّهَ قِيَمًا وَقَعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِكُمْ فَإِذَا  
أَطْمَأْنَنْتُمْ فَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ إِنَّ الصَّلَاةَ كَانَتْ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ كِتَابًا مَّوْقُوفًا



Maka apabila kamu telah menyelesaikan shalat(mu), ingatlah Allah di waktu berdiri, di waktu duduk dan di waktu berbaring. Kemudian apabila kamu telah merasa aman, maka dirikanlah shalat itu (sebagaimana biasa).

Sesungguhnya shalat itu adalah fardhu yang ditentukan waktunya atas orang-orang yang beriman. (QS. AN Nissa' ayat 103)

Dari ayat tersebut jelas bahwa islam memberi tuntunan dalam menjalankan pekerjaan secara tepat waktu sesuai dengan apa yang sudah ada di peraturan yang telah dibuat.

### **3. Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan**

Berdasarkan uji analisis korelasi didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan dapat diterima.

Hasil Korelasi yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan. Artinya ketika nilai disiplin kerja tinggi maka akan diikuti dengan nilai konsep diri yang tinggi juga. Sebaliknya jika nilai disiplin kerja rendah maka akan diikuti juga dengan nilai konsep diri yang rendah. Hal ini menandai jika guru dan pegawai memiliki konsep diri yang tinggi maka tingkat disiplin kerjanya juga tinggi dan jika konsep diri guru dan pegawai rendah maka tingkat disiplin kerjanya juga rendah.

Pada dasarnya setiap organisasi termasuk lingkungan pendidikan akan selalu berupaya agar semua elemen yang terlibat di dalamnya seperti kepala



sekolah dan guru ataupun pegawai dapat memberikan kinerja dan prestasi kerja yang optimal dalam rangka mewujudkan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja menjadi sesuatu yang sangat penting karena merupakan faktor pendukung yang mengarahkan perilaku, tindakan atau kegiatan yang berorientasi pada pencapaian tujuan pendidikan. (Sari, 2009)

Latainer dan Levine (1985), mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri karyawan dan menyebabkan karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku karyawan. Yuwono (dalam Witasa, 1988) menambahi bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2009) melengkapinya bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Kartono (2002) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan, yaitu 1) Nilai sosial karena pada setiap negara memiliki variasi yang berbeda dalam sebutan disiplin, 2) Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya 3) Kondisi ekonomi organisasi, 4) Pegawai yang tidak merasa aman, 5) Pekerjaan, pekerjaan yang menantang, terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplin para karyawan.

Berdasarkan faktor yang dikemukakan Kartono (2002) tersebut, bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi yaitu konsep diri. Ismail (2013) menjelaskan bahwa individu dengan konsep diri positif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap positif mengenai dirinya sendiri. Sebaliknya, individu dengan konsep diri negatif akan cenderung mengembangkan sikap-sikap negatif mengenai dirinya sendiri.

Hal ini sesuai dengan hasil analisa deskripsi dan presentase penelitian. Ditemukan kebanyakan guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan memiliki tingkat konsep diri dan disiplin kerja pada tingkatan sedang, yakni nilai presentase dari konsep diri 79,0% dan disiplin kerja 77,4 %. Artinya hasil ini menandakan jika guru dan pegawai memiliki konsep diri yang sedang maka disiplin kerjanya pun ikut sedang.

Rogers (dalam Burns, 1993) menjelaskan bahwa konsep diri itu merupakan sebuah faktor dasar di dalam pembentukan kepribadian dalam bertingkah laku. Konsep diri merupakan organisasi diri yang menjadi penentu (determinant) yang paling penting dari respon individu terhadap lingkungannya. Konsep-diri adalah standar internal yang mendasar atau kriteria kepribadian yang, sebagai fungsi referensi, mengatur dan mengarahkan perilaku dan aktivitas individu. Hasil penelitian (Zlatković, Stojiljković & Djigić, 2012) menunjukkan bahwa guru memiliki persepsi diri yang relatif positif - memperoleh nilai dari semua dimensi konsep diri di atas rata-rata. Menurut Calhoun dan Acocella (1990) konsep diri adalah organisasi dari persepsi-persepsi diri, organisasi dari bagaimana individu mengenal,

menerima, dan menilai diri sendiri dan juga merupakan suatu deskripsi mengenai siapa, mulai dari identitas fisik, sifat, hingga prinsip.

Korelasi yang terjadi pada disiplin kerja dan konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan juga karena disiplin kerja dan konsep diri memiliki kesamaan pada factor yang mempengaruhi kedua variable tersebut. Disiplin kerja dan konsep diri sama-sama dipengaruhi oleh faktor lingkungan atau faktor eksternal. Kurt Steers (dalam Suharsih, 2001) menjelaskan bahwa salah satu factor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah factor dari luar individu. Faktor dari luar individu meliputi : motivasi kerja ekstrinsik, kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan. Faktor eksternal juga terdapat pada konsep diri sesuai pendapat mead (dalam Sobur, 2009) mengatakan bahwa faktor “orang lain” sebagai significant others, orang lain yang sangat penting, yakni orang tua, saudara, dan orang yang tinggal dalam satu rumah. Significant others dalam perkembangannya, meliputi semua orang yang mempengaruhi perilaku, pikiran, dan perasaan individu. Mereka mempengaruhi tindakan, membentuk pikiran, dan menyentuh secara emosional seorang individu.

Factor eksternal seperti kepribadian pimpinan juga berpengaruh terhadap terjadinya korelasi antara disiplin kerja dengan konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan. Hal ini sesuai dengan penelitian Asri dan Tahir (2015) bahwa nilai-nilai kepribadian kepala sekolah memiliki efek pada disiplin kerja guru di sekolah. Oleh karena itu, dapat disimpulkan

bahwa kepribadian diri kepala sekolah dapat mempengaruhi disiplin kerja guru di sekolah.

Factor eksternal pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan yang sama-sama memiliki pengaruh pada konsep diri dan disiplin kerja ini sesuai dengan pendapat Sutrisno (2009) bahwa individu tidak hanya mempersepsikan kontrol dari dalam dirinya sendiri tetapi juga secara aktif mencari kontrol dari luar yang disebabkan oleh perasaan mereka mengenai ketidakmemadainya diri mereka. Pernyataan tersebut menjelaskan, bahwa konsep-diri positif akan membuat individu mampu menganalisis secara objektif setiap peristiwa yang terjadi di sekitar dirinya, apa yang dipikirkan oleh individu akan berpengaruh terhadap perilakunya dalam membentuk suatu pengertian terhadap sesuatu yang dihadapi. Meliputi peraturan-peraturan, norma-norma social dan perintah dari pimpinan

Terjadinya korelasi antara disiplin kerja dengan konsep diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan juga sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Haryotomo (2008) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan, yang dari hasil korelasi product moment dari Pearson menunjukkan hasil 0,584 dengan  $p = 0,000$  ( $p < 0,01$ ) yang menyatakan, bahwa konsep-diri akan mengarahkan individu untuk mengambil sikap tertentu pada lingkungan, termasuk lingkungan pekerjaan. Apabila perusahaan dipersepsi secara positif, maka akan tumbuh rasa aman dan percaya terhadap wibawa perusahaan sehingga karyawan berperilaku sesuai aturan yang ada.

Sesuai pendapat diatas bahwa factor eksternal juga mempengaruhi terjadinya korelasi yang positif antara disiplin kerja dan konsep diri. Berikut adalah hasil deskripsi dan presentasi Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan :

Konsep Diri			Disiplin Kerja		
Tingkatatan	Frequency	Presentase	Tingkatan	Frequency	Presentase
RENDAH	3	4,8%.	RENDAH	4	6,5%.
SEDANG	49	79,0%	SEDANG	48	77,4%
TINGGI	10	16,1 %	TINGGI	10	16,1 %,
Total	62	100%	Total	62	100%

**Tabel 4.16 Hasil Frekuensi dan Presentase Konsep diri dan Disiplin Kerja**





## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan mengenai Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Tingkat Konsep diri yang dimiliki oleh Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran terbagi menjadi 3 kategori ,yakni : Rendah, Sedang dan Tinggi. Adapun masing-masing nilai frekuensi dan presentase yang diperoleh adalah Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran yang memiliki nilai rendah sebanyak 4,8 % dengan frekuensi 3 orang, Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran yang memiliki nilai sedang sebanyak 79,0% dengan frekuensi 49 orang dan Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran yang memiliki nilai tinggi sebanyak 16,1 % dengan frekuensi 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran memiliki tingkat konsep diri yang sedang dan sebagian memiliki tingkat konsep diri yang tinggi.
2. Tingkat Disiplin Kerja yang dimiliki oleh Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran terbagi menjadi 3 kategori ,yakni : Rendah, Sedang dan Tinggi. Adapun masing-

masing nilai frekuensi dan presentase yang diperoleh adalah Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran yang memiliki nilai rendah sebanyak 6,5 % dengan frekuensi 4 orang, Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran yang memiliki nilai sedang sebanyak 77,4% dengan frekuensi 48 orang dan Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran yang memiliki nilai tinggi sebanyak 16,1 % dengan frekuensi 10 orang. Hal ini menunjukkan bahwa rata-rata Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran memiliki tingkat disiplin kerja yang sedang dan sebagian memiliki tingkat konsep diri yang tinggi.

3. Berdasarkan uji analisis korelasi didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan dengan nilai korelasi diantara keduanya memiliki nilai  $0,988 > 0,05$ . Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Guru dan Pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan dapat diterima. Artinya ketika nilai disiplin kerja tinggi maka akan diikuti dengan nilai konsep diri yang tinggi juga. Sebaliknya jika nilai disiplin kerja rendah maka akan diikuti juga dengan nilai konsep diri yang rendah. Hal ini menandai jika guru dan pegawai memiliki konsep diri yang tinggi maka tingkat

disiplin kerjanya juga tinggi dan jika konsep diri guru dan pegawai rendah maka tingkat disiplin kerjanya juga rendah.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan peneliti adalah :

### 1. Pada Lembaga

Pada lembaga SMP N 2 Paciran Lamongan disarankan untuk tetap menjaga konsistensi dalam disiplin kerja dan meningkatkan kedisiplinan dan konsep diri disebagian guru dan pegawai yang masih memiliki nilai rendah. Misalnya membuat pelatihan-pelatihan tentang pengembangan diri pada guru dan pegawai di SMP N 2 Paciran Lamongan.

### 2. Pada Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya disarankan untuk mempertimbangkan beberapa aspek dan factor sebagai bahan pendukung kedua variable. Pada peneliti selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan variable-variabel lain yang berkorelasi dengan disiplin kerja pada guru dan pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdul, Muhid. 2012. Analisis Statistik. Sidoarjo: Zifatama.
- Acocella, J. R., & Calhoun, J. F. (1990). Psychology of adjustment human relationship (3th ed). New York : McGraw-Hill.
- Afriyadi, Achmad Dwi. (2014). <http://bisnis.liputan6.com/read/2020762/bumiserpong-damai-tingkatkan-kontribusi-bisnis-komersial>, diakses pada tanggal 20 Januari 2018.
- Aiken, L. R. (1980). Content Validity and Reliability of Single Items or Questionnaires. Educational and Psychological Measurement, 40, 955-959.
- Aiken, L. R. (1985). Three Coefficients for Analyzing the Reliability, and Validity of Ratings. Educational and Psychological Measurement, 45, 131-142.
- Arikunto, S. (2007). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Azwar, S. (2010). Metode Penelitian. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- ..... (2010). Reliabilitas Dan Validitas. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Brigham, J.C. (1994). Social Psychology. Edisi 2. New York : Harper Collins Publishers.
- Burns, R.B. (1993). Konsep Diri : Teori, Pengukuran, Perkembangan Dan Perilaku (Terjemahan oleh Eddy). Jakarta : Arcan.
- Calhoun & Acocella. (1990). Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan. Semarang: Penerbit IKIP Semarang.
- Chaplin, J. P. (2009), Dictionary of Psychology, (Terjemah. Kartini Kartono) Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Creswell, J. W. (2010). Research design: pendekatan kualitatif, kuantitatif, dan mixed. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.

- Davis K & Newstrom J. W. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. Jilid 2 (ed 7). Jakarta : Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Peneliti Universitas Diponegoro.
- Ghufroon , M.N. & Risnawita, S.R. (2010). *TeoriTeori Psikologi*. Yogyakarta : Ar-Ruzz Media Group.
- Hadi, Sutrisno. 2000. *Metodologi Penelitian*, Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Hasibuan, SP. Malayu. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Haryotomo, A. (2008). *Hubungan konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Pertamina (Persero) UP IV Cilacap*. Skripsi. Fakultas Psikologi UGM.
- Helmi, A.F. (1996). *Disiplin kerja*. Buletin Psikologi, 2, 32-42. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Hendrowati, S. (2003). *Disiplin Kerja Ditinjau Dari Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja*. Skripsi. Semarang : Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata
- Hurlock, E. (2004). *Psikologi Perkembangan*. Jakarta : PT. Erlangga.
- Hurriyati, D. (2009). *Hubungan Antara Konsep Diri Dan Beban Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan PT. X Palembang*. Jurnal Psikologi, Palembang : Fakultas Psikologi UBD.
- Judge, T. A., Erez, A., & Bono, J. E. (1998). *The power of being positive: The relation between positive self-concept and job performance*. *Human Performance*, 11, 197-187.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan, & Industri*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Kompas. (1996). *Singapura yang Semakin Mencemaskan*. Edisi, 15 November 1996. Jakaera: PT. Gramedia.



- Khurshid, Fauzia., Qasmi, Farah Naz., & Ashraf, Nadia. (2012). The Relationship Between Teachers Self-Efficacy and Their Perceived Job Performance *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, Vol. 3. No. 10, pp.204-223 .
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja..* (Alih bahasa : Imam Sujono). Jakarta : Aksara Baru.
- Maria, U. (2007). *Peran Persepsi Keharmonisan Keluarga Dan Konsep Diri Terhadap Kecenderungan Kenakalan Remaja*. Tesis. (Tidak Diterbitkan). Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM.
- Muhammad Asri, Lokman Bin Mohd Tahir. (2015). The Effect of Personality Value of Principals toward Attitude, Discipline, Qualities and Communications of Work. *Journal of Education and Learning*. Vol. 9(1) pp. 61-70.
- Nawawi, Ismail. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan & Kinerja*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Nazir. (2003). *Metode Penelitian*, Cetakan Kelima, Jakarta, Ghalia. Indonesia.
- Nitisemito, S. Alex. (1982). *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Revisi. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta, W.J.S. (1982). *Kamus Umum Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rola, Fasti. (2006). *Hubungan Konsep Diri Dengan Motivasi Berprestasi pada Remaja*. Skripsi. Medan: Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran USU.
- Santoso, Singgih, (2002). *Statistik Parametrik*, Cetakan Ketiga, PT Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Sari, N.S.K. (2006). *Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan pada karyawan*. Badan Pertanahan Nasional (BPN). Kota Surakarta. Skripsi. Universitas Katolik.
- Sastrohadiwiryo, B.S. (2002). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.

- Sedarmayanti. (2009). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sekaran, Uma, (2006). Metode Penelitian Bisnis. Jakarta : Salemba Empat.
- Sevilla, Consuelo et, Al. (1993). Pengantar Metode Penelitian. Jakarta : Universitas Indonesia Press.
- Slameto. (2010). Belajar dan Faktor-Faktor yang Mempengaruhinya. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Sobur, A. (2009). Psikologi Umum. Bandung : Pustaka Setia.
- Soedjono, Imam. (2002). Teknik memimpin Pegawai dan Pekerja. Jakarta: Aksara Baru.
- Suharsih. (2001). Hubungan antara Persepsi Kepemimpinan Demokratis dengan Penilaian Diri Karyawan terhadap Disiplin Kerja. Skripsi. Yogyakarta : Fakultas Psikologi Sanata Dharma (Tidak diterbitkan).
- Suharto, Sandiawan. (1993). Disiplin Kerja Kunci Kesejahteraan Karyawan. Manajemen Inspirasi, Informasi dan Edukasi. Maret-April No. 85-90.
- Sujarweni, V. W. & Endrayanto, P. (2012). Statistika Untuk Penelitian. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Surya. (2007). Manajemen Kinerja. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar.
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Tamin, Feisal. (2004). Reformasi Birokrasi; Analisis Pendayagunaan Aparatur Negara. Bandung : Belantika.
- Thalib, S.B. (2010). Psikologi Pendidikan Berbasis Analisis Empiris Aplikatif. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, P.D & Rusmawati , D. (2004). Studi Korelasi konsep Diri dan Keyakinan Diri dengan Kewirausahaan pada Mahasiswa Prodi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro. Jurnal Psikologi Undip . Vol.1 Juni 2004.
- Witarsa, Nurlita. (1988). Dasar-Dasar Produksi. Jakarta : Karunika.

- Yuspratiwi, I. (1990). Hubungan antara Locus of Control dengan Disiplin Kerja Wiraniaga pada Wiraniaga Obat-obatan di DIY. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada (Tidak diterbitkan).
- Zlatković, B., Stojiljković, S., Djigić, G. (2012). Self-concept and teachers' professional roles. *Procedia - Social and Behavioral Sciences Journal* Vol. 69, pp. 377-385.





LAMPIRAN

## Lampiran 1. Lampiran Surat Izin Penelitian



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
 UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**  
 Jalan. Gajayana 50 Telepon / Faksimile +62341 - 558916 Malang 65144  
 Website : www.uin-malang.ac.id / http://psikologi.uin-malang.ac.id

Nomor : 738 /FPsi.1/PP.009/05/2018  
 Hal : IZIN PENELITIAN SKRIPSI

28 Mei 2018

Kepada Yth : Kepala SMP Negeri 2 Paciran Lamongan  
 Di  
 Lamongan

Dengan hormat

Dalam rangka pengembangan keilmuan bagi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, maka dengan ini kami mohon kepada Bpk/Ibu untuk memberikan kesempatan melakukan penelitian skripsi kepada :

Nama/NIM : A. Nazaruddin Faiz (14410124)  
 Tempat Penelitian : SMP Negeri 2 Paciran Lamongan  
 Judul : Hubungan Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Pegawai Dan Guru Di SMP Negeri 2 Paciran Lamongan  
 Dosen Pembimbing : 1. Fina Hidayati, MA  
 2. Dr. H. Rahmat Aziz, M.Si

Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami sampaikan terima kasih.



Tembusan :

1. Dekan sebagai laporan;
2. Para Wakil Dekan sebagai laporan;
3. Arsip.



## Lampiran 2. Lampiran Surat Keterangan Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN LAMONGAN  
DINAS PENDIDIKAN  
SMP NEGERI 2 PACIRAN

Komplek Pondok Pesantren Sunan Drajat Banjarwati Paciran Telpn (0322) 663216  
www.smpn2-paciran.sch.id e-mail : smpnduapaciran@yahoo.co.id

LAMONGAN Kode Pos : 62264

NSS : 201050720180

NPSN : 20506374

01 Juli 2018

SURAT KETERANGAN

Nomor : 423.6/ 255 /413.101.240/2018

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : H. ACHMAD MACHSUN HAJI, S.Pd., M.Si.  
NIP : 19650619 199412 1 001  
Pangkat/Gol. Ruang : Pembina Tingkat I, IV/b  
Jabatan : Kepala SMP Negeri 2 Paciran Kabupaten Lamongan

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : A. NAZARUDDIN FAIZ  
NIK/NIM : 144101124  
Asal Lembaga : Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim  
Malang  
Program / Fakultas : S-1 / Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial

telah melakukan penelitian dan mengambil data di SMP Negeri 2 Paciran Kabupaten Lamongan untuk penyusunan Skripsi dengan judul : " *HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN KONSEP DIRI PADA PEGAWAI DAN GURU DI SMP NEGERI 2 PACIRAN LAMONGAN* " yang dilaksanakan tanggal : 26 Juni 2018 sampai tanggal 1 Juli 2018.

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana perlunya.

Kepala SMP Negeri 2 Paciran  
  
 H. ACHMAD MACHSUN HAJI, S.Pd, M.Si.  
 Pembina Tingkat I  
 NIP. 19650619 199412 1 001

## Lampiran 3. Lampiran Skala Penelitian

**SKALA PENELITIAN**  
**DI SMP N 2 PACIRAN LAMONGAN**

## A. Identitas Responden

Nama :  
Profesi : Guru/Pegawai

## B. Petunjuk Pengisian kuesioner

1. Mohon diberi tanda checklist (√) pada kolom jawaban Bapak/ Ibu yang di anggap paling sesuai, yaitu:

SS = Sangat Setuju S = Setuju TS = Tidak Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban pada semua pernyataan.
4. Terima Kasih atas partisipasi Anda

**SKALA I**

NO	AITEM	STS	TS	S	SS
1	Setiap hari saya datang ke kantor lebih cepat dari teman saya				
2	Saya sangat menghargai setiap keputusan pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap peraturan				
3	Saya mengkoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan				
4	Saya berseragam lengkap sesuai jadwal dan				

	peraturan.				
5	saya setiap hari masuk kerja tepat waktu.				
6	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.				
7	Saya tidak pernah melupakan tugas dan tanggung jawab saya				
8	Saya akan mengerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki demi pencapaian hasil yang maksimal				
9	saya hadir tepat waktu sesuai jam masuk instansi.				
10	Dalam hal berpakaian, saya memakai pakaian yang sopan dan rapi.				
11	Saya berseragam sesuai keinginan saya tanpa peduli aturan				
12	Bagi saya tidak melaksanakan tugas tepat waktu hal yang biasa				
13	Saya selalu meremehkan hasil pekerjaan tanpa mengevaluasi kembali				
14	Saya sering di tegur karena datang terlambat				
15	Saya sering pulang lebih awal dari waktu yang telah di tentukan				
16	Saya tidak khawatir bila datang terlambat karena ada teman yang terlambat juga				
17	Saya berusaha untuk masuk kerja sesuai peraturan.				
18	Jam kerja yang ada di instansi, saya manfaatkan dengan sebaik-baiknya				
19	Saya bersungguh-sungguh dalam				

	mengerjakan setiap tugas				
20	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu				
21	Saya tidak pernah mengeluh ketika bekerja				
22	Saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.				
23	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.				
24	Saya mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik.				
25	Saya membuat jadwal khusus untuk pekerjaan yang diberikan kepada saya, agar tidak ada pekerjaan yang terlupakan.				
26	Saya ditegur oleh atasan karena hasil kerja saya mengecewakan				
27	Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
28	Saya tidak dapat menyelesaikan pekerjaan yang diberikan atasan pada jangka waktu yang telah ditentukan				
29	Bagi saya keterlambatan adalah hal yang biasa				

## SKALA II

NO	AITEM	STS	TS	S	SS
1	Saya yakin memiliki kelebihan pada diri saya				
2	Saya peduli dengan kerapihan dan penampilan saya				
3	Saya mampu melakukan sesuatu sesuai keahlian saya				
4	Saya mempunyai target-target keberhasilan yang harus saya raih.				
5	Saya selalu bersemangat ketika bekerja				
6	Saya mengharapkan saran-saran dari rekan kerja yang lain				
7	Saya mampu mengatasi kekurangan pada diri saya				
8	Saya yakin bahwa dengan bekerja secara giat, saya akan berhasil dan sukses				
9	Saya merasa bahwa pekerjaan saya sekarang adalah pekerjaan yang tepat bagi saya				
10	Saya berharap menjadi contoh bagi rekan kerja yang lain.				
11	Saya mampu menerima perbedaan sikap dengan orang lain				
12	Saya bersyukur dan menyukai pekerjaan saya.				
13	Saya orang yang sabar dalam bekerja				
14	Saya adalah orang yang optimis dalam				



	bekerja				
15	Saya orang yang disiplin dalam bekerja				
16	Saya adalah orang yang tidak pernah mengeluh				
17	Saya yakin bisa mengerjakan tugas tepat waktu				
18	Saya berharap pekerjaan saya bermanfaat untuk orang lain.				
19	Saya membutuhkan orang lain untuk bisa mengingatkan saya ketika ada kesalahan.				
20	Saya merasa menyesal bila melakukan perbuatan yang kurang baik				
21	Saya berharap menjadi orang yang sukses				
22	Saya merasa senang apabila teman-teman banyak yang menilai penampilan saya yang baik dan sopan				
23	Saya bekerja dengan rasa senang dan bahagia				
24	Saya merasa malu dengan kondisi fisik saya				
25	Saya menyesal bekerja disini, karena tidak sesuai dengan harapan saya				
26	Saya adalah orang yang pemalas				
27	Saya tidak pernah bersyukur dengan kondisi fisik yang saya miliki saat ini.				
28	Saya tidak pernah belajar dari sebuah kesalahan				







Lampiran 5. Lampiran input data disiplin kerja

S/A	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	y	Total.	Kategori					
	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	.	Y	sasi					
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2						
										0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9			
1	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	100	TINGGI	
2	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	92	SEDANG
3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	95	TINGGI
4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	93	TINGGI
5	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	99	TINGGI
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	SEDANG
7	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	89	SEDANG
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	89	SEDANG
9	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	88	SEDANG
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	89	SEDANG
11	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	89	SEDANG
12	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	SEDANG
13	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4	96	TINGGI
14	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	SEDANG
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	SEDANG
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	SEDANG
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	88	SEDANG
18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	87	SEDANG











**DAFTAR EXPERTJUDGEMENT**

<b>NO</b>	<b>PENILAI</b>	<b>PROFESI</b>
1	Dr. Fathul Lubabin Nuqul, M. Si.	Dosen Psikologi Sosial
2	Fuji Astuti, M.Psi. Psikolog	Dosen Psikologi Klinis
3	Mohammad Iqbal Hawabi. M, Psi. Psikolog	Dosen Psikologi Industri dan Organisasi





## Lampiran 7. Lampiran Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas

## Konsep diri

Item-Total Statistics				
NO	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x.1	87.21	47.172	.470	.929
x.2	87.15	47.258	.463	.929
x.3	87.55	46.256	.581	.928
x.5	87.03	47.218	.510	.929
x.6	87.09	47.023	.514	.929
x.7	87.06	47.184	.501	.929
x.8	87.48	48.570	.321	.931
x.9	87.33	48.229	.323	.931
x.10	87.30	46.780	.422	.931
x.12	87.45	47.256	.448	.930
x.13	87.70	47.718	.429	.930
x.14	87.33	46.542	.579	.928
x.15	87.52	46.883	.541	.928
x.16	87.76	49.814	.350	.930
x.17	87.67	47.229	.701	.926
x.19	87.70	46.843	.687	.926
x.20	87.67	47.229	.701	.926
x.22	87.58	46.564	.806	.925
x.23	87.70	46.718	.711	.926
x.24	87.67	44.229	.944	.922
x.25	87.58	47.252	.663	.927
x.26	87.39	45.871	.621	.927
x.27	87.58	46.564	.806	.925
x.28	87.67	48.854	.529	.929

**Hasil Uji Reliabilitas Konsep Diri**  
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	28

## Lampiran 8, Hasil Uji Validitas

**Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja**

## Item-Total Statistics

NO	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
y.1	77.70	41.843	.834	.887
y.2	77.58	42.189	.783	.889
y.3	77.76	45.127	.372	.899
y.4	77.58	44.377	.626	.893
y.5	77.70	43.468	.784	.890
y.6	77.82	43.716	.689	.892
y.7	77.73	45.330	.333	.900
y.8	77.64	42.926	.714	.891
y.9	77.61	44.496	.627	.893
y.10	77.70	46.093	.345	.899
y.11	77.48	44.758	.524	.895
y.13	77.94	44.934	.586	.894
y.14	77.76	46.064	.399	.898
y.15	77.85	45.695	.309	.900
y.16	77.94	45.559	.400	.898
y.17	77.88	45.985	.394	.898
y.18	77.85	46.258	.317	.899
y.19	77.82	45.966	.402	.898
y.21	78.00	46.500	.320	.899
y.22	77.88	45.235	.391	.898
y.24	77.73	42.892	.712	.891
y.26	77.85	46.133	.288	.900
y.27	77.76	46.189	.376	.898
y.29	77.85	46.383	.296	.900
y.30	77.73	46.392	.315	.899
y.31	77.88	45.672	.379	.898

**Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

## Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.848	29

## Lampiran 9. Lampiran Hasil Uji Normalitas

**Hasil Uji Normalitas Konsep Diri Kolmogorov-Smirnov**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Konsep Diri
N		62
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	86.21
	Std. Deviation	3.498
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.298
	Positive	.298
	Negative	-.215
Kolmogorov-Smirnov Z		2.347
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
a. Test distribution is Normal.		

**Hasil Uji Normalitas Disiplin Kerja Kolmogorov-Smirnov**  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin Kerja
N		62
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	89.40
	Std. Deviation	3.691
Most Extreme Differences	Extreme Absolute	.302
	Positive	.302
	Negative	-.193
Kolmogorov-Smirnov Z		2.375
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000
a. Test distribution is Normal.		

## Lampiran 10. Hasil Uji Linierlitas

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
DISIPLIN KERJA KONSEP DIRI	Between (Combined) * Groups	812.915	13	62.532	166.713	.000
	Linearity	810.570	1	810.570	2.161E3	.000
	Deviation from Linearity	2.345	12	.195	.521	.891
	Within Groups	18.004	48	.375		
	Total	830.919	61			

Hasil Uji Linierlitas Konsep Diri

## Lampiran 11. Lampiran Daftar Nama Subyek

**Daftar Nama Subyek**

No	Nama Guru
1	Ach. Machsun Haji, S Pd., M.Si
2	Fipin Kistiana, A Md.
3	Siti Zulaichah, S Pd., M.Pd
4	Zawawi, S Pd.,M.Pd
5	Dwi Utami W., S.Pd., M.Pd
6	Zainuri, S Pd.
7	Drs.Suwito, M Pd.
8	Fathur Rohim, S Pd.
9	Drs.Imam Yusra
10	Muhamad Subhan, S Pd.,M.Pd
11	Ngatmadun, S Pd.
12	Drs.Bambang Harijono
13	Winartini, S Pd.
14	Miftahul Amali,S.Pd
15	Ifa Nur Aini, S.Pd
16	Khikmawati, S.Pd
17	Lina Dyah Sulistyoningrum, S.Pd.,M.Pd
18	Siti Soudah, S.Pd
19	Marlipah, S.Pd
20	Rauf, S.Pd
21	Yuli Zuwartini Azrokhah,S.Pd
22	Karnoto, S.Pd
23	Nurul Yaqin, S.Pd
24	Ediy Siswanto, S.Pd
25	Sof Fahrudin, S.Pd
26	Siti Musfiatun, S.Ag
27	Kholifatul Izza
28	Nur Aini, S.Pd.,M.Pd
29	Miftahul Huda
30	Yuyun Sumandiyah, S.Pd
31	Badrul Arifin, SE. MM
32	Afnan, S.Pd
33	Farid Alfianidah, S,Psi
34	Ushuluddin, S.Pd.I.



35	Burhanuddin, S.Pd.I.
36	Lili Farohah, S.Ag
37	Perkasa Cahya Perdana, S.Pd
38	Suci Rahayu, S.Pd
39	Darsono, S.Ag
40	Nur Lailatin Masrifah, SS
41	Saifun Nadhif, S.Pd
42	Zainal Abidin, S.Pd
43	Afandi, S.Pd
44	M.C. Faisal Fahmi, S.Pd.I
45	Sulasih, S.Kom
46	Ruhma Muhanah, S.Pd.I
47	M. Haidar Bahiyamsah, S.Pd
48	Nevi Indiati, S.Pd
49	Muskap, S.Kom
50	Exvanita Yulisma Widyana, S.Pd.
51	Akhmad Saikhu, S. Ag
52	Erna Suryawati, SE
53	Priyo Susilo Utomo, S. Pd.
54	Karno, S. Pd. I
55	Zuliyati, SE
56	Sutikto, S. Pd
57	Endang Lestari, S. Pd.
58	Sugianto
59	Sultoni, S,Kom.
60	Supriono, S. Pd. I
61	Yayuk Fauziyatun Nisa'
62	Agus Triyono

## Lampiran 12. Lampiran Hasil Analisa Deskriptif dan Korelasi

**Hasil Analisa Deskripsi**

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation	Variance
KONSEP DIRI	62	81.00	97.00	5345.00	86.2097	3.49771	12.234
DISIPLIN KERJA	62	84.00	100.00	5543.00	89.4032	3.69075	13.622
Valid (listwise)	N 62						

**Hasil Uji Korelasi**

## Correlations

		KONSEP DIRI	DISIPLIN KERJA
KONSEP DIRI	Pearson Correlation	1	.988**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	62	62
DISIPLIN KERJA	Pearson Correlation	.988**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	62	62

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

## Lampiran 13. Lampiran Hasil Uji Frekuensi

**Hasil Uji Frekuensi Konsep Diri**

## KONSEP DIRI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	81	1	1.6	1.6	1.6
	82	2	3.2	3.2	4.8
	84	19	30.6	30.6	35.5
	85	16	25.8	25.8	61.3
	86	10	16.1	16.1	77.4
	87	2	3.2	3.2	80.6
	88	2	3.2	3.2	83.9
	90	1	1.6	1.6	85.5
	91	1	1.6	1.6	87.1
	92	2	3.2	3.2	90.3
	93	1	1.6	1.6	91.9
	94	1	1.6	1.6	93.5
	95	3	4.8	4.8	98.4
	97	1	1.6	1.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	

### Hasil Uji Frekuensi Disiplin Kerja

#### DISIPLIN KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	84	2	3.2	3.2	3.2
	85	2	3.2	3.2	6.5
	87	15	24.2	24.2	30.6
	88	14	22.6	22.6	53.2
	89	14	22.6	22.6	75.8
	90	3	4.8	4.8	80.6
	91	1	1.6	1.6	82.3
	92	1	1.6	1.6	83.9
	93	1	1.6	1.6	85.5
	95	2	3.2	3.2	88.7
	96	2	3.2	3.2	91.9
	98	2	3.2	3.2	95.2
	99	2	3.2	3.2	98.4
	100	1	1.6	1.6	100.0
Total		62	100.0	100.0	