

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
PEGAWAI PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK (DPPKBPPA) KABUPATEN MADIUN**

SKRIPSI



**Oleh :
Uki Alfianto
19410116**

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

2023

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN DISIPLIN
KERJA PADA PEGAWAI PENGENDALIAN PENDUDUK DAN
KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN
DAN PERLINDUNGAN ANAK (DPPKBPPA) KABUPATEN
MADIUN**

SKRIPSI



Oleh :
Uki Alfianto
19410116

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM
MALANG
2023

LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA PEGAWAI PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA
BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK (DPPKBPPA) KABUPATEN MADIUN**

SKRIPSI

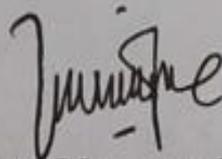
Oleh :

Uki Alfianto

NIM:19410116

Telah disetujui oleh :

Dosen Pembimbing



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 197502202003122004

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi



Prof. Dr. Rifa Hidayah, S.Ag., S.Psi., Psikolog., M.Si

NIP. 197611282002122001

SKRIPSI

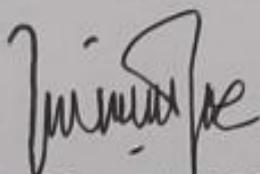
HUBUNGAN ANTARA KONSEP DIRI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI PENGENDALIAN PENDUDUK DAN KELUARGA BERENCANA, PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK (DPPKBPPA) KABUPATEN MADIUN

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

pada tanggal, 2023

Susunan Dewan Penguji

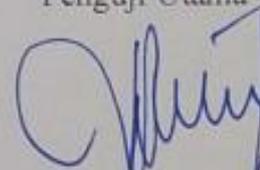
Ketua Penguji



Dr. Retno Mangestuti, M.Si

NIP. 197502202003122004

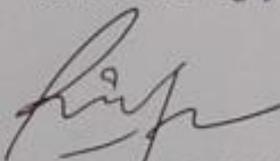
Penguji Utama



Andik Rony Irawan, M.Si.,Psi

NIP. 197311221999031003

Sekretaris Penguji



Rika Fu'aturosida, S.Psi., MA

NIP. 19830429201608122038

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi

Tanggal, 2023

Mengesahkan

Dekan Fakultas Psikologi

Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang



Prof. Dr. Rifa' Hidayat, S.Ag., S.Psi., Psikolog., M.Si

NIP. 19761128 200212 2001

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Uki Alfianto

NIM : 19410116

Fakultas : Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat dengan judul **“Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Madiun”**, adalah benar-benar hasil karya sendiri baik sebagian maupun keseluruhan, kecuali dalam bentuk kutipan yang disebutkan sumbernya, Jika di kemudian hari terdapat claim dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing dan pihak Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

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

Malang, 19 November 2023

Peneliti



Uki Alfianto

NIM. 19410116

MOTTO

“Makin awal kamu memulai sebuah pekerjaan, maka akan semakin awal pula
kamu melihat hasil”

Anonim

PERSEMBAHAN

Al-hamdulillahi rabbil'alamin puji syukur kehadiran Allah yang telah memberikan kesehatan kekuatan dan kelancaran menyelesaikan skripsi dari awal hingga akhir . Peneliti mempersembahkan karya penelitian ini kepada orang-orang yang sangat berarti, yaitu :

1. Allah SWT yang telah memberikan jalan dan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi ini.
2. Ibu, Suginik yang telah memberikan kasih sayang, pengertian, tenaga, dan motivasi kepada peneliti.
3. Bapak, Hari Mujiharjo yang sudah mengarahkan seluruh tenaga pikirab, dan waktunya untuk memberikan ekonomi, arahan, dan jenjang pendidikan terbaik bagi peneliti
4. Saudara saya Tita Anisa Putri yang telah memberikan dukungan baik materi maupun non materi
5. Dosen pembimbing, ibu Dr. Retno Mangestuti, M.Si yang sudah meluangkan waktu dan membimbing peneliti, sehingga penelitian ini dapat ditulis.
6. Teman-teman Angkatan yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu telah membantu dan memberikan pengalaman indah selama berkuliah di kampus.

KATA PENGANTAR

Syukur alhamdulillah senantiasa penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang selalu memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini . Penyelesaian skripsi ini tidak luput dari peran berbagai pihak yang telah memberikan dukungan baik berbentuk moral dan materi . Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebanyak- banyaknya kepada :

1. Prof Dr HM. Zainuddin MA. Selaku rektor dari Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Prof. Dr. Hj. Rifa Hidayah, M.Si. selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
3. Dr. Retno Mangestuti, M.Si selaku dosen pembimbing skripsi saya yang telah memberikan arahan dari awal hingga akhir dengan penuh kesabaran dan ketelatenan sehingga bisa menyelesaikan skripsi ini .
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan – masukan sehingga melengkapi penelitian ini
5. Segenap civitas akademika Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, terutama pada seluruh dosen, terima kasih atas segala ilmu dan bimbingannya.
6. Kedua orang tua peneliti yang tanpa henti memberikan pikiran, waktu, tenaga, kasih sayang, serta doa sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini.
7. Bapak/ibu instansi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) mulai

dari Kepala Dinas hingga pegawai telah bersedia meluangkan waktu untuk berpartisipasi menjadi subyek dalam penelitian ini.

8. Sahabat saya Aldi, Adam, Reza, Dhofa, Agung, Fahrul, Reiza, Dimas, Era yang mau menemani mengerjakan bersama hingga selesai.
9. Seluruh teman – teman peneliti yang bersedia meluangkan waktu dan pikiran untuk menemani dan membantu peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini
10. Semua pihak yang sudah memberikan masukan dan semangat dalam proses penyusunan skripsi ini.

Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini bisa bermanfaat bagi pembaca maupun instansi terkait dalam perbaikan dan penyempurnaan .

Malang 19 September 2023

Penulis

Uki Alfianto

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
SURAT PERNYATAAN.....	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT	xiv
المستخلص البحث	xv
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II	11
KAJIAN PUSTAKA	11
A. Disiplin Kerja.....	11
B. Konsep Diri	18
C. Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Madiun.....	25
D. Kerangka Konseptual	29
E. Hipotesis Penelitian	30
BAB III	31
METODE PENELITIAN	31
A. Jenis dan Desain Penelitian.....	31
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	31
C. Definisi Operasional	32

D. Populasi dan Sampel	33
E. Instrument Penelitian	34
F. Teknik Analisis Data.....	42
BAB IV	47
Hasil dan Pembahasan	47
A. Gambaran Lokasi Penelitian	47
B. Hasil Penelitian	49
C. Paparan Hasil Penelitian	53
D. Pembahasan.....	57
BAB V	73
PENUTUP	73
A. Kesimpulan	73
B. Saran	74
Daftar Pustaka	76

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Blueprint Konsep Diri.....	35
Tabel 3.2 Blueprint Disiplin Kerja.....	36
Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala Konsep Diri.....	39
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Disiplin Kerja.....	40
Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas.....	42
Tabel 3.6 Pedoman Kategorisasi Koefisien.....	44
Tabel 3.7 Pedoman Kategorisasi.....	46
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin.....	49
Tabel 4. 2 Tabel skala konsep diri.....	50
Tabel 4. 3 Table disiplin kerja.....	51
Tabel 4.4 Realibilitas Konsep Diri.....	52
Tabel 4.5 Reliabilitas Disiplin Kerja.....	52
Tabel 4. 6 Hasil uji normalitas.....	53
Tabel 4. 7 Uji Linieritas.....	54
Tabel 4. 8 Hasil uji korelasi product moment.....	54
Tabel 4. 9 Hasil Analisis deskriptif.....	55
Tabel 4.10 Hasil Konsep Diri.....	56
Tabel 4.11 Tabel Karakteristik.....	56
Tabel 4.12 Hasil Disiplin Kerja.....	56
Tabel 4. 13 Karakteristik.....	57

ABSTRAK

Alfianto, Uki. 2023. Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA). Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.

Dosen Pembimbing: Dr. Retno Mangestuti, M.Si

Disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor pribadi yaitu konsep diri. Konsep diri sebagai pandangan dan perasaan mengenai diri sendiri. Persepsi mengenai diri sendiri dapat bersifat psikis, sosial, dan fisik. Adapun penelitian ini bertujuan 1) untuk mengetahui tingkat konsep diri pegawai 2) untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai 3) untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Subjek penelitian ini berjumlah 35 pegawai dipilih dengan menggunakan seluruh populasi. Alat ukur yang digunakan adalah skala konsep diri dan disiplin kerja. Analisa data menggunakan uji korelasi product moment. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas konsep diri pada pegawai pada kategori tinggi sebanyak 26 pegawai 74,3%. Sedangkan pada tingkat disiplin kerja mayoritas pada kategori tinggi sebanyak 21 pegawai 60%.

Terdapat hubungan konsep diri yakni sebesar 0,837 dengan nilai signifikansi 0.000 sehingga hipotesis dalam penelitian dapat diterima. Bahwa nilai 0.837 tergolong memiliki hubungan positif yang kuat. Berdasarkan r tabel, nilai signifikansi dengan taraf 5% dengan 35 subjek berada pada 0.32. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima yang menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel konsep diri.

Kata Kunci : disiplin kerja, konsep diri, DPPKBPPPA

ABSTRACT

Alfianto, Uki. 2023. The relationship between self-concept and work discipline among employees in Population Control and Family Planning, Women's Empowerment and Child Protection (DPPKBPPPA). Thesis. Faculty of Psychology. Maulana Malik Ibrahim State Islamic University Malang.

Supervisor: Dr. Retno Mangestuti, M.Sc

Discipline is the mental attitude of a person or group of people who always desires to follow or comply with decisions that have been made. One of the factors that influences work discipline is personal factors, namely self-concept. Self-concept is the view and feelings about oneself. Perceptions about oneself can be psychological, social and physical. This research aims 1) to determine the level of employee self-concept 2) to determine the level of employee work discipline 3) to determine the relationship between self-concept and work discipline

This research uses quantitative methods. The subjects of this research were 35 employees selected using the entire population. The measuring instruments used are the self-concept scale and work discipline. Data analysis uses the product moment correlation test. The results of the research show that the majority of employees' self-concept level is in the high category, namely 26 employees, 74.3%. Meanwhile, at the level of work discipline, the majority are in the high category, 21 employees, 60%.

There is a self-concept relationship of 0.837 with a significance value of 0.000 so that the hypothesis in the research can be accepted. That the value of 0.837 is classified as having a strong positive relationship. Based on the r table, the significance value at the 5% level with 35 subjects is 0.32. So it can be concluded that H1 can be accepted which states that there is a positive relationship between the work discipline variable and the self-concept variable.

Keywords: work discipline, self-concept, DPPKBPPPA

المستخلص البحث

ألفيانتو، أوكي. 2023. العلاقة بين مفهوم الذات والانضباط في العمل لدى العاملين في مجال السيطرة على السكان أطرُوحة. كلية علم النفس. جامعة مولانا مالك. (DPPKBPPPA) وتنظيم الأسرة وتمكين المرأة وحماية الطفل إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.

المشرف: د. ريتنو مانجستوتي، ماجستير

الانضباط هو الموقف العقلي لشخص أو مجموعة من الأشخاص الذين يرغبون دائماً في اتباع القرارات التي تم اتخاذها أو الالتزام بها. ومن العوامل التي تؤثر على الانضباط في العمل العوامل الشخصية، وهي مفهوم الذات، فمفهوم الذات هو نظرة الفرد ومشاعره تجاه نفسه. يمكن أن تكون التصورات عن الذات نفسية واجتماعية وجسدية. يهدف هذا البحث إلى 1 (تحديد مستوى مفهوم الذات لدى الموظف 2 (تحديد مستوى الانضباط في العمل لدى الموظف 3 (تحديد العلاقة بين مفهوم الذات والانضباط في العمل

يستخدم هذا البحث الأساليب الكمية. كان موضوع هذا البحث 35 موظفاً تم اختيارهم باستخدام جميع السكان. أدوات القياس المستخدمة هي مقياس مفهوم الذات والانضباط في العمل. يستخدم تحليل البيانات اختبار الارتباط لحظة المنتج. وأظهرت نتائج البحث أن غالبية مستوى مفهوم الذات لدى الموظفين يقع في الفئة المرتفعة، أي 26 موظفاً بنسبة 74.3%. أما على مستوى الانضباط العملي فإن الأغلبية في الفئة العليا %موظفاً بنسبة 60 21

توجد علاقة مفهوم ذاتي مقدارها 0.837 وقيمة دلالة 0.000 بحيث يمكن قبول الفرضيات في البحث. أن فإن قيمة الأهمية عند مستوى r ، قيمة 0.837 تصنف على أنها ذات علاقة إيجابية قوية. بناءً على جدول والذي ينص على وجود علاقة H_1 مع 35 موضوعاً هي 0.32. وبالتالي يمكن استنتاج أنه يمكن قبول 5% إيجابية بين متغير الانضباط في العمل ومتغير مفهوم الذات.

DPPKBPPPA، الكلمات المفتاحية: الانضباط في العمل، مفهوم الذات

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Helmi (1996) berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata mata patuh dan taat terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

Disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang menentukan kualitas SDM, seperti pendapat 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.

Hasibuan (2000) bahwa manusia merupakan faktor motor penggerak, dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, (organisasi publik maupun non publik) dan institusi. Maka, pentingnya pemanfaatan sumber daya manusia pada dunia kerja bertujuan, supaya ada yang

mengoperasikan kegiatan yang berlangsung di suatu perusahaan atau organisasi dengan baik. Jadi, walaupun pada abad modern kemajuan teknologi dapat menggantikan sebagian besar tugas manusia, tetapi perusahaan yang berbasis teknologi sangat canggih pun tidak dapat meninggalkan fungsi manusia sebagai brainware atau otak dari perusahaan. Manusia yang dimaksud adalah karyawan, dengan kata lain bahwa perusahaan adalah suatu sistem sosial dan karyawan adalah unsur yang paling penting di dalamnya. Saksono (1997) menyebutkan, bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai atau diukur oleh beberapa faktor, yang diantaranya adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

Doelhadi (2001) disiplin kerja adalah bentuk ketaatan dari perilaku seseorang untuk mematuhi ketentuan-ketentuan ataupun peraturan-peraturan tertentu yang berkaitan dengan pekerjaan dan diberlakukan dalam suatu perusahaan atau organisasi. Selain itu, Siagian (2005) berpendapat, disiplin kerja merupakan bentuk pelatihan yang membentuk pengetahuan, sikap, dan perilaku karyawan sehingga karyawan secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerja. Beberapa definisi tersebut disimpulkan, bahwa disiplin kerja menjadi penting bagi perusahaan karena dasar dari disiplin kerja itu sendiri adalah sikap taat kepada peraturan, yang hal ini bertujuan supaya karyawan mampu melaksanakan tugas dan kewajibannya secara menyeluruh tanpa

meninggalkan aturan-aturan dan norma-norma yang berlaku, serta berguna bagi karyawan untuk meningkatkan prestasi kerjanya di suatu sistem maupun perusahaan. Disiplin kerja yang baik bukan hanya bila karyawan selalu tepat waktu, tetapi yang pada bentuknya dan paling berguna adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam tubuh karyawan itu sendiri, sehingga individu dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang diterima, peraturan-peraturan, nilai-nilai, dan tingkah-laku individu. Kekuatan yang tumbuh pada disiplin kerja tersebut diantaranya, mampu beradaptasi aktif di dalam perusahaan, bertanggung-jawab terhadap tugas yang diberikan sehingga mencapai hasil yang diharapkan, disiplin waktu, mampu memberikan solusi atas kesulitan yang dihadapi perusahaan, dan ikut menjaga kelangsungan hidup perusahaan berdasarkan atas rasa memiliki yang membawa karyawan pada pencapaian hasil yang optimal.

Ada berbagai fenomena atau kasus tidak disiplin kerja yang diperlihatkan oleh pegawai pada Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) saat dilakukan observasi lapangan pada tanggal 05 September 2022. Beberapa kasus yang terjadi pada Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) misalnya masih dijumpai beberapa pegawai yang menggunakan *handphone* dan laptop untuk kegiatan diluar pekerjaan yang tidak produktif, seperti menggunakan aplikasi tik tok, membuka *facebook*

untuk *reels*, aplikasi *online shop*, melakukan swafoto saat bekerja, dan ada beberapa pegawai bermain game online seperti *mobile legend* dan *PUBG*. Di beberapa ruangan lain juga ditemukan pegawai yang dalam jam kerja menonton drama korea. Kegiatan tersebut merupakan bentuk dari salah satu kegiatan ketidakdisiplinan pegawai ketika bekerja, hal ini menyebabkan tertundanya pekerjaan yang ada di kantor. Tertundanya pekerjaan ini menimbulkan masalah yang baru yaitu laporan hasil kerja yang tidak tepat waktu. Peneliti juga menemukan perilaku ketidakdisiplinan yang dilakukan para pegawai yaitu sering ditemukan beberapa pegawai yang terlambat ataupun tidak mengikuti kegiatan saat upacara atau apel pagi di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA).

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. Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara pada bulan November 2022 dengan salah satu Pegawai di salah satu bidang :

“Ketika sedang berkerja kadangkala saya membuka marketplace untuk membeli barang atau sekedar melihat barang apa saja yang ada diskon atau kegiatan lainnya dengan melakukan swafoto dengan pegawai lainnya, hal tersebut saya lakukan ketika atasan tidak di tempat atau saya bosan dengan pekerjaan hari itu. Ketika saya masuk pada saat hari upacara atau ada apel ketika terlambat tidak ada himbauan dari kepala dinas atau kepala bagian terkait dengan tertulis maupun tidak tertulis “ (wawancara, November 2022)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai mengalami kurangnya disiplin, hal ini sesuai dengan salah satu faktor disiplin kerja yaitu faktor pekerjaan yaitu terlalu sulit ataupun terlalu mudah dapat menyebabkan kebosanan yang mengarah pada kedisiplin para karyawan.

Disiplin yang kendur 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 bertanggungjawab 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).

Hal ini sesuai dengan kutipan wawancara pada bulan November 2022 dengan salah satu Pegawai di salah satu bidang:

“Ketika atasan sedang bertugas dinas di kota maupun di luar kota saya akan menjadi lebih santai Ketika bekerja, dengan memutar lagu yang sedang populer atau melakukan gosip dengan pegawai lainnya, kadang kala saya juga membeli makanan dengan keluar kantor pada jam efektif” (wawancara, November 2022)

Berdasarkan wawancara tersebut dapat disimpulkan bahwa pegawai mengalami kurangnya disiplin, hal ini sesuai dengan salah satu faktor

disiplin kerja yaitu faktor dari luar individu yaitu lingkungan kerja dan tindakan indisipliner yang diberikan.

Permasalahan yang terjadi pada pegawai DPPKBPPPA berkaitan dengan kedisiplinan kerja, Dibutuhkan penegakan kedisiplinan agar kinerja perusahaan semakin baik dan tujuan perusahaan akan tercapai. Saydam (dalam Hasanah, 2008) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan akan mempercepat pencapaian tujuan perusahaan dan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang (rem) dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Hal ini dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. 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 perusahaan, 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. 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.

Konsep diri dipilih sebagai faktor yang akan diteliti karena 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.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat ditarik benang merah bahwa salah satu cara untuk dapat meningkatkan disiplin kerja karyawan, maka setiap pegawai harus memiliki konsep diri positif. Karena pegawai dengan konsep diri yang positif pada dirinya karena dapat menjalankan tugasnya dengan baik sehingga pada dirinya tertanam kedisiplinan dalam bekerja, sebab seseorang individu yang memiliki konsep diri yang positif akan menjadi optimis, penuh percaya diri, dan selalu berpikiran positif dalam hidupnya, juga dalam menyikapi kegagalan yang terjadi dalam hidupnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konsep diri dengan disiplin kerja pada pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA). Hasil penelitian tersebut dapat memberikan informasi yang berguna bagi pemerintah dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai di instansi tersebut.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas ini timbul, maka peneliti ingin untuk mengetahui apakah ada “Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai DPPKBPPPA Kabupaten Madiun”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah disampaikan dalam bagian latar belakang, maka rumusan masalah yang telah disusun dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat konsep diri pada pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA)?
2. Bagaimana tingkat disiplin kerja pada pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) ?
3. Apakah terdapat hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) ?

C. Tujuan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, peneliti membuat tujuan dari penelitian, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat konsep diri pada pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA).
2. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pada pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA).
3. Untuk mengetahui hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Madiun.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat 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 industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi Peneliti

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

b) Bagi Pegawai

Membantu 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 PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, terwujudnya suatu tujuan bagi perusahaan dan karyawan. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagai faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Hasibuan (2003) berpendapat bahwa kedisiplinan kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sarwanto (2007) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

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.

Tintri & Fitriatin (2010) menyatakan bahwa kedisiplinan diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan yang berlaku. dan dalam kedisiplinan karyawan diperlukan peraturan dan hukuman. Peraturan itu sangat diperlukan untuk memberikan bimbingan dan penyuluhan bagi karyawan, dalam menciptakan tata tertib yang baik di perusahaan. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan, dan karyawan. Perusahaan sulit mencapai tujuannya, jika karyawan tidak mematuhi peraturan-peraturan perusahaan tersebut. Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan mematuhi peraturan-peraturan yang ada. Dengan kata lain, disiplin di tempat kerja merupakan sarana yang dipakai oleh pihak organisasi untuk memperbaiki perilaku serta memastikan bahwa karyawan mematuhi peraturan yang ditetapkan

oleh perusahaan. Hal ini terlibat jelas dari pendapat berikut ini: *discipline in the workplace is the means by which supervisory personnel correct behavioural deficiencies and ensure adherence to established company rules. The purpose of discipline is correct behaviour. It is not designed to punish or embarrass an employee* (Jelley & Moore, 2007, h. 2).

Setiyawan & Waridin (2006) disiplin sebagai keadaan ideal dalam mendukung pelaksanaan tugas sesuai aturan dalam rangka mendukung optimalisasi kerja. Salah satu syarat agar disiplin dapat ditumbuhkan dalam lingkungan kerja ialah, adanya pembagian kerja yang tuntas sampai kepada pegawai atau petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan selesai, seperti apa hasil kerja yang disyaratkan, dan kepada siapa mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu.

Berdasarkan berbagai pandangan di atas, penulis menyimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan yang dibuat manajemen yang mengikat setiap anggota perusahaan agar terdapat standar organisasi yang dapat dijalankan semua karyawan baik dengan kesadaran sendiri dalam menjalankan tugas dalam rangka mendukung optimalisasi kerja.

2. Aspek Disiplin Kerja

Disiplin sangat diperlukan baik oleh karyawan maupun oleh organisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Dengan demikian bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan, atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Latainer (dalam Sutrisno, 2009) menyatakan bahwa disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok.

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

1. Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu diartikan sebagai sikap yang menunjukkan kepatuhan karyawan pada jam kerja, dimana karyawan harus datang ke tempat kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

2. Kepatuhan terhadap peraturan.

Peraturan maupun tata-tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti patuh

dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, taat pada tata tertib yang telah ditetapkan, serta karyawan patuh dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga.

3. Tanggung-jawab.

Tanggung-jawab berarti, kesanggupan individu dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung-jawabnya sebagai karyawan, serta menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai sesuai dengan kebijakan organisasi tersebut.

Anoraga & Suyati (1995) untuk mengetahui tingkat kedisiplinan kerja yang baik dapat diukur berdasarkan aspek-aspek yaitu : 1. Kepatuhan tenaga kerja pada jam-jam kerja. 2. Kepatuhan tenaga kerja terhadap perintah atasan serta tata tertib yang berlaku. 3. Penggunaan dan pemeliharaan bahan-bahan dan alat kantor dengan hati-hati. 4. Bekerja dengan mengikuti cara-cara kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan aspek-aspek yang disebutkan di atas, dalam penelitian ini penulis mengukur disiplin kerja menggunakan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lateiner dan Levine (1983, dalam Siregar, 2012) menyatakan bahwa disiplin kerja mempunyai beberapa aspek, yaitu ketepatan waktu, kepatuhan terhadap peraturan, dan tanggung jawab. Hal ini disebabkan karena aspek-aspek yang dikemukakan oleh Lateiner dan Levine (1983, dalam Siregar, 2012) lebih relevan dengan situasi dan kondisi kerja pegawai Pegawai Pengendalian Penduduk Dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA).

3. Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri

Disiplin kerja tidak terbentuk dengan sendirinya. Disiplin kerja merupakan hasil interaksi antara faktor luar dan dalam diri individu. Harsono (dalam Hendrowati, 2003), mengemukakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan, di antaranya adalah:

1. Iklim organisasi.

Faktor iklim organisasi adalah kondisi lingkungan kerja dapat menjadi penyebab timbulnya perilaku melanggar aturan yang telah digariskan. Lingkungan memberi rangsangan terhadap individu untuk berperilaku termasuk perilaku disiplin. Contoh: apabila tuntutan dari luar individu tersebut berlebihan, maka dapat merangsang timbulnya perilaku yang tidak patuh, melanggar aturan, dan kurang tanggung jawab.

2. Kepemimpinan.

Faktor kepemimpinan adalah pengikat dan pengendali kehidupan kesatuan merupakan disiplin dan sistem hierarkis, oleh karena itu kebebasan individu dikurangi. Dalam hal ini, kekuatan pemimpin yang dinyatakan dalam kewibawaan menciptakan sistem kesatuan yang harmonis dan terarah tanpa menimbulkan akibat yang merugikan terhadap kesatuannya. Contoh: jika pemimpin memberikan contoh yang baik dalam arti disiplin kerja yang baik, maka disiplin kerja bawahan pun akan ikut baik.

3. Konsep diri.

Dalam hal ini, Rogers (dalam Febri, 2003) menyatakan bahwa konsep diri adalah suatu susunan dalam kepribadian. Individu yang dapat menilai dirinya dengan baik atau positif, akan membuat individu bersikap optimis terhadap pekerjaannya dalam arti bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu.

Contoh: dalam hal ini individu mempunyai kesadaran dan kemauan untuk berbuat sesuai dengan aturan yang semestinya.

4. Moral

Faktor moral adalah kondisi moral seseorang juga menentukan dalam individu berhubungan dengan lingkungan sekitarnya. Dengan kondisi moral yang baik, seorang karyawan dapat bekerja dengan baik dalam arti bisa mengikuti semua peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan. Contoh: individu yang memiliki moral yang baik ingin selalu menjalankan peraturan dengan bertanggung jawab.

5. Kepuasan kerja

Faktor kepuasan kerja adalah untuk melaksanakan disiplin kerja tidak cukup dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu peningkatan kesejahteraan yang cukup, sehingga karyawan merasa puas dan dapat menerapkan disiplin kerja dalam bekerja. Contoh: gaji yang diberikan sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional), tunjangan kesejahteraan harus diperhatikan, dan fasilitas kantor terpenuhi.

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.

B. Konsep Diri

1. Definisi Konsep Diri

Konsep diri (*self concept*) adalah gambaran yang dimiliki seseorang tentang dirinya, yang merupakan gabungan dari keyakinan yang dimiliki tentang diri mereka sendiri, seperti karakteristik fisik, psikologis, sosial, emosional, aspirasi, dan prestasi (Hurlock, 1990, dalam Ekasari, 2008). Konsep diri merupakan pondasi utama keberhasilan proses pembelajaran, termasuk bagaimana seseorang belajar meningkatkan kecerdasan emosionalnya (Gunawan, 2003).

Sikhwari (2014) menyatakan bahwa konsep diri adalah cara individu memahami dirinya sendiri baik itu bersifat positif maupun negatif. Hal senada diungkapkan oleh Brooks (dalam Rahmat, 2000) menjelaskan konsep diri sebagai pandangan dan perasaan mengenai diri sendiri. Persepsi mengenai diri sendiri dapat bersifat psikis, sosial, dan fisik. Konsep diri dapat berkembang menjadi konsep diri positif atau negatif. Sedangkan menurut Hurlock (1999) konsep diri adalah pandangan individu mengenai dirinya. Konsep diri terdiri dari dua komponen, yaitu konsep diri sebenarnya (*real self*) yang merupakan gambaran mengenai diri, dan konsep diri ideal (*ideal self*) yang merupakan gambaran individu mengenai kepribadian yang diinginkan. Santrock (2003), dalam uraian pengertian *self* dipisahkan antara rasa percaya diri (*self-esteem*) dan konsep diri (*self concept*). Rasa percaya diri (*Self-esteem*) adalah dimensi evaluatif yang menyeluruh dari diri,

yang biasanya disebut sebagai harga diri atau gambaran diri sedangkan *self concept* merupakan evaluasi terhadap domain yang spesifik dari dirinya. seseorang dapat membuat evaluasi diri terhadap berbagai domain dalam hidupnya baik dalam bidang pendidikan, minat, pekerjaan bahkan penampilan fisik. Walaupun demikian dalam implikasi uraian pengukuran rasa percaya diri dan konsep diri dijadikan satu, yaitu konsep diri mencakup harga diri dan gambaran diri seseorang.

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.

Brooks (Juriana, 2000), konsep diri merupakan persepsi mengenai diri individu sendiri baik yang bersifat fisik, sosial, dan psikologis yang diperoleh individu melalui pengalaman dan interaksi individu dengan orang lain. Sedangkan, Berzonsky (dalam Febri, 2003) mendefinisikan konsep-diri sebagai pandangan atau penilaian individu terhadap dirinya sendiri, baik yang bersifat fisik, psikis, sosial, maupun moral, yang didapat dari hasil interaksinya dengan orang lain. Rogers (dalam Juriana, 2000) mendefinisikan konsep-diri sebagai gambaran mental diri sendiri yang terdiri dari pengetahuan tentang diri, pengharapan bagi diri, dan penilaian terhadap diri sendiri. Menurut Latipun (2000) konsep-diri merupakan persepsi dan nilai-nilai individu tentang dirinya atau hal-hal

lain yang berhubungan dengan dirinya. Micchener & Delamayer (dalam Widodo & Diana, 2004) mendefinisikan konsep-diri sebagai struktur kognisi atau perasaan terhadap diri sendiri yang terorganisasi, yang terdiri dari persepsi individu terhadap identitas sosial dan kualitas personal individu serta generalisasi terhadap dirinya sendiri berdasarkan pengalaman individu.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa konsep diri merupakan pandangan, perasaan, sikap, dan keyakinan tentang diri individu itu sendiri yang mencakup seluruh pandangan individu, baik yang bersifat fisik, psikologis, sosial, dan moral, yang diperoleh individu melalui pengalaman dan interaksi individu dengan orang lain.

2. Aspek Konsep Diri

Hurlock (1993) konsep diri terdiri dari dua aspek yang mempengaruhi yakni: 1. Fisik. Aspek ini meliputi sejumlah konsep yang dimiliki individu mengenai penampilan, kesesuaian dengan jenis kelamin, arti penting tubuh, dan perasaan gengsi dihadapan orang lain yang disebabkan oleh keterbatasan fisik yang dimiliki. Hal penting yang berkaitan dengan keadaan fisik adalah daya tarik dan penampilan tubuh dihadapan respon sosial yang menyenangkan dan penerimaan sosial dari lingkungan sekitar yang akan menimbulkan konsep yang positif bagi individu. 2. Psikologis. Aspek ini meliputi penilaian individu terhadap keadaan psikis dirinya, seperti perasaan mengenai kemampuan dan

ketidakmampuan yang akan berpengaruh terhadap rasa percaya-diri dan harga-diri. Individu yang merasa mampu akan mengalami peningkatan rasa percaya-diri dan harga-diri, sedangkan individu dengan perasaan tidak mampu akan merasa rendah-diri sehingga cenderung terjadi penurunan harga-diri. Sedangkan Berzonsky (dalam Febri, 2003) menyatakan konsep diri memiliki empat aspek penting, yang diantaranya adalah:

1. Aspek fisik. Meliputi penilaian individu terhadap segala sesuatu yang dimilikinya, yaitu yang bersifat fisik meliputi kesehatan, penampilan diri, serta penilaian individu terhadap segala sesuatu yang dimilikinya. Misalnya, “saya mempunyai tubuh ideal” dan gerakan motoriknya.
2. Aspek psikis. Meliputi penilaian individu terhadap dirinya sendiri, yang di dalamnya terdapat pikiran, perasaan, dan sikap yang dimiliki individu terhadap dirinya sendiri. Misalnya, “saya merasa yakin dengan kemampuan yang saya miliki.”
3. Aspek sosial. Meliputi bagaimana peranan sosial yang dimainkan individu dan penilaian terhadap peran tersebut. Misalnya, “saya sering membantu teman-teman.” Dengan kata lain, merupakan penilaian individu terhadap dirinya dalam interaksi dengan orang lain atau lingkungan yang lebih luas.
4. Aspek moral. Meliputi penilaian dan prinsip yang memberikan area dan arah bagi kehidupan atau persepsi individu tentang

dirinya ditinjau dari standar pertimbangan nilai-nilai moral dan etika. Misalnya, menegakkan kebenaran adalah kewajiban setiap manusia.

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

1. 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.
2. 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.
3. 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.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Konsep Diri

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

1. 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.

2. 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.

Sedangkan Pudjjogyanti (Yulius Beny Prawoto, 2010) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi perkembangan konsep diri sebagai berikut.

a. Peranan citra fisik

Tanggapan mengenai keadaan fisik seseorang biasanya didasari oleh adanya keadaan fisik yang dianggap ideal oleh orang tersebut atau pandangan masyarakat umum. Seseorang akan berusaha untuk mencapai standar di mana ia dapat dikatakan mempunyai keadaan fisik ideal agar mendapat tanggapan positif dari orang lain. Kegagalan atau keberhasilan mencapai standar keadaan fisik ideal sangat mempengaruhi pembentukan citra fisik seseorang.

b. Peranan jenis kelamin

Peranan jenis kelamin salah satunya ditentukan oleh perbedaan biologis antara laki-laki dan perempuan. Masih banyak masyarakat yang menganggap peranan perempuan hanya sebatas urusan keluarga. Hal ini menyebabkan perempuan masih menemui kendala dalam mengembangkan diri sesuai dengan potensi yang dimiliki. Sementara di sisi lain, laki-laki mempunyai kesempatan yang lebih besar untuk mengembangkan potensi yang dimiliki.

c. Peranan perilaku orang tua

Lingkungan pertama dan utama yang mempengaruhi perilaku seseorang adalah lingkungan keluarga. Dengan kata lain, keluarga merupakan tempat pertama dalam pembentukan konsep diri seseorang. Salah satu hal yang terkait dengan peranan orang tua dalam pembentukan konsep diri anak adalah cara orang tua dalam memenuhi kebutuhan fisik dan psikologis anak.

d. Peranan faktor sosial

Interaksi seseorang dengan orang lain dan lingkungan sekitarnya merupakan salah satu hal yang membentuk konsep diri orang tersebut. Struktur, peran, dan status sosial seseorang menjadi landasan bagi orang lain dalam memandang orang tersebut.

C. Hubungan Antara Konsep Diri Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) Kabupaten Madiun

Fenomena yang sering terjadi di perusahaan oleh berbagai perilaku karyawan. Salah satu bentuk perilaku karyawan tersebut adalah yang berkaitan dengan disiplin kerja. Disiplin kerja ditandai oleh berbagai hal yang menyangkut perilaku karyawan. Helmi (1996) berpendapat bahwa fenomena dari sikap dan perilaku dalam disiplin kerja ditandai oleh berbagai inisiatif dan kehendak untuk mentaati peraturan, artinya orang yang dikatakan mempunyai disiplin yang tinggi, tidak semata mata patuh dan taat

terhadap peraturan, tetapi juga mempunyai kehendak atau niat untuk menyesuaikan diri dengan peraturan-peraturan organisasi.

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.

Hasibuan (2000:147) bahwa manusia merupakan faktor motor penggerak, dalam rangka aktifitas dan rutinitas dari sebuah organisasi, (organisasi publik maupun non publik) dan institusi. Maka, pentingnya pemanfaatan sumber daya manusia pada dunia kerja bertujuan, supaya ada yang mengoperasikan kegiatan yang berlangsung di suatu perusahaan atau organisasi dengan baik. Jadi, walaupun pada abad modern kemajuan teknologi dapat menggantikan sebagian besar tugas manusia, tetapi perusahaan yang berbasis teknologi sangat canggih pun tidak dapat meninggalkan fungsi manusia sebagai brainware atau otak dari perusahaan. Manusia yang dimaksud adalah karyawan, dengan kata lain bahwa perusahaan adalah suatu sistem sosial dan karyawan adalah unsur yang paling penting di dalamnya. Saksono (1997) menyebutkan, bahwa tenaga kerja yang berkualitas ditandai atau diukur oleh beberapa faktor, yang diantaranya adalah kesetiaan, prestasi kerja, kejujuran, kedisiplinan, kreatifitas, kerjasama, kepemimpinan, kepribadian, prakarsa, kecakapan, dan tanggung jawab.

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 perusahaan, 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. Konsep diri 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.

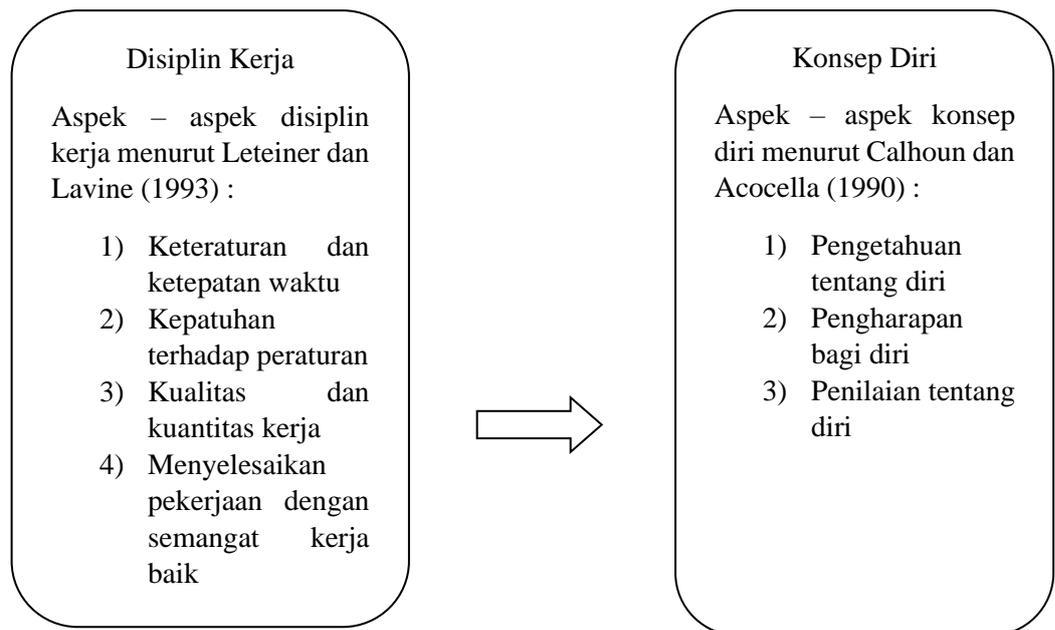
Prasetyo dan Zamtinah (2013), menulis mengenai Pengaruh Konsep Diri dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui konsep diri pegawai, kedisiplinan pegawai dan prestasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta dengan populasi berjumlah 111 orang dengan menggunakan teknik simple random sampling dan didapat sampel sebanyak 84 orang. Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket dan dokumentasi. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linear sederhana dan regresi ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa konsep diri pegawai, kedisiplinan, dan prestasi kerja pegawai memiliki kecenderungan dalam kategori tinggi, tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara konsep diri dengan prestasi kerja pegawai, kedisiplinan dengan prestasi kerja pegawai, konsep diri dan kedisiplinan secara bersama terhadap prestasi kerja pegawai di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta.

Sari (2009) dalam penelitian menyatakan bahwa ada hubungan positif signifikan konsep diri terhadap disiplin kerja karyawan. Pegawai yang memiliki konsep diri yang positif akan mampu meningkatkan kepercayaan diri dan harga diri yang tinggi. Hal ini akan memungkinkan individu untuk mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja. Hal ini akan meningkatkan

kualitas kerja, rajin bekerja, jarang absen, dan menunjukkan performa kerja yang tinggi.

Haryotomo (2008), yang menyimpulkan bahwa adanya hubungan yang signifikan antara konsep-diri dengan disiplin kerja pada karyawan, dengan hasil korelasi product moment dari Pearson adalah 0,584 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,01$), yang menunjukkan bahwa konsep-diri akan mengarahkan individu untuk mengambil sikap tertentu pada lingkungan, termasuk lingkungan pekerjaan.

D. Kerangka Konseptual



E. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah dugaan sementara, dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H0 : Tidak terdapat hubungan positif antara konsep diri dan disiplin kerja pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Madiun (DPPKBPPPA)

H1 : Terdapat hubungan positif antara konsep diri dan disiplin kerja pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Madiun (DPPKBPPPA)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain 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 ini.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Menurut sugiyono (2017) variabel penelitian adalah sebuah atribut atau sifat seseorang, kegiatan atau objek yang memiliki ragam tertentu yang telah ditentukan bagi peneliti untuk mengeksplorasi, analisa, dan dilakukan sebuah kesimpulan. Di dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu variabel dependen (terikat) dan variabel independent (bebas) sebagai berikut:

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

- a. Variabel Bebas (X) : Disiplin Kerja
- b. Variabel terikat (Y) : Konsep Diri

C. Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian di maksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang telah di persiapkan , Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Konsep Diri

Konsep diri adalah komposisi dari persepsi – persepsi diri, komposisi dari bagaimana cara individu untuk memahami, ikhlas dan evaluasi diri sendiri dan juga merupakan suatu deskripsi siapa, identitas fisik, sifat, dan prinsip. Konsep diri mempunyai beberapa aspek, antara lain: 1. Pengetahuan, individu memahami dirinya seperti, usia jenis kelamin, suku, kebangsaan, agama, dan lain – lain
2. Harapan, individu memiliki pandangan bagaimana dirinya menjadi apa di masa depan
3. Penilaian, bagaimana individu dapat menilai terhadap diri sendiri.

2. Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sebuah kekuatan yang selalu meningkat di tubuh para pekerja yang menjadikan mereka dapat menaati keputusan dan peraturan-peraturan yang ada. Disiplin kerja

mempunyai beberapa aspek, antara lain: 1. Ketepatan waktu, memiliki arti sikap yang ditunjukkan pegawai pada saat jam kerja 2. Kepatuhan terhadap peraturan, peraturan yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar pegawai seitan dan komitmen dalam peraturan yang telah ditetapkan 3. Kualitas dan kuantitas kerja, pegawai berkonsentrasi dan bersungguh – sungguh ketika bekerja dan tidak menunda – nunda pekerjaan 4. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja, karyawan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan memuaskan dengan bersemangat.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Arikunto (2006) menyatakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan pegawai DPPKBPPPA Kabupaten Madiun yang berjumlah 35 karyawan. Menurut Sugiyono (2006) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.

2. Sampel Penelitian

Menurut Sugiyono, (2017) sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik sampling menurut Sugiyono, (2016) ialah teknik pengambilan sampel, untuk menentukan sampel yang akan digunakan. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel yang

digunakan berdasarkan populasi, dengan cara menggunakan seluruh populasi dengan metode seluruh populasi dimana teknik dalam pengambilan sampel ini mengambil keseluruhan subjek. Adapun sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai DPPKBPPPA Kabupaten Madiun yang diambil seluruh total populasi sebanyak 35 karyawan.

E. Instrument Penelitian

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan 2 cara yaitu: wawancara dan skala pengukuran, berikut adalah penjelasan lebih rinci terkait metode pengumpulan data pada penelitian ini .

1. Wawancara

Penelitian ini diawali dengan menggunakan wawancara awal secara tidak terstruktur , wawancara dilakukan oleh penlitit untuk mengumpulkan 35 data pra penelitian serta menggambarkan lebih jelas fenomena yang terjadi di lapangan Menurut Sugiyono (2015) wawancara digunakan untuk melakukan studi pendahuluan yang mana bertujuan untuk menemukan masalah yang akan di teliti , selain itu wawancara juga di gunakan sebagai sarana penlitit untuk menggali lebih dalam permasalahan melalui responden.

2. Instrumen skala

Penelitian ini menggunakan instrument skala guna mengklasifikasi antar 2 variabel yang akan di ukur agar tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah penelitian

berikutnya . dalam penelitian ini skala yang di gunakan bertujuan untuk mengukur sejauh mana hubungan konsep diri dengan disiplin kerja sebagai berikut:

Skala Konsep Diri

Skala ini menggunakan acuan dari teori yang dikemukakan oleh Calhoun dan Acocella (1990) mengenai konsep diri. Peneliti menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Calhoun dan Acocella (1990) untuk menentukan aspek-aspek yang akan dijadikan tolak ukur di dalam skala konsep diri. Calhoun dan Acocella (1990) membagi konsep diri menjadi beberapa aspek yaitu 1) pengetahuan, 2) harapan, dan 3) Penilaian

Tabel 3.1 Blueprint Konsep Diri

Dimensi	Indikator	<i>Favorible</i>	<i>Unfavorible</i>	Jumlah
Pengetahuan tentang diri	Memiliki gambaran tentang diri	4, 7, 9, 11	-	4
	Memiliki kepercayaan diri			
Harapan	Memiliki tujuan dalam diri	1, 3, 6	8	4
	Memiliki semangat dalam diri			
Penilaian tentang diri	Melakukan evaluasi diri	2, 5, 9	10	4
	Mampu menerima diri			
Total		10	2	12

Skala Disiplin Kerja

Skala ini menggunakan acuan dari teori yang dikemukakan oleh Latainer dan Levine (2002) mengenai disiplin kerja. Peneliti menggunakan definisi yang dikemukakan oleh Latainer dan Levine (2002) untuk menentukan aspek-aspek yang akan dijadikan tolak ukur di dalam skala disiplin kerja. Latainer dan Levine (2002) membagi disiplin kerja menjadi beberapa aspek yaitu 1) ketepatan waktu, 2) kepatuhan terhadap peraturan, 3) kualitas dan kuantitas, 4) menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik.

Tabel 3.2 Blueprint Disiplin Kerja

Aspek	Indikator	<i>Favorible</i>	<i>Unfavorible</i>	Jumlah
Keteraturan dan ketepatan waktu kerja	Konsisten dalam bekerja	4, 11, 14, 16	-	4
	Bekerja tepat waktu			
Kepatuhan terhadap peraturan	Tertib dalam berpakaian	2, 7, 13	-	3
	Mematuhi atasan			
Kualitas dan kuantitas kerja	Bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan	3, 5, 12, 15	8, 10	6
	Menjalankan pekerjaan secara maksimal			
Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat kerja yang baik	Ketepatan menyelesaikan tugas	1, 6, 9	-	3
	Semangat dalam bekerja			
Total		14	2	16

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
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

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

3. Uji Validitas dan Realibilitas

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).

Uji validitas konstruk penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25 for windows dengan teknik validitas Product Moment Pearson. Azwar (2012) menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila namun apabila $r_{ix} \geq 0,3$ aitem yang valid belum memenuhi target yang diinginkan maka $r_{ix} \geq 0,3$ dapat diturunkan menjadi $r_{ix} \geq 0,25$.

Uji validitas konstruk penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25 for windows dengan teknik validitas Product Moment Pearson. Aitem-aitem yang valid akan disertakan pada uji selanjutnya sedangkan aitem yang tidak valid akan digugurkan. Azwar (2012) menyatakan bahwa suatu instrumen dapat dikatakan valid apabila $r_{ix} \geq 0,3$ namun apabila aitem yang valid belum memenuhi target yang diinginkan maka $\geq 0,3$ dapat diturunkan menjadi $r_{ix} \geq 0,25$.

Adapun syarat untuk mengetahui valid atau tidak validnya suatu item dikatakan valid apabila namun apabila $r_{ix} \geq 0,3$ aitem yang valid belum memenuhi target yang diinginkan maka $r_{ix} \geq 0,3$ dapat diturunkan menjadi $r_{ix} \geq 0,25$

Tabel 3.3 Hasil Uji Validitas Skala Konsep Diri

Variabel	Aspek	No Aitem Valid		Aitem Gugur	Jumlah Aitem
		F	UF		
Konsep Diri	Pengetahuan Tentang Diri	4, 7, 9, 11	-	-	4
	Pengharapan Diri	1, 3, 6, 8	-	-	4
	Penilaian Diri	2, 5, 10, 12	-	-	4
Jumlah					12

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel, aitem skala konsep diri yang dilakukan kepada 35 subjek terhadap 12 aitem dengan nilai ketentuan $r_{ix} \geq 0,3$. Penentuan nilai ketentuan

peneliti dapatkan berdasarkan ketentuan jumlah subjek dan ketentuan tingkat $r_{ix} \geq 0,3$. Berdasarkan hasil tersebut peneliti memperoleh hasil aitem yang valid 12 aitem dari total 12 aitem.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas Skala Disiplin Kerja

Variabel	Aspek	No Aitem Valid		Aitem Gugur	Jumlah Aitem
		F	UF		
Disiplin Kerja	Keteraturan dan Ketepatan Waktu Bekerja	4, 11, 14, 16	-	-	4
	Kepatuhan Terhadap Peraturan	2, 7, 13	-	-	3
	Kualitas dan Kuantitas Kerja	3, 5, 8, 10, 12, 15	-	-	6
	Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu	1, 6, 9	-	-	3
Jumlah					16

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel, aitem skala disiplin kerja yang dilakukan kepada 35 subjek terhadap 16 aitem dengan nilai ketentuan $r_{ix} \geq 0,3$. Penentuan r tabel peneliti dapatkan berdasarkan ketentuan jumlah subjek dan ketentuan tingkat $r_{ix} \geq 0,3$. Berdasarkan hasil tersebut peneliti memperoleh hasil aitem yang valid 16 aitem dari total 16 aitem.

2. Realibilitas

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 pengenaaan 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 (α). Untuk menguji reliabilitas ini menggunakan bantuan SPSS versi 25.0 for Windows.

$$r_{tt} = \left[\frac{K}{K - 1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\sum \delta_t^2} \right]$$

Keterangan:

r_{tt} : Realibilitas instument

K : Banyaknya bukti pernyataan

δ_b^2 : Jumlah varian butir

δ_t^2 : Varians total

Suatu konstruk atau variabel dapat dikatan reliabel apabila mampu memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

Apabila nilai Cronbach Alpha < 0.60 maka dapat dinyatakan tidak reliabel.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas diperoleh hasil sebagai berikut

Tabel 3.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Skor	Keterangan
Konsep Diri	0.850	Reliabel
Disiplin Kerja	0.862	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3.9, dengan ketentuan bahwa suatu konstruk dapat dikatakan reliabel apabila mampu memberikan nilai Cronbach Alpha > 0.60 . Berdasarkan hasil tersebut peneliti memperoleh hasil bahwa semua variabel yang digunakan pada penelitian nilai Cronbach Alpha > 0.60 .

F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis korelasi product moment dengan bantuan SPSS for Windows versi 25.00. Santoso (2002) mengatakan bahwa tujuan dari analisis korelasi ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel, dan jika demikian, bagaimana arah hubungan tersebut, dan seberapa besar hubungan tersebut. Jika besarnya korelasi $> 0,5$, maka memang terdapat korelasi (korelasi) yang kuat antara kedua variabel tersebut. Uji Asumsi Klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah data dari populasi terdistribusi normal atau berada dalam sebaran normal (). Peneliti menggunakan uji Shapiro-Wilk untuk uji normalitas pada penelitian ini dikarenakan data tidak lebih dari 50 sampel dengan taraf signifikansi yang diberlakukan sebesar 5% atau 0,05 yang berarti jika hasil signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal (Wilk & Chen, 1968). Uji Shapiro-Wilk dilakukan dengan rumus berikut:

$$W = \frac{(\sum a_i x_i)^2}{\sum (x_i - \bar{x})^2}$$

Keterangan:

W : Nilai statistic Shapiro-Wilk

a_i : Koefisien test Shapiro-Wilk

x_i : Data sampel ke-i

\bar{x} : Rata-rata data sampel

2. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan tak bebas apakah linear atau tidak. Penelitian ini menggunakan test of linearity yang mana jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linier antara kedua variabel (Muliani & Widana, 2020). Adapun rumus uji linearitas adalah sebagai berikut:

$$F_{reg} = \frac{Rk_{reg}}{Rk_{res}}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga F garis linier

Rk_{reg} : Rerata kuadrat regresi

Rk_{res} : Rerata kuadrat residu

3. Uji Hipotesis

1. Korelasi *Product Moment*

Uji ini digunakan untuk mengetahui hubungan serta kontribusi variabel bebas dengan variabel terikatnya (Sugiyono, 2015). Adapun rumus uji korelasi product moment adalah sebagai berikut:

$$r = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N\sum X^2 - (\sum X)^2)(N\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

r : Koefisien korelasi

n : Banyak pasangan nilai X dan Y

$\sum X$: Jumlah nilai X

$\sum Y$: Jumlah nilai Y

$\sum X^2$: Jumlah kuadrat nilai X

$\sum Y^2$: Jumlah kuadrat nilai Y

$\sum XY$: Jumlah perkalian nilai X dan Y

Untuk mengkategorisasi nilai koefisien korelasi yang diperoleh tinggi atau rendah, peneliti menggunakan pedoman yang dipaparkan oleh Sugiyono (2015):

Tabel 3.6 *Pedoman Kategorisasi Koefisien*

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Tinggi
0,80 – 1,000	Sangat Tinggi

Uji signifikansi korelasi product moment dilakukan dengan membandingkan hasil perhitungan koefisiensi korelasi yang telah diperoleh dengan r tabel.

4. Kategorisasi

Analisis data juga menggunakan kategorisasi yang bertujuan untuk mengetahui tingkat konsep diri dengan disiplin kerja dengan menentukan mean (rata-rata) hipotetik dan deviasi standar (standart deviation) terlebih dahulu dengan rumus berikut ini:

1. Mean atau Rata-Rata Hipotetik

Digunakan untuk mencari wakil dari himpunan data, dilakukan dengan rumus:

$$M = \frac{1}{2}(iMax + iMin) \times \sum item$$

Keterangan:

M : Mean hipotetik

iMax : Skor tertinggi item

iMin : Skor terendah item

$\sum item$: Jumlah item dalam skala

2. Standar Deviasi

Dilakukan guna mengetahui kedekatan data dengan rata-rata, dilakukan dengan rumus

$$SD = \frac{1}{6}(iMax - iMin)$$

Keterangan:

SD : Standar deviasi

iMax : Skor tertinggi item

iMin : Skor terendah item

Kategorisasi akan memaparkan tiga tingkatan perilaku subjek yaitu tingkat rendah, sedang, dan tinggi untuk melihat posisi relatif individu dalam kelompok. Berikut ini adalah rumus dalam penentuan kategorisasi :

Tabel 3.7 Pedoman Kategorisasi

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

BAB IV

Hasil dan Pembahasan

A. Gambaran Lokasi Penelitian

a. Tugas DPPKBPPPA

1. (Perbup Kab. Madiun No. 54 Th. 2016 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas, fungsi dan tata kerja Dinas Pengendalian Penduduk, Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab. Madiun).
2. Melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dibidang kependudukan dan keluarga berencana dan urusan dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak.

b. Fungsi DPPKBPPPA

1. Perumusan kebijakan daerah dibidang kependudukan dan keluarga berencana dan dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
2. Pelaksanaan kebijakan daerah dibidang kependudukan dan keluarga berencana dan dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
3. Pelaksanaan pembinaan, pengawasan dan pengendalian dibidang kependudukan dan keluarga berencana dan dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;

4. Pelaksanaan administrasi dibidang kependudukan dan keluarga berencana dan dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
5. Pelaksanaan koordinasi, monitoring, evaluasi dan laporan pelaksanaan dibidang kependudukan dan keluarga berencana dan dibidang pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak;
6. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati terkait dengan tugas dan fungsinya.

c. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data dilakukan dengan prosedur perizinan kepada Subag Umum dan Kepegawaian, Hal ini dilakukan pada tanggal bulan November 2022 – Januari 2023. Data di ambil secara online menggunakan bantuan google form yang mana dalam proses pengisian sudah di bekali dengan perintah dan tata cara pengisian 13 November 2022 yang jelas, jumlah total subyek dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai.

d. Gambaran Subjek Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel total sampling yang mana pengambilan sampel kurang dari 100. Adapun sampel penelitian ini sebanyak 35 pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga

Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA). Subjek dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai tetap menduduki beberapa bagian yaitu Sekretariat, Keluarga Berencana, Keuangan, Kesejahteraan Masyarakat, Perlindungan Perempuan dan Anak.

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi
Laki Laki	11
Perempuan	24
Total	35

B. Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

a. Skala Konsep Diri

Uji validitas aitem pada skala konsep diri berjumlah 12 aitem yang diujikan kepada 35 pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA). Berdasarkan hasil uji validitas skala konsep diri menggunakan SPSS 25 for windows diperoleh hasil pearson correlation pada table

Tabel 4. 2 Tabel skala konsep diri

No.	Pearson Correlation	Keterangan
1	746	Valid
2	620	Valid
3	588	Valid
4	666	Valid
5	489	Valid
6	629	Valid
7	831	Valid
8	304	Valid
9	699	Valid
10	693	Valid
11	627	Valid
12	586	Valid

Hasil uji validitas tersebut menunjukkan bahwa 20 aitem yang diuji coba dinyatakan valid dan tidak ada yang gugur. Semua dinyatakan valid karena memiliki nilai $r_{ix} \geq 0,25$.

b. Skala Disiplin Kerja

Uji validitas aitem pada skala disiplin kerja berjumlah 16 aitem yang diujikan kepada 35 pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA). Berdasarkan hasil uji validitas skala disiplin

kerja menggunakan SPSS 25 for windows diperoleh hasil pearson correlation pada table

Tabel 4. 3 Table disiplin kerja

No.	Person Correlation	Keterangan
1	314	Valid
2	557	Valid
3	401	Valid
4	512	Valid
5	807	Valid
6	810	Valid
7	749	Valid
8	406	Valid
9	766	Valid
10	327	Valid
11	865	Valid
12	794	Valid
13	859	Valid
14	646	Valid
15	698	Valid
16	560	Valid

2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik Cronbach Alpha dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS versi 25 for windows. Teknik ini digunakan karena dapat dipakai untuk menguji reliabilitas instrumen skala likert atau instrumen yang aitem aitemnya dalam bentuk esai (Maulida, 2017:55). Menurut Sugiyono (2011), instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai $\alpha \geq 0,60$.

Hasil Reliabilitas Konsep Diri

Tabel 4.4 Reliabilitas Konsep Diri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.850	12

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil reliabilitas skala konsep diri sebesar 0.850, sehingga dapat dikatakan bahwa realibilitas pada skala konsep diri adalah reliabel atau konsisten.

Tabel 4.5 Reliabilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.862	16

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil reliabilitas skala disiplin kerja sebesar 0.862, sehingga dapat dikatakan bahwa realibilitas pada skala disiplin kerja adalah reliabel atau konsisten.

C. Paparan Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas ialah untuk mengetahui apakah jawaban data yang di peroleh berkategori normal atau tidak normal. Pengujian normalitas yang dilakukan terhadap skala Konsep Diri dan Disiplin Kerja. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Shapiro-Wilk dengan taraf signifikansi 5% atau 0.05. Test pada program software IBM SPSS versi 25. Berikut hasil yang dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4. 6 Hasil uji normalitas

	Kolmogorov-Smirnov			Shapiro-Wilik		
	Statistic	Df	Sig	Statistic	Df	Sig
Unstanderized Residual	0.0.78	36	0.200	0.974	36	0.535

Dari Tabel, dapat diketahui bahwa dari hasil uji normalitas ditemukan nilai signifikansi sebesar 0.535. Mengikuti syarat data yang normal adalah data yang memiliki nilai signifikansi > 0.05 , maka dapat dikatakan data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linieritas

Dilakukannya uji linieritas adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh pada variabel Konsep Diri dan Disiplin Kerja. Uji dalam penelitian ini menggunakan *Test for linearity* pada program IBM SPSS versi 25. Berikut hasil yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4. 7 Uji Linieritas

Variabel	F	Sig. $\rho > 0,05$)	Keterangan
Konsep Diri Disiplin Kerja	.963	.519	Linier

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas antara variabel konsep diri dengan disiplin kerja dapat diketahui bahwa nilai Signifikansi Deviation from Linearity lebih besar dari 0,05 yaitu 0,519 ($\rho > 0,05$). Maka hal tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) dengan variable konsep diri (Y) memiliki hubungan yang linier.

c. Uji Hipotesis

Tabel 4. 8 Hasil uji korelasi product moment

		Disiplin Kerja	Konsep Diri
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	0.837
	Sig. (2-tailed)		0.000
	N	35	35
Konsep Diri	Pearson Correlation	0.837	1
	Sig. (2-tailed)	0.000	
	N	35	35

Melihat tabel, dapat diketahui korelasi antara variabel disiplin kerja dengan variabel kesiapan menghadapi perubahan sebesar 0.837. Berdasarkan kategorisasi yang telah dijelaskan oleh Sugiyono (2015) diketahui bahwa nilai 0.837 tergolong memiliki hubungan positif yang kuat. Berdasarkan r tabel, nilai signifikansi dengan taraf 5% dengan 35 subjek berada pada 0.32. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima yang menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel disiplin kerja dengan variabel konsep diri.

Melihat tabel, dapat diketahui korelasi antara variabel konsep diri dengan variabel disiplin kerja perubahan sebesar 0.837. Berdasarkan kategorisasi yang telah dijelaskan oleh Sugiyono (2015) diketahui bahwa nilai 0.837 tergolong memiliki hubungan positif yang kuat. Berdasarkan r tabel, nilai signifikansi dengan taraf 5% dengan 35 subjek berada pada 0.32. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 dapat diterima yang menyatakan terdapat hubungan positif antara variabel konsep diri dengan variabel disiplin kerja.

2. Analisis Deskriptif Data

a. Analisis Deskriptif

Hasil data deskriptif dalam penelitian ini di bagi ke dalam beberapa kategori untuk mempermudah penelitian yang mana terdapat 3 bagian subjek dalam skala konsep diri ialah rendah, sedang, dan tinggi dengan menggunakan data kategorisasi. Untuk mengetahui Hasil analisis deskriptif ini peneliti menggunakan bantuan software IBM SPSS.25 berikut gambarannya.

Tabel 4. 9 Hasil Analisis deskriptif

	N	Range	Min	Max	Mean	Std. Deviasi
Konsep Diri	12	36	12	48	30	6
Disiplin Kerja	16	48	16	64	40	8

Melihat tabel, dapat diketahuin bahwa variabel konsep diri memiliki skor minimum sebesar 12, sementara total skor maksimum sebesar 48, dengan mean sebesar 30 dan standar deviasi 6.

Sementara untuk variabel disiplin kerja memiliki total skor minimum sebesar 16, sementara total skor maksimum sebesar 64, dengan mean sebesar 40, dan standar deviasi sebesar 8.

Proses selanjutnya dalam analisis deskriptif adalah kategorisasi. Proses ini dilakukan guna mengetahui tingkatan skor dari suatu variabel.

Tabel 4.10 Hasil Konsep Diri

Klasifikasi	Kategori Skor
$X < 24$	Rendah
$24 \leq X < 36$	Sedang
$X \geq 36$	Tinggi

Kemudian setelah mengetahui kategorisasi rendah, sedang, dan tingginya tiap subjek yaitu dengan mencari persentase. Berdasarkan data di atas maka diperoleh data hasil analisis tingkat konsep diri.

Tabel 4.11 Tabel Karakteristik

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Rendah	0	0
Sedang	9	25,7
Tinggi	26	74,3

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa terdapat 35 subjek dengan tingkat konsep diri, 0 subjek dengan konsep diri rendah, 9 subjek (25.5%) dengan konsep diri sedang, dan 26 subjek (74,3%) tingkat konsep diri tinggi.

Tabel 4.12 Hasil Disiplin Kerja

Klasifikasi	Kategori Skor
$X < 32$	Rendah
$32 \leq X < 48$	Sedang
$X \geq 48$	Tinggi

Kemudian setelah mengetahui kategorisasi rendah, sedang, dan tingginya tiap subjek yaitu dengan mencari persentase. Berdasarkan data di atas maka diperoleh data hasil analisis tingkat disiplin kerja.

Tabel 4. 13 Karakteristik

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Rendah	0	0
Sedang	14	40
Tinggi	21	60

Berdasarkan tabel, dapat diketahui bahwa terdapat 35 subjek dengan tingkat disiplin kerja, 0 subjek dengan disiplin kerja rendah, 14 subjek (40%) dengan disiplin kerja sedang, dan 21 subjek (60%) tingkat disiplin kerja tinggi.

D. Pembahasan

1. Tingkat konsep diri pada pegawai di Instansi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA)

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.

Berdasarkan hasil analisa didapatkan bahwa tingkat konsep diri pada kategori rendah sebanyak 0 pegawai, kategori sedang sebanyak 9 pegawai (25,7%) dan kategori tinggi sebanyak 26 pegawai (74,3%). Hasil penelitian ini menunjukkan tingkat konsep diri pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA). Untuk kategori rendah tidak ada karena tidak memenuhi syarat kategorisasi yaitu ≤ 24 .

Dua tingkatan dalam konsep diri pegawai yaitu sedang dan tinggi. Pegawai yang mempunyai konsep diri dalam kategori sedang pegawai (25,7%) adalah pegawai yang cukup memahamai konsep diri. Kategori sedang memiliki arti bahwa pegawai cukup dalam memahami bagaimana konsep diri, contohnya aspek pengetahuan pegawai dapat mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan diri sendiri, aspek harapan dengan memahami kelebihan dan kekurangan diri sendiri dapat menjadi acuan bagaimana langkah seseorang kedepan, aspek penilaian memiliki makna bagaimana penilaian kita terhadap diri sendiri.

Sejalan dengan pendapat Dienda Novalia (2012) menyatakan bahwa rata-rata subyek memiliki konsep diri yang positif meliputi perasaan, penerimaan, dan identitas diri yang relatif stabil yang mencakup pendapatnya terhadap diri sendiri, pendapatnya tentang gambaran diri individu di mata orang lain, dan pendapatnya tentang hal-hal yang dicapai. Disiplin kerja subyek tergolong sedang yang berarti bahwa rata-rata subyek memiliki tingkat disiplin kerja yang cukup meliputi suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan untuk mentaati peraturan organisasi yang didasarkan atas kesadaran diri untuk menyesuaikan diri dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Berdasarkan penelitian Ikhsan (2018) mengamati hasil perhitungan data hubungan antara konsep diri dan kedisiplinan yang dilakukan dalam penelitian, ditemukan bahwa ada hubungan yang positif antara dua variabel tersebut. Konsep diri pada mahasiswa kampus V Universitas Negeri Padang berada pada kategori sangat tinggi yaitu 65,62% ini ditunjukkan berdasarkan pada setiap aspek variabel konsep diri, disiplin pada mahasiswa kampus V universitas Negeri Padang berada pada kategori tinggi yaitu 54,73%, ini ditunjukkan berdasarkan dalam setiap aspek pada variabel disiplin. Terdapat hubungan positif dan signifikan antara konsep diri dengan disiplin pada mahasiswa kampus V Universitas Negeri Padang artinya bahwa semakin tinggi konsep diri, maka semakin tinggi pula disiplin pada mahasiswa kampus

V Universitas Negeri Padang sebaliknya semakin rendah konsep diri pada mahasiswa maka semakin rendah disiplin pada mahasiswa kampus V Universitas Negeri Padang. Koefisien korelasi menunjukkan konsep diri memiliki hubungan dengan disiplin.

Berdasarkan paparan diatas dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) tinggi dalam konsep diri. Dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat konsep diri pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) sejumlah 35 pegawai dengan presentase 74,3%. Konsep diri yang tinggi memiliki arti terlihat optimis, penuh percaya diri, dan selalu bersikap positif terhadap segala sesuatu.

Hal ini 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 pegawai didalam lingkungan perusahaan atau instansi 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 pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) tentu saja berpengaruh juga pada konsep diri mereka. Sehingga ditemukan hasil penelitian bahwa kebanyakan pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) 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 perusahaan atau instansi seperti pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) akan menyesuaikan konsep dirinya sebagai seorang pegawai.

2. Tingkat disiplin kerja pada pegawai di Instansi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA)

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) menambahkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan. Hasibuan (2009) melengkapi bahwa disiplin merupakan kesadaran serta kesediaan seseorang untuk mentaati peraturan yang ada di dalam organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan hasil analisa data yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa tingkat disiplin bekerja berada pada tingkat tinggi. Dibuktikan dengan persentase sejumlah 0 pegawai pada kategori rendah, 14 pegawai (40%) berada pada kategori sedang, dan 21 pegawai (60%) berada pada kategori tinggi. Hasil analisa menunjukkan bahwa rata rata tingkat disiplin kerja di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) pada tingkat tinggi. Untuk kategori rendah tidak ada karena tidak memenuhi syarat kategorisasi yaitu ≤ 32 .

Dua tingkatan dalam disiplin kerja yaitu tinggi dan sedang. Pegawai yang mempunyai disiplin kerja dalam kategori sedang pegawai (40%) adalah pegawai tetap memiliki kedisiplinan, tetapi jika di

lingkungannya terdapat kesempatan untuk tetap melakukan tindakan indisipliner maka akan terjadi tindakan indisipliner tersebut.

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.

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.

Contoh faktor disiplin kerja di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) 1. Iklim organisasi, kondisi lingkungan yang dapat menimbulkan perilaku melanggar peraturan contohnya jika beban tugas pegawai berlebihan atau di tugaskan di salah satu pegawai, maka akan bisa menimbulkan kurangnya tanggung jawab atau mundurnya tugas atau tenggat waktu yang ditentukan 2. Kepemimpinan, pimpinan sebagai pengendali dan pengikat kedisiplinan contohnya jika kepala

dinas maupun sekretaris tidak memberikan teguran ke pegawai yang terlambat maka kedisiplinan pegawai lainnya akan ikut tidak baik 3. Konsep diri, memahami atau dapat mengidentifikasi diri sendiri, contohnya jika pegawai memiliki kesadaran untuk tidak terlambat dan mau mengikuti peraturan yang ada maka akan menimbulkan konsep diri yang positif 4. Moral, kondisi moral seseorang menentukan berhubungan dengan orang lain, contohnya pegawai yang memiliki moral yang baik maka pegawai tersebut akan tetap menjalankan peraturan semestinya 5. Kepuasan kerja, pegawai merasa puas dalam bekerja, contohnya pegawai digaji sesuai dengan UMR (Upah Minimum Regional), fasilitas kantor yang lengkap (kipas angin, printer, computer, dll)

Soejono (1986: 65) yang menyatakan bahwa Disiplin yang baik yakni mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut dapat mendorong timbulnya peningkatan kinerja serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan modal utama yang amat menentukan terhadap tingkat kinerja karyawan.

Dibuktikan dari hasil penelitian yang menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) sejumlah 35 pegawai dengan persentase 60%. Berdasarkan pada hasil tersebut didapatkan pemahaman bahwa pegawai

Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.

3. Hubungan antara konsep diri disiplin kerja pada pegawai di instansi Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA)

Berdasarkan uji analisis korelasi didapatkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA). Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) dapat diterima.

Hasil Korelasi yang menyatakan adanya hubungan yang positif antara Disiplin Kerja Dengan Konsep Diri Pada Pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA). 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 pegawai memiliki konsep diri yang tinggi maka tingkat disiplin kerjanya

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

Hubungan konsep diri dengan disiplin kerja dianalisis dengan data penelitian yang diperoleh dari jumlah sampel sebanyak 35 pegawai menggunakan analisis product moment dari Pearson. Berdasarkan uji korelasi antara variabel konsep diri dengan variabel disiplin kerja sebesar 0.837. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif yang tergolong kuat antara konsep diri dengan disiplin kerja. Pegawai yang memiliki tingkat konsep diri yang baik maka karyawan akan memiliki kedisiplinan kesiapan untuk menghadapi perubahan yang baik juga.

Selaras dengan hasil uji korelasi yang ditemukan oleh Sentosa, Garbo Purna (2017) dalam penelitiannya berdasarkan hasil penelitian bahwa ada hubungan positif antara konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan home industry Geplak Gose Jago Bantul. Korelasi tersebut mengandung pengertian bahwa semakin positif konsep diri maka akan diikuti semakin tingginya disiplin kerja pada karyawan home industry Geplak Gose Jago Bantul. Sebaliknya, semakin negatif konsep diri maka akan diikuti semakin rendahnya disiplin kerja pada karyawan home industry Geplak Gose Jago Bantul.

Pada dasarnya setiap organisasi termasuk lingkungan instansi pemerintah akan selalu berupaya agar semua elemen yang terlibat di

dalamnya seperti kepala dinas terkait 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 instansi. (Sari, 2009)

Latainer dan Levine (1985), mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan atau perilaku yang berkembang di dalam diri pegawai dan menyebabkan pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan yang ditetapkan, peraturan-peraturan, nilai-nilai pekerjaan, dan tingkah laku pegawai. 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 contohnya di Indonesia salah satunya contohnya jika ada jam pertemuan atau *meeting* jam sesuai dengan jadwal 2) Faktor pribadi, merupakan bagaimana individu tersebut menyikapi pekerjaannya contohnya

pegawai dapat mengatasi tantangan pekerjaan yang dikerjakannya 3) Kondisi ekonomi organisasi, keuangan tiap organisasi atau instansi berbeda-beda contohnya pemberian dana dari pemerintah di setiap instansi yang berbeda-beda 4) Pegawai yang tidak merasa aman, contohnya adanya satpam di setiap instansi yang ada agar pegawai menjadi nyaman 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 pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) memiliki tingkat konsep diri dan disiplin kerja pada tingkatan tinggi, yakni nilai presentase dari konsep diri 74,3% dan disiplin kerja 60 %. Artinya hasil ini menandakan jika pegawai memiliki konsep diri yang tinggi maka disiplin kerjanya pun ikut tinggi.

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 ini senada dengan pendapat beberapa ahli di antaranya adalah menurut Certo (2013), *“discipline is action taken by supervisor to prevent employees from breaking rules.”* Disiplin adalah tindakan yang dipantau oleh pengawas untuk mencegah karyawan melanggar aturan. Dalam banyak kasus, disiplin kerja yang efektif dapat dengan cepat membawa perubahan dalam perilaku pegawai. Dalam hal ini fungsi kepala dinas sangat berperan penting dalam mempengaruhi perilaku pegawai agar dapat mentaati peraturan dan menjalankan tugas-tugas pegawai dengan sebaik-baiknya.

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 konsep diri dan disiplin kerja pada pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) juga

karena konsep diri dan disiplin kerja memiliki kesamaan pada factor yang mempengaruhi kedua variable tersebut.

Konsep diri dan disiplin kerja 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 pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA).

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 pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) 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 pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) juga sesuai dengan penelitian sebelumnya dari Haryotomo (2008) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konsepdiri 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.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan mengenai hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja pada Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA), maka dapat ditarik beberapa kesimpulan :

1. Tingkat konsep diri pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tinggi dengan presentase 74,3%. Hal ini maka dapat diartikan bahwa pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) memiliki konsep diri yang positif.
2. Tingkat disiplin kerja pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) yang diperoleh dalam penelitian ini adalah tinggi dengan presentase 60%. Hal ini maka dapat diartikan bahwa pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) memiliki tingkat disiplin yang tinggi.

3. Hubungan antara konsep diri dengan konsep diri pegawai di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) adalah sebesar 0.837 yang bermakna memiliki hubungan positif. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi konsep diri pegawai, maka akan semakin tinggi pula disiplin kerja di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA).

B. Saran

1. Pada Lembaga

Pada lembaga Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA) disarankan untuk tetap menjaga konsistensi dalam disiplin kerja dan meningkatkan kedisiplinan dan konsep diri disebagian pegawai yang masih memiliki nilai sedang. Misalnya membuat pelatihan-pelatihan tentang pengembangan diri pada pegawai Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA).

2. Bagi peneliti selanjutnya

Guna penelitian di masa mendatang dapat menambahkan keterhubungan variabel yang lebih kompleks. Karena masih terdapat banyak hal yang berhubungan dengan konsep diri selain disiplin kerja. Seperti kompetensi dan kinerja. Untuk penelitian yang akan datang dapat dilakukan pada instansi yang lebih beragam dan dengan jumlah

sampel yang lebih banyak. Selain itu diharapkan untuk menambah ataupun mengubah variabel terikat untuk memberikan wawasan yang lebih luas kepada penelitian yang akan datang. Sebagai contoh variabel terikat lainnya adalah kepuasan kerja dan motivasi kerja. Selain itu diharapkan untuk penelitian yang akan datang dapat menambahkan faktor-faktor lain mengenai konsep diri dan disiplin kerja.

Terbatasnya item yang belum mengukur keseluruhan aspek atau indikator yang ada. Pegawai yang tiba-tiba tidak ada atau pergi ketika kuisisioner di sebar. Kemauan pegawai ketika mengisi kuisisioner yang terlalu banyak.

Daftar Pustaka

- Anoraga, & Suyati. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta: Pustaka Jaya.
- Arikunto, S. (2007). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. (2010). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Budi, Setiyawan, & Waridin. (2006). *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi*, Semarang: JRBI. 2 (2), 181-198.
- Burns, R.B. (1993). *Konsep Diri (Teori, Pengukuran, Perkembangan dan Perilaku)*. Jakarta: Arcana
- Calhoun & Acocella. (1990). *Psikologi Tentang Penyesuaian dan Hubungan Kemanusiaan*. Semarang: Penerbit IKIP Semarang.
- Davis K & Newstrom J. W. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. 2 (7). Jakarta: Erlangga.
- Gunawan, Adi (2003). *Genius Learning Strategy*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Haryotomo, A. (2008). *Hubungan konsep diri dengan disiplin kerja pada karyawan PT. Pertamina (Persero) UP IV Cilacap*. Skripsi. Fakultas Psikologi UGM.

- Hasanah, N. (2008). *Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Prestasi Kerja Karyawan Pada Divisi Jasa Integrasi Teknologi (JIT) PT. Inti (PERSERO) Bandung. Skripsi. (Tidak Diterbitkan). Bandung: FKIP Ekonomi dan Koperasi UPI.*
- Hasibuan, SP. Malayu. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Dasar dan Kunci Keberhasilan.* Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Hendrowati, S. (2003). *Disiplin Kerja Ditinjau Dari Persepsi Karyawan Terhadap Lingkungan Kerja. Skripsi. Semarang: Fakultas Psikologi Universitas Katolik Soegijapranata (Tidak Diterbitkan)*
- Hurlock, E. (2004). *Psikologi Perkembangan.* Jakarta: PT. Erlangga.
- (1993). *Psikologi Perkembangan: Suatu pendekatan sepanjang rentang kehidupan.* Jakarta: Erlangga
- Jalaludin, Rahmat. (2000). *Psikologi Komunikasi.* Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Jelley, K. dan Moore, H. (2007). *Work Disciplines.* Texas: McGraw Hill.
- Juriana. (2000). *Kesesuaian antara Konsep Diri Nyata dan Ideal dengan Kemampuan Manajemen Diri pada Mahasiswa Pelaku Organisasi.* Psikologika, 5, 65–75.
- Kartono, K. (2002). *Psikologi Sosial Untuk Manajemen, Perusahaan, & Industri.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. (1985). *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja.. (Alih bahasa : Imam Sujono).* Jakarta: Aksara Baru.
- Latipun. (2000). *Psikologi Konseling.* Malang: UMM press.

- Prawoto, Yulius Beny. (2010). *Hubungan antara konsep diri dengan kecemasan sosial pada remaja kelas XI SMA Kristen 2 Surakarta. Skripsi* (Tidak Diterbitkan).
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Grafindo.
- Rogers. C. A. & Dymond, A. F. (1956). *Psychotherapy and Personality Change*. Chicago: University of Chicago Press.
- Saksono, Slamet. (1997). *Kerja dalam Dimensi Tinjauan Psikologis*. Salatiga: Insan.
- Sari, N.S.K. (2006). *Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan pada karyawan Badan Pertanahan Nasional (BPN) Kota Surakarta. Skripsi*. Universitas Katolik Soegijapranata, Semarang.
- Shapiro, S. S., Wilk, M. B., & Chen, H. J. (1968). *A comparative study of various tests for normality. Journal of the American Statistical Association*, 63(324), 1343–1372.
- Sikhwari, T. D. (2014). *A study of the relationship between motivation, self-concept and academic achievement of students at a university in Limpopo Province, South Africa. International Journal of Educational Sciences*, 6(1), 19-25.
- Siregar, R. J. E. (2012). *Pengaruh antara konsep diri dan efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan PT. Pertamina (Persero)*

- UPMS V Surabaya. Tesis. Universitas Kristen Satya Wacana, Surabaya.*
- Sobur, A. (2009). *Psikologi Umum*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sondang P.Siagian, 2005. *Filsafat Administrasi*, Jakarta: CV. Gunung Agung.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- 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.
- Tintri, E.S., Fitriatin. (2012). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Food Station Tjipinang Jaya*. Universitas Gunadarma.
- Widana, I. W., & Muliani, P. (2020). *Uji Persyaratan Analisis*. Sukdono Lumajang Jawa Timur: Klik Media.
- 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.

Zamtinah, Prasetyo Andrie. (2013). *Pengaruh Konsep Diri dan Kedisiplinan Terhadap Prestasi Belajar Siswa Jurusan Teknik Audio Video Di SMK Muhammadiyah 3 Yogyakarta*. Jurnal Penelitian Pendidikan 15(3), 56-78.

LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN MADIUN
BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK DALAM NEGERI
Jalan Alun MT. HARYONO ☎ (0351) 451295
Email : bakesbangpoldagrikabmadiun@gmail.com
C A R U B A N (63153)

Nomor : 072/701/402.301/2022
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Rekomendasi PKL

Caruban, 25 Juli 2022
Kepada
Yth. Sdr. Kepala Dinas Pengendalian Penduduk dan
Keluarga Berencana Pemberdayaan
Perempuan dan Perlindungan Anak
Kabupaten Madiun
Di -

JIWAN

Menunjuk Surat dari Dekan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang tanggal 8 Juli 2022 No 1048/F.Psi/OT.01.7/2022 Perihal Tempat PKL Bersama ini memberikan Rekomendasi kepada :

Nama : Era G.H, Uki A & Diyanah F
Alamat : Jl. Gajayana 50 Malang
Email dan No Tlp. : - & -
Pekerjaan : Mahasiswa
Instansi/ Civitas/Organisasi : Fakultas Psikologi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang

bermaksud mengadakan PKL:

Judul / Tema : -
Tujuan / Bidang : -
Dosen Pembimbing : -
Peserta : 3 (tiga) orang
Lokasi : Dinas DPPKBPPA Kab.Madiun
Waktu : 4 (empat) Bulan Sejak Surat Terbit

Sehubungan dengan hal tersebut, diharapkan dukungan dan kerjasama pihak terkait untuk memberikan bantuan yang diperlukan. Adapun kepada peneliti agar memperhatikan hal - hal sebagai berikut:

1. Berkewajiban menghormati serta mentaati peraturan dan tata tertib di daerah setempat / lokasi Penelitian/Survey/Kegiatan ;
2. Melaporkan hal kegiatan kepada Kepala Desa / Kelurahan setempat;
3. Pelaksanaan penelitian/Survey/Kegiatan agar tidak disalahgunakan untuk tujuan tertentu yang dapat mengganggu kestabilan keamanan dan ketertiban di daerah setempat/lokasi Penelitian/Survey/Kegiatan ;
4. Melaporkan hasil penelitian dan sejenisnya kepada Bupati Madiun melalui Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Dalam Negeri Kabupaten Madiun;
5. Selalu mematuhi Protokol Kesehatan (memakai masker, menjaga jarak dan melampirkan surat keterangan bebas covid 19) sebelum mengadakan kegiatan.

Demikian untuk menjadikan maklum dan terima kasih.



TEMBUSAN disampaikan kepada :
Yth. 1. Bp. Bupati Madiun (Sebagai laporan)
② Arsip (Yang bersangkutan)

Dipindai dengan CamScanner

Skala Penelitian

Di Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (DPPKBPPPA)

A. Identitas Responden

Nama :

Jenis Kelamin :

Usia :

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 tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan.				
3	Saya setiap hari masuk kerja tepat waktu.				
4	Saya hadir tepat waktu sesuai jam masuk instansi.				

5	Saya berseragam lengkap sesuai jadwal dan peraturan.				
6	Dalam hal berpakaian, saya memakai pakaian yang sopan dan rapi.				
7	Saya sangat menghargai setiap keputusan pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap peraturan.				
8	Saya tidak khawatir bila datang terlambat karena ada teman yang terlambat juga				
9	Saya mengkoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan				
10	Bagi saya tidak melaksanakan tugas tepat waktu hal yang biasa				
11	Saya akan mengerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki demi pencapaian hasil yang maksimal				
12	Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu				
13	Saya mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan sesuai waktu yang telah ditetapkan.				
14	Saya mampu menggunakan fasilitas kantor dengan baik.				
15	Saya selalu bersemangat dalam bekerja.				
16	Saya membuat jadwal khusus untuk pekerjaan yang diberikan kepada saya, agar tidak ada				

	pekerjaan yang terlupakan				
--	---------------------------	--	--	--	--

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 merasa bahwa pekerjaan saya sekarang adalah pekerjaan yang tepat bagi saya				
4	Saya adalah orang yang tidak pernah mengeluh				
5	Saya selalu bersemangat ketika bekerja				
6	Saya bersyukur dan menyukai pekerjaan saya.				
7	Saya mengharapkan saran-saran dari rekan kerja yang lain				
8	Saya membutuhkan orang lain untuk bisa mengingatkan saya ketika ada kesalahan.				
9	Saya mampu mengatasi kekurangan pada diri saya				
10	Saya bekerja dengan rasa senang dan bahagia				
11	Saya berharap menjadi contoh bagi rekan kerja yang lain.				
12	Saya orang yang sabar dalam bekerja				

Uji Validitas Disiplin Kerja

Correlations

		x01	x02	x03	x04	x05	x06	x07	x08	x09	x10	x11	x12	x13	x14	x15	x16	Total
x01	Pearson Correlation	1	.021	.334*	.173	.070	.025	.193	.027	.322	-.095	-.005	.141	.218	.255	.103	.278	.314
	Sig. (2-tailed)		.907	.050	.319	.689	.885	.268	.876	.059	.588	.976	.418	.209	.139	.557	.106	.066
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x02	Pearson Correlation	.021	1	.109	.013	.456**	.594**	.278	-.053	.487**	.081	.563**	.403*	.425*	.534**	.278	.384*	.557**
	Sig. (2-tailed)	.907		.531	.942	.006	.000	.106	.764	.003	.643	.000	.016	.011	.001	.106	.023	.001
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x03	Pearson Correlation	.334*	.109	1	.755**	.194	.257	.363*	.145	.135	-.160	.348*	.324	.286	-.010	.363*	.038	.401*
	Sig. (2-tailed)	.050	.531		.000	.264	.136	.032	.404	.438	.359	.040	.058	.096	.954	.032	.830	.017
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x04	Pearson Correlation	.173	.013	.755**	1	.342*	.292	.412*	.239	.292	.095	.395*	.367*	.466**	.069	.537**	.043	.512**
	Sig. (2-tailed)	.319	.942	.000		.044	.089	.014	.167	.089	.589	.019	.030	.005	.695	.001	.807	.002
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x05	Pearson Correlation	.070	.456**	.194	.342*	1	.682**	.640**	.353*	.682**	.270	.502**	.723**	.725**	.479**	.534**	.397*	.807**
	Sig. (2-tailed)	.689	.006	.264	.044		.000	.000	.037	.000	.116	.002	.000	.000	.004	.001	.018	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x06	Pearson Correlation	.025	.594**	.257	.292	.682**	1	.585**	.291	.602**	.233	.573**	.626**	.798**	.584**	.464**	.475**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.885	.000	.136	.089	.000		.000	.090	.000	.178	.000	.000	.000	.000	.005	.004	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

x07	Pearson Correlation	.193	.278	.363*	.412*	.640**	.585**	1	.434**	.585**	.198	.575**	.843**	.636**	.310	.453**	.135	.749**
	Sig. (2-tailed)	.268	.106	.032	.014	.000	.000		.009	.000	.255	.000	.000	.000	.070	.006	.440	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x08	Pearson Correlation	.027	-.053	.145	.239	.353*	.291	.434**	1	.291	.286	.087	.330	.272	-.118	.175	-.048	.406*
	Sig. (2-tailed)	.876	.764	.404	.167	.037	.090	.009		.090	.096	.620	.053	.114	.498	.313	.785	.015
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x09	Pearson Correlation	.322	.487**	.135	.292	.682**	.602**	.585**	.291	1	.034	.573**	.626**	.662**	.584**	.464**	.395*	.766**
	Sig. (2-tailed)	.059	.003	.438	.089	.000	.000	.000	.090		.846	.000	.000	.000	.000	.005	.019	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x10	Pearson Correlation	-.095	.081	-.160	.095	.270	.233	.198	.286	.034	1	-.007	.189	.292	-.044	.138	.093	.327
	Sig. (2-tailed)	.588	.643	.359	.589	.116	.178	.255	.096	.846		.968	.276	.089	.802	.430	.597	.055
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x11	Pearson Correlation	-.005	.563**	.348*	.395*	.502**	.573**	.575**	.087	.573**	-.007	1	.673**	.651**	.461**	.575**	.257	.685**
	Sig. (2-tailed)	.976	.000	.040	.019	.002	.000	.000	.620	.000	.968		.000	.000	.005	.000	.137	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x12	Pearson Correlation	.141	.403*	.324	.367*	.723**	.626**	.843**	.330	.626**	.189	.673**	1	.692**	.434**	.612**	.162	.794**
	Sig. (2-tailed)	.418	.016	.058	.030	.000	.000	.000	.053	.000	.276	.000		.000	.009	.000	.351	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x13	Pearson Correlation	.218	.425*	.286	.466**	.725**	.798**	.636**	.272	.662**	.292	.651**	.692**	1	.510**	.636**	.399*	.859**
	Sig. (2-tailed)	.209	.011	.096	.005	.000	.000	.000	.114	.000	.089	.000	.000		.002	.000	.018	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x14	Pearson Correlation	.255	.534**	-.010	.069	.479**	.584**	.310	-.118	.584**	-.044	.461**	.434**	.510**	1	.450**	.771**	.646**
	Sig. (2-tailed)	.139	.001	.954	.695	.004	.000	.070	.498	.000	.802	.005	.009	.002		.007	.000	.000

	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x15	Pearson Correlation	.103	.278	.363*	.537**	.534**	.464**	.453**	.175	.464**	.138	.575**	.612**	.636**	.450**	1	.353*	.698**
	Sig. (2-tailed)	.557	.106	.032	.001	.001	.005	.006	.313	.005	.430	.000	.000	.000	.007		.038	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
x16	Pearson Correlation	.278	.384*	.038	.043	.397*	.475**	.135	-.048	.395*	.093	.257	.162	.399*	.771**	.353*	1	.560**
	Sig. (2-tailed)	.106	.023	.830	.807	.018	.004	.440	.785	.019	.597	.137	.351	.018	.000	.038		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.314	.557**	.401*	.512**	.807**	.810**	.749**	.406*	.766**	.327	.685**	.794**	.859**	.646**	.698**	.560**	1
	Sig. (2-tailed)	.066	.001	.017	.002	.000	.000	.000	.015	.000	.055	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

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

Uji Validitas Konsep Diri

Correlations

	Y01	Y02	Y03	Y04	Y05	Y06	Y07	Y08	Y09	Y10	Y11	Y12	Total	
Y01	Pearson Correlation	1	.671**	.479**	.266	.217	.610**	.723**	.161	.543**	.421*	.361*	.174	.746**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.122	.210	.000	.000	.355	.001	.012	.033	.317	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	
Y02	Pearson Correlation	.671**	1	.174	.266	.027	.581**	.581**	.052	.331	.335*	.492**	.258	.620**

	Sig. (2-tailed)	.000		.317	.123	.878	.000	.000	.767	.052	.049	.003	.134	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y03	Pearson Correlation	.479**	.174	1	.266	.020	.497**	.384*	.251	.334*	.539**	.171	.298	.588**
	Sig. (2-tailed)	.004	.317		.122	.910	.002	.023	.146	.050	.001	.326	.082	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y04	Pearson Correlation	.266	.266	.266	1	.543**	.197	.403*	-.026	.520**	.406*	.480**	.606**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.122	.123	.122		.001	.256	.016	.884	.001	.016	.004	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y05	Pearson Correlation	.217	.027	.020	.543**	1	-.006	.422*	-.046	.393*	.355*	.183	.498**	.489**
	Sig. (2-tailed)	.210	.878	.910	.001		.972	.012	.793	.019	.036	.294	.002	.003
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y06	Pearson Correlation	.610**	.581**	.497**	.197	-.006	1	.510**	.158	.236	.431**	.403*	.177	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.256	.972		.002	.364	.172	.010	.016	.309	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y07	Pearson Correlation	.723**	.581**	.384*	.403*	.422*	.510**	1	.352*	.463**	.558**	.403*	.446**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.023	.016	.012	.002		.038	.005	.000	.016	.007	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y08	Pearson Correlation	.161	.052	.251	-.026	-.046	.158	.352*	1	.028	.081	.138	-.055	.304
	Sig. (2-tailed)	.355	.767	.146	.884	.793	.364	.038		.872	.645	.430	.754	.076
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y09	Pearson Correlation	.543**	.331	.334*	.520**	.393*	.236	.463**	.028	1	.611**	.425*	.331	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001	.052	.050	.001	.019	.172	.005	.872		.000	.011	.052	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

Y10	Pearson Correlation	.421*	.335*	.539**	.406*	.355*	.431**	.558**	.081	.611**	1	.192	.335*	.693**
	Sig. (2-tailed)	.012	.049	.001	.016	.036	.010	.000	.645	.000		.269	.049	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y11	Pearson Correlation	.361*	.492**	.171	.480**	.183	.403*	.403*	.138	.425*	.192	1	.379*	.627**
	Sig. (2-tailed)	.033	.003	.326	.004	.294	.016	.016	.430	.011	.269		.025	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Y12	Pearson Correlation	.174	.258	.298	.606**	.498**	.177	.446**	-.055	.331	.335*	.379*	1	.586**
	Sig. (2-tailed)	.317	.134	.082	.000	.002	.309	.007	.754	.052	.049	.025		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
Total	Pearson Correlation	.746**	.620**	.588**	.666**	.489**	.629**	.831**	.304	.699**	.693**	.627**	.586**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.076	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Linieritas

ANOVA Table

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Y * X Between Groups (Combined)	421.469	15	28.098	5.984	.000
Linearity	358.130	1	358.130	76.269	.000
Deviation from Linearity	63.339	14	4.524	.963	.519
Within Groups	89.217	19	4.696		
Total	510.686	34			

Realibilitas Disiplin Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.862	16

Realibilitas Konsep Diri

Cronbach's Alpha	N of Items
.850	12

Kategorisasi Konsep Diri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid sedang	9	25.7	25.7	25.7
Tinggi	26	74.3	74.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Kategori Disiplin Kerja

		Kategorisasi			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	sedang	14	40.0	40.0	40.0
	Tinggi	21	60.0	60.0	100.0
Total		35	100.0	100.0	

Hipotesis

		Correlations	
		Disiplin Kerja	Konsep Diri
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	1	.837**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	35	35
Konsep Diri	Pearson Correlation	.837**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	35	35

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