

**PENGARUH KESADARAN DIRI TERHADAP PERILAKU DISIPLIN
PADA PERSONEL POLDA ACEH**

SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Syarat Memperoleh Gelar Derajat
Sarjana S-1 Psikologi**



**Oleh:
AGUS LESTARI
1909110001**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI
BANDA ACEH
2024**

PENGESAHAN

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi
Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Pada Tanggal

26 JAN 2024

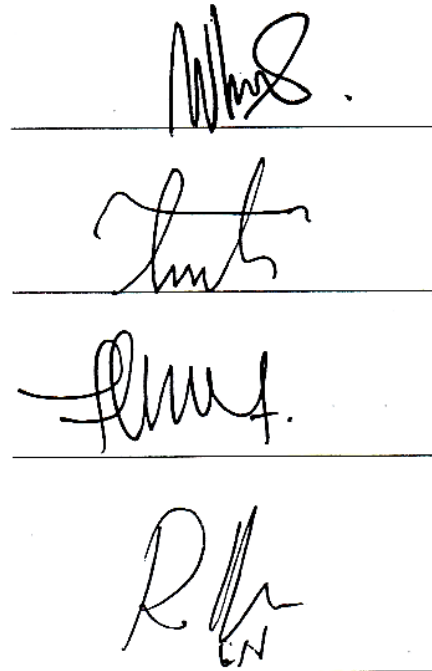
MENGESAHKAN
Fakultas Psikologi
Universitas Muhammadiyah Aceh



Dewan Penguji

1. Winda Putri Diah Restya, S.Psi., M.A
2. Imam Abdillah Lukman, M.Si
3. Sukri Karim, M.Si
4. Rizka Dara Vonna, M.Psi., Psikolog

Tanda Tangan



PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Bismillahirrahmanirrahim

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Agus Lestari
NPM : 1909110001
Fakultas : Psikologi

Menyatakan skripsi yang saya susun dengan judul **“Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Perilaku Disiplin Pada Personel Polda Aceh”** ini, secara keseluruhan adalah hasil penelitian saya, kecuali pada bagian yang dirujuk sumbernya dan disebutkan dalam daftar pustaka. Jika kemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya sanggup menerima segala sanksi sesuai dengan peraturan dan undang-undang yang berlaku.

Banda Aceh, 16 Januari 2024

Yang Menyatakan,



Agus Lestari

1909110001

MOTTO

“Gapailah pendidikan setinggi mungkin, dan kembalilah kepada masyarakat untuk memberikan kebaikan”

HALAMAN PERSEMBAHAN



“Dan seandainya semua pohon yang ada di bumi dijadikan pena dan lautan dijadikan tinta, ditambah lagi tujuh lautan sesudah itu, maka belum akan habislah kalimat-kalimat Allah yang akan dituliskan sesungguhnya Allah Maha Perkasa lagi Maha Bijaksana”
(Q.S. Lukman: 27)

Alhamdulillah... akhirnya tercapai juga sebuah perjalanan panjang dan penuh tantangan berhasil ku tempuh berawal dari suka dan duka menunduk meski terbentur mengelak mesti terjatuh, pahit dan getirnya perjalanan studiku, seakan menghilang dan meninggalkan perasaan bahagia atas keberhasilanku.

Ibunda dan Ayahanda Tercinta

Tiada cinta yang paling suci selain kasih sayang Ayah dan Ibu setulus hatimu bunda, searif arahanmu ayah. Doamu hadirkan keridhaan untukku, petuahmu tuntunkan jalanku, dekapmu berkahi hidupku, diantara perjuangan dan tetesan doa malammu, dan seabait doa telah merangkul diriku menuju hari yang cerah. Kini studiku telah selesai dan kupersembahkan karya kecilku ini untuk yang termulia ayahanda (Albukhari) dan Ibunda (Darwilis). Ananda ucapkan terimakasih tiada terhingga atas perjuangan dan dukungan kalian kepadaku. Ananda akan berusaha membahagiakan kalian dengan kesuksesanku.

Terima kasih juga untuk suami dan anak-anak. Terima kasih telah mensupport dengan semangat dan inspirasi dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Semoga doa dan segala hal yang terbaik kalian berikan akan mengiringku menjadi orang lebih baik

Teman-Teman

Terima kasih juga untuk teman seperjuangan. Mulai dari semester awal kita bergerak bersama, saling memberikan motivasi, nasehat, dukungan moral serta material yang selalu membuatku semangat dan termotivasi untuk menyelesaikan Tugas Akhir ini. Terima kasih kalian telah memberikan banyak hal yang tak terlupakan bagiku...

Dosen Pembimbing

Kepada Ibu Winda Putri Diah Restya, S. Psi selaku pembimbing saya dalam menyelesaikan Tugas Akhir ini. Tanpa dukungan moral dan ilmu, serta kesabaranmu dalam membimbing saya, karya ini tidak mungkin rampung. Terimakasih...

AGUS LESTARI

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah, peneliti panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Perilaku Disiplin Pada Personel Polda Aceh”**. Shalawat beriring salam kita sanjungkan kehadiran Nabi besar Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya sekalian. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat memenuhi beban studi yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana (S-1) di Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Dalam menyelesaikan penelitian skripsi ini peneliti banyak mendapat bantuan, bimbingan, inspirasi dan semangat dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang teristimewa kepada yang terhormat Ayahanda, Ibunda dan keluarga tercinta yang selalu memberikan dukungan dan semangat baik moril maupun materil dalam penelitian skripsi ini. Serta ucapan terima kasih kepada:

1. Bapak Barmawi, M.Si., selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Bapak Sukri Karim, S.Psi., M.Si., selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Nur Hasmalawati, S.Psi., M.Si., selaku Ketua Prodi Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Winda Putri Diah Restya, S.Psi., MA., selaku pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti selama proses penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh Dosen dan Staf Akademik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah banyak membantu penulis selama proses perkuliahan hingga pelaksanaan tugas akhir.
6. Kapolda Aceh yang telah mengizinkan peneliti untuk menjadikan kantor sebagai tempat dan objek penelitian.

7. Sahabat-sahabat tercinta, rekan-rekan seperjuangan leting 2019 dan adik-adik Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh.
8. Semua pihak yang telah banyak yang telah membantu, namun tidak mungkin disebutkan namanya satu persatu di sini, terima kasih atas segala dukungan dan semangat yang telah diberikan, sehingga karya sederhana ini selesai.

Peneliti menyadari terlalu banyak kekurangan dan kelemahan dalam penelitian skripsi ini. Maka oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan kritik dan saran yang bersifat konstruktif demi kebaikan skripsi ini. Akhirnya peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca, peneliti serta bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Banda Aceh, 16 Januari 2024
Peneliti,

Agus Lestari
1909110001

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN.....	iii
HALAMAN MOTTO	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	9
C. Keaslian Penelitian.....	9
D. Tujuan Penelitian	12
E. Manfaat Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	13
A. Kesadaran Diri	13
1. Pengertian Kesadaran Diri.....	13
2. Faktor Yang Mempengaruhi Kesadaran Diri	14
3. Aspek-Aspek Kesadaran Diri	16
4. Indikator-Indikator Kesadaran Diri	19
B. Perilaku Disiplin.....	21
1. Pengertian Perilaku Disiplin.....	21
2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	23
3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	24
4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	28
5. Indikator-Indikator Disiplin Kerja.....	31
6. Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja.....	34
C. Pengaruh Kesadaran Diri Dengan Perilaku Disiplin.....	36
D. Hipotesis	36
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	38
A. Identifikasi Variabel Penelitian.....	38
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	38
C. Populasi dan Sampel	39
D. Metode Pengumpulan Data	42
E. Validitas dan Reliabilitas	44
F. Analisa Data	45

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	47
A. Orientasi Kancah Penelitian.....	47
B. Persiapan Penelitian	48
1. Pengurusan Surat Izin Penelitian.....	48
2. Penyusunan Alat Ukur.....	49
C. Pelaksanaan Penelitian.....	49
D. Hasil Penelitian	50
1. Uji Instrumen.....	50
2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian	53
3. Uji Asumsi.....	56
4. Uji Hipotesis	58
E. Pembahasan.....	69
 BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	 63
A. Kesimpulan	63
B. Saran	63
 DAFTAR PUSTAKA	 65
LAMPIRAN.....	68

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1. Populasi Anggota yang Berdinas di Polda Aceh	39
Tabel 2. Data Pelanggaran Disiplin Personel Polda Aceh.....	40
Tabel 3. Bobot penilaian pernyataan <i>favorable</i> dan <i>unfavorable</i>	42
Tabel 4. <i>Blue Print</i> Skala Kesadaran Diri	43
Tabel 5. <i>Blue Print</i> Skala Perilaku Disiplin.....	44
Tabel 6. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Kesadaran Diri Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang	51
Tabel 7. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Kesadaran Diri Valid Gugur....	51
Tabel 8. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Perilaku Disiplin Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang	52
Tabel 9. Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Perilaku Disiplin Valid Gugur.	52
Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang	53
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang	53
Tabel 12. Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Kesadaran Diri	54
Tabel 13. Norma Pengkategorian	54
Tabel 14. Hasil Deskripsi Variabel Kesadaran Diri	54
Tabel 15. Nilai Mean dan Standar Deviasi Variabel Perilaku Disiplin.....	55
Tabel 16. Norma Pengkategorian	56
Tabel 17. Hasil Deskripsi Variabel Perilaku Disiplin	56
Tabel 18. Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 19. Hasil Uji Linieritas	58
Tabel 20. Hasil Uji Regresi	59

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
1. Skala <i>Try Out</i>	69
2. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Kesadaran Diri	75
3. Tabulasi Data <i>Try Out</i> Perilaku Disiplin	76
4. Reliabilitas dan Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Try Out</i> Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang.....	77
5. Reliabilitas dan Analisis Diskriminasi Aitem Skala <i>Try Out</i> Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang.....	78
6. Skala Penelitian.....	79
7. Tabulasi Data Penelitian	83
8. Uji Deskriptif	88
9. Hasil Uji Frekuensi	88
10. Hasil Uji Asumsi	94
11. Hasil Uji Hipotesis	95
12. SK Pembimbing	96
13. Surat Permohonan Izin Penelitian.....	97
14. Surat Telah Melaksanakan Penelitian.....	98
15. Biodata Penulis	99

PENGARUH KESADARAN DIRI TERHADAP PERILAKU DISIPLIN PADA PERSONEL POLDA ACEH

Agus Lestari

Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh
Jl. Muhammadiyah No. 91, Batoh, Lueng Bata, Banda Aceh
aguslestari9593@gmail.com

ABSTRAK

Kesadaran diri adalah suatu kemampuan mengenali diri sendiri dalam proses berfikir dan emosi, sehingga memungkinkan individu mampu mengamati dirinya maupun membedakan dirinya dengan orang lain dan lingkungan sekitar. Tujuan penelitian ini yaitu untuk melihat pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin personel Polda Aceh. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 57 orang dari 1800 populasi yang ada di Polda Aceh, dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *non probability sampling* yaitu *purposive sampling*. Pengambilan data menggunakan metode skala *Likert*, dengan menyebarkan kuesioner kepada subjek penelitian. Analisis data menggunakan uji regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin personel Polda Aceh dengan nilai *R Square* 0,180, nilai *F* 12,039 dan nilai *sig* 0,001. Pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin personel Polda Aceh yaitu sebesar 18%. Selain itu ditemukan juga adanya hubungan positif antara kesadaran diri dengan perilaku disiplin personel Polda Aceh, yaitu semakin tinggi kesadaran diri maka akan semakin tinggi pula perilaku disiplin yang ada pada personel Polda Aceh, dan sebaliknya.

Kata Kunci: Kesadaran Diri, Perilaku Disiplin, Personel

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu unsur penyelenggaraan pemerintahan yang perlu mendapat perhatian dalam upaya peningkatan pembangunan nasional karena merupakan salah satu sumber daya yang memegang peranan penting dalam keberhasilan pencapaian tujuan organisasi atau instansi. Tujuan instansi tidak akan dapat terwujud tanpa adanya peran aktif pegawainya, SDM yang berkompetensi wajib dimiliki oleh organisasi pemerintahan maupun non pemerintahan. Komponen yang berperan penting dalam SDM sendiri sangat mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawainya (Ardilasari & Firmanto, 2017).

Salah satu lembaga penting di Indonesia yang memiliki tugas dalam menjaga keamanan, ketertiban dan penegakan hukum adalah lembaga kepolisian. Kepolisian Negara Republik Indonesia atau disingkat Polri adalah Kepolisian Nasional di Indonesia yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden Republik Indonesia. Tugas pokok menurut Undang-Undang No.2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dilihat dari banyaknya tugas yang harus dicapai, tentunya dibutuhkan kerja keras dan tanggung jawab serta didukung dengan perilaku disiplin anggota. Tanpa disiplin kerja yang baik sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal, karena disiplin yang baik

mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hafid, Pasigai, & Rasyid, 2018).

Pada kenyataannya masih ada beberapa anggota yang berperilaku tidak disiplin atau indisipliner. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Iriady (2013), kondisi melemahnya disiplin dan profesionalisme anggota yang terjadi pada saat ini mulai sering menjadi pembicaraan masyarakat luas. Dengan sering diberitakannya di berbagai media massa mengenai tindakan indisipliner yang dilakukan oleh anggota, seperti kasus anggota yang sering bolos kerja, penyalahgunaan narkoba, melakukan pungutan liar, berfoto menggunakan seragam untuk hal negatif dan beberapa kasus lain yang menggambarkan tindakan indisipliner anggota.

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua regulasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Adapun arti kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela atas dasar suara hati dalam menaati semua regulasi dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Fathurrohman, Suryana, & Fatriani, 2013). Penanaman nilai disiplin tidak sebatas atribut pelengkap untuk menetapkan karyawan pada suatu kesadaran dan kebiasaan dalam mematuhi regulasi yang telah ditetapkan oleh peraturan dalam suatu instansi, melainkan pemaknaan terhadap kontrol diri dalam berperilaku dalam aktivitas-aktivitas apapun yang tergabung dalam suatu kesatuan organisasi dengan mematuhi dan taat terhadap semua regulasi atas kesadaran diri, dasar suara hati, dan senang hati tanpa adanya unsur paksaan atau iming-iming lain (Hindriari, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Iriady (2013), jumlah pelanggaran tata tertib dan disiplin yang dilakukan oleh anggota secara keseluruhan sebanyak 3.037 kasus. Sedangkan pelanggaran tata tertib dan disiplin di Polres Hulu Sungai Selatan dari keseluruhan kasus sebanyak 20 kasus, contohnya adalah: penyalahgunaan wewenang/pungli, menghindarkan tanggung jawab dengan cara tidak melaksanakan pengamanan sesuai surat perintah yang berlaku, penyalahgunaan narkoba, melakukan perselingkuhan, pemukulan tahanan, meninggalkan tanggung jawab dinas, penyalahgunaan BBM atau menimbun solar, melakukan pungutan tidak sah dalam bentuk apapun, tidak melaksanakan pengamanan bank, tidak melaksanakan piket jaga tanpa keterangan dan lain sebagainya.

Menurut Yoesana (2013), tindakan disiplin harus bertujuan untuk mengubah tingkah laku orang supaya tetap menaati peraturan yang berlaku, yakni seorang pekerja yang berdisiplin tinggi, masuk kerja tepat waktu demikian juga pulang pada waktu dan selalu taat pada tata tertib. Sutrisno (2016), mengatakan bahwa disiplin kerja sangat dibutuhkan karena apa yang menjadi tujuan perusahaan akan sulit dicapai bila tidak adanya disiplin kerja. Disiplin kerja akan menekankan pada upaya penyadaran dan pembentukan perilaku pegawai untuk mematuhi tata peraturan yang telah disusun oleh suatu kantor. Penyadaran dan pembentukan perilaku tersebut akan membentuk keselarasan antara tujuan individual masing-masing pegawai dengan tujuan kantor. Salah satu tahap untuk membentuk karakter disiplin adalah membudayakan disiplin kerja di kalangan anggota itu sendiri.

Berdasarkan Peraturan Kepolisian Nomor 7 Tahun 2022 pasal 17 Pelanggaran KEPP kategori ringan sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 ayat (1) huruf b angka 1 dengan criteria dilakukan karena kelalaian, dilakukan tidak untuk kepentingan pribadi dan tidak berdampak terhadap keluarga. Pelanggaran KEPP kategori sedang sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 ayat (1) huruf b angka 2 dengan criteria dilakukan dengan sengaja dan terdapat kepentingan pribadi atau pihak lain. Sedangkan, pelanggaran kategori berat sebagaimana dimaksud dalam pasal 16 ayat (1) huruf b angka 3 dengan kriteria dilakukan dengan sengaja dan terdapat kepentingan pribadi atau pihak lain, adanya pemufakatan jahat, berdampak terhadap keluarga, masyarakat, institusi atau negara yang menimbulkan akibat hukum, menjadi perhatian publik dan melakukan tindak pidana dan telah mendapatkan putusan yang berkekuatan hokum tetap. Berazaskan peraturan di atas yang termasuk ke dalam kategori pelanggaran ringan di antaranya tidak masuk dinas, keluar daerah tanpa ijin pimpinan, bolos kerja serta pulang tidak tepat pada waktunya. Pada kategori pelanggaran sedang di antaranya penelantaran keluarga, tidak profesional, selingkuh, nikah siri, tidak menjaga citra, penipuan, dan lari tahanan. Sedangkan, pada kategori pelanggaran berat di antaranya narkoba, disersi, penyalahgunaan wewenang, pungli, pemerasan, asusila, KDRT dan tindak pidana umum.

Berdasarkan data yang diperoleh dari data Sistem Informasi Personel Polri (SIPP) yang di kelola oleh Biro Sumber Daya Manusia Polda Aceh pada tahun 2022 jumlah personel Polda Aceh itu sebanyak 1800 orang dengan rincian jumlah polisi laki-laki 1565 dan polisi wanita 235 orang. Dari data personel

tersebut terdapat beberapa tindakan pelanggaran disiplin baik yang ringan atau pelanggaran berat yang dilakukan oleh personel Polda Aceh. Adapun fenomena jumlah kasus indisipliner dalam dua tahun terakhir didapatkan bahwa pelanggaran disiplin secara keseluruhan mengalami penurunan yaitu, pada tahun 2021 terdapat total 168 kasus sedangkan pada tahun 2022 menurun menjadi 136 kasus. Jumlah kasus pelanggaran disiplin yang terdata bersifat fluktuatif, sehingga pada beberapa aspek seperti disersi mengalami peningkatan dari tahun 2021 hanya berjumlah 8 pelanggaran dan di tahun berikutnya naik menjadi 21 pelanggaran. Akan tetapi lebih banyak penurunan jumlah kasus pada beberapa kategori seperti kasus asusila yang mengalami penurunan dari 15 kasus menjadi hanya 3 kasus saja di tahun berikutnya. Selain itu pada pelanggaran kasus tidak profesional penurunan dari 29 kasus menjadi 23 kasus. Kasus merusak citra dari 27 kasus menjadi 10 kasus, penelantaran dari 5 kasus menjadi 1 kasus saja, serta kasus penyalahgunaan wewenang turun dari 7 kasus menjadi 4 kasus di tahun berikutnya.

Pada tahun 2022 terjadi penambahan pelanggaran disiplin pada beberapa kategori pelanggaran sedang seperti selingkuh sebanyak 7 pelanggaran, nikah tanpa ijin, penelantaran, dan kekerasan masing-masing satu kasus per kategori, serta pada pelanggaran berat seperti pidana umum sebanyak 8 kasus pelanggaran, penipuan 2 pelanggaran, serta ancaman dan pemerasan atau kekerasan sebanyak 1 kasus. Meskipun demikian, terdapat pengurangan pelanggaran disiplin pada beberapa kategori pada tahun 2021 yang tidak terjadi lagi di tahun 2022 seperti kasus lari tahanan, mira dan penipuan sebanyak 4 pelanggaran per kategori, pencurian dan penggelapan masing-masing 1 kasus serta kasus tadah sebanyak

3 kasus. Merujuk pada data pelanggaran disiplin yang ada, pelanggaran yang masuk ke dalam kategori berat seperti positif urin masih mendominasi pelanggaran disiplin lainnya dengan jumlah 37 pelanggaran. Meninjau lebih jauh, tidak ada pelanggaran disiplin pada kategori ringan seperti bolos kerja meskipun pada kenyataannya masih sangat banyak personel yang melakukan pelanggaran tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa pelanggaran disiplin pada personel Polda Aceh massif terjadi mengingat tujuan utama kepolisian adalah *zero* pelanggaran.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Probowati dan Gunarto (2017), faktor yang menjadi titik lemah dalam penegakan disiplin yaitu kurangnya kesadaran hukum yang dimiliki anggota, pengaruh lingkungan sosial atau keluarga yang menuntut banyak hal, perantara untuk membangun karir, pergaulan sesama anggota seperti nilai-nilai konsumerisme yang masuk sehingga mempengaruhi perilaku anggota dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya. Perilaku disiplin sangat erat kaitannya dengan faktor lingkungan termasuk di dalamnya orang yang bertugas serta iklim budaya yang ada pada suatu lingkungan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh Minarsih dan Sutrisno (2016) menyatakan bahwa dalam beberapa kasus pelanggaran disiplin, insubordinasi, dan tindak kejahatan yang dilakukan anggota ditemukan bahwa kesadaran terhadap hukum masih sangat kurang. Sebagai warga negara kelas satu yang mempunyai keistimewaan hukum menganggap remeh supremasi hukum yang diwakili lembaga-lembaga, kepolisian, kejaksaan dan pengadilan. Hasil wawancara pada tanggal 23 Juli 2023 di ruang kerja Kasubbid Waprof Bidpropam Polda Aceh dengan subjek berinisial WR mendapatkan hasil sebagai berikut:

“iya memang betul berdasarkan data pelanggaran KEPP yang ada itu beberapa pelanggaran menurun jumlahnya tapi nggak sedikit juga yang mengalami peningkatan, kan. Kayak disersi atau mangkal ini, makin per juli 2022 ini terdata udah ada tambahan lima orang lagi dengan berbagai macam alasan pribadi, seperti istri atau orang tua sakitkah atau jemput anak berakhir balik kantor waktu apel sore, intinya pelanggaran disersi inilah yang peningkatannya cukup cepat karna kalau hal ini tetap kembali ke kedisiplinan masing-masing personel dari kita juga, bagaimana dia menyikapi dan membagi waktu untuk seluruh tanggungjawab yang harus dilaksanakannya, kurang lebih begitu, ya. Selain itu juga ada beberapa pelanggaran lain yang sedang diproses ini seperti selingkuh, nikah siri, KDRT, menggunakan obat terlarang, sampai pelecehan seksual juga ini sedang ditindaklanjuti berdasarkan laporan-laporan yang masuk. Jadi ada total enam kasus dan sepuluh orang pelaku yang kalau memang terbukti bersalah akan langsung dikenakan sanksi yang diharapkan bisa menjadi efek jera bagi pelaku terutama yang sudah masuk ke pelanggaran berat seperti KDRT dan pelecehan seksual ini. Untuk disersi memang harus saling kerjasama dari kita untuk berusaha betahlah dan merasa memiliki tanggungjawab untuk menyelesaikan tugas sesuai peraturan yang sudah disepakati”.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan di atas, dapat dilihat bahwa disersi atau mangkal dari kerja adalah pelanggaran yang paling umum dilakukan oleh personel Polda Aceh dengan berbagai alasan pribadi yang disebutkan. Hal ini tidak jarang terjadi justru dikarenakan adanya jam kosong di mana pekerjaan sedang tidak ada atau dapat ditunda, hingga izin untuk menjemput anak yang berakhir terlambat kembali ke kantor. Kesadaran diri merupakan fondasi hampir pada semua unsur kecerdasan emosional, langkah awal yang penting untuk memahami diri sendiri dan untuk berubah. Kesadaran diri adalah salah satu ciri yang unik dan mendasar pada manusia, yang membedakan manusia dari makhluk lainnya. Kesadaran diri memungkinkan seseorang untuk berhubungan dengan emosi, pikiran, dan tindakan. Sehingga ketika seorang individu memiliki kesadaran diri yang baik, maka akan mudah bagi individu tersebut untuk melaksanakan dan melakukan kegiatan dengan baik dan terencana.

Hal ini sejalan dengan pendapat Nurhayani, Novianti, & Hukmi (2018), dalam kedisiplinan perlu adanya kesadaran diri, dengan adanya kesadaran diri maka kedisiplinan itu akan melekat pada diri seseorang. Jika seseorang sedang berada dalam kesadaran diri maka ia memiliki kemampuan memonitor diri, yakni mampu membaca situasi sosial dalam memahami orang lain dan mengerti harapan orang lain terhadap dirinya. Selain itu hasil penelitian lain menjelaskan pula bahwa sikap disiplin seseorang berhubungan dengan kesadaran diri, seseorang dinilai baik dalam bekerja apabila melaksanakan secara sadar dan terus menerus hal-hal yang telah ditetapkan atau telah diprogramkan oleh perusahaan atau kantor (Mustika, 2017).

Seseorang dengan kesadaran diri yang baik sebagai pegawai maka akan memiliki target yang ingin dicapai akan sebisa mungkin berusaha untuk mewujudkannya dan dengan sadar akan menumbuhkan sikap disiplin dalam dirinya. Kesadaran diri akan membentuk perilaku disiplin diri yang juga sangat dibutuhkan personel dalam memanfaatkan waktu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya selama berada di kantor. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Esmiati, Prihartanti dan Partini (2020), kesadaran diri dapat dilatih untuk menumbuhkan sikap disiplin pada diri seseorang, yaitu dengan membiasakan diri untuk menyadari posisi dan tanggung jawab diri sebagai suatu peran tertentu untuk kemudian dengan sadar melakukan tugas dan tanggung jawab tersebut. Selain itu dukungan dari lingkungan sekitar juga menjadi salah satu faktor keberhasilan seseorang menumbuhkan kesadaran diri yang positif untuk menjadi individu yang disiplin pula, karena perilaku disiplin juga menurun ketika

ada ajakan dari teman untuk tidak berperilaku disiplin atau adanya faktor ikut-ikutan sehingga menganggap remeh tanggung jawab yang seharusnya dilakukan.

Meningkatkan perilaku disiplin kerja harus dimulai dari aspek kesadaran diri, di mana seseorang harus menanamkan kepada dirinya betapa penting perilaku disiplin dalam kerja untuk meningkatkan kinerja kerja di suatu perusahaan. Ketika seseorang memiliki kesadaran betapa pentingnya disiplin dalam bekerja maka kinerja akan dilihat oleh pihak perusahaan dan mampu untuk menaikkan karir serta dapat terhindar dari sanksi. Memiliki sikap disiplin adalah sebuah keharusan agar seseorang dapat menjadi karyawan yang baik (Salam, Rifai, dan Ali, 2021). Oleh sebab itu, berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Perilaku Disiplin Pada Personel Polda Aceh”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin pada personel Polda Aceh?

C. Keaslian Penelitian

1. Penelitian yang dilakukan oleh Nenny Probowarto dan Gunarto Gunarto (2018) yang berjudul “Penerapan Penegakan Hukum Disiplin Polri Demi Terwujudnya *Good Governance and Clean Government* dalam Ruang Lingkup Polda Jawa Tengah”. Penelitian ini menggunakan pendekatan *juridis sosiologis* untuk menganalisis berbagai peraturan perundang-undangan dan

hukum perjanjian perkawinan, dan pendekatan *socio legal* yang mengacu kepada norma-norma dan asas hukum yang terdapat dalam peraturan perundang-undangan dan putusan pengadilan / fakta lapangan. Hasil pada penelitian ini menemukan lima faktor yang saling berkaitan erat karena merupakan esensi dari penegakan hukum itu sendiri, yaitu mulai dari faktor hukumnya, faktor penegak hukumnya, masyarakat dalam hal ini anggota Polri sebagai objek dari penegakan hukum disiplin dan faktor kebudayaan dalam organisasi Polri maupun dalam masyarakat pada umumnya.

2. Penelitian oleh Meri Mustika (2017) dengan judul “Hubungan *Self Awareness* dengan Kedisiplinan Peserta Didik Kelas VIII di SMP Wiyatama Bandar Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan *self awareness* dengan kedisiplinan peserta didik di SMP Wiyatama Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif *korelasional* menggunakan pendekatan *cross sectional* dan pengambilan sampel menggunakan teknik *pusposive sampling* kepada 60 peserta didik dari total 120 peserta didik kelas VIII. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa peserta didik tergolong memiliki *self awareness* tertutup dengan persentase sebesar 41,7% dan yang terbuka sebesar 58,3%. Peneliti menyarankan agar pihak sekolah dapat membantu peserta didik untuk meningkatkan dan melatih kesadaran diri dengan penanaman nilai kedisiplinan, sehingga peserta didik dapat berkembang dengan optimal.

3. Penelitian yang dilakukan oleh Yustika Ayu Ardani (2020) “Hubungan Antara *Self Awareness* dengan Disiplin Kerja pada Anggota Polri”. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui hubungan antara *self awereness* dengan disiplin kerja anggota Polri di Subdit Dalmaas Direktorat Samapta Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik random sampling kepada 50 anggota Polri. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara *self awereness* dengan disiplin kerja anggota Polri di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Daerah Istimewa Yogyakarta. Artinya semakin tinggi *self awareness* maka semakin tinggi disiplin kerja pada anggota, sebaliknya semakin rendah *self awareness* maka semakin rendah pula disiplin kerja pada anggota di Subdit Dalmas Direktorat Samapta Polda Daerah Istimewa Yogyakarta.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, yang membedakan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya yaitu terletak pada lokasi dan subjek penelitian, jumlah posisi variabel penelitian atau teknik pengumpulan dan analisis data yang digunakan. Penelitian yang akan dilakukan ialah Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Perilaku Disiplin pada Personel Polda Aceh yang merupakan penelitian kuantitatif dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling* kepada sampel yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

D. Tujuan penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin pada personel Polda Aceh.

E. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat baik dari segi teoritis maupun praktis. Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan informasi sebagai tambahan wawasan dan ilmu pengetahuan di bidang Psikologi. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi sumber ilmu pengetahuan bagi mahasiswa maupun peneliti selanjutnya yang mengambil variabel penelitian yang sama.

2. Manfaat Praktis

- a) Penelitian ini diharapkan agar karyawan dapat mengintrospeksi diri dan mencari cara agar meningkatkan motivasi untuk tidak melakukan perilaku disiplin terkhususnya penulis pribadi.
- b) Bagi mahasiswa Penelitian ini diharapkan dapat mengenal dan mengetahui secara langsung tentang instansi sebagai salah satu penerapan disiplin.
- c) Bagi akademik psikologi dapat meningkatkan kerjasama antara perguruan tinggi dengan instansi yang terkait.

- d) Bagi instansi, diharapkan dapat membantu lembaga/intansi penelitian dalam mengkoordinasi sistem kerja dan mengatur kebijakan dalam menyelesaikan permasalahan dengan indiscipliner pada Polda Aceh.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kesadaran diri

1. Pengertian Kesadaran Diri

Kesadaran diri mengacu pada kondisi manusia ketika kehilangan fokus untuk berkonsentrasi pada identitasnya sendiri atau tingkat perhatian yang diarahkan untuk meningkatkan persepsinya terhadap dirinya sendiri (Masri, 2020). Goleman (2018) menambahkan bahwa kesadaran diri merupakan menambahkan bahwa kesadaran diri merupakan keadaan fisik dan psikologis seseorang mengetahui dan memahami dirinya meliputi emosi dan kognitif dimana seseorang yang sudah mengenal dirinya akan mampu berinovasi, berpikir secara sehat, bertanggung jawab atas tindakannya dan mengambil resiko. Sedangkan menurut Sudarmono (2017), orang yang memiliki kesadaran diri adalah orang yang dapat mengenali, memahami, dan menggunakan seluruh potensi yang dimilikinya. Potensi yang ada dimanfaatkan untuk memajukan pembangunan manusia di masa lalu.

Menurut Liliweri (2017), kesadaran diri adalah kemampuan untuk melakukan refleksi terhadap diri sendiri dan melihat diri sendiri sebagai individu unik yang berbeda dari orang lain dan lingkungan. Perhatian yang terus menerus terhadap keadaan batin individu adalah bagian dari kesadaran diri (Dariyo, 2016). Kesadaran diri merupakan proses fisik dan psikologis yang mempunyai hubungan timbal balik dengan kehidupan mental yang terkait dengan tujuan hidup, emosi dan proses kognitif yang mengikutinya (Solso, dkk. 2016). Para ahli psikologi

menyebut kesadaran diri dengan istilah *metakognisi* dan *metamood*, yaitu kesadaran orang akan proses berpikir dan kesadaran emosinya sendiri. Proses *metakognisi* menyebabkan individu dapat mengontrol aktivitas *kognitif*, individu yang memiliki kemampuan *kognitif* cenderung dapat mengarahkannya untuk memilih situasi dan strategi yang tepat bagi dirinya di masa yang akan datang (Mustika, 2017).

Dari berbagai definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kesadaran diri adalah suatu kemampuan mengenali diri sendiri dalam proses berfikir dan emosi, sehingga memungkinkan individu mampu mengamati dirinya maupun membedakan dirinya dengan orang lain dan lingkungan sekitar.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kesadaran Diri

Menurut Malikhah (2013), faktor-faktor yang mempengaruhi kesadaran diri, yaitu:

a. Sistem nilai:

- 1) Reflek hati nurani, identik dengan evaluasi diri atau intropeksi diri yaitu menilai diri melalui data atau sumber yang diperoleh dari dalam diri maupun dari lingkungan sekitar, sehingga gambaran mengenai diri dapat diungkapkan.
- 2) Harga diri, individu yang memiliki kesadaran diri yang tinggi cenderung memiliki harga diri yang tinggi, sehingga individu tersebut akan bisa mewujudkan dirinya sesuai dengan keadaan.
- 3) Taqwa kepada Tuhan Yang Maha Esa, merupakan jalan yang dilalui manusia untuk mencapai kesadaran diri

b. Cara pandang

- 1) Kebersamaan, yaitu membangun relasi yang baik dengan diri sendiri maupun dengan lingkungan, sehingga didapatkan penilaian orang lain terhadap diri baik dari sisi kelebihan maupun kekurangan diri, dan mendapatkan keteladanan dari orang lain.
- 2) Kecerdasan, merupakan indikator rasa kesadaran diri bawaan seseorang dalam menghayati seperangkat nilai yang dibentuk oleh keyakinan yang kuat dan keinginan yang kuat untuk lebih mewujudkan nilai-nilai universal perilaku.
- 3) Keramahan sentimen tulus dan santun, yaitu penghormatan dan penghargaan terhadap orang lain, akan memahami suatu kedamaian, rasa empati, sikap hormat, serta mendapatkan penghargaan dari orang lain. Ulet dan tangguh, yaitu sikap pantang menyerah dalam berusaha, tangkas, lincah, dan cekatan.

Menurut Bulechek (dalam Sudarmono, 2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi kesadaran diri, di antaranya:

- a. Pikiran. Berpikir adalah bentuk ekspresi dari beberapa kejadian atau item. Berpikir juga didefinisikan melatih ide-ide dengan cara yang tepat dan dimulai dengan adanya suatu masalah. Pikiran sendiri terdiri dari dua, yaitu pikiran sadar dan pikiran bawah sadar.
- b. Perasaan. Perasaan adalah keadaan individu sebagai akibat dari persepsi, sebagai akibat stimulus yang bersifat internal dan eksternal. Dari beberapa sifat tertentu perasaan berkaitan dengan persepsi hasil reaksi dari stimulus.

- c. **Motivasi.** Motivasi merupakan perasaan yang timbul dalam pikiran seseorang, baik disadari maupun tidak, untuk melaksanakan suatu tugas guna mencapai suatu tujuan tertentu.
- d. **Perilaku.** Perilaku adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan tingkah laku atau kegiatan manusia yang mempunyai bentuk yang sangat spesifik, seperti berjalan, bersepeda, menangis, tertawa, bekerja, belajar, menulis, dan sebagainya.
- e. **Pengetahuan.** Pengetahuan merupakan hasil pemahaman terhadap sesuatu, termasuk pengulangan pengalaman masa lalu baik bersifat positif maupun negatif. Pengamatan ini terjadi setelah melakukan percakapan atau wawancara dengan suatu objek tertentu. Pengetahuan juga merupakan hasil pengalaman manusia sebagai akibat dari penggunaan panca indera.
- f. **Lingkungan.** Lingkungan adalah segala keadaan yang ada di sekitar manusia, yang dapat mempengaruhi pertumbuhan anggota individu atau kelompok.

3. Aspek-Aspek Kesadaran Diri

Goleman (2018) menyebutkan ada beberapa aspek utama dalam kesadaran diri, yaitu:

a. *Emotional Self-Awareness* (Kesadaran Emosional Diri)

Seseorang dapat mengenal perasaannya sendiri yang sedang terjadi, mengetahui alasan perasaan itu timbul, dan mengetahui bagaimana perasaannya itu dapat mempengaruhi perilakunya. Hal ini membuat individu mampu memahami emosi-emosi yang dirasakan serta mengenal dampaknya. Seseorang dengan kemampuan ini ditandai dengan:

- 1) Kesadaran akan pengetahuan terhadap apa yang sedang dirasakan
 - 2) Menyadari keterkaitan antara perasaan dan pikiran
 - 3) Mengetahui bagaimana perasaan mempengaruhi perilaku.
- b. *Accurate Self-Assessment* (Pengakuan Diri Yang Akurat)

Sadar akan kemampuan dan keterbatasan diri, selalu mencari saran dan belajar dari kesalahan diri, serta tahu bagaimana harus memperbaikinya dan kapan harus bertindak dengan kemampuan yang saling melengkapi. Individu yang sadar diri akan mampu mengenali potensi yang ada dalam dirinya. Seseorang dengan kemampuan ini ditandai dengan:

- 1) Sadar tentang kekuatan-kekuatan dan kelemahan-kelemahannya
- 2) Menyempatkan diri untuk merenung, belajar dari pengalaman, serta mau terus belajar dan mengembangkan diri
- 3) Mampu menunjukkan rasa humor dan bersedia memandang diri sendiri dengan perspektif yang luas.

c. *Self-Confidence* (Kepercayaan Diri)

Percaya diri atas kemampuannya dalam bertindak dan mengambil keputusan. Hal tersebut dikarenakan adanya refleksi tentang kelebihan dan kekurangannya sehingga seseorang akan dengan cepat membuat strategi untuk mengatasi kelebihan dan kekurangannya. Seseorang dengan kemampuan ini ditandai dengan:

- 1) Berani tampil dengan keyakinan diri, berani menyatakan keberadaannya
- 2) Berani menyuarakan pandangan yang tidak populer dan demi kebenaran berkorban.

- 3) Tegas, mampu membuat keputusan yang baik kendati dalam keadaan tidak pasti.

Daryanto (2014), mengemukakan bahwa kesadaran diri memiliki empat aspek yaitu:

a. *Emotional Awareness* (Kesadaran Emosi)

Kesadaran emosi mengacu pada kemampuan individu untuk mengenali dan memahami emosinya sendiri serta kemampuan untuk mengekspresikan emosinya sehingga dapat merasakan dan mengurangi dampak dari lingkungan sekitarnya.

b. *Self Concept* (Konsep Diri)

Konsep diri dibagi menjadi dua kategori: konsep diri positif, seperti menerima diri sendiri dan berupaya memperbaiki diri, dan konsep diri negatif, yang berasal dari gagasan tentang diri sendiri sebagai orang yang lemah.

c. *Self Esteem* (Harga Diri)

Harga diri di bagi menjadi harga diri yang positif yaitu menerima dan menghargai dirinya sendiri apa adanya, dan harga diri yang negatif yaitu merasa kurang atau rendah diri.

d. *Multiple Selves* (Diri Yang Berbeda)

Ciri khas mempunyai peranan dalam perilaku individu dalam berbagai situasi dan interaksi sebagai bagian dari kehidupan sehari-hari. Hal ini juga menjelaskan bagaimana seorang individu dapat secara efektif beradaptasi dan menyesuaikan diri dengan lingkungannya.

Menurut Supriyanto dan Wahyudi (2017), aspek kesadaran diri meliputi:

- a. Menghargai kebaikan orang lain yang dianggap berjasa seperti memberikan bimbingan, nasehat, masukan, atau kritikan.
- b. Terbuka terhadap orang lain, berbagi pengalamannya sendiri dengan hal-hal yang telah dibicarakan atau dilakukan, atau berbagi pengalaman pribadi dengan situasi yang baru saja dibicarakan.
- c. Reseptif, yaitu kemampuan seseorang untuk mengenal dan bereaksi terhadap seseorang, terhadap kejadian lingkungan sekitarnya.
- d. Kenyamanan dalam kehidupan sehari-hari, keadaan telah terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang bersifat individual yang dipengaruhi oleh beberapa faktor lingkungan yang disebut dengan kenyamanan.
- e. Kenyamanan dengan orang lain, yaitu terpenuhinya kebutuhan dasar manusia yang timbul tanpa membedakan ras, suku, agama, atau budaya orang lain.

4. Indikator Kesadaran Diri

Indikator kesadaran diri berdasarkan konsep yang dikembangkan oleh Goleman (2018), yaitu:

- a. Mengenal perasaan dan perilaku diri sendiri
Individu mampu memahami apa yang akan diungkapkan, mengapa hal tersebut terjadi, apa yang dilakukan dan kemudian bagaimana hal tersebut berdampak pada orang lain.
- b. Mengenal kelebihan dan kekurangan diri sendiri
Individu mampu memahami dan mengenali serta mengidentifikasi kelebihan dan kekurangan dirinya.

c. Dapat membuat keputusan dengan tepat

Individu mampu mencipta atau mengungkapkan pikirannya dengan jelas, terutama jika hal tersebut sejalan dengan mimpinya.

d. Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat, dan keyakinan

Individu memiliki kemampuan dan kemauan untuk mengekspresikan pikiran, perasaan, keinginan, bahkan ekspresi diri mereka sendiri yang menonjolkan kualitas unik mereka.

e. Mengevaluasi diri

Individu mampu memeriksa, menilai atau mengoreksi dirinya, belajar dari pengalaman, serta menerima umpan balik terkait dirinya dari orang lain.

Menurut Glenn (dalam Sudarmono, 2017) indikator seseorang yang memiliki kesadaran diri yang baik dalam dirinya adalah sebagai berikut:

a. Memahami diri

yaitu ketika seseorang mampu memahami keadaan dan keinginannya ke arah yang baik. Sebagai contoh seseorang mampu mengambil keputusan yang baik untuk kehidupannya sesuai gambaran dan pandangan mereka agar memiliki tanggung jawab terhadap diri.

b. Mampu menentukan tujuan dan perkembangan karir mereka secara tepat.

Seseorang yang mampu melakukan perencanaan menentukan tujuan perkembangan karir secara matang dan untuk mencapai tujuan hidup dan karir mereka di masa yang akan datang sesuai bakat dan minat yang mereka miliki.

- c. Mampu menjalin hubungan dan kerjasama terhadap orang lain. Seseorang yang mampu menjalin hubungan serta menambah relasi guna mengembangkan hubungan interpersonal yang lebih baik.
- d. Mampu membangun nilai keberagaman di mana seseorang menjadikan agama sebagai tiang dalam menuntun hidupnya untuk lebih beriman dan bermakna.
- e. Mampu melaraskan kebutuhan diri mereka dengan kebutuhan kelompok atau komunitas lain. Orang yang tidak selalu harus memiliki ego untuk selalu dipahami, namun mereka juga memahami kebutuhan orang lain yang tinggal di sekitar atau dalam komunitas.
- f. Mampu mengendalikan diri dengan kesadaran penuh agar dapat menilai baik buruknya sesuatu terhadap dirinya. Seseorang dapat mengontrol diri terhadap rangsangan secara baik dan tepat.

Selain itu, menurut Soekanto (dalam Muttaqin & Saputra, 2019), terdapat empat indikator kesadaran yang masing-masing merupakan suatu tahapan bagi tahapan berikutnya dan menunjuk pada tingkat kesadaran tertentu, mulai dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi antara lain: pengetahuan, pemahaman, sikap, pola dan perilaku (tindakan).

B. Perilaku Disiplin

1. Definisi Perilaku Disiplin

Disiplin memiliki pemahaman yang kokoh mengenai peraturan perundang-undangan atau norma yang berlaku pada suatu lingkungan tertentu, salah satunya lingkungan kerja. Menurut Ananta & Adnyani (2016), disiplin kerja

merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan yang harus ditaati dan standar operasional prosedur yang harus dipenuhi.

Menurut Sutrisno (2016), disiplin menunjukkan sikap atau kondisi hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Disiplin merupakan kemampuan individu yang dilahirkan dengan kemauan untuk mengikuti peraturan dan ketentuan yang ada dalam suatu organisasi. Disiplin juga mengacu pada setiap individu dan kelompok yang menjamin adanya kemauan untuk mematuhi persyaratan dan bersedia mengambil inisiatif untuk melaksanakan tugas apa pun yang diperlukan meskipun tidak ada persyaratan (Sinambela, 2018). Dewi dan Harjoyo (dalam Sutrisno, 2016) mengatakan bahwa disiplin berasal dari bahasa Inggris *disciple* yang berarti pengikut atau penganut, pengajaran, latihan dan sebagainya. Sebaliknya, Sutrisno (2016) menyatakan bahwa disiplin adalah kemampuan dan kemauan individu untuk memahami dan menaati peraturan perundang-undangan yang berlaku di lingkungan sekitarnya.

Menurut Oktaviani & Wardhana (2018), disiplin memiliki artian sebagai penghargaan atau hukuman, karena disiplin merupakan sebuah sikap keinginan dan kemauan seseorang dalam mematuhi dan menaati standar aturan yang masih berlangsung disekitarnya. Sehingga, ketika seseorang memiliki perilaku disiplin yang benar maka dapat mendorong tercapainya sasaran untuk meningkatnya produktivitas kerja yang baik, sebaliknya disiplin yang kurang baik akan menunda dalam pencapaian tujuan ketika bekerja.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan di atas, dapat disimpulkan bahwa perilaku disiplin adalah kemampuan individu untuk mengikuti peraturan dan ketentuan yang berlaku, dan ketika perilaku tersebut diterapkan pada suatu peraturan di instansi atau organisasi tertentu maka disebut disiplin kerja. Disiplin kerja adalah suatu proses di mana seorang individu dalam pekerjaannya menghormati peraturan instansi yang ada dengan berpegang pada standar dan pedoman yang telah diatur.

2. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Mangkunegara (2017), menyebutkan ada dua bentuk disiplin kerja, yaitu:

- a. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, dan aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara preventif, pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan perusahaan. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian dan sistem yang ada dalam organisasi. Jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.
- b. Disiplin Korektif, mengacu pada metode yang membantu karyawan memahami peraturan dan mendorong mereka untuk mematuhiya sesuai dengan kebutuhan bisnis. Dalam disiplin korektif, pelanggar disiplin harus diberikan sanksi sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk meningkatkan mutu

pelayanan yang diberikan kepada klien, menjunjung hukum yang berlaku, dan memberikan pendidikan kepada klien.

- c. Disiplin Manajemen Progresif, adalah proses di mana seorang manajer menggunakan kekuatan sesedikit mungkin dan keahlian seminimal mungkin untuk menyelesaikan masalah terkait pekerjaan. Namun, ia juga akan menanggung konsekuensinya sebagai cara untuk menyelesaikan masalah yang memerlukan upaya lebih kooperatif dan tidak membuahkan hasil.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Malayu (2019) mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya:

- a. Motivasi kerja

Motivasi Kerja berdampak pada tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang ingin dicapai harus jelas, terdefinisi dengan baik, dan sangat merugikan kapasitas pegawai. Artinya tujuan (pekerjaan) yang diberikan kepada pegawai harus selaras dengan kemampuannya untuk bekerja dengan baik dan disiplin dalam bekerja.

- b. Teladan pimpinan

Karena pimpinan dianggap teladan dan panutan oleh orang-orang di bawahnya, maka cukup efektif dalam menentukan kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, memiliki disiplin yang baik, adil, dan mengikuti instruksi secara langsung. Ketika komunikasi efektif, disiplin perbatasan juga akan berjalan dengan

baik. Jika disiplinnya kurang (pimpinan kurang baik), maka masyarakat kelas bawah juga akan kurang disiplin.

c. Balas jasa

Balasan jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, maka kedisiplinan akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Kegagalan dalam melakukan hal tersebut akan merusak integritas disiplin kerja karyawan karena sifat dan ego manusia yang terus-menerus membuat mereka merasa penting dan ingin berinteraksi dengan orang lain.

e. Waskat

Pengawasan melekat, disebut juga waskat, merupakan metode yang paling efektif untuk meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi. Dengan waskat, diterapkan bahwa penerapan, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja negara diperlukan. Artinya pemimpin harus selalu ada atau hadir di tempat kerja guna mengawasi dan memberikan dukungan, terutama jika ada bawahan yang mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas pekerjaannya.

f. Sanksi hukum

Sanksi hukuman sangat penting dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dengan peraturan yang semakin ketat, karyawan akan menjadi kurang mahir

dalam menaati kebijakan perusahaan, dan sikap serta ketidakdisiplinan karyawan pun akan menurun.

g. Ketegasan

Disiplin pegawai perusahaan akan terkena dampak negatif dari ketidakmampuan pimpinan dalam menyelesaikan tugas. Pimpinan harus tegas dan tidak tergoyahkan, dengan maksud untuk menegakkan hukum dalam setiap hal yang tidak sesuai dengan hukum sanksi yang telah ditetapkan sebelumnya.

h. Hubungan ketegasan

Kerja tim yang harmonis di antara karyawan mengarah pada pengembangan disiplin yang baik dalam bisnis apa pun. Hubungan yang bersifat vertikal dan horizontal yang terdiri dari hubungan tunggal langsung dan hubungan kelompok langsung bersifat harmonis.

Selanjutnya, faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai menurut Agustini (dalam Ananta & Adnyani, 2016), yaitu :

- a. Besaran kompensasi; kompensasi besar atau kecil dapat mempengaruhi penegakan disiplin.
- b. Keberadaan teladan pemimpin di perusahaan; hal ini sangat penting karena dalam organisasi atau perusahaan mana pun, setiap karyawan akan menyadari bagaimana pemimpin dapat menjunjung tinggi kedisiplinan dalam kehidupannya sendiri dan bagaimana mereka dapat menggunakan pengalaman pribadinya untuk mengatasi aturan kedisiplinan yang telah ditetapkan sebelumnya.

- c. Ada aturan-aturan tertentu yang bisa dijadikan pedoman untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan; jika ada pegawai yang melanggar disiplin, maka perlu adanya keberanian dari pimpinan untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya.
- e. Bagaimana cara pemimpin memperhatikan karyawannya; karena sejatinya karyawan adalah manusia yang memiliki karakter yang berbeda satu sama lain.
- f. Terciptanya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung terbentuknya kedisiplinan; beberapa kebiasaan positif tersebut antara lain:
 - 1) Saling menghormati saat bertemu di tempat kerja.
 - 2) Berikan pujian sesuai tempat dan waktu agar karyawan bangga dengan pujian tersebut.
 - 3) Sering melibatkan karyawan dalam rapat yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaannya.
 - 4) Mampu menjaga nama baik sesama dan tidak saling melemparkan masalah.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Sutrisno (2016), antara lain:

- 1. Motivasi, adalah tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar bertindak teratur.
- 2. Pendidikan dan pelatihan, adalah suatu proses pembinaan yang membantu pegawai dalam memahami suatu pengetahuan praktis guna meningkatkan keterampilan dalam penggunaan alat maupun prosedur kerja.

3. Kepemimpinan, adalah sikap pemimpin mampu mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Kesejahteraan, adalah balas jasa pelengkap (*material* dan *non material*) yang diberikan untuk mempertahankan dan memperbaiki kondisi fisik dan mental pegawai agar produktivitas kerjanya meningkat, selain itu juga sebagai tindakan dari perusahaan untuk mengatur tingkah laku karyawan dengan menegakkan aturan dan sanksi yang jelas mengatur setiap kegiatan karyawan.

4. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Minarsih & Sutrisno. (2016), aspek-aspek disiplin sebagai berikut:

a. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan

Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah memahami peraturan perusahaan dengan jelas. Seorang pegawai menunjukkan kedisiplinan yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha untuk memahami dengan jelas peraturan perusahaan, seperti karyawan yang dengan rajin mengikuti *briefing*, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.

b. Aspek Kepatuhan dan Ketaatan Terhadap Aturan

Apabila seorang pegawai kurang disiplin dalam bekerja, maka ia harus mematuhi seperangkat aturan tanpa kecuali, menghormati wewenang dan mampu menyesuaikan diri dengan kebijakan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

c. Aspek Ketepatan Waktu Dalam Pelaksanaan dan Penyelesaian Pekerjaan

Pegawai yang disiplin senantiasa menghargai waktu sehingga bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Disiplin waktu kerja pada pegawai dalam hal ini tidak hanya pada jam pergi dan pulang bekerja, tetapi juga terkait ketepatan waktu melaksanakan *deadline* tugas yang telah diberikan karena ketika sejatinya waktu adalah salah satu hal yang sangat berharga dan akan memberikan dampak yang sangat baik jika pegawai memiliki disiplin akan waktu.

d. Aspek Keteraturan Proses dalam Menjalankan Tugas

Pengurutan metode, perencanaan, atau tata kerja yang tertib dan teratur meliputi perlunya kualitas pekerjaan yang berikut ini. Tenaga profesional yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan memahami praktek kerja dan etika kerja yang baik sehingga dapat melaksanakan tugasnya secara efisien dan produktif.

Dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 2 Tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota kepolisian negara republik Indonesia pasal 4, dalam pelaksanaan tugas anggota kepolisian negara Republik Indonesia wajib:

- a. Melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan rasa tanggung jawab.
- b. Menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedisiplinan yang berlaku.
- c. Menaati ketentuan jam kerja

Soejono (dalam Malayu, 2019), menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan dapat dikatakan baik apabila memenuhi syarat-syarat berikut:

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur.
- b. Berpakaian rapi.
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik.
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan.
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.
- f. Memiliki tanggungjawab yang tinggi.

Dalam peraturan yang telah ditetapkan pemerintah No. 53 Tahun 2010 bahwa setiap anggota dapat dikatakan memiliki disiplin dalam bekerja ialah apabila memenuhi aturan disiplin yang telah ditetapkan, antara lain sebagai berikut:

- a. Menaati aturan perundang-undangan.
- b. Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepadanya dengan penuh keikhlasan, pengabdian, kesadaran dan tanggung jawab yang besar.
- c. Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat untuk kepentingan negara.
- d. Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja.
- e. Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan.
- f. Menggunakan barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- g. memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya.
- h. Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat
- i. Menaati peraturan kedinasan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016), yang termasuk ke dalam indikator disiplin kerja adalah:

- a. Taat terhadap aturan waktu yaitu peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat. Kehadiran merupakan indikator utama yang mengukur tingkat kedisiplinan dan pada umumnya disiplin kerja yang rendah pada pegawai dapat tercermin dari kebiasaan pegawai yang suka terlambat dalam bekerja.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan yaitu peraturan dasar tentang berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan. Etika bekerja merupakan bentuk dari tindakan indiscipliner dan disiplin kerja pegawai.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan yaitu peraturan cara-cara melakukan pekerjaan berhubungan dengan unit kerja lain, yaitu seberapa besar tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya yaitu peraturan tentang apa yang boleh dan tidak dilakukan oleh para pegawai selama dalam instansi dan sebagainya. Ketaatan pada peraturan kerja merupakan bentuk kepatuhan dari pegawai terhadap peraturan kerja dan selalu mematuhi prosedur yang berlaku di kantor.

Menurut Siswanto (dalam Sinambela, 2018) ada lima indikator disiplin kerja, yaitu:

- a. Frekuensi pelanggaran. Salah satu cara penting untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah dengan membandingkan frekuensi terjadinya

bolos atau tingkat kemangkiran dengan frekuensi taat peraturan. Hal ini dilakukan untuk melihat tingkat disiplin kerja pegawai.

- b. Mereka yang tekun di tempat kerja selalu mempunyai rasa empati dan kesabaran yang tinggi, baik terhadap diri sendiri maupun terhadap orang lain. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mematuhi seluruh standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan dan prosedur agar insiden terkait pekerjaan tidak terjadi atau dapat teratasi.
- c. Ketaatan pada peraturan kerja. Hal ini dimaksudkan untuk kenyamanan dalam bekerja.
- d. Etika kerja. Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, serta saling menghargai antar sesama pegawai.

Menurut Hasibuan (dalam Yoesana, 2013), ada beberapa indikator yang menyebabkan disiplin kerja pegawai, di antaranya yaitu:

- a. Tujuan dan kemampuan, ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup untuk menantang bagi kemampuan pegawai. Pekerjaan yang dibebankan pada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan agar dia lebih sungguh-sungguh dan berdisiplin baik untuk menjalankannya. Tapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya maka pekerjaan itu tidak akan sesuai dengan keinginan.
- b. Teladan pimpinan, sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan para bawahannya. Pimpinan

harus memberi contoh yang baik, disiplin yang baik, jujur, serta sesuai antara kata dan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik maka keteladanan bawahan pun akan ikut baik. Namun, jika teladan kurang baik (kurang disiplin), maka para bawahan pun akan demikian.

- c. Kedisiplinan pegawai terhadap pekerjaan ikut mempengaruhi balas jasa (gaji dan kesejahteraan). Jika kepercayaan diri pegawai terhadap lingkungan kerja meningkat, maka disiplin pun akan meningkat. Hal ini disebabkan oleh kepatuhan yang tepat terhadap lingkungan kerja, pegawai akan merasa lebih menjadi bagian dari program kerja dan juga akan lebih sadar akan kebutuhan organisasi.
- d. Keadilan, hal ini ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang tidak pernah berhenti membuat mereka merasa penting dan ingin berinteraksi dengan orang lain. Pimpinan yang senantiasa berusaha bersikap sebaik-baiknya terhadap lingkungan sekitar dapat mengandung arti bahwa disiplin yang baik akan melahirkan keadilan yang baik pula.
- e. Pengawasan, adalah tindakan nyata dan efektif untuk mencegah dan mengetahui kesalahan, membetulkan kesalahan, memelihara kedisiplinan, meningkatkan prestasi kerja, mengaktifkan peranan atasan dan bawahan, menggali sistem-sistem kerja yang paling efektif, serta menciptakan sistem internal kontrol yang baik dalam mendukung terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat.

- f. Sanksi hukum, berperan penting dalam memelihara disiplin pegawai karena adanya sanksi hukum maka pegawai semakin takut untuk melakukan pelanggaran peraturan-peraturan, sehingga sikap dan perilaku disiplin pegawai akan dapat ditingkatkan.
- g. Pimpinan harus berani dan tegas mengambil tindakan untuk menghukum setiap pegawai yang indiscipliner sesuai dengan sanksi hukum yang ditetapkan. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai.
- h. Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada setiap kantor.

6. Pelaksanaan Sanksi Disiplin Kerja

Menurut Rivai (dalam Sinambela, 2018), dikatakan bahwa sanksi pelanggaran kerja adalah hukuman disiplin yang dijatuhkan atau yang ditetapkan dan diputuskan oleh pimpinan organisasi kepada pegawai yang melanggar peraturan disiplin yang telah diatur pimpinan organisasi. Selanjutnya dijelaskan bahwa ada beberapa tingkatan dan jenis dari partisipasi angkatan kerja yang sering terjadi di berbagai organisasi:

- a. Sanksi pelanggaran ringan, dengan teguran: teguran lisan, teguran tertulis, dan pernyataan tidak puas secara tertulis.
- b. Sanksi pelanggaran sedang, dengan jenis: penundaan kenaikan gaji, penurunan gaji dan penundaan kenaikan pangkat.
- c. Sanksi pelanggaran berat, dengan jenis: penurunan pangkat, pembebasan dari jabatan dan pemberhentian, pemecatan.

Mangkunegara (2017) menyebutkan bahwa pelaksanaan sanksi terhadap pelanggar disiplin dengan memberikan peringatan harus segera, konsisten dan interpersonal. Hal ini dapat dilakukan dengan beberapa cara, yaitu:

- a. Pemberian peringatan: anggota yang melanggar disiplin kerja perlu diberikan surat peringatan pertama, kedua dan ketiga. Tujuan pemberian peringatan adalah agar anggota yang bersangkutan menyadari pelanggaran yang telah dilakukannya.
- b. Pemberian sanksi harus segera: anggota yang melanggar disiplin harus segera diberikan sanksi yang sesuai dengan peraturan organisasi yang berlaku. Tujuannya agar anggota yang bersangkutan memahami sanksi pelanggaran yang berlaku di instansi lembaga.
- c. Pemberian harus konsisten: pemberian sanksi kepada anggota yang tidak disiplin harus konsisten. Hal ini bertujuan agar anggota sadar dan menghargai peraturan-peraturan yang berlaku di instansi tersebut.
- d. Pemberian sanksi harus interpersonal: pemberian sanksi pelanggar disiplin harus tidak membeda-bedakan anggota, tua, muda, pria, wanita tetap diperlakukan sama sesuai dengan tujuan peraturan yang berlaku, tujuan agar anggota menyadari bahwa disiplin kerja berlaku untuk semua anggota dengan sanksi pelanggaran yang sesuai dengan peraturan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa pelaksanaan sanksi disiplin kerja dapat dilakukan dengan empat cara, yaitu dengan memberikan peringatan jika seseorang melakukan kesalahan, memberikan sanksi sesegera mungkin secara konsisten dan interpersonal.

C. Pengaruh Kesadaran Diri Dengan Perilaku Disiplin

Kesadaran diri merupakan proses fisik dan psikologis yang mempunyai hubungan timbal balik dengan kehidupan mental yang terkait dengan tujuan hidup, emosi dan proses kognitif yang mengikutinya (Solso, dkk. 2016). Kesadaran diri terdiri dari lima karakteristik yaitu: *attention* (atensi/perhatian), *wakefulness* (kesiagaan/keterjagaan), *architecture* (arsitektur/lokasi fisik), *recal of knowledge* (mengingat pengetahuan), dan *emotive* (emotif). Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurhayani, Novianti dan Hukmi (2018) didapatkan hasil bahwa kedisiplinan perlu adanya kesadaran diri, karena dengan adanya kesadaran diri maka kedisiplinan akan melekat pada diri seseorang.

Disiplin kerja yang mantap pada hakikatnya akan tumbuh dan terpancar dari hasil kesadaran manusia. Disiplin yang tumbuh atas dasar kesadaran diri, adalah yang diharapkan selalu tertanam dalam setiap diri pegawai atau karyawan. Disiplin kerja akan mudah ditegakkan bila timbul dari kesadaran diri untuk selalu mau bertindak taat, patuh, tertib dan teratur bukan karena ada tekanan atau paksaan dari luar dan tanpa orang lain harus mengarahkan, menyusun dan mengawasi. Jika disiplin yang terwujud karena adanya paksaan atau tekanan maka hasilnya pun akan cepat pudar kembali apabila faktor-faktor eksternal tersebut lenyap (Sutrisno, 2016).

D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis menurut Arikunto (dalam Azwar, 2018) merupakan jawaban sementara yang perlu dibuktikan kebenarannya dari permasalahan yang akan diteliti. Adapun yang menjadi hipotesis dalam penelitian ini adalah:

Ha : Ada pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin pada personel Polda Aceh.

H0 : Tidak ada pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin pada personel Polda Aceh.

Berdasarkan hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa jika Ha diterima maka H0 ditolak, sehingga semakin tinggi kesadaran diri maka semakin tinggi perilaku disiplin pada personel Polda Aceh. Sebaliknya, jika Ha ditolak dan H0 diterima menunjukkan semakin rendah kesadaran diri maka semakin rendah pula perilaku disiplin pada personel Polda Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Identifikasi Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel Dependen (Y) : Perilaku Disiplin
2. Variabel Independen (X) : Kesadaran Diri

B. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Kesadaran diri

Goleman (2018) menjelaskan bahwa kesadaran diri merupakan keadaan fisik dan psikologis seseorang mengetahui dan memahami dirinya meliputi emosi dan kognitif dimana seseorang yang sudah mengenal dirinya akan mampu berinovasi, berpikir secara sehat, bertanggung jawab atas tindakannya dan mengambil resiko. Dalam penelitian ini, kesadaran diri akan diukur dengan menggunakan skala kesadaran diri yang disusun berdasarkan indikator kesadaran diri oleh Goleman (2018), yaitu mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri, mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri, dapat membuat keputusan dengan tepat, terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan pendapat dan keyakinan dan mengevaluasi diri.

2. Perilaku Disiplin

Menurut Sutrisno (2016), disiplin merupakan sikap atau kondisi hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan instansi. Perilaku disiplin dalam penelitian ini akan diukur dengan menggunakan skala perilaku

disiplin yang disusun berdasarkan indikator perilaku disiplin oleh Sutrisno (2016), yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan, dan taat terhadap peraturan lainnya.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2013). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota yang berdinasi di Polda Aceh yang berjumlah 1800 orang dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1
Populasi Anggota yang Berdinasi di Polda Aceh

Kategori	Jumlah
Polisi Laki-laki	1565
Polisi Wanita	235
Total	1800

Sumber: SIPP Biro SDM Polda Aceh, 2022

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2013). Menurut Siyoto (2015) sampel adalah bagian kecil yang diambil berdasarkan prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya berdasarkan jumlah dan karakteristik populasi yang ada. Sampel harus benar-benar dapat mewakili populasi yang ada. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang berfokus pada tujuan penelitian, namun tidak

berdasarkan random, daerah atau strata (Siyoto, 2015). Beberapa pertimbangan yang dilakukan peneliti dalam menentukan sampel berdasarkan kriteria sebagai berikut:

- a. Personel yang bertugas selama 5 tahun ke atas atau minimal berpangkat Briptu sampai dengan Aiptu.
- b. Personel yang pernah melakukan pelanggaran Sidang Disiplin

Kriteria pengambilan sampel dalam penelitian ini hanya berlaku untuk personel yang berpangkat Briptu sampai dengan Aiptu dengan masa kerja lima tahun ke atas dan pernah melakukan pelanggaran sidang disiplin. Hal tersebut tidak berlaku kepada personel yang memiliki masa kerja dibawah lima tahun dan berpangkat Bripda, karena pada umumnya pegawai dengan pangkat tersebut masih memiliki semangat kerja dan disiplin diri yang baik setelah pendidikan sehingga sangat kecil kemungkinan melakukan pelanggaran. Berikut data pelanggaran disiplin personel yang berpangkat Briptu hingga Aiptu di satuan kerja Polda Aceh:

Tabel 2
Data Pelanggaran Disiplin Personel Polda Aceh

No.	Data Pelanggaran	Jumlah
1.	Disiplin	136

Sumber: Bidpropam Polda Aceh, 2022

Berdasarkan kriteria sampel dalam penelitian ini setelah dilakukan pertimbangan, maka jumlah sampel yang memenuhi kriteria adalah sebanyak 136 personel. Selanjutnya dilakukan perhitungan sampel dengan menggunakan rumus Slovin untuk menentukan ukuran sampel yang akan digunakan dalam penelitian. Hal ini dilakukan karena menurut Arikunto (dalam Azwar, 2018),

jika besar populasi lebih dari 100 maka sampel yang diambil 10%-15% atau 20%-25% dan jika besar populasinya kurang dari 100 maka populasi digunakan seluruhnya. Dalam hal ini perhitungan rumus Slovin akan menggunakan toleransi kesalahan sebesar 10% sebagaimana diuraikan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Ket:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

e = Batas kesalahan maksimal dalam pengambilan sampel yang telah ditetapkan (10%)

Maka:

$$n = \frac{136}{1 + 136(10\%)^2}$$

$$n = \frac{136}{1 + 136(0,01)}$$

$$n = \frac{136}{1 + 1,36}$$

$$n = \frac{136}{2,36}$$

$$n = 57$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, didapatkan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 57 personel dari 136 personel yang memenuhi kriteria.

Hal ini karena pada penelitian ini menggunakan uji coba terpakai, yaitu subjek yang digunakan untuk uji coba akan diambil kembali untuk pengambilan data penelitian. Kemudian setiap sampel yang telah ditentukan akan didistribusikan kuisisioner yang dapat diisi sesuai dengan pendapatnya masing-masing.

D. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini metode yang digunakan untuk pengumpulan data dengan jenis kuantitatif adalah metode skala. Dalam hal ini, subjek diminta untuk merespon sejumlah pernyataan yang sesuai dengan dirinya berdasarkan alternatif pilihan jawaban yang tersedia. Tujuannya untuk mengungkapkan hal-hal yang perlu untuk diteliti.

Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *Likert* yang terdiri dari empat alternatif pilihan jawaban dan disajikan dalam bentuk pernyataan *favourable* dan *unfavourable*. Pernyataan *favourable* adalah pernyataan yang sesuai dan bersifat mendukung indikator pada variabel, sedangkan *unfavourable* merupakan pernyataan yang tidak sesuai dan tidak mendukung indikator pada variabel yang diteliti (Azwar, 2018).

Tabel 3
Bobot Penilaian Pernyataan *Favorable* dan *Unfavorable*

No.	Alternatif Jawaban	Pernyataan	
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>
1.	Sangat Setuju (SS)	4	1
2.	Setuju (S)	3	2
3.	Tidak Setuju (TS)	2	3
4.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1	4

1. Skala Kesadaran Diri

Kesadaran diri akan diukur menggunakan indikator kesadaran diri menurut Goleman (2018), yaitu mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri, mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri, dapat membuat keputusan dengan tepat, terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan, pendapat dan keyakinan dan mengevaluasi diri. Skala kesadaran diri terdiri dari 40 aitem yang masing-masing memiliki alternatif pilihan jawaban SS, S, TS, dan STS. Berikut dirumuskan kisi-kisi instrumen kesadaran diri berdasarkan aspek yang ada:

Tabel 4
Blue Print Skala Kesadaran Diri

No	Indikator	Nomor Item		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri	6,3,8,24	9,17,23,27	8	20%
2	Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri	2,12,16,25	10,21,22,26	8	20%
3	Dapat membuat keputusan dengan tepat	1,4,39,40	14,28,34,36	8	20%
4	Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan pendapat, dan keyakinan	15,19,20,30	29,35,37,38	8	20%
5	Mengevaluasi diri	5,11,31,33	7,13,18,32	8	20%
	Jumlah	20	20	40	100%

2. Skala Perilaku Disiplin

Perilaku disiplin diukur menggunakan skala perilaku disiplin berdasarkan indikator yang dipaparkan oleh Sutrisno (2016), yaitu taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan perusahaan, taat terhadap aturan perilaku dan pekerjaan,

dan taat terhadap peraturan lainnya. Skala perilaku disiplin terdiri dari 40 aitem yang masing-masing memiliki alternatif pilihan jawaban SS, S, TS, dan STS. Berdasarkan aspek yang disebutkan, maka dapat dirumuskan kisi-kisi instrumen perilaku disiplin sebagai berikut:

Tabel 5
Blue Print Skala Perilaku Disiplin

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah	Bobot
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>		
1	Taat terhadap aturan waktu	1,2,5,16,23	7,9,21,30,24	10	25%
2	Taat terhadap aturan perusahaan	6,10,15,26,27,	14,19,29,37,38	10	25%
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	8,17,18,32,39	3,4,12,28,34	10	25%
4	Taat terhadap peraturan lainnya	13,22,31,33,40	11,20,25,35,36	10	25%
	Jumlah	20	20	40	100%

E. Validitas dan Reliabilitas

1. Validitas

Kaplan & Saccuzo (2016) mendefinisikan validitas sebagai kesepakatan antara nilai tes dan kualitasnya yang dipercaya untuk mengukur, yaitu kesesuaian antara kesimpulan dari hasil tes dengan bukti yang ada. Hal ini sejalan dengan pendapat Siyoto (2015) terkait pengertian validitas, yaitu akurasi instrumen pengukuran yang digunakan sehingga berpengaruh dengan hasil pengukuran yang diperoleh. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi, yaitu sejauh mana aitem pada alat tes mewakili kontrak dan tujuan penelitian yang dilakukan. Penelitian ini menggunakan pengujian validitas melalui analisis rasional yaitu *expert judgement*, yang dilakukan oleh dosen pembimbing yang memahami tentang penyusunan skala psikologi.

2. Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji untuk mengukur kestabilan suatu alat ukur. Aitem kuisisioner dapat dikatakan reliabel apabila dapat memberikan hasil yang sama bila dipakai pada subjek yang sama (Azwar, 2018). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan analisis *Cronbach Alpha* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for windows*. Uji reliabilitas ini bisa dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh pertanyaan (Gunawan, 2015). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ begitu pula sebaliknya. Angka koefisien reliabilitas dapat dilihat dari skala *Cronbach's Alpha* (α) dimulai dari 0,00 sampai 1,00. Bila semakin tinggi nilai alpha yaitu mendekati 1,00 maka semakin tinggi reliabilitasnya, begitu juga sebaliknya apabila nilai alpha semakin mendekati 0 maka dinyatakan semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2018).

F. Analisis Data

Penelitian ini merupakan penelitian regresi, yaitu untuk melihat pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin pada personel Polda Aceh. Sebelum melakukan uji regresi data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas, yang akan diurai sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji data hasil penelitian terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan analisis *Kolmogorov-Smirnov*

Test dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for windows*. Adapun kriteria keputusan uji normalitas adalah jika $p > 0,05$ maka data berdistribusi normal, sebaliknya jika $p < 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal.

2. Uji linearitas

Uji linearitas dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dengan variabel dependen (Gunawan, 2015). Uji linearitas dalam penelitian ini dilakukan menggunakan *Test for Linearity* dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for windows*. Adapun kriteria pengambilan keputusan uji linearitas adalah jika signifikansi $p < 0,05$ maka kedua data variabel linear, sebaliknya jika signifikansi $p > 0,05$ maka kedua data variabel tidak linear.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji regresi yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antar kedua variabel. Variabel yang diukur pada penelitian ini adalah variabel kesadaran diri dan variabel perilaku disiplin dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana. Uji regresi linier sederhana dilakukan dengan bantuan *SPSS Version 23.0 for windows*. Kriteria pengujian uji hipotesis regresi linear adalah jika $p < 0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak sebaliknya jika $p > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Orientasi Kancah Penelitian

Orientasi kancah penelitian adalah salah satu tahapan yang harus dilakukan sebelum melakukan penelitian. Tujuannya adalah untuk mengetahui kancah penelitian secara detail sehingga dapat membantu peneliti untuk mempersiapkan segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Untuk mendapatkan informasi tentang fenomena-fenomena permasalahan penelitian yang diperlukan, peneliti awalnya melakukan observasi dan wawancara yang mengacu pada sampel yang diinginkan. Penelitian ini dilakukan di Polda Aceh yang beralamat di Jl. Teuku Nyak Arief, kompleks Polda Aceh Gedung C, Jeulingke, Kec. Syiah Kuala, Kota Banda Aceh.

1. Profil Polda Aceh

Kepolisian Daerah Aceh bagian yang takterpisahkan dari Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) sebagai salah satu komponen bangsa yang berperan sebagai penegak hukum dan ketertiban dalam masyarakat dalam rangka mewujudkan keamanan dalam negeri. Polda Aceh merupakan pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri dan dipimpin oleh seorang Kapolda. Kepolisian Daerah Aceh atau Polda Aceh adalah pelaksana tugas kepolisian RI di wilayah Provinsi Aceh. Polda Aceh karena tergolong polda tipe A, dipimpin oleh seorang kepala kepolisian daerah berpangkat bintang dua atau Inspektur Jenderal Polisi.

Pada masa Polri bergabung dengan TNI, Polda Aceh (pada saat itu bernama Komando Daerah Kepolisian, disingkat Komdak atau Kodak 1/Aceh) masih dipimpin oleh perwira tinggi berpangkat brigadier jenderal polisi atau satu bintang di pundaknya. Kapolda Aceh di era transisi reformasi (1997-1999) yang terakhir menjabat ialah Brigjen Pol Djuharnus Wiradinata. Saat ini, Irjen Pol Achmad Kartiko, S.I.K, M.H. menjabat sebagai Kapolda Aceh menggantikan Irjen Ahmad Haydar yang memasuki masa pensiun. Polda Aceh berada di Jalan Teuku Nyak Arief, Jeulingke, Syiah Kuala, Kota Banda Aceh Provinsi Aceh.

B. Persiapan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, beberapa persiapan yang matang dilakukan oleh peneliti untuk menghindari kesalahan yang tidak diinginkan dalam proses penelitian. Persiapan penelitian dimulai dengan melakukan observasi dan wawancara pada beberapa sasaran subjek penelitian di lokasi penelitian yang dituju. Setelah melakukan observasi dan wawancara awal, peneliti menyusun alat ukur yang akan digunakan dalam pengambilan data penelitian, mengurus perizinan melakukan penelitian, selanjutnya melakukan proses penelitian hingga selesai.

1. Pengurusan Surat Izin Penelitian

Pengurusan surat izin sebagai langkah formal untuk melakukan perizinan dalam pengambilan data di Polda Aceh. Peneliti memperoleh izin melakukan penelitian yang dikeluarkan oleh Dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh dengan nomor surat 034/UM.M₆/F/2024 pada tanggal 15 Januari 2024. Surat tersebut ditujukan kepada Kapolda Aceh u.p. Karo SDM

Polda Aceh, dan kemudian Kapolda Aceh u.p. Karo SDM Polda Aceh mengeluarkan surat keterangan bahwasanya telah dilakukan penelitian dengan nomor surat B/128/I/HUM.5.1./2024 pada tanggal 15 Januari 2024. Perizinan ini memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk memperoleh data yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

2. Penyusunan Alat Ukur

Alat ukur atau instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner yang akan diisi oleh responden atau sampel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala kesadaran diri dan perilaku disiplin dengan menggunakan skala likert sebagai alat ukur. Aitem skala kesadaran diri disusun berdasarkan indikator kesadaran diri menurut Goleman (2018) yang terdiri dari 40 aitem. Sedangkan aitem skala perilaku disiplin disusun berdasarkan indikator perilaku disiplin yang disusun oleh Sutrisno (2016) yang terdiri dari 40 aitem.

C. Pelaksanaan Penelitian

Pengambilan data pada penelitian ini dilakukan di Polda Aceh dalam kurun waktu kurang lebih 3 (tiga) hari. Uji coba skala penelitian ini dilakukan kepada 30 orang personel Polda Aceh yang berpangkat Briptu sampai dengan Aiptu dan pernah melakukan pelanggaran disiplin dengan masa kerja di atas 5 tahun. Selanjutnya penelitian skala dilakukan kepada 27 orang personel dengan syarat dan ketentuan yang sama dengan sampel uji coba. Skala disebarikan secara *online* melalui *Google Form* melalui aplikasi *WhatsApp*. Setelah skala terkumpul dan terisi, selanjutnya peneliti melakukan olah data menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*) versi 23.0 *for windows*.

Hasil analisis uji coba yang diperoleh yaitu dari 40 aitem skala kesadaran diri yang disebarkan pada subjek penelitian hanya 28 aitem yang valid dan dari 40 aitem skala perilaku disiplin yang disebarkan hanya 43 aitem yang valid dan dapat digunakan untuk penelitian.

D. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui kelayakan pada sebuah aitem. Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan *expert judgement* yaitu dosen pembimbing yang akan menilai dan menyarankan aitem-aitem yang akan diuji. Setelah peneliti menyusun dan memperbaiki aitem-aitem yang ada kemudian dosen pembimbing telah mengatakan bahwa aitem pada variabel tersebut valid maka dapat dilakukan penelitian.

b. Diskriminasi Aitem Uji Coba

Diskriminasi aitem dilakukan untuk melihat aitem yang gugur dengan nilai *Corrected Item-Total Correlation* di bawah 0,3 dan aitem dalam penelitian di atas 0,3 dapat dilanjutkan untuk penelitian selanjutnya. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan aitem valid yang layak pakai pada skala kesadaran diri sebanyak 35 aitem dan yang gugur sebanyak 5 aitem. Hasil analisis data aitem skala kesadaran diri dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 6
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Kesadaran Diri
Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

No	Aspek	Nomor Item		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri	6,3,8,24	9,17,23,27	8
2	Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri	2,12,16,25	10,21,22,26	8
3	Dapat membuat keputusan dengan tepat	1,4, 39,40	14,28,34,36	8
4	Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan pendapat, dan keyakinan	15,19,20,30	29,35, 37,38	8
5	Mengevaluasi diri	5, 11,31,33	7,13,18,32	8
	Jumlah	20	20	40

Ket : Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid

Tabel 7
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Kesadaran Diri Valid Gugur

No.	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Valid	Gugur	
1.	Mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri	3,6,8,9,17,23,24,27	-	8
2.	Mengenali kelebihan dan kekurangan diri sendiri	10,12,16,21,22,25,26	2	8
3.	Dapat membuat keputusan dengan tepat	1,4,14,28,34,36	39,40	8
4.	Terampil dalam mengungkapkan pikiran, perasaan pendapat, dan keyakinan	15,19,20,29,30,35,38	37	8
5.	Mengevaluasi diri	5,7,13,18,31,32,33	11	8
	Total	35	5	40

Sedangkan untuk skala perilaku disiplin dari 40 aitem hanya tersisa 27 aitem dan 13 aitem lainnya gugur. Hasil analisis data aitem skala perilaku disiplin dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 8
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Perilaku Disiplin
Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

No	Indikator	Nomor Aitem		Jumlah
		<i>Favourable</i>	<i>Unfavourable</i>	
1	Taat terhadap aturan waktu	1,2,5,16,23	7,9,21, 30 ,24	10
2	Taat terhadap aturan perusahaan	6,10,15,26,27,	14,19,29, 37,38	10
3	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	8,17,18,32,39	3,4,12,28,34	10
4	Taat terhadap peraturan lainnya	13,22,31, 33,40	11,20,25,35,36	10
	Jumlah	20	20	40

Ket : Nomor yang dicetak tebal merupakan aitem yang tidak valid

Tabel 9
Hasil Analisis Diskriminasi Aitem Skala Perilaku Disiplin Valid Gugur

No.	Indikator	Nomor Aitem		Total
		Valid	Gugur	
1.	Taat terhadap aturan waktu	1,2,5,7,9,16,21,23,24	30	10
2.	Taat terhadap aturan perusahaan	14,19,27,29,38	6,10,15,26,37	10
3.	Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	3,4,12,18,28,34,39	8,17,32	10
4.	Taat terhadap peraturan lainnya	13,20,22,25,31,35	11,33,36,40	10
	Total	27	13	40

Setelah memilah aitem-aitem yang valid dan yang gugur, selanjutnya dilakukan penghapusan aitem yang gugur. Penghapusan aitem gugur tidak mengurangi perwakilan indikator dalam kisi-kisi yang telah disusun sebelumnya sehingga setiap pernyataan pada skala kesadaran diri dan perilaku disiplin tetap mewakili setiap indikator yang telah dirumuskan dalam kisi-kisi atau *blueprint*.

c. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan Koefisien Formula *Alphacronbach*. Hasil uji reliabilitas dari skala kesadaran diri dengan jumlah 40

aitem menunjukkan hasil yang *reliabel* dengan nilai koefisien reliabilitas sebesar 0,912. Setelah aitem yang tidak valid dibuang tersisa menjadi 35 aitem dengan koefisien reliabilitas naik hingga 0,924. Sedangkan hasil uji reliabilitas dari skala perilaku disiplin dengan jumlah 40 aitem menunjukkan hasil *reliabel* dengan koefisien reliabilitas sebesar 0,910. Kemudian setelah aitem yang tidak valid dibuang tersisa menjadi 27 aitem dengan koefisien reabilitas naik hingga 0,927. Angka tersebut menunjukkan tingkat reliabilitas yang sangat tinggi sehingga skala kesadaran diri dan perilaku disiplin pada penelitian ini dapat dikatakan reliabel dan baik serta layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

Tabel 10
Hasil Uji Reliabilitas Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
Kesadaran Diri	0,912	40
Perilaku Disiplin	0,910	40

Sumber: Olah data SPSS 23.0 For windows, tahun 2024

Tabel 11
Hasil Uji Reliabilitas Sesudah Aitem Tidak Valid Dibuang

Skala	Formula Alpha Cronbach	Jumlah
Kesadaran Diri	0,924	35
Perilaku Disiplin	0,927	27

Sumber: Olah data SPSS 23.0 For windows, tahun 2024

2. Deskripsi Subjek dan Data Penelitian

a. Deskripsi Subjek Penelitian

Subjek pada penelitian ini adalah personel Polda Aceh. Populasi subjek penelitian adalah 1800 orang personel. Penentuan jumlah subjek pada penelitian ini menggunakan teknik *nonprobability sampling* yaitu *purposive sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dengan pertimbangan tertentu yang berfokus pada tujuan penelitian yang berjumlah 57 personel.

b. Deskripsi Data Penelitian

1. Kategori Hasil Skala Kesadaran Diri

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Peneliti membagi kategori kesadaran diri menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang dan kategori tinggi. Deskripsi data diperoleh dari nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai Mean dan SD dari variabel kesadaran diri di antaranya:

Tabel 12
Nilai Mean dan SD Variabel Kesadaran Diri

Kesadaran Diri	Mean	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
	99,0175	78	115	6,55878

Sumber: Olah data SPSS 23.0 For windows, tahun 2024

Selanjutnya dilakukan proses pengkategorian dengan menggunakan norma sebagai berikut:

Tabel 13
Norma pengkategorian

No.	Tingkatan/Kategori	Skor
1.	Rendah	$X < (M - 1.SD)$
2.	Sedang	$X < (M - 1.SD) \leq X (M+1.SD)$
3.	Tinggi	$(M+1.SD) \leq X$

Berdasarkan norma standar pada tabel maka diketahui skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 14
Hasil Deskripsi Variabel Kesadaran Diri

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Rendah	$X < 92$	8	14 %
2.	Sedang	$92 \leq X 105$	37	65 %
3.	Tinggi	$105 \leq X$	12	21 %
Total			57	100 %

Berdasarkan hasil deskripsi variabel kesadaran diri di atas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 8 orang dengan persentase 14% , kategori sedang sebanyak 37 orang dengan persentase 65% dan kategori tinggi sebanyak 12 orang dengan persentase 21%. Dari 57 personel Polda Aceh yang diteliti didapatkan 37 personel memiliki kesadaran diri pada kategori sedang dengan persentase sebanyak 65%. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran diri sebagian besar personel dikatakan tidak tinggi dan juga tidak rendah.

2. Kategori Hasil Skala Perilaku Disiplin

Deskripsi data penelitian disajikan untuk mengetahui karakteristik data pokok yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sama halnya dengan variabel kesadaran diri sebelumnya, peneliti membagi kategori perilaku disiplin menjadi tiga kategori, yaitu kategori rendah, kategori sedang dan kategori tinggi. Deskripsi data diperoleh dari nilai mean (M) dan nilai standar deviasi (SD). Nilai Mean dan SD dari variabel perilaku disiplin di antaranya:

Tabel 15
Nilai Mean dan SD Variabel Perilaku Disiplin

Perilaku Disiplin	Mean	Minimum	Maksimum	Standar Deviasi
	81,3158	65	100	8,96054

Sumber: Olah data SPSS 23.0 For windows, tahun 2024

Selanjutnya dilakukan proses pengkategorian dengan menggunakan norma sebagai berikut:

Tabel 16
Norma pengkategorian

No.	Tingkatan/Kategori	Skor
1.	Rendah	$X < (M - 1.SD)$
2.	Sedang	$X < (M - 1.SD) \leq X (M+1.SD)$
3.	Tinggi	$(M+1.SD) \leq X$

Berdasarkan norma standar pada tabel di atas maka diketahui skor masing-masing kategori adalah sebagai berikut:

Tabel 17
Hasil Deskripsi Variabel Perilaku Disiplin

No.	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Rendah	$X < 72$	9	15 %
2.	Sedang	$72 \leq X < 90$	37	65 %
3.	Tinggi	$90 \leq X$	11	20 %
Total			57	100 %

Berdasarkan hasil deskripsi variabel perilaku disiplin di atas, diketahui rentang frekuensi deskripsi data masing-masing kategori yaitu diperoleh kategori rendah sebanyak 9 orang dengan persentase 15%, kategori sedang sebanyak 37 orang dengan persentase 65% dan kategori tinggi sebanyak 11 orang dengan persentase 20%. Dari 57 personel Polda Aceh yang diteliti didapatkan 37 orang personel memiliki perilaku disiplin pada kategori sedang dengan persentase sebanyak 65%. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku disiplin sebagian besar personel dikatakan tidak tinggi dan juga tidak rendah.

3. Uji Asumsi

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Kolmogorov Smirnov Test* untuk melihat sebaran data suatu kelompok berdistribusi normal atau tidak. Persebaran data dinyatakan berdistribusi normal apabila nilai $p > 0,05$

dan dinyatakan tidak berdistribusi normal apabila nilai $p < 0,05$. Peneliti menjabarkan hasil uji normalitas pada tabel berikut:

Tabel 18
Hasil Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		KesadaranDiri	PerilakuDisiplin
N		57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99,0175	81,3158
	Std. Deviation	6,55878	8,96054
Most Extreme Differences	Absolute	,098	,085
	Positive	,062	,074
	Negative	-,098	-,085
Test Statistic		,098	,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

Sumber: Olah data SPSS 23.0 For windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji normalitas di atas dapat dilihat bahwa hasil uji normalitas variabel kesadaran diri menunjukkan nilai 0,098 dengan nilai signifikansi $p = 0,200$ dan variabel perilaku disiplin menunjukkan nilai 0,085 dengan nilai signifikansi $p = 0,200$ yang artinya kedua data tersebut berdistribusi normal, karena nilai signifikansi $p > 0,05$. Dengan demikian uji asumsi normalitas data pada dua variabel penelitian ini telah terpenuhi.

b. Uji Linieritas

Uji linieritas pada penelitian ini menggunakan *Test For Linierity*, untuk mengetahui hubungan linier atau tidak antar dua variabel secara signifikan. Dua variabel dinyatakan linier apabila nilai signifikansi $p < 0,05$ dan dinyatakan tidak linier apabila nilai signifikansi $p > 0,05$. Peneliti menjabarkan hasil uji linieritas pada tabel berikut:

Tabel 19
Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Perilaku Disiplin * Kesadaran Diri	Between Groups	(Combined)	2242,982	23	97,521	1,428	,171
		Linearity	807,455	1	807,455	11,825	,002
		Deviation from Linearity	1435,528	22	65,251	,956	,536
	Within Groups	2253,333	33	68,283			
Total			4496,316	56			

Sumber: Olah data SPSS 23.0 For windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji linieritas di atas, dapat dilihat bahwa kedua variabel menunjukkan nilai F sebesar 11,825 dengan nilai signifikansi 0,002 atau $p < 0,05$ yang artinya kedua variabel memiliki hubungan yang linear. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linier antara variabel kesadaran diri dengan perilaku disiplin.

4. Uji Hipotesis

Setelah uji asumsi terpenuhi, selanjutnya peneliti melakukan uji regresi untuk mengetahui banyaknya sumbangan atau pengaruh variabel bebas yaitu kesadaran diri terhadap variabel terikat yaitu perilaku disiplin. Teknik uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan teknik regresi linier sederhana. Hal tersebut dikarenakan saat uji normalitas kedua data berdistribusi normal dan kedua variabel memiliki hubungan yang linier. Teknik regresi linier sederhana memiliki kaidah apabila nilai signifikansi $p < 0,05$ maka ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel penelitian, sebaliknya apabila nilai $p > 0,05$ maka tidak ada pengaruh yang signifikan antara kedua variabel penelitian. Peneliti menjabarkan hasil uji regresi dalam tabel di bawah ini:

Tabel 20
Hasil Uji Regresi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,424 ^a	,180	,165	8,18964	,180	12,039	1	55	,001

Sumber: Olah data SPSS 23.0 For windows, tahun 2024

Berdasarkan tabel hasil uji regresi di atas, dapat dilihat bahwa kesadaran diri berpengaruh terhadap perilaku disiplin. Hal ini dilihat dari nilai R Square sebesar 0,180 dengan nilai F 12,039 dan nilai Sig 0,001 yang artinya kesadaran diri sebagai variabel bebas mempengaruhi perilaku disiplin sebagai variabel terikat sebesar 18% sedangkan 82% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

E. Pembahasan

Pada pembahasan skripsi ini, peneliti menggunakan kuisisioner sebagai instrumen penelitian atau alat ukur berbasis skala likert dengan menggunakan dua skala yaitu skala kesadaran diri dan skala perilaku disiplin pada personel Polda Aceh. Tujuan penelitian ini ialah untuk melihat pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin pada personel Polda Aceh. Berdasarkan pada hasil keseluruhan yang telah dijabarkan di atas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu ada pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin personel Polda Aceh dapat diterima. Hasil uji regresi pada penelitian ini menunjukkan bahwa kesadaran diri mempengaruhi perilaku disiplin sebesar 18% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan atau kesejahteraan individu.

Hasil uji regresi sebesar 18% menunjukkan bahwa pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin tidak terlalu besar karena dari data deskriptif didapatkan bahwa sebagian besar kesadaran diri personel berada pada kategori sedang yaitu sebesar 65% dan perilaku disiplin sebagian besar personel juga berada pada kategori sedang yaitu sebesar 65%. Meskipun demikian, hal ini tetap penting menjadi perhatian agar setiap personel memiliki kesadaran diri untuk mempertahankan atau meningkatkan perilaku disiplin pada masing-masing individu.

Perilaku disiplin merupakan kemampuan individu yang dilahirkan dengan kemauan untuk mengikuti peraturan dan ketentuan yang ada dalam suatu organisasi atau lingkungan kerja. Perilaku disiplin pada personel Polda Aceh tergolong sedang yang berarti tidak terlalu tinggi maupun terlalu rendah. Hal ini memungkinkan menjadi salah satu alasan terjadinya peningkatan pada beberapa poin pelanggaran yang dilakukan pada personel salah satunya mangkal dari kerjaan hingga disersi. Mangkal dari kerjaan merupakan salah satu perilaku tidak disiplin yang sering dijumpai pada pegawai atau karyawan termasuk pada personel Polda Aceh. Tidak sedikit pelanggaran sedang yang bermula dari waktu kosong tidak ada kerjaan hingga mencoba mencari udara segar ke luar kantor ini justru menjadi kebiasaan yang mengakibatkan banyak tugas atau kerjaan menjadi disepelekan dan tidak terselesaikan.

Perilaku disiplin erat kaitannya dengan kesadaran diri individu. Hal ini dapat dilihat dari hasil uji korelasi yang dilakukan antara kesadaran diri dan perilaku disiplin menunjukkan arah positif dengan nilai signifikansi 0,001 yang

artinya jika kesadaran diri naik maka perilaku disiplin juga naik. Sebaliknya, jika kesadaran diri personel turun maka perilaku disiplin juga akan turun. Sehingga berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis kerja (H_a) penelitian ini dapat diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winto, dkk. (dalam Sinambela, 2018) bahwa kesadaran diri karyawan merupakan kunci keberhasilan penegakan disiplin di samping kesejahteraan karyawan. Kesejahteraan tentu dibutuhkan untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja, akan tetapi tetap dibutuhkan sanksi atau *punishment* agar terdapat disiplin dalam diri karyawan. Meskipun demikian, ancaman atau sanksi yang diberikan hanya berlaku dalam jangka pendek, justru kesadaran diri karyawanlah yang mampu menumbuhkan perilaku disiplin dalam jangka panjang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Sri Lestari (dalam Minarsih & Sutrisno, 2016) yang secara deskriptif dijelaskan bahwa kesadaran dalam diri karyawan merupakan kunci keberhasilan disiplin kerja sedangkan semangat kerja merupakan faktor pembentuk disiplin kerja.

Perilaku disiplin tidak hanya berkaitan dengan waktu kerja saja, akan tetapi juga terkait melaksanakan tugas dan mengikuti peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini juga berlaku pada personel kepolisian sesuai poin kewajiban dalam pelaksanaan tugas anggota kepolisian negara Republik Indonesia yang disebutkan pada Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 2 Tahun 2003 tentang peraturan disiplin anggota kepolisian negara republik Indonesia pasal 4, yaitu melaksanakan tugas sebaik-baiknya dengan penuh kesadaran dan rasa

tanggung jawab, menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, serta menaati ketentuan jam kerja.

Menurut Mayer (dalam Goleman, 2018), seseorang akan lebih mudah mengontrol emosi dalam keadaan sadar diri. Ketika individu menyadari dan memahami emosi yang terjadi pada dirinya maka individu tersebut akan mengetahui batas norma yang perlu dijaga dan berfikir untuk mengelola emosi yang dirasakan agar perilaku yang muncul masih di batas yang wajar. Hal ini jika dikaitkan dengan perilaku disiplin kerja, dengan adanya kesadaran diri maka individu tidak memiliki kecenderungan melakukan perilaku yang menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan dalam organisasi atau lingkungan kerja. Sehingga, ketika kesadaran diri seseorang berada dalam kondisi yang baik maka orang tersebut akan berperilaku dengan cara yang konsisten dengan sikap dan nilai yang dimilikinya (Gibbon & Wiclund dalam Hindriari, 2018).

Peran sebagai penegak hukum dan ketertiban dalam masyarakat memberikan tugas dan tanggung jawab besar kepada personel Polri untuk menjaga kepercayaan masyarakat pada umumnya sehingga target terwujudnya keamanan dalam negeri dalam ditegakkan. Anggota Polri yang memiliki kesadaran diri yang baik akan mampu menjaga dan mengontrol perilakunya agar terhindar dari perilaku yang tidak disiplin atau menyimpang dari aturan yang telah ditetapkan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa ada pengaruh kesadaran diri terhadap perilaku disiplin personel Polda Aceh. Semakin baik kesadaran diri pada personel maka akan semakin baik pula perilaku disiplin dalam diri personel. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square sebesar 0,180 dengan nilai F 12,039 dan nilai Sig 0,001 yang artinya kesadaran diri sebagai variabel bebas mempengaruhi perilaku disiplin sebagai variabel terikat sebesar 18% sedangkan 82% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh secara keseluruhan, maka ada beberapa pandangan peneliti yang dapat dijadikan saran, di antaranya:

1. Bagi Personel Polda Aceh

Beberapa hal untuk meningkatkan kesadaran diri adalah dengan mengenali perasaan dan perilaku diri sendiri, memahami kelebihan kekurangan yang ada pada diri sehingga dapat membuat keputusan dengan tepat, terampil dalam mengungkapkan isi pikiran, pendapat, perasaan serta keyakinan diri, dan yang paling utama ialah mengevaluasi diri guna mengetahui hal-hal yang harus ditingkatkan atau dihilangkan pada diri sendiri. Kesadaran diri yang baik pada personel sangat dibutuhkan agar perilaku disiplin kerja pada personel juga baik

sehingga tujuan untuk menegakkan kedamaian dan keadilan pada bangsa dapat ditegakkan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian mengenai pengaruh kesadaran diri dengan perilaku disiplin telah dilakukan dan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh di antara keduanya. Sehingga bagi peneliti selanjutnya mungkin dapat dilakukan penelitian untuk melihat pengaruh kesadaran diri dengan variabel lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dengan memperhatikan subjek dan populasi yang ada.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardani, Y. A. (2020). *Hubungan antara self awerness dengan disiplin kerja pada anggota Polri*. (Doctoral dissertasion) Universitas Mercubuana, Yogyakarta.
- Ardilasari, N., & Firmanto, A. (2017). Hubungan self kontrol dan perilaku cyberloafing pada pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 5(1), 19-39.
- Ananta & Adnyani. (2016). Dampak motivasi dan disiplin pegawai terhadap produktivitas kerja pegawai pada BAPPEDA Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(1), 71–77.
- Azwar, S. (2018). *Penyusunan Skala Psikologi* (Edisi ke-2). Pustaka Pelajar.
- Dariyo, A. (2016). Peran self awareness dan ego support terhadap kepuasan hidup remaja Tionghoa, *Psikodimensia*, 15(2), 257-258.
- Daryanto. (2014). *Teori Komunikasi*. Gunung Samudera.
- Esmiati, A. N., Prihartanti, N., & Partini, P. (2020). Efektivitas pelatihan kesadaran diri untuk meningkatkan kedisiplinan siswa. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 8(1), 85-95.
- Fathurrohman, P., Suryana, A., & Fatriani, F. (2013). *Pengembangan pendidikan karakter*. Refika Aditama.
- Gunawan, M.A. (2015). *Statistik penelitian bidang pendidikan, psikologi dan social*. Parama Publishing.
- Goleman, D. (2018). *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Hindriari, R. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Telkom Akses Legok. *Jurnal SeMaRaK*, 1(1), 895–907.
- Hafid, A. P., Pasigai, M. A., & Rasyid, M. N. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Rakyat sul-sel intermedia kota makassar. *Jurnal profitability. Fakultas ekonomi dan bisnis*, 2(2), 76-77.
- Iriady, N. (2013). Strategi penegakan disiplin anggota di Polres Hulu Sungai Selatan (HSS). *Jurnal Ilmu Politik dan Pemerintahan Lokal*, 2(1), 213.
- Kaplan, R. M., & Saccuzo, D. P. (2016). *Pengukuran psikologi: Prinsip, penerapan, dan isu* (Edisi ke-7). Salemba Humanika.
- Liliweri, A. (2017). *Komunikasi antarpesonal*. Kencana.

- Malayu. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. (Edisi Revisi). PT. Bumi Aksara.
- Malikah. (2013). Kesadaran diri proses pembentukan karakter islami. *Jurnal Alulu*, 13(13), 129-150
- Mangkunegara, (2017). *Manajemen sumber daya perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Masri, S. (2020). *Multicultural awareness, teknik cinemaducation & blibitherapy*. Aksara Timur .
- Minarsih, & Sutrisno. (2016). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*, 2(3), 82-95.
- Mustika, M. (2017). Hubungan self awarenes dengan kedisiplinan peserta didik kelas VIII di SMP Wiyatama Bandar Lampung Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Bimbingan dan Konseling*, 3 (1) 17 -31.
- Muttaqin, F. A., & Saputra, W. (2019). Budaya hukum malu sebagai nilai vital terwujudnya kesadaran hukum masyarakat. *Al-Syakhsyiyah: Journal of Law & Family Studies*, 1(2), 187-207.
- Narto, A.G.U.S. (2014). Efektivitas model pembelajaran inkuiri terbimbing pada materi koloid dalam meningkatkan keterampilan berpikir orisinil.
- Notoadmojo (2018). *Metodologi penelitian kesehatan*. Rineka
- Nurhayani, Novianti, & Hukmi. (2018). Hubungan Antara Self awareness Dengan Kedisiplinan Anak Usia 5-6 Tahun Di TK Raudhatul Athfal Ikhlas Kecamatan Payung Sekaki Kota Pekanbaru. *JOM FKIP*, 5 (2), 201
- Oktaviani, D., & Wardhana, D. (2018). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja paada kantor polres Cilegon. *Jurnal of Management*. 5(1), 111.
- Probowati, N., & Gunarto, G. (2017). Penerapan penegakan hukum disiplin polri demi terwujudnya good governance and clean government dalam ruang lingkup polda jawa tengah. *Jurnal Hukum Khaira Ummah*, 12 (3), 1-12.
- Salam, N. F. S., Rifai, A. M., & Ali, H. (2020). Faktor penerapan disiplin kerja: kesadaran diri, motivasi, lingkungan (suatu kajian studi literatur manajemen pendidikan dan ilmu sosial). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(1), 487-508.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siyoto, S. (2015). *Dasar metodologi penelitian* (Edisi ke-1). Literasi Media Publishing.

- Sudarmono. (2017). Pengaruh yang positif dan signifikan antara kesadaran diri dan kedisiplinan belajar siswa kelas IX SMP Negeri 9 Sampit Tahun Pelajaran 2016/2017. *Jurnal Pedagogie*. 5(2), 17-20.
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Solso, Robert., Maclin, Otto., & Maclin, M.M. (2016). *Psikologi kognitif*. (Edisi Ke-8). Penerbit Erlangga.
- Supriyanto, A. & Wahyudi, A. (2017). Skala karakter toleransi: Konsep dan operasional aspek kedamaian, menghargai perbedaan dan kesadaran individu. *Jurnal Ilmiah Counsellia*, 7(2), 66.
- Yoseana. (2013). Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan muara jawa Kabupaten Kutai Kartanegara. *Ejournal Pemerintahan Integratif*, 1 (1) 13 – 27.

Lampiran 1. Skala *Try Out* Kesadaran Diri dan Perilaku Disiplin

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Tandatangan saudara pada lembar persetujuan ini mempunyai makna bahwasaudara setuju untuk berpartisipasi pada penelitian ini dan Saudara telah membaca lembar penjelasan penelitian serta memahami isinya.

Setelah membaca penjelasan penelitian, peneliti mengetahui tujuan dan mamfaat dari penelitian yang berjudul “**Pengaruh Kesadaran Diri Terhadap Perilaku Disiplin Pada Personel Polda Aceh**”.Peneliti menghargai dan menjunjung tinggi harkat dan martabat peneliti sebagai responden dan telah memahami bahwa penelitian ini tidak akan menimbulkan akibat yang merugikan bagi peneliti sendiri. Dengan ini peneliti bersedia menjadi responden dalam penelitian ini. Persetujuan ini peneliti tanda tangani tanpa ada paksaan dari siapapun dan menyatakan berpartisipasi dalam penelitian ini.

Demikian surat pernyataan ini peneliti buat, untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya

Banda Aceh, Januari 2024

Peneliti

Responden

(.....)

(.....)

KUESIONER KESADARAN DIRI

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Bacalah tiap pernyataan dibawah ini !
2. Jawablah dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.
3. Alternatif pilihan jawaban sebagai berikut
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga				
2	Saya mampu menghadapi persoalan yang terjadi dilingkungan kerja tanpa adanya perkelahian				
3	Saya sulit menerima kritikan dari orang lain				
4	Saya lebih memilih diam daripada menjelaskan kepada rekan kerja saya tentang tindakannya yang melukai hati saya				
5	Saya pernah membuat rekan kerja saya marah sehingga saya akan lebih berjati-hati ketika berbicara kepadanya				
6	Saya pernah tiba-tiba marah kepada orang lain tanpa alasan yang jelas				
7	Saya berani meminta maaf kepada rekan kerja saya ketika melakukan suatu kesalahan				
8	Saya mampu memahami diri saya ketika sedang sedih maupun senang				
9	Saya merasa malu jika rekan kerja mengetahui kekurangan yang ada pada diri saya				
10	Saya cemas jika sewaktu-waktu pimpinan memberikan perintah yang tidak saya sukai				
11	Dalam waktu tertentu saya mengevaluasi pekerjaan saya dikantor				
12	Saya selalu bisa diandalkan dalam suatu pekerjaan, sehingga rekan kerja mempercayai saya				
13	Saya pernah membawa masalah pribadi ke lingkungan kerja, sehingga rekan kerja saya terganggu				

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
15	Saya adalah orang yang percaya diri				
16	Saya mampu menyesuaikan diri saya dengan orang dilingkungan kerja saya				
17	Saya tidak peduli dengan masalah yang terjadi dilingkungan kerja				
18	Teguran dari atasan saya anggap seperti angin berlalu				
19	Saya memahami resiko yang saya terima ketika mengambil suatu putusan				
20	Saya berani menyampaikan pendapat ketikan sedang rapat dikantor				
21	Saya sulit menghilangkan kebiasaan saya yang sering menunda-nunda pekerjaan				
22	Kekurangan yang saya miliki membuat saya lebih rendah diri				
23	Saya adalah orang yang mudah putus asa				
24	Saya mampu memaafkan orang lain yang melukai hati saya				
25	Saya mampu memutuskan tindakan apa yang harus diambil ketika dihadapkan pada suatu masalah				
26	Saya menunggu perintah atasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
27	Saya pernah melontarkan umpatan kepada rekan kerja ketika saya sedang marah				
28	Saya meninggalkan hobi jika pekerjaan belum diselesaikan				
29	Saya selalu mengelak dengan berbagai alasan ketika pimpinan meminta saya untuk mengambil suatu keputusan				
30	Saya mampu mengendalikan diri saya ketika berdebat dalam suatu rapat				
31	Saya merenungikesalahan yang sayaperbuat				
32	Saya tidak peduli dengan kritikan yang menurut saya tidak sesuai				
33	Saya selalumengevaluasipekerjaansaya agar lebih efektifkedepannya				
34	Saya sering menunda pekerjaan yang sulit dikerjakan				
35	Saya ingin pendapat saya diterima didalam forum				
36	Saya lebih memilih pekerjaan yang sulitdikerjakandalamwaktutertentuuntukmenghindaripekerjaan lain				
37	Saya selalu menyanggah pendapat/ide rekan kerja jika menurut saya kurang tepat				

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
39	Jika dihadapkan dengan dua pilihan, saya selalu mempertimbangkan resiko/kerugian yang saya dapatkan saat bekerja				
40	Saya lebih memilih pekerjaan yang mudah dikerjakan				

KUESIONER PERILAKU DISIPLIN

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya rajin melaksanakan apel pagi				
2	Saya merasa malu kepada rekan kerja saya ketika terlambat masuk kerja				
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan mood saya				
4	Saya pernah mengulur waktu ketika menyelesaikan pekerjaan				
5	Saya tidak akan mendahului pulang kantor sebelum waktunya walaupun pekerjaan sudah selesai				
6	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan				
7	Saya menyelesaikan tugas kantor sesuai deadline				
8	Saya melaksanakan pekerjaan sesuai dengan rencana kegiatan yang telah disepakati bersama				
9	Kebiasaan buruk saya adalah sering terlambat masuk kerja dikarenakan kelalaian sendiri				
10	Saya tidak pernah melanggar aturan dalam keadaan terpaksa				
11	Saya tidak peduli akan resiko pekerjaan yang saya pilih				
12	Saya tidak terlalu memikirkan hasil kerja karena yang terpenting pekerjaan terselesaikan				
13	Saya mampu berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan saya				
14	Saya tidak pernah mendapat teguran dari pimpinan karena melanggar peraturan dikantor				
15	Saya tidak pernah menggunakan atribut/seragam untuk kepentingan pribadi				
16	Saya pernah tidak kembali kekantor setelah waktu istirahat selesai karena keadaan kantor sedang sepi				

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
18	Saya tidak pernah mangkir dari kantor				
19	Saya berseragam senyaman diri saya ketikan pimpinan tidak ada dikantor				
20	Saya menghindari pekerjaan yang sulit dengan mencari berbagai alasan yang bisa diterima oleh pimpinan				
21	Saya pernah ditegur rekan kerja saya karena pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan				
22	Saya berkerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak ada pengawasan dari pimpinan				
23	Saya selalu siap dilokasi pengamanan sebelum apel pengarahan dimulai				
24	Saya sering menunda pekerjaan saya				
25	Saya tidak pernah mendapat surat peringatan dalam hal pelanggaran peraturan apapun				
26	Saya memakai seragam kerja dengan bersih dan rapi saat bekerja				
27	Saya patuh dan sadar dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan				
28	Saya pernah lalai dalam melaksanakan tugas sehingga merugikan rekan kerja saya				
29	Saya merasa kesal terhadap rencana harian yang terlalu prosedural				
30	Saya pernah ditegur pimpinan karena sering izin meninggalkan kantor dengan berbagai macam alasan				
31	Saya selalu merawat dan menjaga peralatan kantor dengan baik				
32	Jika dihadapkan dalam satu masalah, saya selalu berhati-hati dalam bersikap dan mengambil keputusan yang tepat				
33	Saya bersedia melakukan semua perintah pimpinan saya selama tidak beresiko terhadap pekerjaan saya				
34	Sebelum memulai pekerjaan yang baru, saya mengevaluasi pekerjaan yang sebelumnya				
35	Saya tidak pernah mematuhi perintah pimpinan saya diluar aturan yang telah ditetapkan				
36	Saya pernah melakukan pelanggaran jika keadaan terpaksa/mendesak				

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
38	Bagi saya sekali melanggar peraturan kantor itu hal wajar				
39	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan baik				
40	Saya tidak pernah menggunakan jabatan saya untuk kepentingan pribadi				

Lampiran 3. Tabulasi Data *Try Out* Perilaku Disiplin

PERILAKU DISIPLIN																																										
Subjek	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	a28	a29	a30	a31	a32	a33	a34	a35	a36	a37	a38	a39	a40		
1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	2	1	2	4	3	2	3	2	2	4	2	2	2	4	3	2	4	1	4	2	3	3	4	1	3	4	3	4	4	4	1	3	
2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	2	2	3	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	
4	4	4	3	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	
5	4	2	3	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	
6	4	2	2	2	4	3	3	2	3	3	4	3	4	2	4	4	2	2	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	1	3	4	2	4	4	2	1		
7	4	3	4	3	4	4	4	1	2	4	4	2	4	3	4	1	4	2	2	2	4	2	2	2	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	2	1	3	3		
8	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	3	2	3		
9	3	1	3	2	1	1	3	1	1	4	3	2	4	3	4	4	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	4	4	1	1	4	3	3	2	3		
10	3	3	2	2	2	4	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2		
11	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	4	3	4	2	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	3	3	3	2	4	2	3	
12	2	1	3	2	3	3	2	3	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	2	4	2	2	2	3	2	4	3	2	1	4	4	3	4	3		
13	4	1	1	1	3	4	1	2	2	3	4	1	2	3	4	4	2	1	2	2	1	3	2	3	2	1	2	1	4	1	3	2	2	3	1	4	4	3	2	4		
14	2	1	3	2	3	3	3	4	2	4	3	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	2	3	2	4	2	2	2	3	2	4	3	3	2	3	3	2	2	3		
15	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	2	2	4	2	3	3	4	2	2	1	3	4	3	1	2	3	4	4	3	2	2	3	2	3	3	3		
16	1	1	2	2	4	4	4	1	2	4	4	2	2	2	4	1	4	2	1	2	4	1	2	3	2	4	1	1	3	4	4	4	1	3	1	4	2	4	3	4		
17	2	4	3	4	3	4	4	4	1	2	4	4	2	4	3	4	1	4	2	2	2	4	2	2	2	1	4	4	1	1	4	1	4	4	1	1	4	3	3	3		
18	2	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	4	4		
19	2	3	1	3	2	1	1	3	1	1	4	3	2	4	3	4	4	2	2	2	2	3	1	2	2	1	2	2	2	1	2	1	4	4	1	1	4	3	1	2		
20	3	3	3	2	2	2	4	3	3	1	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	4	2	2	3	3	3	2	2	2	2	3	4	1	2		
21	3	2	3	3	4	3	1	2	4	3	2	2	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	2	4	4	4	2	1	2	3	1	3	4	3	2	4	1	4		
22	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	
23	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	4	3	1	4	4	3	3	3	3		
24	3	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	
25	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	
26	3	2	3	3	2	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	
27	3	2	4	4	4	3	3	2	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	
28	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	3	3	3	3	
29	3	3	3	3	4	4	3	1	4	4	4	3	3	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	
30	3	2	2	3	2	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	3	2	4	2	3	4	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	

**Lampiran 4. Reliabilitas dan Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Try Out*
Sebelum Aitem Tidak Valid Dibuang**

A. Reliabilitas Skala Kesadaran Diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,912	40

B. Validitas Skala Kesadaran Diri

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	105,0333	324,585	,390	,911
VAR00002	105,5000	343,914	-,207	,916
VAR00003	103,9333	326,547	,338	,911
VAR00004	104,7000	326,838	,311	,912
VAR00005	104,6667	321,264	,453	,910
VAR00006	104,6000	315,490	,642	,908
VAR00007	104,3667	314,999	,683	,907
VAR00008	104,3667	312,585	,678	,907
VAR00009	104,1333	322,120	,461	,910
VAR00010	104,5000	315,914	,580	,908
VAR00011	104,6000	332,455	,174	,913
VAR00012	105,0333	316,033	,669	,907
VAR00013	104,2000	325,407	,323	,912
VAR00014	104,2333	322,392	,478	,910
VAR00015	104,5000	324,397	,432	,910
VAR00016	104,6333	317,275	,529	,909
VAR00017	104,2667	328,754	,323	,911
VAR00018	104,5667	327,289	,318	,912
VAR00019	104,4333	321,771	,431	,910
VAR00020	104,6667	324,023	,391	,911
VAR00021	104,5333	318,671	,607	,908
VAR00022	104,8667	323,706	,618	,909
VAR00023	104,4667	321,568	,667	,908
VAR00024	104,4667	317,568	,580	,908
VAR00025	104,4667	320,326	,521	,909
VAR00026	105,0333	323,895	,470	,910
VAR00027	104,3000	323,459	,426	,910
VAR00028	104,8000	325,614	,375	,911
VAR00029	104,3667	320,654	,442	,910
VAR00030	104,6000	318,386	,558	,909
VAR00031	104,6667	324,851	,368	,911
VAR00032	104,9667	318,378	,562	,909
VAR00033	104,5333	327,292	,337	,911
VAR00034	104,6000	315,145	,608	,908
VAR00035	104,2667	325,513	,358	,911
VAR00036	104,6000	320,041	,531	,909
VAR00037	104,8667	334,533	,104	,914
VAR00038	105,1000	314,921	,619	,908
VAR00039	104,3667	338,723	-,013	,915
VAR00040	104,6000	328,593	,228	,913

C. Reliabilitas Skala Perilaku Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	40

D. Validitas Skala Perilaku Disiplin

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	113,6000	289,145	,393	,908
VAR00002	114,0000	284,414	,462	,907
VAR00003	113,5333	284,878	,550	,906
VAR00004	113,6000	285,972	,512	,907
VAR00005	113,3667	283,206	,573	,906
VAR00006	113,5000	291,431	,297	,909
VAR00007	113,4333	287,357	,402	,908
VAR00008	113,9333	298,892	,016	,913
VAR00009	113,6667	276,368	,658	,904
VAR00010	113,4667	291,292	,232	,910
VAR00011	113,2667	293,651	,237	,910
VAR00012	113,6667	281,954	,607	,906
VAR00013	113,3667	284,102	,541	,906
VAR00014	113,5000	287,983	,446	,908
VAR00015	113,6333	293,620	,222	,910
VAR00016	113,4333	289,426	,304	,909
VAR00017	113,6333	291,344	,288	,909
VAR00018	113,6333	279,964	,656	,905
VAR00019	113,6667	287,333	,469	,907
VAR00020	113,6333	277,757	,809	,903
VAR00021	113,4667	289,361	,407	,908
VAR00022	113,5667	279,633	,633	,905
VAR00023	113,8333	282,695	,574	,906
VAR00024	113,7000	281,459	,563	,906
VAR00025	113,7333	279,582	,616	,905
VAR00026	113,3333	288,437	,319	,909
VAR00027	113,6000	285,352	,406	,908
VAR00028	113,7000	276,217	,656	,904
VAR00029	113,7333	277,513	,633	,905
VAR00030	113,7000	289,666	,291	,910
VAR00031	113,4667	283,913	,528	,906
VAR00032	113,2333	288,116	,344	,909
VAR00033	113,7333	288,961	,286	,910
VAR00034	113,7667	290,185	,281	,910
VAR00035	113,7667	268,254	,764	,902
VAR00036	113,4667	294,671	,166	,911
VAR00037	113,4667	299,154	,022	,912
VAR00038	113,2667	291,582	,316	,909
VAR00039	113,9333	285,651	,464	,907
VAR00040	113,5000	293,776	,227	,910

Lampiran 5. Reliabilitas dan Analisis Diskriminasi Aitem Skala *Try Out* Setelah Aitem Tidak Valid Dibuang

A. Reliabilitas Skala Kesadaran Diri

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,924	35

B. Validitas Skala Kesadaran Diri

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	92,6333	307,344	,402	,923
VAR00003	91,5333	310,809	,303	,924
VAR00004	92,3000	310,079	,307	,924
VAR00005	92,2667	304,685	,448	,922
VAR00006	92,2000	299,407	,627	,920
VAR00007	91,9667	298,378	,684	,919
VAR00008	91,9667	295,826	,685	,919
VAR00009	91,7333	305,582	,454	,922
VAR00010	92,1000	299,128	,585	,920
VAR00012	92,6333	299,344	,672	,919
VAR00013	91,8000	308,510	,324	,924
VAR00014	91,8333	305,661	,477	,922
VAR00015	92,1000	307,266	,442	,922
VAR00016	92,2333	299,426	,562	,921
VAR00017	91,8667	311,085	,348	,923
VAR00018	92,1667	309,523	,345	,923
VAR00019	92,0333	305,344	,422	,922
VAR00020	92,2667	307,926	,371	,923
VAR00021	92,1333	301,016	,640	,920
VAR00022	92,4667	306,878	,620	,921
VAR00023	92,0667	304,409	,684	,920
VAR00024	92,0667	300,202	,602	,920
VAR00025	92,0667	303,995	,509	,921
VAR00026	92,6333	306,792	,481	,922
VAR00027	91,9000	305,541	,460	,922
VAR00028	92,4000	309,421	,354	,923
VAR00029	91,9667	303,895	,443	,922
VAR00030	92,2000	301,752	,557	,921
VAR00031	92,2667	307,375	,387	,923
VAR00032	92,5667	302,806	,529	,921
VAR00033	92,1333	309,637	,361	,923
VAR00034	92,2000	299,890	,570	,921
VAR00035	91,8667	308,189	,372	,923
VAR00036	92,2000	303,338	,531	,921
VAR00038	92,7000	298,010	,629	,920

C. Reliabilitas Skala Perilaku Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,927	27

D. Validitas Skala Perilaku Disiplin

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74,9667	203,344	,400	,927
VAR00002	75,3667	197,620	,533	,925
VAR00003	74,9000	201,334	,487	,925
VAR00004	74,9667	198,792	,606	,924
VAR00005	74,7333	199,789	,519	,925
VAR00007	74,8000	203,890	,326	,928
VAR00009	75,0333	191,068	,720	,922
VAR00012	75,0333	195,964	,671	,923
VAR00013	74,7333	198,754	,563	,924
VAR00014	74,8667	203,499	,402	,927
VAR00016	74,8000	200,372	,426	,927
VAR00018	75,0000	194,759	,700	,922
VAR00019	75,0333	200,861	,520	,925
VAR00020	75,0000	194,138	,803	,921
VAR00021	74,8333	206,695	,267	,928
VAR00022	74,9333	193,030	,733	,922
VAR00023	75,2000	197,683	,591	,924
VAR00024	75,0667	197,306	,553	,925
VAR00025	75,1000	194,576	,651	,923
VAR00027	74,9667	198,999	,451	,926
VAR00028	75,0667	189,789	,759	,921
VAR00029	75,1000	194,921	,591	,924
VAR00031	74,8333	198,764	,542	,925
VAR00034	75,1333	203,154	,323	,928
VAR00035	75,1333	183,913	,831	,919
VAR00038	74,6333	204,171	,379	,927
VAR00039	75,3000	204,493	,306	,928

Lampiran 6. Skala Penelitian

KUESIONER KESADARAN DIRI

Petunjuk Pengisian Kuesioner :

1. Bacalah tiap pernyataan dibawah ini !
2. Jawablah dengan memberi tanda (✓) pada kolom jawaban yang sesuai dengan pilihan anda.
3. Alternatif pilihan jawaban sebagai berikut
 SS : Sangat Setuju
 S : Setuju
 TS : Tidak Setuju
 STS : Sangat Tidak Setuju

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya membagi waktu untuk pekerjaan dan keluarga				
2	Saya sulit menerima kritikan dari orang lain				
3	Saya lebih memilih diam daripada menjelaskan kepada rekan kerja saya tentang tindakannya yang melukai hati saya				
4	Saya pernah membuat rekan kerja saya marah sehingga saya akan lebih berjati-hati ketika berbicara kepadanya				
5	Saya pernah tiba-tiba marah kepada orang lain tanpa alasan yang jelas				
6	Saya berani meminta maaf kepada rekan kerja saya ketika melakukan suatu kesalahan				
7	Saya mampu memahami diri saya ketika sedang sedih maupun senang				
8	Saya merasa malu jika rekan kerja mengetahui kekurangan yang ada pada diri saya				
9	Saya cemas jika sewaktu-waktu pimpinan memberikan perintah yang tidak saya sukai				
10	Saya selalu bisa diandalkan dalam suatu pekerjaan, sehingga rekan kerja mempercayai saya				
11	Saya pernah membawa masalah pribadi kelingkungan kerja, sehingga rekan kerja saya terganggu				
12	Saya adalah orang yang percaya diri				
13	Saya mampu menyesuaikan diri saya dengan orang dilingkungan kerja saya				

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
14	Teguran dari atasan saya anggap seperti angin berlalu				
15	Saya memahami resiko yang saya terima ketika mengambil suatu putusan				
16	Saya berani menyampaikan pendapat ketikan sedang rapat dikantor				
17	Saya sulit menghilangkan kebiasaan saya yang sering menunda-nunda pekerjaan				
18	Kekurangan yang saya miliki membuat saya lebih rendah diri				
19	Saya adalah orang yang mudah putus asa				
20	Saya mampu memaafkan orang lain yang melukai hati saya				
21	Saya mampu memutuskan tindakan apa yang harus diambil ketika dihadapkan pada suatu masalah				
22	Saya menunggu perintah atasan untuk menyelesaikan pekerjaan saya				
23	Saya pernah melontarkan umpatan kepada rekan kerja ketika saya sedang marah				
24	Saya meninggalkan hobi jika pekerjaan belum diselesaikan				
25	Saya selalu mengelak dengan berbagai alasan ketika pimpinan meminta saya untuk mengambil suatu keputusan				
26	Saya mampu mengendalikan diri saya ketika berdebat dalam suatu rapat				
27	Saya merenungikesalahan yang sayaperbuat				
28	Saya tidak peduli dengan kritikan yang menurut saya tidak sesuai				
29	Saya selalumengevaluasipekerjaansaya agar lebih efektifkedepannya				
30	Saya sering menunda pekerjaan yang sulit dikerjakan				
31	Saya ingin pendapat saya diterima didalam forum				
32	Saya lebih memilih pekerjaan yang sulitdikerjakandalamwaktutertentuuntukmenghindaripekerjaan lain				
33	Saya lebih memilih pekerjaan yang mudah dikerjakan				
34	Jika dihadapkan dengan dua pilihan, saya selalu mempertimbangkan resiko/kerugian yang saya dapatkan saat bekerja				
35	Saya lebih memilih pekerjaan yang mudah dikerjakan				

KUESIONER PERILAKU DISIPLIN

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
1	Saya rajin melaksanakan apel pagi				
2	Saya merasa malu kepada rekan kerja saya ketika terlambat masuk kerja				
3	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan mood saya				
4	Saya pernah mengulur waktu ketika menyelesaikan pekerjaan				
5	Saya tidak akan mendahului pulang kantor sebelum waktunya walaupun pekerjaan sudah selesai				
6	Saya menyelesaikan tugas kantor sesuai deadline				
7	Kebiasaan buruk saya adalah sering terlambat masuk kerja dikarenakan kelalaian sendiri				
8	Saya tidak terlalu memikirkan hasil kerja karena yang terpenting pekerjaan terselesaikan				
9	Saya mampu berkonsentrasi saat menyelesaikan pekerjaan saya				
10	Saya tidak pernah mendapat teguran dari pimpinan karena melanggar peraturan dikantor				
11	Saya pernah tidak kembali kekantor setelah waktu istirahat selesai karena keadaan kantor sedang sepi				
12	Saya tidak pernah mangkir dari kantor				
13	Saya berseragam senyaman diri saya ketikan pimpinan tidak ada dikantor				
14	Saya menghindari pekerjaan yang sulit dengan mencari berbagai alasan yang bisa diterima oleh pimpinan				
15	Saya pernah ditegur rekan kerja saya karena pulang kerja tidak sesuai dengan peraturan				
16	Saya berkerja dengan sungguh-sungguh walaupun tidak ada pengawasan dari pimpinan				
17	Saya selalu siap dilokasi pengamanan sebelum apel pengarah dimulai				
18	Saya sering menunda pekerjaan saya				
19	Saya tidak pernah mendapat surat peringatan dalam hal pelanggaran peraturan apapun				
20	Saya patuh dan sadar dalam mematuhi peraturan yang sudah ditetapkan				

No	Pernyataan	Pilihan jawaban			
		SS	S	TS	STS
22	Saya merasa kesal terhadap rencana harian yang terlalu prosedural				
23	Saya selalu merawat dan menjaga peralatan kantor dengan baik				
24	Sebelum memulai pekerjaan yang baru, saya mengevaluasi pekerjaan yang sebelumnya				
25	Saya tidak pernah mematuhi perintah pimpinan saya diluar aturan yang telah ditetapkan				
26	Bagi saya sekali melanggar peraturan kantor itu hal wajar				
27	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan pimpinan dengan baik				

Lampiran 7. Tabulasi Data Penelitian

KESADARAN DIRI																																							
Subje k	a 1	a 2	a 3	a 4	a 5	a 6	a 7	a 8	a 9	a 0	a1 1	a1 2	a1 3	a1 4	a1 5	a1 6	a1 7	a1 8	a1 9	a2 0	a2 1	a2 2	a2 3	a2 4	a2 5	a2 6	a2 7	a2 8	a2 9	a3 0	a3 1	a3 2	a3 3	a3 4	a3 5	Σ			
1	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	96		
2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	1	2	3	2	3	3	3	3	2	3	4	4	2	3	2	2	2	4	3	3	1	3	2	1	3	2	1	86
3	3	3	4	3	4	1	4	2	2	3	1	2	1	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	4	1	3	2	3	3	4	4	94	
4	3	2	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	2	2	3	1	1	2	4	2	2	2	92		
5	3	4	2	2	2	4	3	3	4	2	4	3	3	4	2	3	4	3	2	1	3	4	3	1	3	3	3	4	1	2	3	3	4	3	4	4	10 2		
6	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	3	3	2	1	2	1	4	1	1	4	3	3	1	3	4	4	3	4	3	97		
7	2	3	4	3	2	1	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	2	2	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	2	3	2	99	
8	3	2	3	4	4	1	4	3	2	1	3	2	3	2	1	1	1	3	3	2	3	4	4	2	3	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	99	
9	4	3	3	2	4	3	3	4	3	2	4	2	3	2	1	1	1	1	3	4	3	4	4	3	2	3	3	2	4	3	3	3	4	3	3	3	100		
10	4	2	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	1	2	1	3	3	3	3	4	3	3	3	2	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	2	91	
11	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	2	2	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	4	1	1	4	1	4	1	4	4	1	97	
12	4	1	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	3	4	1	4	1	3	4	1	4	1	2	3	3	3	2	3	2	3	2	2	1	91	
13	3	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	1	1	3	1	4	4	3	1	1	1	1	4	3	3	3	1	3	2	1	1	1	2	1	78		
14	4	4	4	3	4	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	3	3	3	2	4	3	3	3	1	3	2	3	3	1	4	1	3	3	90		
15	4	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	2	4	3	2	2	1	4	4	4	3	4	4	3	4	3	1	1	2	4	2	2	2	2	4	2	99		
16	3	3	4	3	4	4	3	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	3	3	3	4	2	2	2	4	2	3	3	4	3	4	2	3	4	2	98		
17	3	3	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	4	2	2	2	4	4	2	3	2	3	3	4	4	3	1	4	4	4	4	97		
18	4	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	2	1	3	1	2	2	2	4	4	3	4	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	2	98			
19	2	3	4	2	3	4	3	3	3	2	1	3	1	3	1	2	3	3	3	2	3	4	3	3	4	4	4	2	4	4	2	1	3	4	3	99			
20	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	97		
21	1	3	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	1	3	2	4	4	2	2	3	3	2	4	2	4	1	4	1	4	1	3	2	3	1	96			
22	2	3	4	4	4	4	3	4	2	1	3	2	3	1	1	2	2	1	4	2	2	4	1	3	2	2	1	4	1	4	4	1	1	4	1	87			
23	3	4	4	3	3	1	3	4	4	1	4	2	2	4	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	4	104			
24	4	3	3	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	4	4	1	1	4	3	95			
25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	3	3	95			
26	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	4	4	4	3	4	2	1	109			
27	3	2	3	4	4	1	3	3	1	3	4	2	4	2	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	2	2	1	1	4	3	4	2	4	1	4	98			
28	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	100		
29	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	1	2	3	3	2	2	98			
30	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	1	1	1	1	2	1	3	1	90			
31	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	97			
32	3	2	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	1	3	4	98				
33	2	1	2	2	3	2	3	4	2	2	3	3	1	1	1	2	4	4	3	3	3	1	4	2	1	1	4	4	3	4	4	4	2	3	3	91			
34	4	2	3	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	4	4	3	3	1	1	4	4	4	3	3	4	1	1	98			

35	3	3	3	3	2	4	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	4	4	1	3	4	2	2	4	107	
36	2	4	3	3	4	4	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	3	4	3	2	4	104	
37	3	4	3	4	4	1	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	1	3	4	3	3	4	108	
38	2	4	3	2	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	2	4	2	2	1	4	4	4	2	2	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3	103	
39	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	104
40	3	4	3	3	4	3	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	2	2	3	4	4	3	4	1	2	3	3	4	3	1	2	4	3	105	
41	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	1	2	1	3	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	3	3	1	4	4	3	4	3	4	3	102	
42	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	2	3	2	4	3	3	2	2	4	3	3	3	3	4	2	2	4	2	2	3	3	3	105	
43	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	1	3	107	
44	3	3	3	4	4	3	3	2	4	3	3	4	3	3	4	4	2	4	2	3	3	4	4	2	3	3	4	1	3	3	4	1	3	2	3	107	
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	3	2	4	4	3	4	3	4	4	2	3	1	1	2	4	115
46	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	4	3	3	3	2	4	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	4	101	
47	1	4	3	4	3	4	2	3	4	3	3	2	1	3	3	3	3	4	2	2	4	3	2	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	105	
48	4	4	4	4	4	2	3	1	4	1	4	2	4	4	4	2	3	4	2	2	4	4	4	1	4	1	4	4	3	3	2	3	3	2	3	107	
49	4	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	2	2	1	2	2	3	3	3	3	2	3	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	106	
50	3	3	3	3	1	3	2	2	3	3	4	2	2	3	4	3	2	3	3	1	2	3	4	2	3	3	4	4	3	2	4	3	3	3	4	100	
51	4	4	4	4	4	3	4	1	3	4	3	2	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	1	1	4	1	4	1	4	109	
52	3	3	4	4	3	4	4	1	3	1	4	4	4	2	2	3	4	3	3	2	3	3	3	2	3	2	2	1	4	4	1	1	4	1	4	99	
53	3	3	4	4	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	1	3	3	4	1	3	3	4	101	
54	1	2	3	4	2	2	2	3	4	2	3	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	4	2	4	3	3	2	2	2	3	1	1	1	4	93	
55	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	3	3	3	4	3	2	3	3	4	95	
56	3	2	4	1	4	2	3	3	2	3	3	3	2	2	3	4	2	3	2	4	3	4	2	4	1	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	104	
57	4	2	4	4	3	2	3	2	3	3	1	4	2	4	3	3	1	3	4	2	3	4	3	3	3	3	4	2	1	3	1	3	3	4	4	101	

PERILAKU DISIPLIN																												
Subjek	a1	a2	a3	a4	a5	a6	a7	a8	a9	a10	a11	a12	a13	a14	a15	a16	a17	a18	a19	a20	a21	a22	a23	a24	a25	a26	a27	Jml
1	2	4	3	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	2	4	1	1	4	4	4	3	3	3	3	4	4	1	86
2	1	4	3	4	1	4	2	2	3	4	2	4	3	3	3	3	3	4	4	4	2	3	2	2	3	3	2	78
3	3	3	4	3	1	3	3	3	2	3	3	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	3	3	2	3	3	73
4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	2	3	4	3	3	4	3	4	4	3	94
5	4	3	3	4	2	3	3	3	2	4	3	3	3	4	2	4	2	4	4	4	2	3	4	4	4	3	2	86
6	4	4	3	2	1	4	2	4	2	4	4	3	2	2	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	84
7	3	3	4	4	1	4	3	2	1	3	2	3	2	1	1	1	2	1	1	4	3	2	3	4	3	4	3	68
8	3	3	4	4	3	3	4	3	2	4	2	4	2	1	1	1	2	3	1	3	3	3	2	1	4	4	2	72
9	3	3	4	4	3	3	4	2	2	3	2	3	2	1	2	1	2	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	70
10	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	1	1	2	2	3	1	2	3	2	3	4	4	2	2	2	70
11	4	3	3	3	3	3	3	2	2	4	2	4	2	2	3	3	3	1	2	3	2	3	3	2	4	2	2	73
12	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	4	1	1	3	1	3	1	1	2	4	3	3	4	2	3	4	65
13	3	4	3	4	2	3	3	1	2	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	3	3	3	3	4	4	2	2	67
14	4	4	2	3	3	3	2	1	3	3	2	4	3	2	2	1	3	2	2	4	2	2	1	3	1	2	2	66
15	2	4	3	4	4	3	3	2	2	2	3	3	3	1	2	1	2	2	2	4	3	3	4	2	4	2	3	73
16	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	4	3	3	69
17	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	3	1	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	4	1	3	69
18	4	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	4	3	3	4	2	2	3	3	1	4	4	78
19	1	3	4	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	3	3	3	4	3	4	1	72
20	4	4	4	3	4	3	4	2	2	4	2	4	1	3	2	4	2	3	2	4	3	3	4	4	1	2	1	79
21	4	4	4	4	4	3	4	2	1	3	2	3	1	1	2	2	3	1	2	3	3	4	3	3	3	4	1	74
22	4	4	3	3	1	3	4	4	1	4	2	2	4	2	2	3	4	4	2	4	3	2	2	3	4	4	3	81
23	3	3	3	4	2	4	3	3	2	4	3	3	4	4	3	3	2	3	3	3	2	4	1	1	3	4	3	80
24	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	4	2	4	3	4	4	4	3	3	2	3	3	2	4	87
25	4	3	4	2	2	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	2	4	3	4	89
26	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	98
27	4	4	4	4	2	4	4	3	1	4	4	3	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	4	4	3	1	3	89
28	4	4	3	3	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	2	3	89
29	4	4	4	3	2	3	4	3	4	4	2	2	4	1	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	4	4	3	90
30	4	4	2	4	1	4	4	3	1	4	2	4	2	4	1	3	4	4	4	4	1	3	3	2	4	4	3	83
31	4	3	2	3	4	3	4	4	4	3	4	1	4	2	4	3	3	2	4	4	4	2	3	2	3	4	3	86
32	2	2	3	3	4	3	3	3	1	4	2	2	3	2	2	2	4	3	3	4	2	3	3	2	3	3	3	74
33	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	2	4	3	89
34	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	4	92
35	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	1	3	4	91
36	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	1	4	4	4	1	4	3	2	2	3	2	91
37	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	84

38	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	2	3	4	4	3	3	2	2	1	3	4	82
39	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	2	3	93
40	4	3	4	3	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	2	2	3	2	80
41	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	2	2	2	3	79
42	4	3	3	4	1	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	1	3	86
43	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	96
44	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	100
45	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	97
46	3	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	3	3	89
47	3	3	4	3	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	83
48	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	87
49	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	3	3	3	81
50	3	3	4	3	1	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	1	2	3	3	78
51	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	76
52	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	77
53	2	2	2	2	4	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	4	4	3	3	2	2	3	3	2	77
54	3	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	3	4	2	3	3	90
55	3	3	3	4	2	3	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	2	4	2	3	3	3	3	2	78
56	2	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	76
57	2	2	1	4	3	3	4	3	1	3	2	1	2	4	2	2	3	3	4	4	2	3	2	3	3	2	3	71

Lampiran 8. Uji Deskriptif**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Sum	Mean	Std. Deviation
KesadaranDiri	57	78,00	115,00	5644,00	99,0175	6,55878
PerilakuDisiplin	57	65,00	100,00	4635,00	81,3158	8,96054
Valid N (listwise)	57					

Lampiran 9. Hasil Uji Frekuensi Statistics

		KesadaranDiri	PerilakuDisiplin
N	Valid	57	57
	Missing	0	0
Mean		99,0175	81,3158
Median		99,0000	81,0000
Mode		98,00	89,00
Std. Deviation		6,55878	8,96054
Minimum		78,00	65,00
Maximum		115,00	100,00
Sum		5644,00	4635,00

KesadaranDiri

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	78,00	1	1,8	1,8	1,8
	86,00	1	1,8	1,8	3,5
	87,00	1	1,8	1,8	5,3
	90,00	2	3,5	3,5	8,8
	91,00	3	5,3	5,3	14,0
	92,00	1	1,8	1,8	15,8
	93,00	1	1,8	1,8	17,5
	94,00	1	1,8	1,8	19,3
	95,00	3	5,3	5,3	24,6
	96,00	2	3,5	3,5	28,1
	97,00	5	8,8	8,8	36,8
	98,00	6	10,5	10,5	47,4
	99,00	5	8,8	8,8	56,1
	100,00	3	5,3	5,3	61,4
	101,00	3	5,3	5,3	66,7
	102,00	2	3,5	3,5	70,2
	103,00	1	1,8	1,8	71,9
	104,00	4	7,0	7,0	78,9
	105,00	3	5,3	5,3	84,2
	106,00	1	1,8	1,8	86,0
107,00	4	7,0	7,0	93,0	
108,00	1	1,8	1,8	94,7	
109,00	2	3,5	3,5	98,2	
115,00	1	1,8	1,8	100,0	
Total		57	100,0	100,0	

PerilakuDisiplin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 65,00	1	1,8	1,8	1,8
66,00	1	1,8	1,8	3,5
67,00	1	1,8	1,8	5,3
68,00	1	1,8	1,8	7,0
69,00	2	3,5	3,5	10,5
70,00	2	3,5	3,5	14,0
71,00	1	1,8	1,8	15,8
72,00	2	3,5	3,5	19,3
73,00	3	5,3	5,3	24,6
74,00	2	3,5	3,5	28,1
76,00	2	3,5	3,5	31,6
77,00	2	3,5	3,5	35,1
78,00	4	7,0	7,0	42,1
79,00	2	3,5	3,5	45,6
80,00	2	3,5	3,5	49,1
81,00	2	3,5	3,5	52,6
82,00	1	1,8	1,8	54,4
83,00	2	3,5	3,5	57,9
84,00	2	3,5	3,5	61,4
86,00	4	7,0	7,0	68,4
87,00	2	3,5	3,5	71,9
89,00	5	8,8	8,8	80,7
90,00	2	3,5	3,5	84,2
91,00	2	3,5	3,5	87,7
92,00	1	1,8	1,8	89,5
93,00	1	1,8	1,8	91,2
94,00	1	1,8	1,8	93,0
96,00	1	1,8	1,8	94,7
97,00	1	1,8	1,8	96,5
98,00	1	1,8	1,8	98,2
100,00	1	1,8	1,8	100,0
Total	57	100,0	100,0	

Lampiran 10. Hasil Uji Asumsi

A. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KesadaranDiri	PerilakuDisiplin
N		57	57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	99,0175	81,3158
	Std. Deviation	6,55878	8,96054
Most Extreme Differences	Absolute	,098	,085
	Positive	,062	,074
	Negative	-,098	-,085
Test Statistic		,098	,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}	,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

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

B. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
PerilakuDisiplin * KesadaranDiri	Between Groups	(Combined)	2242,982	23	97,521	1,428	,171
		Linearity	807,455	1	807,455	11,825	,002
		Deviation from Linearity	1435,528	22	65,251	,956	,536
Within Groups			2253,333	33	68,283		
Total			4496,316	56			

Lampiran 11. Hasil Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,424 ^a	,180	,165	8,18964	,180	12,039	1	55	,001

a. Predictors: (Constant), KesadaranDiri

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	23,989	16,557		1,449	,153
	KesadaranDiri	,579	,167	,424	3,470	,001

a. Dependent Variable: PerilakuDisiplin

Lampiran 12. SK Pembimbing



SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
NOMOR: 058/UM.M6/KEP/F/2023
TENTANG
PENUNJUKAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI TAHUN AKADEMIK 2022-2023
FAKULTAS PSIKOLOGI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI

- Menimbang : 1. Bahwa untuk kelancaran bimbingan skripsi mahasiswa pada Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh, maka dipandang perlu menunjuk pembimbing skripsi mahasiswa tahun akademik 2022-2023;
2. Bahwa namanya yang tercantum dalam surat keputusan ini dianggap cakap dan mampu serta memenuhi syarat untuk diangkat dalam jabatan pembimbing skripsi.
- Mengingat : 1. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 12 Tahun 2012, Tentang Pendidikan Tinggi;
2. Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 8 Tahun 2012 Tentang Kerangka Kualifikasi Nasional Indonesia;
3. Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2015, Tentang Standar Nasional Pendidikan Tinggi;
4. Surat Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi Departemen Pendidikan Nasional Republik Indonesia No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021 Menyatakan Bahwa Program Studi Sarjana Psikologi Unmuha Terakreditasi Dengan Peringkat B;
5. Surat Keputusan Rektor Unmuha Nomor: 494/UM.M/KEP/D/20202 Tanggal 29 Rabiul Akhir 1442 H/14 Desember 2020 M Tentang Pengangkatan Dekan Fakultas Psikologi Unmuha Masa Jabatan 2020-2024.
- Memperhatikan Keputusan tim penguji proposal skripsi mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh pada bulan Januari 2023

MEMUTUSKAN

- Menetapkan :
 Pertama **Menunjuk Saudara;**
Winda Putri Diah Restya, S.Psi., M.A
 Untuk Membimbing Skripsi:
 Nama : Agus Lestari
 NPM : 1909110001
 Prodi : Psikologi
 Judul : Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Perilaku Disiplin pada Personel Polda Aceh
- Kedua : Kepada pembimbing yang tercantum di atas berwenang untuk membimbing SKRIPSI mahasiswa dan diberi honorarium sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- Ketiga : Surat Keputusan pembimbing ini berlaku hanya satu tahun, terhitung sejak tanggal ditetapkan.
- Keempat : Segala sesuatu akan diperbaiki dan ditetapkan kembali apabila di kemudian hari ternyata terdapat kekeliruan di dalam keputusan ini.

Ditetapkan di : Banda Aceh
 Pada Tanggal : 07 Sya'ban 1444 H
 27 Februari 2023 M

Dekan,

Bar Mawi, M.Si
 NIK: 19700103 200609 1 001

Tembusan:
 1. Biro Keuangan & Bendahara

Lampiran 13. Surat Permohonan Izin Penelitian



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS PSIKOLOGI

Status Akreditasi "B" No. 6007/SK/BAN-PT/Ak-PPJ/S/VI/2021

Jl. Muhammadiyah No. 91 Batoh, Lueng Bata

Telp. 085225961111, Banda Aceh 23245

Email: psikologi@umma.ac.id | Homepage: www.psikologi.umma.ac.id

Nomor : 034/UM.Ma/F/2024
 Lampiran : -
 Hal : Izin Penelitian

Kepada Yth,
Kapolda Aceh u.p. Karo SDM Polda Aceh
 Di -
 Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,

Berdasarkan surat permohonan tanggal 12 Januari 2024, atas nama :

Nama : Agus Lestari
 NPM : 1909110001
 Semester : IX (sembilan)
 Judul Skripsi : Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Perilaku Disiplin pada Personel
 Polda Aceh

Dengan ini kami sampaikan bahwa yang bersangkutan benar sedang dalam proses penyusunan Skripsi di Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh. Untuk itu, melalui surat ini kami mohon agar diberikan kesempatan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk memperoleh data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat permohonan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Banda Aceh, 03 Rajab 1445 H
 15 Januari 2024 M

Wakil Dekan,

 Sukri Karim, M.Si

Lampiran 14. Surat Keterangan Selesai Penelitian



KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH ACEH
Jalan T. Nyak Arief Jeulingke Banda Aceh 23114

Nomor : B/128 //HUM.5.1./2024
Klasifikasi: BIASA
Lampiran : -
Hal : penelitian Ilmiah Mahasiswa

Banda Aceh, 15 Januari 2024

Kepada

Yth. DEKAN FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
ACEH

Di

Banda Aceh

- Sehubung dengan surat Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Aceh Nomor: 034/UM.M6/F/2024 tanggal 15 Januari 2024, perihal permohonan izin penelitian.

Nama : Agus Lestari
NIM : 1909110001
Jenjang : Strata 1 (S1)
Semester : IX (sembilan)

Benar telah melaksanakan penelitian di Polda Aceh dalam rangka keperluan penulisan Skripsi dengan judul " Pengaruh Kesadaran Diri terhadap Perilaku Disiplin Pada Personel Polda Aceh ".

- Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

a.n. KEPALA KEPOLISIAN DAERAH ACEH
KARO SDM
SELANU
PELAKSANA HARIAN
SYAFRINZAL, S.Ag., M.H.
AJUN KOMISARIS BESAR POLISI NRP 74080906



Lampiran 15. Biodata Penulis

BIODATA

A. Penulis

Nama : Agus Lestari
 Tempat Tanggal Lahir : Ujung Lamie, 21 Agustus 1995
 Jenis Kelamin : Perempuan
 Agama : Islam
 Pekerjaan : Polisi Wanita
 E-mail : aguslestari9593@gmail.com
 Status dalam Keluarga : Anak Kandung

B. Orang Tua/Wali

Nama Ayah : Albukhari
 Pekerjaan : Swasta
 Alamat : Komplek Perumahan cinta Kasih dsn. Lhok masjid
 Neuheun Aceh Besar
 Nama Ibu : Darwilis
 Pekerjaan : Guru SD (PNS)
 Alamat : Komplek Perumahan cinta Kasih dsn. Lhok masjid
 Neuheun Aceh Besar

C. Riwayat Pendidikan

SD : SDN Ujung PatihahKec. Kuala Kab. Nagan Raya
 SMP : SMP N 2 Kuala Kab. Nagan Raya
 SMA : SMK N 1 Nagan Raya