



Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan

Analysis Factors of Employee Discipline at the Office of the Cellular Telecommunication Cooperative at Sumbagut Region Medan

Ummi Habibah Sirait, Farida Hanum Siregar

Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor apa yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan. Pada penelitian ini populasi karyawan yang bekerja di Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan adalah 60 orang karyawan tetap. Masalah difokuskan pada faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Hasibuan (2016) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi ada 5 yaitu tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompenasai, sanksi hukuman dan waskat. Data-data dikumpulkan melalui penyebaran skala disiplin kerja kepada karyawan Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan dan dianalisis menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Kajian ini menyimpulkan bahwa terdapat faktor tertinggi yaitu waskat sebesar 21,25%, kemudian faktor selanjutnya adalah kompensasi sebesar 20,54%, dan diikuti juga dengan faktor kepemimpinan sebesar 20,09%, selanjutnya adalah faktor tujuan dan kemampuan sebesar 19,24% dan faktor terendah mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor sanksi hukuman sebesar 18,88%.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Karyawan

Abstract

This study aims to determine the description of employee discipline factors at the Office of the Cellular Telecommunications Cooperative at Sumbagut Region Medan. In this study, the employee population worked at the Sumbagut Medan Regional Cellular Telecommunication Cooperative Office was 60 permanent employees. The problem is focused on factors affecting the work discipline of employees at the Office of the Cellular Telecommunications Cooperative at Sumbagut Region Medan. In approaching this problem, a theoretical reference from Hasibuan (2016) is used which states that there are 5 factors that affect the work discipline of employees in an organization, namely goals and abilities, leadership, competence, punitive sanctions and waskat. The data were collected through the dissemination of a work discipline scale to employees of the Office of the Cellular Telecommunications Cooperative at Sumbagut Region Medan and analyzed using descriptive quantitative methods. This study concluded that there was an orderly factor, waskat of 21.25%, then the next factor was compensation of 20.54%, and followed also by a leadership factor of 20.09%, then the goal and ability factor of 19.24% and the lowest factor affecting work discipline was the punishment factor of 18.88%.

Keywords: *Work Discipline; Employee*

How to Cite: Sirait, U, H. Siregar, F, H. (2022). Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Karyawan Pada Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan. *JOUSKA: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 4(2) 2022: 141-148

PENDAHULUAN

Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja atau pemberitahuan bagaimana melaksanakan sebuah pekerjaan dari perusahaan agar pelaksanaan pekerjaan tersebut sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat perusahaan. Dan hal tersebut harus didukung Menurut Nitisemito, bahwa untuk dapat meningkatkan kinerja dari SDM, pimpinan perlu menumbuhkan semangat dan kegairahan kerja para pegawainya. Karena itulah semangat dan kegairahan kerja pada hakikatnya adalah merupakan perwujudan dari produktivitas yang tinggi. Bahkan ada yang mengidentifikasi secara bebas bahwa kinerja SDM yang tinggi adalah hasil tambah semangat dan kegairahan kerja.

Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler (Kisel) adalah koperasi yang bergerak di bidang jasa dan dagang yang memfokuskan pada penjualan produk Telkomsel, Jasa Pelayanan Umum dan pekerjaan Jasa Teknik. Sesuai visi dari kisel tersebut yaitu memberikan kualitas pelayanan yang prima kepada setiap mitra kerja maupun pelanggan, profesional dan kompetitif. Sedangkan misi dari kisel tersebut yaitu senantiasa mendasarkan pada sikap saling percaya, saling mendukung serta mengembangkan sikap profesionalisme.

Bisnis utama secara umum Kisel bergerak di bidang penyedia jasa *Sales and Distribution Channel* (Penjualan dan Distribusi), *General Service* (Layanan Umum), dan *Telco Infrastructure & Power Engineering*. Dengan 11 Kantor Wilayah Secara umum, bisnis *Sales and Distribution Channel* meliputi bisnis penyediaan layanan sales dan distribusi produk-produk industri Telco sampai ke seluruh pelosok nusantara. Bisnis *Telco Infrastructure* diarahkan untuk menjalin kerjasama dengan operator Telco terkait dengan support berbagai proses bisnis implementasi infrastruktur, pengoperasian jaringan dan *optimalisasi network*. Sedangkan bisnis *General Service* mengoptimalkan potensi bisnis pemenuhan kebutuhan produk dan jasa penunjang operasional bisnis dan perkantoran. Pada kantor kisel sumbagut Medan ini memfokuskan kepada bagian pekerjaan untuk menginput data penjualan yang dilakukan dari beberapa unit cabang kisel ke Telkomsel Pusat.

Terkait dengan keluhan salah satu karyawan di Kantor Kisel tersebut dimana beberapa karyawan tidak menerapkan disiplin kerja dalam kantor seperti datang tidak tepat waktu dan juga lalai dengan pekerjaan bahkan ada juga yang kehilangan gairah dalam bekerja yang diakibatkan pimpinan yang kurang menaruh perhatian terhadap karyawan. Dengan tidak kedisiplinan tersebut akan berdampak negatif pada pekerjaan mereka seperti akan terlambat dalam mempersiapkan tugas mereka padahal untuk mengoptimalkan data harusnya dengan waktu yang tepat, dengan begitu data yang masuk ke pusat akan memakan waktu yang lebih lambat dari yang ditentukan. (Ibrahim, M., & Salendu, A. 2020).

Kantor Kisel Wilayah Sumbagut Medan membutuhkan kinerja karyawan yang tinggi untuk meningkatkan pelayanan pada masyarakat serta meningkatkan produktivitas perusahaan. Disiplin kerja adalah salah satu aspek yang harus dijaga dan ditingkatkan secara terus menerus agar karyawan menjadi terbiasa dengan tanggung jawab sesuai dengan tugas dan peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Seperti halnya pada indikator disiplin kerja karyawan harus selalu hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja, memiliki keterampilan kerja pada bidang dan tugasnya, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif dan inovatif dalam bekerja, memiliki semangat kerja yang tinggi, mengutamakan jam kerja yang efektif dan efisien.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Sondang Siagian (2012) Pendisiplinan karyawan adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Kedisiplinan pada Kantor Kisel Wilayah Sumbagut Medan yaitu dimana karyawan yang saat ini bekerja di Kantor Kisel Wilayah Sumbagut Medan seluruhnya merupakan karyawan tetap yang telah melalui proses seleksi dan telah mempunyai berbagai kemampuan tambahan yang didapat

dari *training* baik di dalam maupun di luar kantor. Namun hal itu juga tidak cukup jika tidak ada peningkatan *soft skill* dari karyawan itu sendiri, misalnya; kemampuan berkomunikasi, kejujuran, kerja sama, sigap dalam mengerjakan tugas dan disertai dengan sikap disiplin kerja sehingga kinerjanya menjadi optimal. (Nugraha, M. 2019).

Menurut Setiawan (2013), indikator-indikator disiplin kerja diantaranya hadir tepat waktu, mengutamakan presentase kehadiran, mentaati ketentuan jam kerja yang efisiensi dan efektif, memiliki keterampilan kerja pada bidang tugasnya, memiliki semangat kerja yang tinggi, memiliki sikap yang baik dan selalu kreatif inovatif dalam bekerja. Disiplin kerja karyawan menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016) pada dasarnya dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya tujuan dan kemampuan, dimana karyawan seharusnya memahami apa yang menjadi tujuannya dalam bekerja dan sesuai atau tidaknya kemampuan tersebut pada karyawan. Pada faktor tujuan dan kemampuan ini karyawan Kisel tergambar bahwa setiap karyawan memiliki target dalam bekerja serta sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Teladan pimpinan, yang pada dasarnya setiap perusahaan sudah pasti memiliki pemimpin yang menjadi panutan bagi karyawannya, seorang pemimpin harusnya memiliki sikap bijaksana, tegas, adil dan disiplin. Jika pemimpin itu sendiri tidak mampu mengikuti aturan yang ada diperusahaan maka karyawan akan mencontoh perilaku tersebut. Teladan pimpinan yang tergambar dari Kisel tersebut yaitu dimana seorang pimpinan atau disebut manager di kantor itu telah menjadi seorang pemimpin yang bijaksana juga tegas terhadap karyawannya yang terlihat ketika ada karyawannya yang melanggar disiplin akan diberi teguran langsung agar tidak mengulangi kesalahan yang sama. (Yulianti, V., & Etikariena, A. 2021).

Kompensasi yaitu salah satu faktor yang penting bagi karyawan jika karyawan puas dengan balas jasa maka semakin besar kecintaan karyawan terhadap pekerjaannya maka semakin taat karyawan pada peraturan terutama kedisiplinan. Kompensasi yang tergambar dari Kisel dimana para karyawan mendapatkan gaji serta tunjangan sesuai dengan kebutuhan mereka sehingga karyawan merasa kompensasi yang diberikan cukup untuk mensejahterakan mereka. Dengan begitu karyawan merasa bahwa pekerjaannya haruslah lebih maksimal lagi agar mendapatkan gaji sesuai yang diharapkan serta mendapatkan bonus yang lebih banyak lagi

Pengawasan melekat adalah proses pemantauan, pemeriksaan dan evaluasi yang dilakukan oleh pimpinan organisasi pada semua sumber daya manusia untuk mengetahui kelebihan dan kelemahan yang dapat digunakan untuk pengembangan perusahaan. Pengawasan yang terlihat dari Kisel dimana manager ketika berada di kantor selalu mengawasi karyawannya dalam bekerja dan tak lupa manager juga mengawasi hasil kerja karyawan jika memang ada yang harus diperiksa terlebih dahulu agar ketika diterima oleh pusat tidak lagi ada masalah apapun yang dilakukan karyawan.

Sanksi dan hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan, dengan berlakunya sanksi hukuman dimulai dari yang ringan hingga yang berat maka karyawan akan merasa takut untuk melanggar peraturan. Sanksi hukuman yang ada di Kisel tersebut termasuk dalam level yang ketat dimana para karyawan diberikan hukuman sesuai dengan kesalahan-kesalahan yang dilakukan oleh semua karyawan kantor tanpa terkecuali, jika kesalahan karyawan tersebut besar maka akan diberikan sanksi yang besar juga bahkan sampai terkena surat peringatan dari manager, bahkan sampai ada yang mutasi karena terlalu sering dan membuat kesalahan yang sangat besar dan tidak lagi ada dispensasi dari kantor. (Yulianti, V., & Etikariena, A. 2021).

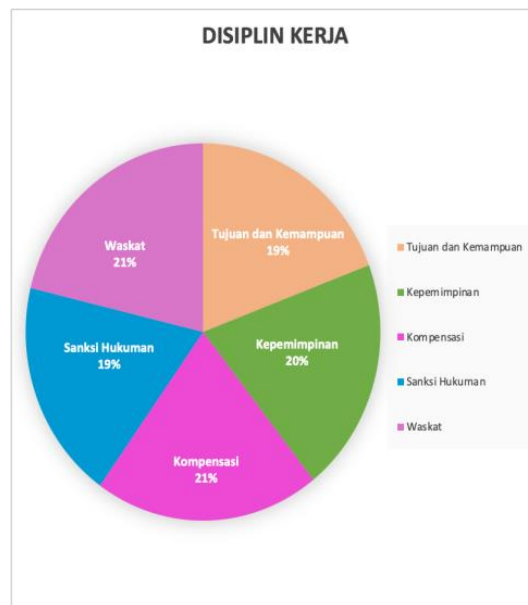
Jika hal ini terjadi terus menerus maka akan berdampak pada kinerja karyawan dan tidak sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan oleh perusahaan serta produktivitas perusahaan akan menurun. Memang tidak semua karyawan sering melakukan hal-hal yang bersifat melanggar peraturan perusahaan, ada juga yang bersikap disiplin dan melaksanakan tugasnya. Hal lainnya ada beberapa karyawan yang mengambil pekerjaan diluar tugasnya di perusahaan mengerjakannya pada saat jam kerja dan mengakibatkan tertundanya penyelesaian tugas yang seharusnya menjadi tanggung jawab karyawan tersebut. (Mirza, R., & Atrizka, D. 2018).

METODE PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Disiplin kerja merupakan suatu sikap kesediaan dan kerelaan karyawan untuk mematuhi segala aturan dan norma-norma yang berlaku di dalam perusahaan. seperti tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukuman dan waskat. Pada penelitian ini populasi karyawan yang bekerja di Kantor Koperasi Telekomunikasi Seluler Wilayah Sumbagut Medan adalah 60 orang karyawan tetap.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, untuk melihat kontribusi variabel utama, yakni untuk melihat faktor disiplin kerja pada pegawai di Kantor Kisel Medan. Analisis data yang dilakukan adalah melakukan penilaian berdasarkan rangking. Metode rangking berarti peneliti membandingkan faktor yang satu dengan faktor lain untuk menentukan faktor yang mana yang paling dominan dari setiap faktor dalam tiap-tiap faktor yang ada. Jadi penelitian ini tidak bermaksud membuat kebenaran sebuah hipotesa. Dengan demikian, teknik analisis dari penelitian ini dikenal dengan istilah statistik deskripsi, standart deviasi, mean dan tabulasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN



Gambar : Presentasi Faktor-Faktor Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil analisis descriptive faktor-faktor disiplin kerja pada karyawan didapatkan bahwa hasil berdasarkan faktor tertinggi mempengaruhi disiplin kerja adalah waskat sebesar 21,25%. kemudian faktor selanjutnya adalah kompensasi sebesar 20,54% dan diikuti juga dengan faktor kepemimpinan sebesar 20,09%, selanjutnya adalah faktor tujuan dan kemampuan sebesar 19,24%, dan faktor terendah mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor sanksi hukuman sebesar 18,88%.

Faktor waskat sebesar 21,25% mempengaruhi disiplin kerja. Pada faktor ini diambil berdasarkan pembangkitkan kedisiplinan, dan mendapat pengawasan dari atasan. Menurut Hasibuan (2014) pengawasan melekat (waskat) adalah tindakan nyata dan efektif dalam mewujudkan disiplin kerja karyawan yang baik di perusahaan. Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Waskat efektif merangsang kedisiplinan dan moral kerja karyawan. Karyawan merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk, pengarahan dan pengawasan dari atasan.

Faktor kompensasi sebesar 20,54% mempengaruhi disiplin kerja Pada faktor ini diambil berdasarkan Imbalan yang sesuai, Gaji, Bonus, dan Kesejahteraan pegawai. Maka dari itu dengan adanya disiplin kerja pada setiap pegawai yang ada di dalam sebuah perusahaan/instansi akan

menjadikan perusahaan/instansi tersebut menjadi maju, karena setiap karyawan yang berdisiplin dalam melakukan pekerjaan dapat menyelesaikan tugas-tugas yang ada di dalam perusahaan/instansi dengan tepat waktu, dalam jangka waktu tertentu karyawan akan melaksanakan pekerjaan menjadi lebih baik.

Faktor kepemimpinan sebesar 20,09% mempengaruhi disiplin kerja. Pada faktor ini diambil berdasarkan dapat menjadi contoh teladan yang baik, dan mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai. Singodimedjo (2012) menyatakan tujuh faktor eksternal yang mempengaruhi disiplin pegawai yaitu: kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan yang pasti, pengawasan pimpinan, perhatian kepada para pegawai, kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Faktor tujuan dan kemampuan sebesar 19,24% mempengaruhi disiplin kerja. Pada faktor ini diambil berdasarkan kemampuan, tingkat kedisiplinan, dan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat dikatakan baik apabila sebagian besar pegawai menaati peraturan-peraturan yang ada.

Faktor sanksi hukuman sebesar 18,88% mempengaruhi disiplin kerja. Pada faktor ini diambil berdasarkan kurangnya perilaku disiplin karyawan dan ganjaran. Peraturan yang dibuat atasan akan membentuk kedisiplinan seorang pegawai sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka pegawai akan dapat bekerja dengan tenang dan fokus dalam menjalankan segala pekerjaan yang dihadapi, dengan demikian akan tercapai hasil yang baik dan optimal.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Al Farabi pada tahun 2010, dengan judul "Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi kedisiplinan Kerja Karyawan pada PT Gatiputra Mulya". Tujuan penelitian ini yaitu untuk menganalisis faktor-faktor apa sajakah yang paling berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa variabel bebas (lingkungan kerja, pengawasan, dan kompensasi) bersama-sama mempengaruhi disiplin kerja karyawan PT Gatiputra Mulya. Variabel lingkungan kerja, pengawasan mempunyai pengaruh atau yang paling dominan terhadap kedisiplinan kerja PT Gatiputra Mulya.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Putra, dkk., pada tahun 2016 dalam judul "Beberapa Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara parsial dan simultan dari faktor keteladanan pimpinan, waskat, ketegasan pimpinan, sanksi hukuman serta mengetahui variabel yang memiliki pengaruh paling dominan. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa keteladanan pimpinan, waskat, ketegasan pemimpin, dan sanksi hukuman secara simultan dan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dan diketahui variabel keteladanan pemimpin yang dominan mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil Puskesmas Se Kabupaten Dompu.

SIMPULAN

Faktor tertinggi mempengaruhi disiplin kerja adalah waskat sebesar 21%. kemudian faktor selanjutnya adalah kompensasi sebesar 20% dan diikuti juga dengan faktor kepemimpinan sebesar 20%, selanjutnya adalah faktor tujuan dan kemampuan sebesar 19%, dan faktor terendah mempengaruhi disiplin kerja adalah faktor sanksi hukuman sebesar 18%.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, J., & Yudianto, A. (2020). Kecerdasan Emosional Kurang Efektif Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Meta Analisis. *Jurnal Diversita*, 6(2), 260-269. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4234>
- Amelia, R. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Harga Diri Dan Optimisme Dengan Hubungan Gaya Kepemimpinan Dan Moral Kerja Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai/Aparatur Pemerintahan Skpd Kecamatan Medan Tuntungan Kota Medan 1(1) 2019: 69-77,
- Arini, A. (2014). Hubungan kemampuan kerja dan disiplin kerja dengan kinerja pegawai di badan pelayanan perijinan terpadu Kota Semarang. *Journal of Public Policy and Management Review*, 3(4), 88-97.
- Atrizka, D., Mariatin E., Rahmi L (2015), Hubungan Persepsi Pengembangan Karir dan Kecerdasan Adversitas dengan Kepuasan Kerja,, *Analitika*: 7 (2): 129-140
- Azwar, S. (2013). Reliabilitas dan Validitas Edisi 4. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.

- Baskoro, F., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Berlebih terhadap Konflik Kerja Keluarga dan Tuntutan Keluarga sebagai Variabel Moderator. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 73 - 82. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3399>
- Christopher, C., Barus, S., & Elvinawanty, R. (2020). Hubungan Antara Persepsi Kualitas Pelayanan dengan Iklim Organisasi pada Karyawan. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 114-121. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.3708>
- Dalimunthe, N.R., Lubis, S.A., Aziz, A. (2020). Hubungan Motivasi Kerja dan Kecerdasan Emosional dengan Kinerja Pegawai Unit Pelatihan Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 2(1) 2020: 18-25
- Damanik, R., Sidauruk, S., G.A.N, S., & Tarigan, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Tim Kerja dan Motivasi Intrinsik terhadap Komitmen Normatif Guru Sekolah Dasar Negeri di Batang Kuis. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 127-131. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1983>
- Damayanti, N., Martinus T., (2012) Perbedaan Motivasi Kerja dan Keterlibatan Kerja dengan Kinerja, *Analitika*: 4 (1): 31-37
- Dwiastuti, D., & Etikariena, A. (2020). Hubungan antara Sikap Kompetitif Berlebihan dan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 6(1), 28-39. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i1.2734>
- Ekhsan, M. 2019. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*. 13 (1) 1-13.
- Findy,S. & Emmy, M. 2017 ,Pengaruh Pencahayaan Ruang Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Biro Perencanaan dan Kerjasama Universitas Sumatera Utara, *Jurnal Diversita*, 3(2): 63-68.
- Fitri, L. 2017. Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Pegawai Kator Pertahanan Kota Medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Fitrianti, G., & Saragih, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kerjasama Tim terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Len Industri (Persero). *Jurnal Diversita*, 6(2), 168-174. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.4047>
- Hardjo, S., Chairiah Y., (2012), Hubungan Komunikasi Interpersonal dan Persepsi Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja, *Analitika*: 4 (1): 1-9
- Hartanto, H. (2019). Pengaruh Tipe Kepribadian dan Jenis Stimulus Flanker terhadap Performansi Fungsi Eksekutif dan Akurasi Memori Kerja. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(2), 114 - 125. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i2.2821>
- Haryati, E., & Pane, Y. (2018). Analisis Pengaruh Tata Ruang Kantor terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 75-83. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.1659>
- Hasanuddin, H., & Ashari, T. (2020). Minat Kerja, Profesionalisme Konsel dan Kepuasan Kerja Konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(2), 123-129. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i2.4192>
- Hasibuan, M. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara
- Hasibuan, S.M. Lubis, M.R. & Hardjo, S. (2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Dengan Motivasi Kerja Anggota Satuan Brigade Mobile Kepolisian Daerah Sumatera Utara, *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi* 1(1) 2019: 78-86,
- Ibrahim, M., & Salendu, A. (2020). Budaya Organisasi dan Voice Behavior: Peran Mediasi Kepribadian Proaktif pada Karyawan Lembaga Pemerintah. *Jurnal Diversita*, 6(2), 154-167. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v6i2.3676>
- Iriandini, Dinda. 2019. "Analisis Faktor-Faktor Disiplin Kerja Pada Karyawan PDAM Tirtanadi Pusat Provinsi Sumatera Utara". *Skripsi*. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Isriadi, T.S., Zulkarnain, (2012), Kaitan antara Kebahagiaan Pekerja dan *Employee Engagement* Studi Empirikal, *Analitika*: 4 (2): 87-92
- Kesuma, H.P. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Pengaruh Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Stres Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Sumut. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 23-30,
- Lukman, I., Latipun, L., & Hasanati, N. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Performa Kerja Dimoderasi Oleh Manajemen Diri Pada Guru Honorer SD Di Banda Aceh. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 126-135. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.3030>
- Marpaung, W. 2020. Kesejahteraan Psikologis Ditinjau Dari Ketidakamanan Kerja Karyawan Kontrak PT. Bank Rakyat Indonesia, Tbk Cabang Medan Thamrin. *Jurnal*. Fakultas Psikologi. Volume 9 No 1 Maret 2020, hlm. 31-37.

- Mirza, R., & Atrizka, D. (2018). Kepuasan Kerja Ditinjau dari Adversity Quotient dan Work Family Conflict pada Perawat Wanita yang Telah Menikah di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. RM. Djoelham Binjai. *JURNAL DIVERSITA*, 4(2), 119-126. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v4i2.2049>
- Moffan, M., & Handoyo, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Cyberloafing dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderator pada Karyawan di Surabaya. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(1), 64 - 72. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v12i1.3401>
- Murniasih, F., & Seniati, A. (2019). Pengaruh Trait Conscientiousness, Leader-Member Exchange dan Masa Kerja terhadap Perilaku Berbagi Pengetahuan Guru SMA. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 9-18. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2452>
- Neuman, W. (2014). *Social Research Methods: Qualitative and Quantitative*. Assex: Pearson Education Limited.
- Ningrum, O., & Salendu, A. (2021). Pengaruh Psychological Capital terhadap Individual Readiness for Change pada Karyawan Sales. *Jurnal Diversita*, 7(1), 53-62. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4644>
- Novalina, S.D. (2012). Hubungan antara konsep diri dengan disiplin kerja karyawan. *Skripsi* (Naskah Publikasi). Surakarta: Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Noviyanti, Y., Rajab, L., Suryani, H. (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Kehidupan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Pegawai. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(2) 2019: 96-104,
- Nugraha, M. (2019). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 19-23. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2402>
- Nurrahman, A. (2014). Hubungan Pengawasan Melekat Dengan Disiplin Kerja Pegawai Di Badan Pemberdayaan Masyarakat Dan Pemerintahan Desa Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman*.
- Prijodarminto, Soegeng. 2013. *Disiplin : Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Ritonga, S., & Syafrizaldi, S. (2019). Faktor-Faktor Stres Kerja Pada Karyawan PT. LNK Cabang Stabat. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 37-42. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2266>
- Romauly, F., & Tarigan, M. (2019). Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Tapanuli Utara. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 149-160. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2862>
- Saragih, S., & Wahyuni, N. (2019). Hubungan antara Penyesuaian Diri dalam Kelompok Kerja dengan Semangat Kerja Karyawan di Dinas Perumahan Kawasan Pemukiman dan Penataan Kota Medan. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 136-141. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2863>
- Sari, P. (2015). Pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 12(1), 87-96.
- Sasmitha, N., & Mustika, M. (2019). Peningkatan Psychological Capital Melalui Program "I'm Superhero In The Workplace" dalam Rangka Optimalisasi Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 105-114. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2666>
- Sembiring, M., Kaiman T., Suryani H., (2015), Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Semangat Kerja dengan Keterlibatan Kerja, *Analitika: 7* (1): 39-49
- Setiawan, Agung. 2013. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 1, No.4*.
- Setyowati, S., & Etikariena, A. (2019). Peran Gaya Pemecahan Masalah dalam Hubungan Kepemimpinan Transformasional dengan Perilaku Kerja Inovatif. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 115-125. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2857>
- Siagian, Sondang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Simanjuntak, C.W. Lubis, M.R & Hardjo, S. (2019). Model Pengembangan Pelatihan Efikasi Diri, Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Anggota Satuan Brimob Polda Medan Sumatera Utara. *Tabularasa: Jurnal Ilmiah Magister Psikologi*, 1(1) 2019: 1-9,
- Simatupang, M., & Salendu, A. (2019). Persepsi Dukungan Organisasi Sebagai Mediator Antara Keadilan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di PT ABC. *JURNAL DIVERSITA*, 5(2), 95-104. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i2.2696>
- Sinambela, Poltak, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Singodimedjo. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Siregar, M. (2019). Hubungan Antara Pemenuhan Kebutuhan Psikologis Dengan Semangat Kerja Pada Karyawan Bank Mandiri Cabang Balige. *JURNAL DIVERSITA*, 5(1), 33-36. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v5i1.2471>
- Siswanto. 2017. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Situmorang, S. 2012. *Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis*. Edisi 2. Medan : USU Press Sugiyono.
2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta.

- Sugiyono, 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan ke 10. Bandung : Alfabeta Bandung.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Turnip, M.K., (2012), Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dan *Organizational Citizenship Behavior* dengan Produktivitas Kerja Karyawan, *Analitika*: 4 (2): 57-64
- Vivian, V., Elvinawanty, R., & Sarinah, S. (2019). Komitmen Organisasi Ditinjau dari Keterlibatan Kerja Karyawan PT. Boenk Cosmetic Manufacture. *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 11(1), 38 - 45. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v11i1.2391>
- Watimah, L. (2017). *Pengaruh Kepemimpinan, Sanksi Hukum dan Pengawasan terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Riau*(Doctoral dissertation, Riau University).
- Widianta, G. 2016. Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Karyawan. Jurnal. Fakultas Manajemen. Volume 4 Tahun 2016.
- Wulan, R., Istiana, (2014), Hubungan Antara Kepemimpinan Wanita Dengan Disiplin Kerja, *Analitika*: 6 (1): 44-49
- Yulianti, V., & Etikariena, A. (2021). Hubungan Antara Sikap Pengembangan Diri Kompetitif dan Perilaku Kerja Inovatif. *Jurnal Diversita*, 7(1), 30-35. doi:<https://doi.org/10.31289/diversita.v7i1.4474>
- Zahreni, S., Simarmata, R., & Nainggolan, Y. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Keterikatan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior (OCB). *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA*, 13(1), 34-43. doi:<https://doi.org/10.31289/analitika.v13i1.4683>