

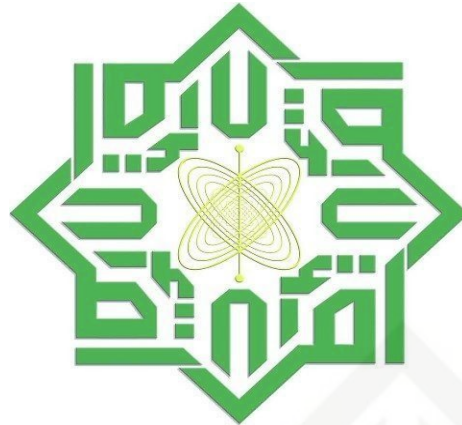
**HUBUNGAN SELF MANAGEMENT DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI
BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU (BNNP)**



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Strata (S1)
Bimbingan Koseling Islam (S.Sos)

OLEH

SHINTYA NARO

11740224402

**PRODI BIMBINGAN KONSELING ISLAM
KONSENTRASI KARIR INDUSTRI
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
1442 H/2021 M**



PENGESAHAN UJIAN MUNAQASYAH

Yang bertandatangan dibawah ini adalah Penguji Pada Ujian Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyatakan bahwa mahasiswa berikut ini:

Nama : Shintya Naro
NIM : 11740224402
Judul : Hubungan *Self Management* dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau(BNNP)

Telah dimunaqasyahkan pada Pada Sidang Ujian Sarjana Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Selasa
Tanggal : 20 April 2021

Dapat diterima dan disetujui sebagai salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) Program Studi Bimbingan Konseling Islam di Fakultas Dakwah dan komunikasi UIN Sultan Syarif kasim Riau.

Pekanbaru, 28 April 2021

Dekan

Dr. Muddin, M.A
NIP.19660620 200604 1 015

Tim Penguji

Ketua/ Penguji I

Dr. Yasril Yazid, MIS
NIP. 19620403 199703 1 002

Penguji III

Dra. Silawati, M.Pd
NIP.196909021995032001

Sekretaris/ Penguji II

Yefni, M.Si
NIP. 197009142014112001

Penguji IV

Nurjanis, MA
NIP. 19690927 200901 2 003

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Nama : Shintya Naro

Prodi : Bimbingan Konseling Islam

Judul : Hubungan *Self Management* Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau (BNNP)

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui adanya hubungan *self management* dengan disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau Jln. Pepaya No.65 Jadirejo, Sukajadi, Kota Pekanbaru. Populasi dalam penelitian adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang berjumlah 68 orang, sementara sampel yang digunakan berjumlah 45 orang dengan menggunakan teknik accidental sampling yaitu penentuan sampel kebetulan dengan alasan banyak pegawai yang tidak dapat dijumpai pada saat pembagian kuisioner berlangsung. Analisis data menggunakan regresi linier sederhana. Hasil koefisien korelasi menjelaskan adanya hubungan sangat kuat *self management* dengan disiplin kerja, sementara uji hipotesis menjelaskan bahwa adanya dampak signifikan *self management* dengan disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Sementara nilai R Square menjelaskan *self management* dapat mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau sebesar 80,5% dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian

Kata Kunci : *Self Management* dan Disiplin Kerja

ABSTRACT

Name : Shintya Naro
Department : Islamic Counseling Guidance
Title : The Correlation between the *Self Management* and Work Discipline of Staffs at Badan Narkotika Nasional Provinsi (Provincial National Narcotic Agency) Riau (BNNP)

The purpose of this study is to know the correlation between the self-management and work discipline of the National Narcotics Agency employees in Riau Province. This study uses a quantitative approach. This research was conducted at the National Narcotics Agency of Riau Province, Jln. Papaya No.65 Jadirejo, Sukajadi, Pekanbaru City. The populations in the study are all employees of the National Narcotics Agency of Riau Province. The populations are 68 people, while the samples used are 45 people based on accidental sampling technique. This technique is used because many employees could not be found when the questionnaire was distributed. Data are analyzed using simple linear regression. The results of the correlation coefficient explain that there is a very strong correlation between the self-management and work discipline, while the hypothesis test shows that there is a significant impact of self-management on the work discipline among the Riau Province National Narcotics Agency employees. Meanwhile, the value of R Square explains that the self-management can affect the work discipline of employees at the National Narcotics Agency of Riau Province about 80.5% and the remaining 19.5% is influenced by other variables which are not included in the study.

Keywords: Self Management and Work Discipline.

KATA PENGANTAR

Syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayahnya, sehingga pada akhirnya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Dalam kesempatan ini terwujudlah bagi peneliti sebuah karya ilmiah/skripsi guna memenuhi syarat-syarat untuk memperoleh gelar sarjana pada jurusan Bimbingan Konseling Islam Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul “**HUBUNGAN SELF MANAGEMENT DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU**”

Peneliti menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak maka sulit bagi peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Teristimewa Ibunda Wilda Nengsih dan Ayahanda Zulkifli serta kakak dan adik saya Nadya Zulfa Nengsih, Aufaa Della, Muhammad Alif vanza, Muhammad Bayu Vanza yang selalu memberikan dukungan, baik secara materi, moral maupun spiritual kepada peneliti.
2. Bapak prof. Dr. H. Suyitno, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Dr.Nurdin, MA, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan komunikasi
4. Bapak Dr. Masduki. M.Ag, Bapak Dr. Toni Hartono M.Si, Bapak Azni, M.Ag selaku Wakil Dekan Satu, Dua dan Tiga.
5. Ibu Listiawati Susanti, MA selaku Ketua Jurusan Bimbingan Konseling Islam yang telah banyak memberikan fasilitas dalam perkuliahan kepada peneliti selama mengikuti pendidikan serta dalam menyelesaikan skripsi.
6. Ibu Rosmita, M.Ag selaku sekretaris program studi Bimbingan Konseling Islam yang banyak memberikan kemudahan dan semangat Peneliti.



7. Bapak H. Suhaimi selaku penasehat akademik yang telah membantu dan mengarahkan peneliti serta memotivasi yang luar biasa baik berupa Moril dan Materil yang sangat bermanfaat kepada peneliti.

8. Bapak Dr. Yasril Yazid ,MIS selaku pembimbing peneliti yang sangat berjasa dalam penulisan skripsi ini, beliau juga memberikan ide, saran dan motivasi yang luar biasa sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dan ditengah-tengah kesibukan beliau dengan penuh kesabaran dan ketelitian telah membimbing peneliti dalam proses penyelesaian skripsi ini.

9. Sahabat seperjuangan yang telah sama-sama berjuang dari semester satu hingga sekarang siti rohana ritonga dan novia wulandari

10. Orang tercinta Muhammad Ravigo yang telah memberikan ku nasehat dan kelucuan serta bantuan sehingga penulis semangat dalam setiap keadaan.

Semoga apa yang telah mereka berikan kepada peneliti akan menjadi amal shaleh dan mendapatkan imbalan yang berlipat ganda dari Allah SWT. Amin. Peneliti menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Dalam rangka penyempurnaan isi skripsi ini peneliti mengharapkan sumbangan pikiran para pembaca berupa kritikan yang bersifat membangun dan saran, demi sempurnanya skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi yang membacanya dimasa yang akan datang.

Pekanbaru, 25 Maret 2021

Peneliti

Shintya Naro
11740224402

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	i
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	xi
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Penegasan Istilah	3
1.3 Permasalahan	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kegunaan Penelitian.....	5
1.6 Sistematika Penulisan.....	5
BAB II KAJIAN TEORI	7
2.1 Kajian Teori.....	7
2.1.1 Pengertian Self Management.....	7
2.1.2 Aspek – Aspek Self Managemen	7
2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Self Management	8
2.2 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.2.1 Bentuk Disiplin Kerja.....	10
2.2.2 Aspek – Aspek Disiplin Kerja.....	10
2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	11
2.3 Indikator Disiplin Kerja.....	11
2.4 Kajian Terdahulu	12
2.5 Definisi Konsepsional dan Operasional Variabel.....	12
2.6 Hipotesis	14
BAB III METODE PENELITIAN	17
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	17
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	17
3.3 Populasi dan Sampel	17

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



UIN SUSKA RIAU

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	18
3.5 Uji Instrumen	19
3.6 Teknik Analisis Data.....	20
BAB IV GAMBARAN UMUM.....	22
4.1 Sejarah Berdirinya Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau ...	22
4.2 Manfaat Didirikannya BNP Riau	23
4.3 Visi BNNP Riau	23
4.4 Misi BNNP Riau	23
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	25
5.1 Hasil Penelitian	25
5.2 Uji Kualitas Data	58
5.3 Pembahasan.....	65
BAB VI PENUTUP	67
6.1 Kesimpulan	67
6.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	68
LAMPIRAN	

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



DAFTAR TABEL		
Tabel 2.1	Operasional Variabel.....	12
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Umur.....	25
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	26
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	26
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	27
Tabel 5.5	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Tiba di Kantor Sebelum Jam Kerja di Mulai.....	27
Tabel 5.6	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Mengerjakan Tugas – Tugas Kantor Begitu Jam Kantor di Mulai	28
Tabel 5.7	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengerjakan Pekerjaan Kantor Sebelum di Minta Oleh Atasan	28
Tabel 5.8	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Tidak Akan Meninggalkan Pekerjaan Walaupun Atasan Sedang Tidak Berada di Tempat	29
Tabel 5.9	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Akan Keluar Saat Jam Istirahat dan Kembali Sesuai Peraturan Yang Berlaku	30
Tabel 5.10	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Membuat Jadwal Penyelenggaraan Tugas Yang Diberikan Atasan Secara Operasional.....	30
Tabel 5.11	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menjadikan Target dan Jadwal Sebagai Pedoman Dalam Berbagai Kegiatan.....	31
Tabel 5.12	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menghormati Semua Rekan Kerja di Kantor.....	31
Tabel 5.13	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Akan Menawarkan Bantuan Ketika Rekan Kerja Yang Kesulitan Dalam Pekerjaannya.....	32
Tabel 5.14	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menghadiri Acara Kegiatan Family Di Kantor	32
Tabel 5.15	Hasil Tanggapan Mengenai Ketika Bertemu Dengan Salah Satu Klient Pecandu Saya Berusaha Melayani Dengan Baik ..	33



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel 5.16	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengupayakan Kegiatan Seadanya Saja Asal Mencapai Target Yang di Jadwalkan	34
Tabel 5.17	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menghormati Orang Yang Lebih Tua Dari Saya Saat Berada Di Kantor	34
Tabel 5.18	Hasil Tanggapan Mengenai Setiap Karyawan Memiliki Tanggung Jawab Untuk Bekerja Dengan Baik	35
Tabel 5.19	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengerjakan Tugas Dengan Penuh Ketekunan.....	35
Tabel 5.20	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Bekerja Sebaik Mungkin Seperti Yang Dilakukan Oleh Teman Saya.....	36
Tabel 5.21	Hasil Tanggapan Mengenai Meskipun Tidak Ada Yang Melihat, Saya Akan Bermain Game Saat Waktu Bekerja.....	36
Tabel 5.22	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengakui Kesalahan Dari Perbuatan Yang Saya Lakukan	37
Tabel 5.23	Hasil Tanggapan Mengenai Bagi Saya Tanggung Jawab Bekerja Adalah Urusan Masing – Masing Individu.....	37
Tabel 5.24	Hasil Rekapitulasi Variabel Self Management	38
Tabel 5.25	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Segera Mengerjakan Tugas Sesuai Waktu Tugas tersebut Diberikan dan Dijadwalkan.....	40
Tabel 5.26	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Berusaha Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Atasan Sesuai Dengan Waktu Yang Ditetapkan	40
Tabel 5.27	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memiliki Waktu Yang Cukup Dalam Menyelesaikan Pekerjaan.....	41
Tabel 5.28	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menghadiri Setiap Acara / Kegiatan Kantor Tepat Waktu.....	41
Tabel 5.29	Hasil Tanggapan Mengenai Tetap Bekerja Menyelesaikan Kegiatan Kantor Walaupun Ada Kesulitan.....	42
Tabel 5.30	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Membuat Jadwal Penyelenggaraan Tugas Yang Diberikan Atasan Secara Operasional.....	42



Tabel 5.31	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menjadikan Target dan Jadwal Sebagai Pedoman Dalam Berbagai Kegiatan.....	43
Tabel 5.32	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengupayakan Kegiatan Seadanya Saja Asal Mencapai Target Yang Dijadwalkan	44
Tabel 5.33	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengupayakan Untuk Hadir Di Kantor Sebelum Masuk Jam Kerja.....	44
Tabel 5.34	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Datang Ke Kantor Dengan Cepat Walaupun Tidak Diawasi Pimpinan	45
Tabel 5.35	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Segera Istirahat Setelah Tanda Waktu Istirahat Sudah Tiba.....	45
Tabel 5.36	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menaati Perintah Untuk Mengikuti Perjalanan Dinas Luar Kota Dengan Ikhlas	46
Tabel 5.37	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Bekerja Sesuai Dengan Prosedur Yang Telah di Tetapkan	46
Tabel 5.38	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menjaga Dari Hal – Hal Yang Dapat Melanggar Larangan Yang Ditetapkan	47
Tabel 5.39	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Melakukan Pekerjaan Kantor Sesuai Dengan Aturan Yang Berlaku.....	48
Tabel 5.40	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menyelesaikan Tugas Yang Diberikan Atasan Dengan Senang Hati	48
Tabel 5.41	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengerjakan Tugas Dengan Penuh Ketekunan.....	49
Tabel 5.42	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengupayakan Untuk Tetap Datang Ke Kantor Walaupun Kondisi Kurang Sehat.....	49
Tabel 5.43	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mendahulukan Pekerjaan Kantor Dari Pada Pekerjaan Pribadi.....	50
Tabel 5.44	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengakui Kesalahan Dari Perbuatan Yang Saya Lakukan	51
Tabel 5.45	Hasil Tanggapan Mengenai Saya Menyimpan Kembali Barang Kantor Yang di Pakai Pada Tempatnya	51



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Tabel 5.46 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memelihara Peralatan Kantor Yang Digunakan Agar Tidak Rusak	52
Tabel 5.47 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Mengerjakan Tugas Yang Diberikan Tanpa Melakukan Kesalahan	52
Tabel 5.48 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memeriksa Tugas Yang Telah Diselesaikan Sebelum Diserahkan Kepada Pimpinan....	53
Tabel 5.49 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Dapat Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Ketelitian Tinggi	54
Tabel 5.50 Hasil Tanggapan Mengenai Dalam Pelaksanaan Tugas Saya Memperlihatkan Prosedur Kerja Yang Telah Ditetapkan Oleh Organisasi.....	54
Tabel 5.51 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Memberi Tahu Dahulu (Surat Izin) Jika Absen Bekerja	55
Tabel 5.52 Hasil Tanggapan Mengenai Saya Ikut Serta Dalam Mewujudkan Tujuan Yang Akan Dicapai Oleh Perusahaan....	55
Tabel 5.53 Hasil Rekapitulasi Variabel Disiplin Kerja Pegawai	56
Tabel 5.54 Hasil Uji SPSS Validitas Variabel X	59
Tabel 5.55 Hasil Uji SPSS Validitas Variabel Y	60
Tabel 5.56 Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 5.57 Analisis Regresi Linier Sederhana	62
Tabel 5.58 Interpretasi Koefisien Korelasi Product Moment	62
Tabel 5.59 Hasil Uji Korelasi Penelitian.....	63
Tabel 5.60 Analisis Uji T Parsial	64
Tabel 5.61 Koefisien Determinasi.....	65

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1 Struktur Organisasi

24



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Salah satu dunia pekerjaan pegawai dituntut untuk menguasai berbagai kemampuan dan keterampilan yang baik yang berhubungan dengan suatu pekerjaannya. Masalah sumber daya manusia selama ini menjadi sorotan bagi setiap organisasi untuk bertahan di era persaingan globalisasi. Tanpa adanya pegawai maka mustahil sebuah pekerjaan dapat dilakukan, karena pegawai merupakan faktor penentu yang akan menjalankan suatu aktivitas organisasi.

Management sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang berkualitas dan taat akan peraturan yang ada dalam perusahaan. Manajemen diri atau pengontrolan diri adalah suatu keterampilan yang terdapat dalam diri seseorang untuk menumbuhkan dan mengatur sendiri pikiran, perasaan disinilah peran teknik ini dalam perubahan perilaku, serta teknik ini sudah digunakan oleh peneliti terdahulu dan menunjukkan hasil yang baik pada perubahan perilaku. Salah satu cara untuk merubah perilaku dalam meningkatkan kedisiplinan yaitu dengan permasalahan kedisiplinan kerja pegawai semakin menurun, oleh karena itu perlu adanya suatu metode yang tepat untuk meningkatkan disiplin dalam bekerja.

Menurut Cormier dan cormier (2001) Strategi self management adalah suatu prosedur dimana klien diberikan kesempatan untuk mengarahkan dan mengatur perubahan tingkah laku mereka sendiri dengan menggunakan satu strategi atau kombinasi strategi¹. Menurut observasi yang dilaksanakan oleh peneliti pada Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau ialah pegawai yang memiliki manajemen diri yang tinggi maka akan semakin tinggi pula rasa tanggung jawabnya dengan semua tugas-tugas yang diberikan oleh atasannya agar dirinya terlihat memiliki disiplin kerja yang tinggi dan disenangi oleh atasan atau pimpinannya. Terdapat satu fenomena dimana salah satu

¹ Prijosaksono,A.2001.*Self management series*.Jakarta: Gramedia

karyawannya memiliki manajemen diri yang tinggi. Hal ini terlihat dari saat proses jam kerja berlangsung. Salah satu bidang rehabilitasi memiliki pegawai yang fokus mengerjakan pekerjaan sesuai perintah atasan yang harus diselesaikan pada hari itu juga, hal itu dapat menciptakan perubahan terhadap perilaku karena merasa memiliki tanggung jawab yang besar terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Sastrohadiwirja dalam labudo, (2013) Disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Dengan pegawai yang mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang mempunyai disiplin yang tinggi maka akan menciptakan suasana yang kondusif sehingga akan berdampak positif terhadap aktivitas organisasi.

Menurut Singodimedjo (2009) Disiplin adalah sebuah proses pendidikan dan pelatihan diri yang membantu kita meningkatkan efektifitas dan kualitas seluruh pengalaman kita di dunia ini². Pegawai yang disiplin dapat dilihat dari adanya karyawan yang mampu menghargai waktu dalam bekerja yang memiliki inisiatif dalam bekerja tanpa harus menunggu perintah atasan, pegawai yang mematuhi segala peraturan yang telah di tetapkan dan pegawai yang bertanggung jawab dalam melaksanakan dan menjalankan tugasnya. Disiplin kerja perlu diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi karena disiplin kerja dapat membantu merubah pola pikir dan memperlancar tujuan perusahaan tersebut. Salah satu faktor dalam disiplin kerja adalah pengelolaan diri, menurut penelitian yang dilakukan peneliti semakin tinggi tingkat pengelolaan dirinya maka semakin tinggi pula kedisiplinan yang didapatkan.

² Singodimedjo.2009,*dimensi dan indikator disiplin kerja*.surabaya.SMMAS Jakarta





Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “**HUBUNGAN SELF MANAGEMENT DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI BADAN NARKOTIKA NASIONAL PROVINSI RIAU**”

1.2 Penegasan istilah

Untuk menghindari kesalahpahaman dalam memahami arti judul penelitian ini dan penyimpangan dalam memahami judul penelitian ini, maka penulis memberikan penegasan istilah. Adapun penegasan istilah ini adalah:

1.2.1 Hubungan

Menurut Sugiyono(2017) Hubungan adalah Metode pertautan atau metode penelitian yang berusaha menghubungkan antara satu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menciptakan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya.³

1.2.2 Self management

Menurut Cormier dan cormier (2001) *Self management* adalah suatu prosedur dimana klien diberikan kesempatan untuk mengarahkan dan mengatur perubahan tingkah laku mereka sendiri dengan menggunakan satu strategi atau kombinasi strategi.⁴

1.2.3 Disiplin kerja

Menurut Singodimedjo (2009) Disiplin adalah sebuah proses pendidikan dan pelatihan diri yang membantu kita meningkatkan efektifitas dan kualitas seluruh pengalaman kita di dunia ini.⁵

1.2.4 Pegawai

Seorang yang bekerja disuatu lembaga (perusahaan,organisasi yang akan mendapat balas jasa berupa gaji/upah.⁶

³ Sugiyono.2017,*metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*.penerbit:Bandung,Alfabeta

⁴ Prijosaksono,A.2001.*Self management series*.Jakarta: Gramedia

⁵ Singodimedjo.2009,*dimensi dan indikator disiplin kerja*.surabaya.SMMAS Jakarta

⁶ Nawawi, Hadari.2001.*management sumber daya manusia untuk bisnis yang kompetitif*,cetakan ke 4.penerbit Gadjah mada university press,yogyakarta



1.2.5 Badan Narkotika Nasional

Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1997 tentang Narkotika. Berdasarkan Undang-Undang tersebut, maka dibentuklah Badan Koordinasi Narkotika Nasional yang selanjutnya disingkat (BKNN). Berdasarkan Keputusan Presiden Nomor 17 Tahun 2002 tentang Badan Narkotika Nasional, kedudukan BKNN selanjutnya diganti nama menjadi Badan Narkotika Nasional disingkat (BNN). Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 83 Tahun 2007 dibentuklah Badan Narkotika Propinsi (BNP) dan Badan Narkotika Kabupaten/Kota (BNK) yang masing-masing (BNP dan BNK) sebelumnya tidak mempunyai hubungan struktural secara vertikal dengan BNNP

1.3 Permasalahan

1.3.1 Identifikasi masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka dalam penelitian ini penulis akan mengidentifikasi masalah-masalah dari beberapa karyawan Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau Kurang memiliki sikap disiplin kerja dimana beberapa karyawan terlambat masuk jam kerja, tidak bekerja pada jam kerja berlangsung, ada juga karyawan tidak berada diruangan pada saat jam kerja, bermain game saat jam kerja, sarapan pada saat jam kerja padahal sudah memiliki jam operasional kerja. Dikarenakan hal itu dengan melihat fenomena yang terjadi maka peneliti tertarik untuk meneliti dengan judul “Hubungan Self Management dengan Disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau”.

1.3.2 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah diatas yang begitu luas, maka penulis membatasi permasalahan yang diambil yaitu Hubungan self management dengan disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

1.3.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah ada hubungan *self management* dengan disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Pekanbaru Riau?



1.4 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya Hubungan *self management* dengan disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.

1.5 Kegunaan penelitian

- a. Sebagai bahan pedoman untuk menerapkan *self management* dengan disiplin pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau sehingga mampu menciptakan kedisiplinan dalam bekerja.
- b. Untuk memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pada fakultas dakwah dan ilmu komunikasi jurusan Bimbingan Konseling Islam.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika ini berguna untuk memberikan gambaran yang jelas dan tidak menyimpang dari pokok permasalahan, secara sistematis susunan proposal ini adalah sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini dijelaskan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini menguraikan mengenai landasan teori yang berkaitan dengan penelitian, hasil penelitian terdahulu definisi konseptual dan operasional variabel dan hipotesis

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Pada bab ini akan di uraikan mengenai jenis dan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, uji validasi dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan sejarah singkat tempat penelitian.



BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan tentang hasil penelitian dan pembahasan tentang Hubungan *self management* dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Pekanbaru Riau

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB II

KAJIAN TEORI

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Pengertian *Self Management*

Self management adalah dimana setelah seseorang menetapkan tujuan hidup bagi dirinya, ia harus mengatur dan mengelola dirinya sebaik-baiknya untuk membawanya ke arah tercapainya tujuan hidup dan itu juga segenap kegiatan dan langkah mengatur dan mengelola dirinya. Menurut Cormier dan Cormier (2001) *Self management* adalah strategi perubahan tingkah laku atau kebiasaan dengan pengaturan dan pemantauan yang dilakukan oleh klien sendiri dalam bentuk latihan pemantauan diri, pengendalian rangsangan serta pemberian penghargaan pada diri sendiri⁷.

Self management membuat orang mampu mengarahkan setiap tindakannya kepada hal-hal positif. Secara sederhana *self management* dapat diartikan sebagai suatu upaya mengelola diri sendiri ke arah yang lebih baik sehingga dapat menjalankan misi yang diemban dalam rangka mencapai tujuan. di dalam penelitian ini lebih difokuskan pada *self management* dalam bekerja.

Pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa *self management* terjadi karena adanya suatu usaha pada individu untuk memotivasi diri, mengelola semua unsur yang terdapat di dalam dirinya, berusaha untuk memperoleh apa yang ingin dicapai serta mengembangkan pribadinya agar menjadi lebih baik. Ketika individu dapat mengelola semua unsur yang terdapat di dalam dirinya yang meliputi: pikiran, perasaan, dan tingkah laku maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut telah memiliki kemampuan *self management*.

2.1.2. Aspek- Aspek *Self Management*

Aspek *self management* dikemukakan oleh Maxwell antara lain:

- a. Pengelolaan Waktu

⁷ Prijosaksono, A. 2001. *Self management series*. Jakarta: Gramedia



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Waktu merupakan hal utama dalam management diri, seperti hal kehidupan yang harus dikelola dan dikendalikan, waktu juga harus dikendalikan sebaik baiknya agar mendapatkan sasaran dan tujuan dalam kehidupan dan pekerjaan yang efektif.⁸

b. Hubungan Antar Manusia

Hubungan antara manusia merupakan pilar dalam kehidupan, karena individu selalu berhubungan dengan orang lain dalam aspek kehidupan. Hubungan personal yang erat dapat menjadi sumber kekuatan dan pembaruan yang terus menerus.

c. Perspektif diri

Perspektif diri terbentuk jika individu dapat melihat dirinya sama dengan apa yang dilihat dan dipikirkan oleh orang lain pada dirinya berarti individu tidak dapat melihat dan menilai diri sendiri sama dengan apa yang dilihat dan dipikirkan oleh orang lain secara jujur dan mengarahkan kepada kebohongan pada diri sendiri.

Didalam prinsip terdapat 3 prinsip diantara lain :

- a. *Self Regulation*, Individu cenderung menjadi waspada ketika perilaku mereka mendatangkan konsekuensi yang tidak diharapkan.
- b. *Self kontrol*, Individu tetap memiliki komitmen dan menjalankan program perubahan perilaku meskipun disalah satu sisi individu mengalami konsekuensi yang tidak mengenakan bagi dirinya.
- c. *Self attribution*, individu percaya bahwa dirinya bertanggung jawab atas terjadinya sesuatu dan yakin kesuksesan yang diraih karena kemampuan personal

2.1.3 Faktor yang mempengaruhi *self management*

Adapun 8 faktor yang harus dipenuhi oleh seseorang bila ingin memiliki *self management* yang baik antara lain:

⁸ Sara M, Maxwell, Natalie C, Ban, Lance E, Morgan, pragmatic approaches for management of pelagic marine journal of applied psychology, 2014 hal : 667-674

Menurut Siswanto (2003) Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.¹⁰

2.2.1. Bentuk Disiplin kerja

- a. Disiplin Preventif : kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.
- b. Disiplin Korektif : kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.
- c. Aturan Kompromi Panas: Aturan ini pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompromi panas.
- d. Disiplin Progresif : adalah memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

2.2.2. Aspek Disiplin kerja

Aspek disiplin kerja menurut Saad dan Sackett menyatakan bahwa ada beberapa aspek dalam disiplin kerja yaitu :

1. Aspek Pemahaman Terhadap Peraturan
Individu menunjukkan disiplin kerja baik jika perilaku menunjukkan usaha untuk memahami secara baik mengenai suatu peraturan.
2. Aspek Ketaatan Terhadap Peraturan
Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik.
3. Aspek Ketaatan Waktu
Individu yang memiliki disiplin kerja yang baik cenderung menghargai waktu sehingga dalam bekerja akan tepat waktu dan mengetahui kapan memulai dan mengakhiri pekerjaan termaksud waktu istirahat.

¹⁰ Sastrohadiwiryo, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional* th 2003. (Jakarta: Bumi Aksara)Hal:291.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.3. Faktor yang mempengaruhi disiplin kerja

Faktor yang dapat mempengaruhi tingkat disiplin kerja, yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.
- b. Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
- c. Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya.
- d. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

2.3 Indikator Disiplin kerja

Disiplin kerja mempengaruhi dalam suatu organisasi sebab tanpa disiplin kerja pegawai yang baik maka sulit organisasi untuk mewujudkan tujuan untuk mengukur tinggi rendah nya disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Disiplin kerja ditandai dengan adanya suatu sikap menghormati, menghargai waktu, patuh dan taat terhadap aturan yang baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Siagian dan Mulyadi disiplin kerja pegawai kantor atau instansi dapat dikatakan baik apabila :

1. Tinggi rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan perusahaan
2. Tinggi semangat dan gairah kerja dan inisitif dari para pegawai dalam melakukan pekerjaan
3. Besar rasa tanggung jawab dan rasa solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai

4. Meningkatkan efisien dan produktivitas kerja para pegawai.¹¹

2.4 Kajian terdahulu

Kajian terdahulu adalah penelitian yang digunakan sebagai perbandingan dari menghindari manipulasi terhadap sebuah karya tulis ilmiah dan menguatkan bahwa penelitian yang penulis lakukan benar benar belum pernah diteliti orang lain. Penelitian terdahulu yang pernah dilakukan :

2.4.1 Penelitian Zulfa Afriani

Penelitian ini dilakukan oleh Zulfa Afriani, mahasiswi Universitas Medan Area dengan “Hubungan antara self managemnt dengan disiplin kerja karyawan direktorat jendral pajak kantor pelayanan pajak pratama medan timur”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan self management dengan disiplin kerja terhadap karyawan. Persamaan dengan penelitian yang peneliti sama sama untuk mengetahui hubungan self management dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai..

2.4.2 Penelitian Fennisa Arfah

Penelitian ini dilakukan Fennisa Arfah mahasiswi universitas Medan Area dengan judul “ Hubungan antara employee engagement dengan disiplin kerja pegawai badan narkotika nasional provinsi sumatra utara (BNNP-SU)”. persamaan dengan penelitian yang peneliti sama sama untuk mengetahui cara dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Perbedaan terletak pada variabel terikat dimana penelitian Fennisa Arfah employee engagement variabel peneliti kedisiplinan kerja pegawai.

2.5 Defenisi Konsepsional Dan Operasional Variabel

2.5.1 Defenisi konsepsional

Defenisi konsepsional adalah pemikiran yang menggambarkan hubungan antara konsep khusus yang akan menentukan variabel yang akan saling berhubungan keduanya.

¹¹ Siagian dan mulyadi (2015) hal :48

2.5.2 Operasional variabel

Operasional variabel adalah penjelasan dari masing masing variabel yang digunakan dalam sebuah penelitian terhadap indikator yang membentuknya. Dalam sebuah operasional variabel terdapat hubungan antara hubungan teknik self management terhadap disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau dapat dilihat dari indikator – indikator sebagai tolak ukur dalam penelitian lapangan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Operasional Variabel X dan Y

Variabel Penelitian	Indikator	Sub Indikator
Variabel X (<i>Self Management</i>)	Pengelolaan waktu	- Self management yang harus di kelola dan dikendalikan,waktu juga harus dikendalikan sebaik baik nya agar mendapatkan sasaran dan tujuan dalam kehidupan dan pekerjaan.
	Hubungan antar manusia	-Individu yang selalu berhubungan dengan orang lain dan dalam aspek kehidupan
	Perspektif diri	-individu melihat dirinya sama dengan apa yang dilihat dan dipikirkan oleh orang lain pada dirinya
Variabel Y (<i>Disiplin kerja</i>)	Ketepatan Waktu	-individu yang cenderung menghargai waktu dan ketepatan dalam bekerja
	Ketaatan pegawai	-Peraturan maupun tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapt di capai dengan baik
	Tanggung jawab dan solidaritas	-Besar rasa tanggung jawab dan solidaritas yang tinggi dikalangan pegawai
	Kewaspadaan dalam bekerja	-meningkatkan efisiensi terhadap produktifitas kerja bagi para pegawai serta kewaspadaan dalam bekerja.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.6 Hipotesis

Berdasarkan uraian diatas penulis mengajukan hipotesis atau jawaban sementara yaitu apakah ada hubungan teknik self management terhadap disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Hipotesis dibagi menjadi dua yaitu internative dengan simbol (H_a) dan hipotesa nihil (H_o). Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

- a. H_a : Ada hubungan self management dengan disiplin kerja pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.
- b. H_o : Tidak ada hubungan self management dengan disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dimana jenis ini menggunakan penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Sugiyono Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan peneliti untuk pengambilan populasi atau sampel.¹²

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau Jln. Pepaya No.65 Jadirejo, Sukajadi, Kota Pekanbaru, Riau 28156.

3.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Arikunto Populasi merupakan keseluruhan objek penelitian¹³.

Berdasarkan judul penelitian diatas, maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Berdasarkan data kepegawaiaan di Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau jumlah seluruhnya adalah 68 orang,.

b. Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau atau disebut dengan *total sampling* karena jumlah pegawai yang tidak mencapai angka 100. Dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau yang berjumlah 68 orang.¹⁴

¹² Sugiyono,2018,*metode penelitian kuantitatif,kualitatif dan R&D*.Bandung:alfabeta cet.ke -28 hal.7

¹³ Arikunto, suharsimi.2006.*prosedur penelitian:teori dan praktik*: jakarta:rineka cipta hal:130

¹⁴ Saifuddin, Azwar. *Metode Penelitian*.(Yogyakarta: Pustaka Pelajar,2010) Hal.77



3.4. Teknik Pengumpulan Data

Untuk mendapat data yang lengkap penulis menggunakan berbagai teknik pengumpulan data, yaitu :

3.4.1 Angket

Angket merupakan serangkaian atau daftar pertanyaan yang disusun secara sistematis, kemudian dikirim untuk diisi oleh responden. Angket yang digunakan untuk mengetahui hubungan self management dengan disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Dan skala yang digunakan dalam penelitian ini *skala likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu objek atau fenomena tertentu. *Skala likert* memiliki dua bentuk pernyataan yaitu pernyataan positif dan negative. Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan masing – masing pernyataan disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersusun dalam bentuk : SS, S, CS ,TS ,STS

- | | |
|------------------------|-----------------|
| a. Sangat setuju | = diberi skor 5 |
| b. Setuju | = diberi skor 4 |
| c. Cukup setuju | = diberi skor 3 |
| d. Tidak setuju | = diberi skor 2 |
| e. Sangat tidak setuju | = diberi skor 1 |

3.4.2 Dokumentasi

Dokumentasi adalah Pengumpulan data – data melalui dokumen – dokumen yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti. Seperti foto saat pengambilan data tersebut.¹⁵

3.5 Uji Instrumen

3.5.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Suatu instrument dikatakan valid apabila mampu digunakan sebagai alat ukur yang mampu mengukur dengan tepat sesuai

¹⁵ Ridwan. *Pengantar Statistik*.(Bandung: Al Fabeta,2007). Edisi Keempat. Hal. 21



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dengan kondisi responden yang sesungguhnya. Validitas data yang ditentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument pengukuran dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya di ukur. Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur benar – benar cocok atau sesuai sebagai alat ukur yang diinginkan. Pengujian validitas dilakukan untuk menguji apakah jawaban dari kuesioner dari responden benar – benar cocok untuk digunakan dalam penelitian ini atau tidak. Untuk pengujian validitas, sesuai dengan judul penelitian tentang hubungan antara dua predictor.

Analisis yang digunakan adalah analisis Bivariate Person yang merupakan korelasi product moment person. Koefisien Bivariate Person Product moment dapat diketahui dengan rumus :

$$r_{xy} = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[(n\sum X^2) - (\sum X)^2][n\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara variabel self management dengan variabel disiplin kerja

$\sum xy$: Jumlah perkalian antara variabel self management dengan variabel disiplin kerja

$\sum X$: Total skor variabel self management

$\sum Y$: Total skor variable disiplin kerja

n : Jumlah subjek

3.5.2 Uji Realibilitas

Merupakan suatu instrumen untuk mendapatkan alat pengumpulan data karena instrumen tersebut sudah baik dan benar. Uji realibilitas instrumen dalam penelitian ini dapat menggunakan rumus Alpha Cronbach. Metode Alpa cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berbentuk likert. Rumus reliabilitas dengan metode Alpha Cronbach adalah:



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma b^2}{\sigma_1^2} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} : Reliabilitas instrument
- k : Banyaknya butir pertanyaan
- $\sum \sigma$: Jumlah varian butir
- σ_1^2 : Varian Total

3.6 Teknik Analisis Data

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah self management memiliki hubungan positif dengan variabel Disiplin Kerja. Oleh karena itu pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi Linear sederhana (*self management*) dan (disiplin kerja) dengan bantuan program Statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 22.0 for windows. Metode analisis data yang digunakan untuk pengujian hipotesis dalam penelitian ini adalah Analisis regresi Linear sederhana. Metode regresi linear sederhana dimaksud untuk menguji hubungan/korelasi/pengaruh satu variabel bebas (independent) terhadap satu variabel terikat (dependent) serta untuk prediksi atau estimasi variabel terikat (dependent) berdasarkan variabel bebas (independent). Rumus regresi linear sederhana yaitu :

$$Y = a + bX + e$$

Keterangan :

- Y : Disiplin Kerja
- a : Harga Y bila X = 0 (Harga Konstan)
- b : Angka arah atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel independen. Bila (+) maka naik dan bila (-) maka terjadi penurunan.
- X : Self management
- e : error atau sisa

Uji korelasi akan menghasilkan koefisien yang bernilai -1 hingga +1. Koefisien tersebut menunjukkan arah hubungan yang negatif atau positif. Jika nilai nilai sig. $p < 0,05$ maka hipotesis diterima yang berarti

bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara ke dua variabel. Namun, Jika nilai sig. $p > 0,05$ maka hipotesis ditolak yang berarti bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara ke dua variabel. Koefisien yang dihasilkan bernilai dari -1 sampai +1. Apabila korelasi bersifat positif (+), hal ini mengindikasikan bahwa jika salah satu variabel meningkat maka variabel lain juga meningkat. Apabila korelasi bernilai negatif (-) maka ketika salah satu variabel yang lain akan menurun.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Berdirinya Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau

Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau adalah lembaga pemerintah non kementerian yang professional yang bergerak di bidang Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika, Psikotropika dan Bahan-Bahan Adiktif lainnya yang disebutkan dalam Undang-undang RI No. 35 tahun 2009 tentang Narkotika, Perpres RI No. 23 Tahun 2010 tentang Badan Narkotika Nasional dan Peraturan Kepala Badan Narkotika Nasional No. PER/04/V/BNN/2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Badan Narkotika Nasional Provinsi (BNNP) dan Badan Narkotika Nasional Kabupaten/Kota. BNN Provinsi Riau memiliki tugas, fungsi dan wewenang di bidang Pencegahan, Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkotika (P4GN), yang bertujuan meningkatkan daya tangkal (imunitas) masyarakat guna mewujudkan masyarakat Provinsi Riau bebas dari penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkoba. Secara singkat, sebelum divertikalisasi, BNP Riau dibentuk oleh Gubernur Riau pada Desember 2004. Saat itu ketuanya adalah wakil Gubri Drs. H. WanAbu Bakar. Namun, tugas sehari-hari dilaksanakan oleh Kepala Pelaksanaan Harian yang mana dilantik pertama kalinya pada April 2005. Pada masa itu, anggaran BNP Riau dibebankan pada dana hibah dari APBD Provinsi Riau. Pada April 2011 Badan Narkotika Provinsi Riau menjadi instansi vertikal dan berubah nama menjadi Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau. Dengan demikian, anggaran BNNP Riau dibebankan pada APBN. Anggaran turun pertama kali pada bulan Oktober 2011 yang ditujukan untuk kebutuhan sarana dan prasarana. Sementara untuk anggaran program kegiatan turun di tahun berikutnya yakni tahun 2012. Dari 2 (dua) kota dan 10 (sepuluh) kabupaten yang ada di Provinsi Riau, baru 2 yang telah divertikalisasi menjadi BNN kab/kota yaitu ;

1. BNNK Pekanbaru yang divertikalisasi pada Juni 2011.
2. BNNK Kuansing yang divertikalisasi pada September 2013.

Di tahun 2015 BNN RI akan mengajukan 70 kabupaten/kota se-Indonesia untuk divertikalisasi yang salah satunya adalah Kabupaten Pelalawan



Seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa secara umum tujuan dari BNNP Riau adalah untuk meningkatkan daya tangkal (imunitas) masyarakat guna mewujudkan masyarakat Provinsi Riau bersih dari penyalahgunaan dan langka dari peredaran gelap Narkoba. Tujuan tersebut telah ditetapkan dalam sasaran strategis Renstra BNN tahun 2010-2014. Renstra BNN tahun 2010-2014 menjadi pedoman pelaksanaan program dan kegiatan BNN Provinsi Riau yang dilaksanakan oleh Satuan Kerja di lingkungan BNN Provinsi Riau.

4.2 Manfaat didirikannya BNNP Riau

Dalam pelaksanaan tugasnya diharapkan BNN Provinsi Riau dapat bermanfaat bagi masyarakat terutama masyarakat Provinsi Riau dalam Pencegahan dan Pemberantasan, Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN) di Provinsi Riau. Untuk mencapai hal tersebut, maka dirumuskanlah visi dan misi dari BNNP Riau. Adapun visi dari BNNP Riau adalah sebagai berikut :

4.3 Visi BNNP Riau

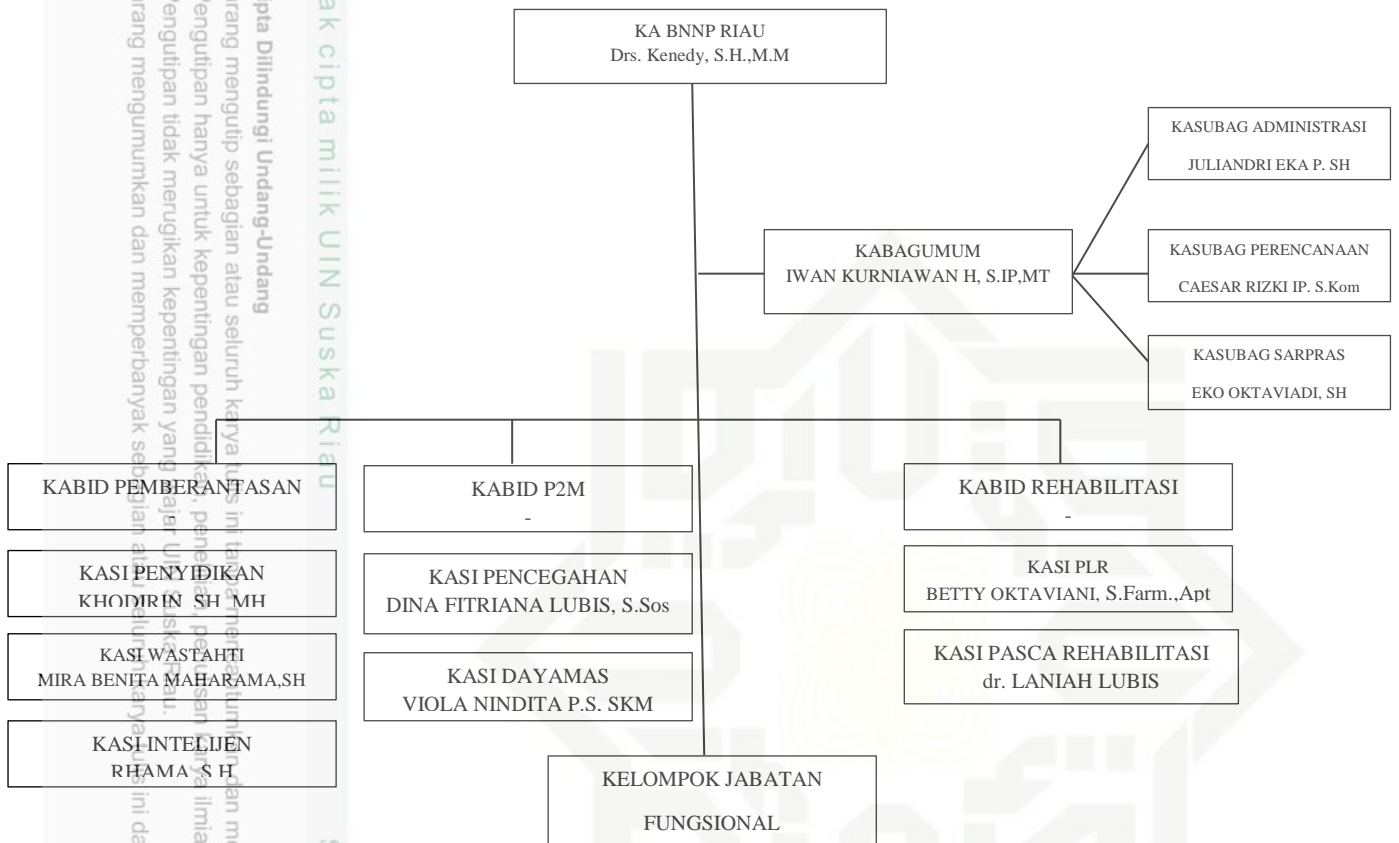
“Menjadi perwakilan BNN di Provinsi Riau yang profesional dan mampu menyatukan dan menggerakkan seluruh komponen masyarakat, bangsa dan negara Indonesia dalam melaksanakan Pencegahan dan Pemberantasan dan Penyalahgunaan dan Peredaran Gelap Narkoba (P4GN).”

4.4 Misi BNNP Riau

“Bersama komponen masyarakat, Instansi Pemerintah terkait dan Instansi Swasta di Riau melaksanakan Pencegahan, Pemberdayaan Masyarakat, Pemberantasan, Rehabilitasi dan kerjasama di bidang pencegahan dan pemberantasan penyalahgunaan dan peredaran gelap Narkotika, Psikotropika, Prekursor dan Bahan Adiktif”

Struktur Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau (BNNP)

Gambar 4.1 Daftar strukur organisasi Badan narkotika nasional Provinsi



© Hak cipta milik UIN Suska Riau
 State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau
 Himpunan Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mengutip sumber.
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Nilai koefisien korelasi (r_{hitung}) sebesar 0,897 ($r=89,7\%$). Hal ini menunjukkan terdapat kontribusi sangat kuat *self management* dengan disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau sebesar 89,7%. Besarnya kontribusi berada pada nilai rata-rata interval 0,80 – 1,000 yang berarti sangat kuat berkontribusinya.
2. Uji hipotesis menjelaskan nilai t_{hitung} (13,309) > t_{tabel} (2,014) dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 masih berada dibawah 0,05, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak menjelaskan bahwa adanya dampak signifikan *self management* dengan disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau.
3. Nilai R Square menjelaskan *self management* dapat mempengaruhi disiplin kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau sebesar 80,5% dan sisanya 19,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

6.2 Saran

Dari hasil kesimpulan, maka saran yang dapat penulis berikan berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Disarankan kepada Badan Narkotika Nasional Provinsi Riau agar dapat membentuk dan membangun tujuan dari pegawainya dalam melaksanakan setiap pekerjaan dengan baik, terutama mengenai disiplin kerja pegawai dalam mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sehingga akan berdampak terhadap pencapaian prestasi yang diharapkan.
2. Kepada peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambahkan variabel lainnya yang dapat mempengaruhi tinggi nya rasa puas yang terjadi pada dalam diri seorang konsumen.

DAFTAR PUSTAKA

Sugiyono, 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. penerbit: Bandung, Alfabeta

Prijosaksono, A. 2001. *Self management series*. Jakarta: Gramedia

Singodimedjo 2009, *Dimensi dan Indikator Disiplin Kerja*. Surabaya. SMMAS Jakarta

Nawawi, Hadari. 2001. *Management Sumber daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif*, cetakan ke 4. penerbit Gajah Mada University Press, Yogyakarta

Gantina, K, Eka Wahyuni dan Karsih, *Teori dan Teknik Konseling*, Jakarta: PT Indeks, 2016, h 178

Sara M, Maxwell, Natalie C, Ban, Lance E, Morgan, *Pragmatic approaches for management of pelagic marine journal of applied psychology*, 2014 hal 667-674

Alex S, Nitisemito *Managemen Personalia*, Cetakan Ke-9, Edisi ke-4, Jakarta: Ghalia Indonesia. 2002

Sastrohadiwiryono, Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional* th 2003. (Jakarta: Bumi Aksara) Hal: 291.

Siagian dan Mulyadi (2015) hal :48

Sugiyono, 2018, *metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta cet. ke -28 hal.7

Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Teori dan Praktik*: Jakarta: Rineka cipta hal: 130

Saifuddin, Azwar. *Metode Penelitian*. (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2010) Hal. 77

Ridwan. *Pengantar Statistik*. (Bandung: Alfabeta, 2007). Edisi Keempat. Hal. 21



Lampiran 1

UIN SUSKA RIAU

**IDENTITAS DIRI**

Nama (Boleh Inisial) : (L/P)

Usia :

Masa Kerja :

Divisi/Bidang :

----- Petunjuk Pengisian Skala -----

1. Bacalah setiap pernyataan dengan seksama.
2. Tentukan pilihan jawaban yang sungguh-sungguh menggambarkan diri . Anda dengan memberikan tanda silang (X) pada pilihan jawaban berikut, Angket ini dibuat dalam bentuk pernyataan masing – masing pernyataan disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Pilihan jawaban tersusun dalam bentuk : SS, S, CS, TS, STS.

- a. Sangat setuju = diberi skor 5
- b. Setuju = diberi skor 4
- c. Cukup setuju = diberi skor 3
- d. Tidak setuju = diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju = diberi skor 1

Self Management (X)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Pengelolaan waktu						
1.	Saya berusaha tiba dikantor sebelum jam kerja dimulai					
2.	Saya berusaha mengerjakan tugas tugas kantor begitu jam kantor dimulai					
3.	Saya mengerjakan pekerjaan kantor sebelum diminta oleh atasan					
4.	Saya tidak akan meninggalkan pekerjaan walaupun atasan sedang tidak berada ditempat					
5.	Saya akan keluar saat jam istirahat dan kembali sesuai peraturan yang berlaku					
6.	Saya membuat jadwal penyelenggaraan tugas yang diberikan atasan secara operasional.					
7.	Saya menjadikan target dan jadwal sebagai pedoman dalam berbagai kegiatan.					
Hubungan Antar Manusia						
8.	Saya menghormati semua rekan kerja di kantor					
9.	Saya akan menawarkan bantuan ketika ada					

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

	rekan kerja yang kesulitan dalam pekerjaannya					
10	Saya menghadiri acara kegiatan family dikantor					
11	Ketika bertemu dengan salah satu klient pecandu saya berusaha melayani dengan baik					
12	Saya mengupayakan kegiatan seadanya saja asal mencapai target yg dijadwalkan.					
13	Saya menghormati orang yang lebih tua dari saya saat berada dikantor					
Perspektif Diri						
14	Setiap karyawan memiliki tanggung jawab untuk bekerja dengan baik					
15	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketekunan					
16	Saya bekerja sebaik mungkin seperti yang dilakukan oleh teman teman saya					
17	Meskipun tidak ada yang melihat saya, saya tidak akan bermain game saat waktu bekerja					
18	Saya mengakui kesalahan dari perbuatan yang saya lakukan					
19	Bagi saya tanggung jawab bekerja adalah urusan masing masing individu					

Disiplin kerja pegawai (Y)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	CS	TS	STS
Ketepatan waktu						
1	Saya segera mengerjakan tugas sesuai waktu tugas tersebut diberikan dan dijadwalkan.					
2	Saya berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan atasan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.					
3	Saya memiliki waktu yang cukup dalam menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya menghadiri setiap acara / kegiatan kantor tepat waktu.					
5	Saya tetap bekerja menyelesaikan kegiatan kantor walaupun ada kesulitan.					
6	Saya membuat jadwal penyelenggaraan tugas yang diberikan atasan secara operasional.					
7	Saya menjadikan target dan jadwal sebagai pedoman dalam berbagai kegiatan.					
8	Saya mengupayakan kegiatan seadanya saja					

	asal mencapai target yg dijadwalkan.					
Ketaatan pegawai						
9	Saya mengupayakan untuk hadir di kantor sebelum masuk jam kerja					
10	Saya datang ke kantor dengan cepat walaupun tidak diawasi pimpinan					
11	Saya segera istirahat setelah tanda waktu istirahat sudah tiba.					
12	Saya menaati pemerintah untk mengikuti perjalanan dinas luar kota dengan ikhlas					
13	saya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah di tetapkan					
14	Saya menjaga persaya dari hal – hal yang dapat melanggar larangan yang ditentukan					
15	Saya melakukan pekerjaan kantor sesuai dengan aturan yang berlaku					
Tanggung jawab						
16	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan atasan dengan senang hati					
17	Saya mengerjakan tugas dengan penuh ketekunan					
18	Saya mengupayakan untuk tetap datang ke kantor walau kondisi kurang sehat					
19	Saya mendahulukan pekerjaan kantor dari pada pekerjaan pribadi					
20	Saya mengakui kesalahan dari perbuatan yang saya lakukan					
21	Saya menyimpan kembali barang kantor yang di pakai pada tempatnya					
22	Saya memelihara peralatan kantor yang digunakan agar tidak rusak					
Kewaspadaan dalam bekerja						
23	Saya mengerjakan tugas yang diberikan tanpa melakukan kesalahan					
24	Saya memeriksa tugas yang telah diselesaikan sebelum diserahkan kepada pimpinan					
25	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan ketelitian tinggi					
26	Dalam pelaksanaan tugas saya memperlihatkan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi					
27	Saya memberi tahu dahulu (surat izin) jika absen bekerja					
28	Saya ikut serta dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan					

Lampiran 2 : Tabulasi

Sampel	Self Management																			
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	Total
S-1	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	85
S-2	4	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	82
S-3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	5	5	2	3	4	86
S-4	2	3	3	3	4	4	4	2	4	4	3	5	5	5	5	4	3	2	5	70
S-5	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	84
S-6	4	3	3	3	4	4	4	2	2	4	3	5	5	4	5	4	4	4	4	71
S-7	5	4	5	2	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	5	84
S-8	4	4	2	3	4	4	4	4	5	3	4	5	4	4	4	5	3	4	5	75
S-9	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	85
S-10	4	4	3	2	4	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	4	80
S-11	5	4	3	3	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	86
S-12	4	4	3	2	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	68
S-13	5	3	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	87
S-14	3	3	2	4	2	2	3	4	3	4	2	4	4	3	4	5	2	3	4	61
S-15	4	4	2	3	4	2	3	3	4	3	4	5	5	5	5	4	3	3	4	70
S-16	3	4	4	3	5	3	5	4	5	5	4	3	3	5	5	4	4	5	5	79
S-17	3	3	2	2	2	2	4	3	3	4	2	2	2	2	4	5	3	2	3	53
S-18	4	2	3	4	4	4	5	3	5	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	80
S-19	5	3	3	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	88
S-20	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	5	3	3	3	4	69
S-21	5	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	88
S-22	4	2	2	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	4	4	5	3	3	4	63
S-23	4	4	3	3	3	5	3	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	82
S-24	4	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	5	5	5	4	5	3	3	4	75
S-25	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	4	5	82
S-26	3	3	4	4	4	3	3	5	3	4	4	3	3	3	4	4	3	2	4	66

Sampel	Self Management																			Total
	p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	
S-27	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	91
S-28	3	5	5	4	3	3	3	2	3	3	5	3	2	3	3	4	2	2	4	62
S-29	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	3	5	87
S-30	4	2	3	5	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	5	71
S-31	4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	69
S-32	5	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	90
S-33	3	3	4	3	4	5	3	3	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	76
S-34	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	5	5	4	3	5	3	5	76
S-35	5	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	80
S-36	5	3	3	4	5	5	5	5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	84
S-37	4	4	4	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	72
S-38	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	3	5	5	5	5	5	5	4	5	85
S-39	4	2	3	4	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	3	3	4	4	5	66
S-40	4	4	3	4	5	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4	3	2	4	73
S-41	3	2	3	4	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	4	3	2	2	4	58
S-42	5	3	4	4	4	3	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	3	5	77
S-43	5	4	4	4	4	3	4	4	4	5	4	5	3	5	4	5	4	3	4	78
S-44	5	2	3	4	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	3	2	4	77
S-45	4	2	3	4	4	4	4	3	5	5	3	3	3	3	4	4	3	3	5	69

Disiplin Kerja Pegawai																												
p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	Total
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	137
5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	132
4	4	4	5	5	2	5	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	130
5	4	5	3	3	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	5	5	5	115
5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	132

Ang-Undang
 bagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan atau menyebutkan sumber.
 untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 erugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Disiplin Kerja Pegawai

p1	p2	p3	p4	p5	p6	p7	p8	p9	p10	p11	p12	p13	p14	p15	p16	p17	p18	p19	p20	p21	p22	p23	p24	p25	p26	p27	p28	Total
4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	3	3	3	4	5	3	4	4	3	4	5	4	3	3	114
4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	114
4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	3	5	5	4	3	4	3	5	5	5	4	4	3	119
4	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	135
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	112
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	136
4	4	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	93
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	4	4	109
3	4	2	4	5	2	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	5	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	94
3	3	4	3	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	5	4	5	5	5	4	5	5	4	5	125
4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	4	4	126
4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	133
3	5	3	4	3	3	5	2	4	3	3	3	3	3	4	4	5	3	3	3	5	5	5	3	3	3	4	4	101

Lampiran 3

**Analisis Deskriptif
Self Management**

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.2	2.2	2.2
3.00	7	15.6	15.6	17.8
4.00	21	46.7	46.7	64.4
5.00	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	8	17.8	17.8	17.8
3.00	14	31.1	31.1	48.9
4.00	16	35.6	35.6	84.4
5.00	7	15.6	15.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	6	13.3	13.3	13.3
3.00	17	37.8	37.8	51.1
4.00	16	35.6	35.6	86.7
5.00	6	13.3	13.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	



p4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.1	11.1	11.1
	3.00	11	24.4	24.4	35.6
	4.00	20	44.4	44.4	80.0
	5.00	9	20.0	20.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.4	4.4	4.4
	3.00	7	15.6	15.6	20.0
	4.00	27	60.0	60.0	80.0
	5.00	9	20.0	20.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.9	8.9	8.9
	3.00	8	17.8	17.8	26.7
	4.00	19	42.2	42.2	68.9
	5.00	14	31.1	31.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	22.2	22.2	22.2
	4.00	20	44.4	44.4	66.7
	5.00	15	33.3	33.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	6.7	6.7	6.7
	3.00	11	24.4	24.4	31.1
	4.00	17	37.8	37.8	68.9
	5.00	14	31.1	31.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.4	4.4	4.4
	3.00	8	17.8	17.8	22.2
	4.00	22	48.9	48.9	71.1
	5.00	13	28.9	28.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	22.2	22.2	22.2
	4.00	21	46.7	46.7	68.9
	5.00	14	31.1	31.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.4	4.4	4.4
	3.00	10	22.2	22.2	26.7
	4.00	23	51.1	51.1	77.8
	5.00	10	22.2	22.2	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	8	17.8	17.8	20.0
	4.00	10	22.2	22.2	42.2
	5.00	26	57.8	57.8	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.4	4.4	4.4
	3.00	9	20.0	20.0	24.4
	4.00	10	22.2	22.2	46.7
	5.00	24	53.3	53.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	7	15.6	15.6	17.8
	4.00	13	28.9	28.9	46.7
	5.00	24	53.3	53.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.7	6.7	6.7
	4.00	18	40.0	40.0	46.7
	5.00	24	53.3	53.3	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.3	13.3	13.3
	4.00	19	42.2	42.2	55.6
	5.00	20	44.4	44.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	4	8.9	8.9	8.9
	3.00	13	28.9	28.9	37.8
	4.00	17	37.8	37.8	75.6
	5.00	11	24.4	24.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.6	15.6	15.6
	3.00	13	28.9	28.9	44.4
	4.00	14	31.1	31.1	75.6
	5.00	11	24.4	24.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.2	2.2	2.2
	4.00	22	48.9	48.9	51.1
	5.00	22	48.9	48.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

Disiplin Kerja Pegawai

p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.2	2.2	2.2
3.00	8	17.8	17.8	20.0
4.00	22	48.9	48.9	68.9
5.00	14	31.1	31.1	100.0
Total	45	100.0	100.0	

p2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	2.2	2.2	2.2
3.00	5	11.1	11.1	13.3
4.00	23	51.1	51.1	64.4
5.00	16	35.6	35.6	100.0
Total	45	100.0	100.0	

p3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	2	4.4	4.4	4.4
3.00	3	6.7	6.7	11.1
4.00	25	55.6	55.6	66.7
5.00	15	33.3	33.3	100.0
Total	45	100.0	100.0	

p4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	5	11.1	11.1	11.1
4.00	23	51.1	51.1	62.2
5.00	17	37.8	37.8	100.0
Total	45	100.0	100.0	

p5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.8	17.8	17.8
	4.00	16	35.6	35.6	53.3
	5.00	21	46.7	46.7	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	5	11.1	11.1	11.1
	3.00	8	17.8	17.8	28.9
	4.00	14	31.1	31.1	60.0
	5.00	18	40.0	40.0	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	11.1	11.1	11.1
	4.00	17	37.8	37.8	48.9
	5.00	23	51.1	51.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	7	15.6	15.6	15.6
	3.00	7	15.6	15.6	31.1
	4.00	14	31.1	31.1	62.2
	5.00	17	37.8	37.8	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	5	11.1	11.1	13.3
	4.00	16	35.6	35.6	48.9
	5.00	23	51.1	51.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	15.6	15.6	15.6
	4.00	13	28.9	28.9	44.4
	5.00	25	55.6	55.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	20.0	20.0	20.0
	4.00	13	28.9	28.9	48.9
	5.00	23	51.1	51.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	10	22.2	22.2	24.4
	4.00	18	40.0	40.0	64.4
	5.00	16	35.6	35.6	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	9	20.0	20.0	22.2
	4.00	12	26.7	26.7	48.9
	5.00	23	51.1	51.1	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.3	13.3	13.3
	4.00	18	40.0	40.0	53.3
	5.00	21	46.7	46.7	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.8	17.8	17.8
	4.00	17	37.8	37.8	55.6
	5.00	20	44.4	44.4	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	22.2	22.2	22.2
	4.00	13	28.9	28.9	51.1
	5.00	22	48.9	48.9	100.0
Total		45	100.0	100.0	

p17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	5	11.1	11.1	13.3
	4.00	20	44.4	44.4	57.8
	5.00	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	7	15.6	15.6	17.8
	4.00	15	33.3	33.3	51.1
	5.00	22	48.9	48.9	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	4.4	4.4	4.4
	3.00	8	17.8	17.8	22.2
	4.00	14	31.1	31.1	53.3
	5.00	21	46.7	46.7	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	8	17.8	17.8	20.0
	4.00	12	26.7	26.7	46.7
	5.00	24	53.3	53.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p21

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	4	8.9	8.9	11.1
	4.00	21	46.7	46.7	57.8
	5.00	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p22

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	5	11.1	11.1	13.3
	4.00	13	28.9	28.9	42.2
	5.00	26	57.8	57.8	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p23

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	5	11.1	11.1	13.3
	4.00	16	35.6	35.6	48.9
	5.00	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p24

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	10	22.2	22.2	24.4
	4.00	19	42.2	42.2	66.7
	5.00	15	33.3	33.3	100.0
	Total	45	100.0	100.0	



2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

p25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.2	2.2	2.2
	3.00	9	20.0	20.0	22.2
	4.00	12	26.7	26.7	48.9
	5.00	23	51.1	51.1	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p26

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	13.3	13.3	13.3
	4.00	20	44.4	44.4	57.8
	5.00	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p27

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	17.8	17.8	17.8
	4.00	18	40.0	40.0	57.8
	5.00	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

p28

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	11	24.4	24.4	24.4
	4.00	15	33.3	33.3	57.8
	5.00	19	42.2	42.2	100.0
	Total	45	100.0	100.0	

Uji Kualitas Data (Uji Validitas dan Uji Reliabilitas) Self Management

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	19

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	72.2889	75.983	.649	.884
p2	72.9556	77.998	.369	.893
p3	72.9556	77.634	.432	.890
p4	72.7111	79.346	.311	.894
p5	72.4889	76.528	.634	.884
p6	72.4889	73.983	.652	.883
p7	72.3333	77.000	.588	.885
p8	72.5111	75.028	.593	.885
p9	72.4222	78.431	.429	.890
p10	72.3556	80.416	.327	.893
p11	72.5333	78.209	.458	.889
p12	72.0889	75.083	.635	.884
p13	72.2000	75.118	.573	.886
p14	72.1111	74.056	.740	.880
p15	71.9778	78.522	.572	.887
p16	72.1333	80.164	.366	.891
p17	72.6667	74.273	.634	.883
p18	72.8000	73.618	.601	.885
p19	71.9778	81.068	.394	.891

Disiplin Kerja Pegawai Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	45	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	45	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.958	28

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p1	114.7111	222.574	.551	.958
p2	114.6000	226.245	.409	.959
p3	114.6222	221.331	.621	.957
p4	114.5333	228.255	.356	.959
p5	114.5111	224.483	.469	.958
p6	114.8000	215.073	.653	.957
p7	114.4000	220.791	.707	.957
p8	114.8889	213.646	.660	.957
p9	114.4444	225.662	.407	.959
p10	114.4000	220.564	.654	.957
p11	114.4889	217.346	.759	.956
p12	114.7111	215.165	.825	.956
p13	114.5333	213.936	.833	.955
p14	114.4667	217.845	.832	.956
p15	114.5333	219.482	.704	.957
p16	114.5333	217.027	.756	.956
p17	114.5333	220.800	.643	.957
p18	114.5111	218.983	.666	.957
p19	114.6000	221.609	.499	.959
p20	114.4889	220.210	.587	.958
p21	114.5111	221.483	.633	.957
p22	114.3778	219.786	.659	.957
p23	114.4444	220.071	.656	.957

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
p24	114.7333	215.245	.834	.955
p25	114.5333	213.300	.859	.955
p26	114.5111	218.756	.801	.956
p27	114.5556	219.798	.697	.957
p28	114.6222	216.831	.768	.956

Hasil Analisis Data

Correlations

		Self Management	Disiplin Kerja
Self Management	Pearson Correlation	1	.897**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	45	45
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.897**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	45	45

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

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Self Management ^a		Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.897 ^a	.805	.800	6.86402

a. Predictors: (Constant), Self Management

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8345.267	1	8345.267	177.127	.000 ^a
	Residual	2025.933	43	47.115		
	Total	10371.200	44			

a. Predictors: (Constant), Self Management

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.779	8.628		.554	.583
	Self Management	1.492	.112	.897	13.309	.000

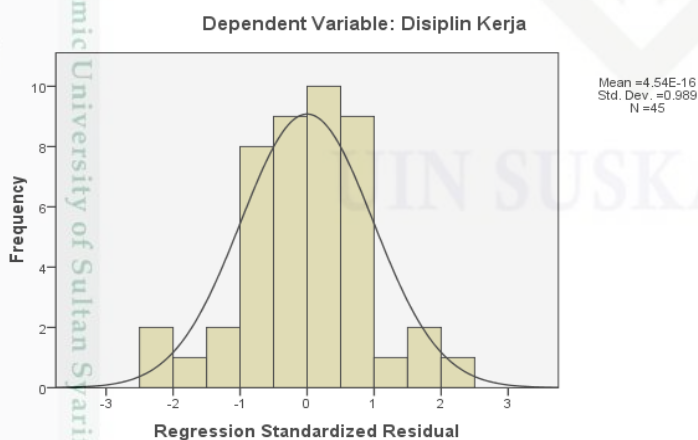
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	83.8313	140.5105	118.8000	13.77190	45
Residual	-15.83125	16.23629	.00000	6.78557	45
Std. Predicted Value	-2.539	1.576	.000	1.000	45
Std. Residual	-2.306	2.365	.000	.989	45

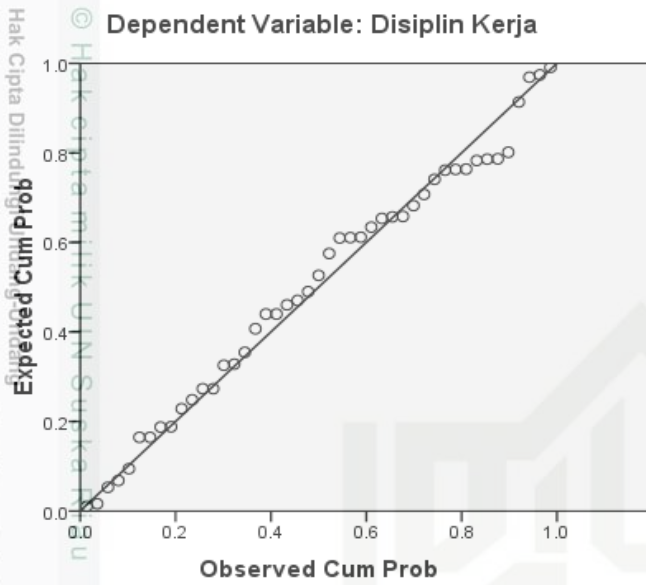
a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Histogram



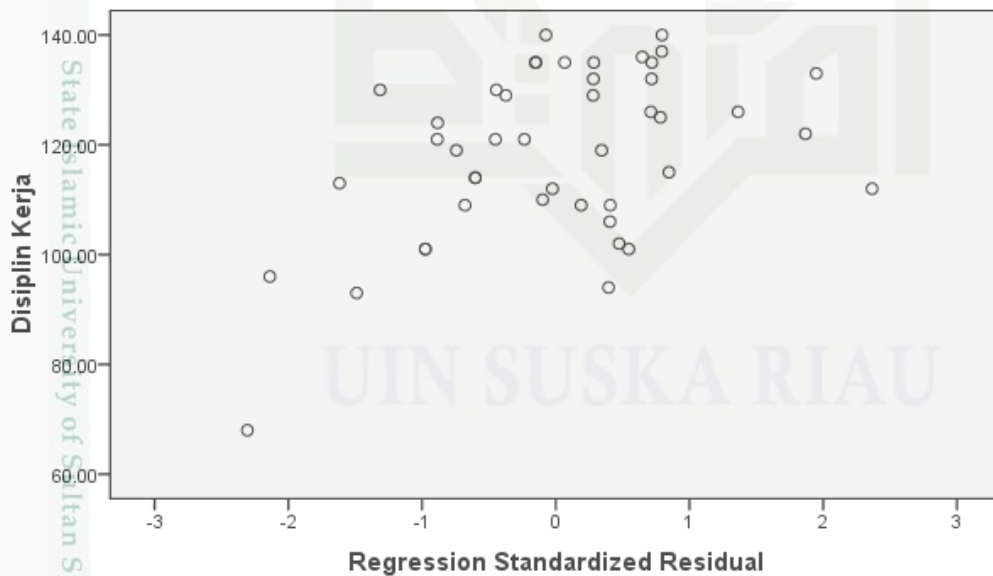


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Disiplin Kerja



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Lampiran 4 Dokumentasi

LAMPIRAN DOKUMENTASI

UIN SUSKA RIAU



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip, sebagian atau seluruh karya atau hasil karya tanpa izin lembaga pembuatnya dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU



State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

