

Hubungan Antara *Psychological Capital* Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Honorer Kantor Desa di Kecamatan Sungai Tabuk

Relationship Between Psychological Capital And Work Discipline In Honorary Employees Of Village Offices In Sungai Tabuk Sub-District

Restu Della Aprina*, Ermina Istiqomah & Dwi Nur Rachmah

Program Studi Psikologi, Fakultas Kedokteran, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A Yani Km. 36, Banjarbaru, 70174, Indonesia

ABSTRAK

Suatu instansi tentunya memerlukan pegawai yang memiliki disiplin kerja yang baik supaya tujuan instansi tersebut dapat terwujud. Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan individu untuk mematuhi aturan yang ada diperusahaan baik yang tertulis ataupun tidak tertulis. Disiplin kerja yang merupakan salah satu perilaku kerja salah satunya dipengaruhi oleh *psychological capital*. *Psychological capital* adalah kapasitas positif individu yang berkembang sehingga dapat mempengaruhi perilaku seseorang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode *non probability sampling* melalui teknik *sampling* jenuh. Total keseluruhan sampel penelitian adalah 160 pegawai honorer di seluruh Kantor Desa Kecamatan Sungai Tabuk. Pengumpulan data menggunakan skala *psychological capital* dan skala disiplin kerja. Berdasarkan hasil analisis korelasional didapatkan hubungan positif antara *psychological capital* dengan disiplin kerja dengan nilai $r = 0,184$; $n=150$; $p < 0,05$; *one tailed*. Hal ini berarti semakin tinggi *psychological capital* maka semakin baik disiplin kerja. koefisien determinasi menunjukkan sumbangan efektif *psychological capital* dengan disiplin kerja sebesar 3,3%, sedangkan 96,7% merupakan sumbangan dari faktor lainnya.

Kata kunci: *Psychological capital*, disiplin kerja, pegawai honorer

ABSTRACT

An institution certainly needs employees whose good work discipline so that the goals of the institution can be achieved. Work discipline is the awareness and willingness of individuals to comply with existing rules in the company, both written and unwritten ones. Work discipline which is one of work behaviors is influenced by several aspects including psychological capital. Psychological capital is a positive individual capacity that can influence a person's behavior. The purpose of this study was to find out whether there was a relationship between psychological capital and work discipline in the honorary employees of Village Offices in Sungai Tabuk Sub-district. A quantitative approach with non-probability sampling method through saturated sampling technique was used in this study. The total number of samples was 160 honorary employees in all Village Offices in Sungai Tabuk Sub-district. Data were collected using a psychological capital scale and a work discipline scale. Based on the results of correlational analysis, there was a positive relationship between psychological capital and work discipline with a value of $r = 0,184$; $n=150$; $p < 0,05$; *one tailed*. This means that the higher the psychological capital, the better the work discipline. The coefficient of determination showed the effective contribution of psychological capital to work discipline was 3.3%, while 96.7% was the contribution of other factors.

Keywords: Psychological Capital, Work Discipline, Honorary Employees

*Korespondensi:

Restu Della Aprina
rdaprina@gmail.com

Masuk: 13 April 2021

Diterima: 17 Agustus 2022

Terbit: 31 Agustus 2022

Sitasi:

Aprina, R. D., Istiqomah, E., & Rachmah, D. N. (2022). Hubungan antara psychological capital dengan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di kecamatan sungai tabuk. *Jurnal Kognisia*, 4(2), 147-156.

<http://doi.org/10.20527/kognisia.2021.10.007>

PENDAHULUAN

Penentu bagi efektifitasnya suatu kegiatan berjalan pada organisasi yaitu sumber

daya manusia di dalam organisasi itu sendiri. Sumber daya manusia yang ada pada organisasi yaitu individu-individu yang terdapat pada

organisasi tersebut (Mutohar, 2018). Sumber daya manusia dalam ruang lingkup instansi pemerintahan disebut dengan Aparatur Sipil Negara (ASN). Hal ini tercantum dalam Undang-Undang No. 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Pada Undang-Undang No. 5 Tahun 2015, Aparatur Sipil Negara (ASN) dibagi menjadi dua jenis kepegawaian yaitu pegawai tetap untuk menduduki jabatan pemerintahan yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian yang disebut dengan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dan pegawai yang diangkat dengan perjanjian kerja sesuai dengan keperluan instansi Pemerintah dan ketentuan Undang-Undang yang disebut dengan PPPK (Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja).

Sebelumnya, PPPK di kenal dengan nama PTT (Pegawai Tidak Tetap) atau pegawai honorer di mana tidak berstatus sebagai pegawai tetap tetapi lama kerjanya ditentukan oleh perjanjian kerja (Mutiarra & Harmen, 2019). Hal ini sesuai dengan Pasal 1 UU No. 5 Tahun 2015 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) bahwa PPPK adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka waktu tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

Pegawai atau karyawan honorarium yang bekerja dengan persyaratan tertentu di instansi pemerintahan atau swasta yang dinaungi oleh Aparatur Sipil Negara (ASN) dan digaji oleh APBN/APBD setempat disebut dengan honorer (Rakayoga, 2014). Pegawai honorer salah satunya dapat ditemukan di kantor desa yang ada di kecamatan Sungai Tabuk. Kecamatan Sungai Tabuk memiliki 20 desa dan 1 kelurahan (RIPJM periode 2015-2019). Lokasi kecamatan Sungai Tabuk yang luas dan belum termasuk ke daerah yang maju, membuat kantor desa di setiap desa agar catatan kependudukan, dan sebagainya dapat terdata. Dengan adanya kantor desa ini maka diperlukan tenaga kerja yang direkrut oleh pihak kecamatan. Yang kemudian diangkat menjadi pegawai honorer di kantor-kantor desa.

Dalam suatu organisasi/instansi tentunya ada peraturan-peraturan yang harus dipatuhi supaya terciptanya disiplin kerja. Disiplin kerja amat diperlukan sehingga tujuan suatu organisasi/instansi tersebut dapat tercapai (Putra, Asmony, & Nasir, 2016). Supaya tujuan perusahaan cepat tercapai maka diperlukannya disiplin kerja yang baik, sedangkan disiplin kerja yang kurang baik akan menjadi penghambat dan menghalangi tercapainya tujuan perusahaan (Sutrisno, 2019). Disiplin adalah suatu sikap, perbuatan, dan tingkah laku pada suatu instansi yang dimuat pada aturan yang tertulis dan tidak tertulis, salah satunya absensi. Disiplin kerja adalah kesadaran seseorang serta kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang ada di perusahaan dan norma sosial yang telah diberlakukan (Hasibuan, 2018).

Disiplin ditunjukkan dengan karyawan yang memiliki sikap hormat pada peraturan yang telah ditetapkan pada perusahaan. Maka dari itu jika ada peraturan pada perusahaan tersebut tidak dihiraukan atau sering dilanggar oleh karyawan, bisa dikatakan bahwa disiplin kerja karyawan tersebut buruk. Sebaliknya, bila karyawan tersebut patuh dan taat pada aturan perusahaan, menunjukkan bahwa karyawan tersebut memiliki kondisi disiplin yang baik (Sutrisno, 2019). Arti disiplin kerja sering sekali diartikan sebagai karyawan yang datang dan pulang selalu tepat waktunya. Padahal hal ini hanya salah satu aturan yang dituntut oleh perusahaan. Dengan demikian, kedisiplinan ini diartikan sebagai tuntutan tingkah laku yang tertulis ataupun yang tidak tertulis (Hasibuan, 2018).

Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik ataupun sebaliknya tentunya memiliki karakter individu masing-masing. Ivancevich, Konopaske, & Matteson (2007) mengemukakan karakteristik yang dimiliki seseorang yaitu sikap, persepsi, keterampilan dan kemampuan, keragaman (demografis) dan faktor keturunan, serta kepribadian. Kepribadian yang merupakan salah satu karakteristik individu adalah kapasitas individu untuk menentukan penyesuaian diri individu

tersebut terhadap lingkungannya, sehingga individu akan berkembang dan mempengaruhi perilaku individu tersebut. Kapasitas yang dapat membangun sehingga dapat mempengaruhi perilaku kerja individu salah satunya adalah *psychological capital* (Luthans dkk., 2007).

Psychological Capital merupakan kekuatan positif yang ada pada seseorang yang fungsinya untuk berkembangnya perilaku pada seseorang tersebut. Tanda-tandanya yaitu: (1) mempercayai dirinya sendiri (*self-efficacy*) supaya dapat menunaikan suatu pekerjaan, (2) mempunyai harapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan yang ada pada masa sekarang dan masa depan, (3) bersungguh-sungguh dalam berharap (*hope*) untuk memperoleh keberhasilan, dan (4) kuat hati dalam menghadapi berbagai kesulitan (*resiliency*) sampai mencapai kesuksesan (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007).

Keempat komponen dalam *psychological capital* ini saling mempengaruhi sehingga memiliki tujuan yaitu sebagai dasar sumber daya psikologis individu yang kemungkinan dapat meningkat kapasitas individu menjadi lebih tinggi untuk tampil konsisten (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007). Sehingga *psychological capital* diartikan juga sebagai suatu kekuatan positif yang ada pada seseorang supaya dapat membantu seseorang tersebut agar dapat berkembang yang tanda-tandanya meliputi: *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*. Konsep *psychological capital* diusulkan sebagai salah satu aset yang penting dari sumber daya manusia yang dapat membantu mengatasi masalah karyawan dalam organisasi (Kusuma & Prihatsanti, 2016).

Berdasarkan penjabaran di atas, disiplin kerja dijabarkan sebagai perilaku positif di dalam organisasi dan *psychological capital* sebagai suatu kekuatan positif seseorang untuk berkembang, yang kemudian menyebabkan bahwa adanya kemungkinan *psychological capital* secara positif berhubungan dengan disiplin kerja. Berdasarkan hal tersebut, peneliti tertarik untuk melihat apakah ada hubungan *psychological capital* dengan

disiplin kerja pada pegawai honorer di kantor desa Kecamatan Sungai Tabuk.

Berdasarkan uraian latar belakang, rumusan masalah dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara *psychological capital* terhadap disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah ada hubungan *psychological capital* terhadap disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk.

Hipotesis pada penelitian ini adalah adanya hubungan atau korelasi antara *psychological capital* dengan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2018) mengartikan disiplin kerja adalah kesadaran seseorang serta kesediaan seseorang untuk mematuhi aturan yang ada di perusahaan dan aturan sosial yang berlaku. Disiplin pada kategori baik pada seseorang ditunjukkan dengan besarnya rasa tanggung akan tugas-tugas yang telah dipercayakan kepadanya. Hal ini akan menimbulkan gairah dan semangat kerja, serta tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Siagian (2018) mendefinisikan disiplin kerja adalah tindakan mengelola untuk membuat anggota-anggota di dalam organisasi melampaui tuntutan ketentuan tersebut. Mangkunegara (2017) mengemukakan disiplin kerja adalah pelaksanaan pengelolaan individu supaya dapat memperkuat pedoman-pedoman organisasi.

Sutrisno (2019) mendefinisikan disiplin kerja merupakan perilaku seseorang yang sama dengan aturan dan prosedur kerja yang terdapat pada suatu perusahaan atau organisasi atau disiplin kerja adalah perbuatan, sikap, serta tingkah laku yang sama dengan ketetapan dari organisasi atau perusahaan baik peraturan secara lisan dan non lisan.

Komponen-komponen disiplin kerja (Hasibuan, 2018) yaitu kehadiran, ketaatan

pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

Psychological Capital

Luthans, Youssef, & Avolio (2007) mengartikan *psychological capital* sebagai suatu kondisi individu dengan berkembangnya keadaan psikologis positif seseorang yang tanda-tandanya meliputi: (1) mempercayai dirinya sendiri (*self-efficacy*) supaya dapat menunaikan suatu pekerjaan, (2) mempunyai harapan positif (*optimism*) tentang keberhasilan yang ada pada masa sekarang dan masa depan, (3) bersungguh-sungguh dalam berharap (*hope*) untuk memperoleh keberhasilan, dan (4) kuat hati dalam menghadapi berbagai kesulitan (*resiliency*) sampai mencapai kesuksesan.

Cavus & Gokcen (2015) mendefinisikan *psychological capital* sebagai konstruksi inti tingkat tinggi dari empat sumber daya psikologis positif yaitu *hope*, *resiliency*, *self-efficacy*, dan *optimism*. Yang dapat dikatakan bahwa *psychological capital* adalah kombinasi dari keempat elemen ini dapat meningkatkan kinerja kerja jika diukur, dikembangkan, dan dikelola secara efektif.

Dimensi-dimensi *psychological capital* (Luthans, Youssef, & Avolio, 2007) yaitu *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency*.

METODE PENELITIAN

Metode pada penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan supaya pada penelitian suatu populasi atau sampel, instrumen penelitian (alat ukur penelitian) yang digunakan untuk pengumpulan data, serta analisis data bersifat kuantitatif atau statistik tujuannya untuk memeriksa hipotesis yang telah ditetapkan.

Partisipan

Populasi penelitian ini adalah Pegawai Honorer Kantor Desa di Kecamatan Sungai Tabuk. Pengambilan sampel penelitian menggunakan *nonprobability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh yang artinya metode pengambilan sampel dengan cara semua anggota di dalam populasi digunakan sebagai

sampel penelitian (Sugiyono, 2017). Jumlah Kantor Desa di Kecamatan Sungai Tabuk ada sebanyak 20 Kantor Desa dengan masing-masing pegawai honorer sebanyak 8 orang. Maka dari itu, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 160 orang.

Pengukuran

Instrumen penelitian ini menggunakan skala *psychological capital* dan skala disiplin kerja. Skala *psychological capital* didapatkan dari proses adaptasi dari *Psychological Capital Questionnaire-24* (PCQ-24) oleh Luthans, Youssef, & Avolio (2007) yang diterjemahkan dari Bahasa Inggris ke Bahasa Indonesia. Skala *psychological capital* memiliki 24 aitem pernyataan dan terdiri dari empat dimensi yaitu *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency*. Setelah di uji coba, jumlah pernyataan pada skala *psychological capital* tersisa 20 pernyataan dengan skor reliabilitas sebesar 0,745.

Skala disiplin kerja disusun berdasarkan komponen disiplin kerja dari Hasibuan (2018) yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Skala disiplin kerja memiliki jumlah pernyataan sebanyak 35 pernyataan. Setelah di uji coba, jumlah pernyataan pada skala disiplin kerja tersisa 33 pernyataan dengan skor reliabilitas sebesar 0,872.

Prosedur

Pelaksanaan penelitian diawali dengan proses ijin dari Program Studi dan Kesatuan Bangsa dan Politik (Kesbangpol) Kab. Banjar. Hal yang dilakukan yaitu uji coba skala *psychological capital* dan skala disiplin kerja pada 13 Kantor Desa di Kecamatan Martapura Barat dengan total subjek uji coba yaitu 101 orang secara *offline* dengan protokol kesehatan. Setelah itu, peneliti melakukan skoring kemudian mengukur skor reliabilitas dan menyeleksi aitem. Proses uji coba skala penelitian ini dilakukan pada tanggal 06 September 2020 – 16 September 2020.

Setelah skala penelitian sudah di uji coba, peneliti melakukan pengambilan data penelitian di 20 Kantor Desa Kecamatan

Sungai Tabuk secara *offline* dengan protokol kesehatan. Kemudian peneliti melakukan skoring dan analisis pada data penelitian yang sudah diambil. Proses pengambilan data penelitian ini dilakukan pada tanggal 21 Oktober 2020 – 13 November 2020.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis menggunakan teknik analisa korelasi *product moment* dari Karl Pearson.

HASIL

Data penelitian yang telah diambil dan di skoring, tahap pertama skor-skor yang diperoleh tersebut dilakukan pengkategorisasian dengan tiga kategorisasi yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Berdasarkan perhitungan maka diperoleh data kategorisasi variabel *psychological capital* pada Tabel 1. Berdasarkan kategori pada Tabel 1, dari 160 pegawai honorer pada 20 kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk diketahui tidak ada subjek atau 0% memiliki *psychological capital* dengan kategori rendah, 22 subjek atau 13,75% memiliki *psychological capital* dengan kategori sedang, dan 138 subjek atau 86,25% memiliki

psychological capital dengan kategori tinggi. Sedangkan data kategorisasi variabel disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel 2.

Berdasarkan kategori pada Tabel 2, dari 160 pegawai honorer pada 20 kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk diketahui 1 subjek atau 0,625% memiliki disiplin kerja dengan kategori rendah, 52 subjek atau 32,5% memiliki disiplin kerja dengan kategori sedang, dan 107 subjek atau 66,875% memiliki disiplin kerja dengan kategori tinggi.

Tahap selanjutnya peneliti melakukan uji asumsi yaitu uji normalitas dan uji linearitas sebagai syarat analisis korelasi. Pada uji normalitas, peneliti menggunakan teknik *Shapiro Wilk Test*. Adapun hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 3.

Pada Tabel 3 didapatkan nilai taraf signifikansi variabel *psychological capital* sebesar 0,080 dan nilai taraf signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,123. Santoso (2018) menyebutkan bahwa pengambilan data berdistribusi normal dilihat dari signifikansi data $> 0,06$. Berdasarkan hal tersebut, maka taraf signifikansi kedua variabel tersebut $> 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa data untuk *psychological capital* dan disiplin kerja berdistribusi normal.

Tabel 1. Distribusi Kategorisasi Data *Psychological Capital*

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
<i>Psychological Capital</i>	$X < 90$	Rendah	-	0%
	$90 \leq X < 135$	Sedang	22	13,75%
	$135 \leq X$	Tinggi	138	86,25%
Total			160	100%

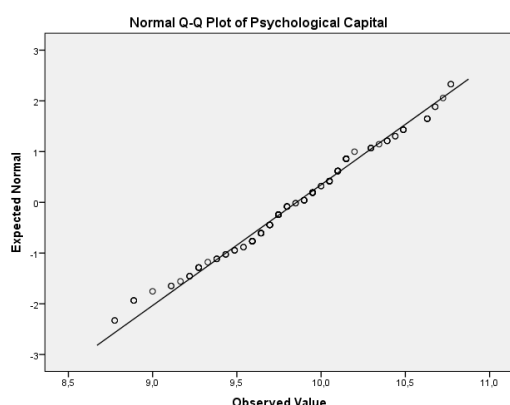
Tabel 2. Distribusi Kategorisasi Data Disiplin Kerja

Variabel	Rentang Nilai	Kategori	Frekuensi	Persentase
Disiplin kerja	$X < 88$	Rendah	1	0,625%
	$88 \leq X < 143$	Sedang	52	32,5%
	$143 \leq X$	Tinggi	107	66,875%
Total			160	100%

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

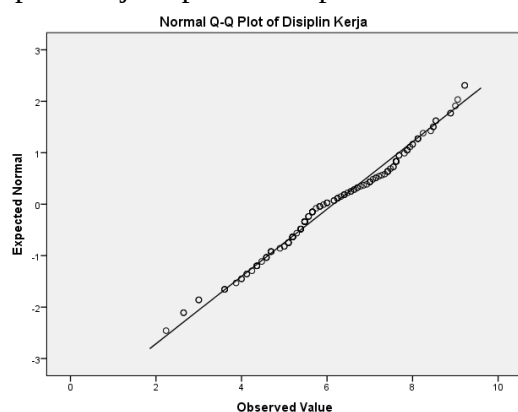
Variabel	<i>Shapiro Wilk Test</i>		
	Statistic	Df	Taraf Signifikansi
<i>Psychological Capital</i>	0,984	150	0,080
Disiplin Kerja	0,986	150	0,123

Peneliti juga menggunakan uji normalitas berdasarkan *Normal Q-Q Plots*. Santoso, 2018 menyatakan bahwa jika data pada gambar *Normal Q-Q Plots* tersebar di sekeliling garis, dinyatakan distribusi data normal. *Normal Q-Q Plots Psychological Capital* dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. *Normal Q-Q Plots Psychological Capital*

Berdasarkan Gambar 1. dapat dilihat bahwa data tersebar di sekeliling garis, maka dapat disimpulkan data *psychological capital* berdistribusi normal. *Normal Q-Q Plots Disiplin Kerja* dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. *Normal Q-Q Plots Psychological Capital*

Berdasarkan Gambar 2. dapat dilihat bahwa data tersebar di sekeliling garis, maka dapat disimpulkan data disiplin kerja berdistribusi normal. Uji linearitas menggunakan teknik *test for linearity* pada taraf signifikansi 0,05. Hasil uji linearitas pada kedua variabel dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

Tabel 4. Hasil Uji Linearitas

Variabel	F	Taraf Signifikansi
<i>Psychological Capital</i> Disiplin Kerja	2,136	0,002

Pada Tabel 4 didapatkan bahwa variabel *psychological capital* dan disiplin kerja menunjukkan hasil $F = 2,136$ dan $p = 0,002$. Berdasarkan Priyatno (2010) menyatakan bahwa jika kedua variabel memiliki taraf signifikansi (p) < 0,05 maka dinyatakan memiliki hubungan yang linear. Berdasarkan hal tersebut, taraf signifikansi kedua variabel < 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang linear antara variabel *psychological capital* dengan disiplin kerja.

Uji korelasi pada penelitian ini menggunakan analisis korelasi *product moment* dari Karl Pearson. Pegujian hipotesis ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada terdapat hubungan yang signifikan antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji korelasi kedua variabel pada penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 5 berikut ini.

Tabel 5. Hasil Uji Korelasi Variabel *Psychological Capital* dengan Variabel Disiplin Kerja

Variabel	Korelasi	Taraf Signifikansi	r^2
<i>Psychological Capital</i> Disiplin Kerja	0,184	0,024	0,033

Pada hasil uji korelasi berdasarkan Tabel 5, didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,184 dengan taraf signifikansi (p) sebesar 0,024 ($p < 0,05$). Berdasarkan hal ini dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima yaitu adanya korelasi atau hubungan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk.

Berdasarkan pedoman interpretasi hubungan korelasi (Sugiyono, 2017), nilai koefisien korelasi 0,184 masuk pada kategori

sangat rendah yaitu berada pada rentang nilai 0,00 – 0,199. Nilai positif pada r (0,184) menunjukkan bahwa arah hubungan kedua variabel adalah positif, sehingga diartikan bahwa semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi disiplin kerja pada pegawai honorer Kantor Desa di Kecamatan Sungai Tabuk. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* maka semakin rendah disiplin kerja pada pegawai honorer Kantor Desa di Kecamatan Sungai Tabuk.

Berdasarkan nilai r (0,184) diperoleh nilai r^2 $(0,184)^2 = 0,033$. Dapat dilihat bahwa sumbangan efektif *psychological capital* dengan disiplin kerja sebesar 3,3%, sedangkan 96,7% merupakan sumbangan dari faktor lainnya.

PEMBAHASAN

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk. Pada uji korelasi nilai koefisien menunjukkan angka 0,184 dari besarnya $p = 0,024$ ($p < 0,05$) sehingga dapat dinyatakan hipotesis diterima yaitu adanya korelasi atau hubungan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk. Berdasarkan kategori korelasi menurut Sugiyono (2017), kategori korelasi 0,184 berada pada rentang 0,00 – 0,199 yang berarti masuk pada kategori korelasi tingkat sangat rendah dengan arah hubungan positif yang artinya semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi juga disiplin kerja yang terjadi. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki seseorang, maka semakin rendah juga disiplin kerja pada seseorang tersebut.

Hasil pada penelitian ini sejalan dengan pernyataan yang dinyatakan oleh Kusuma & Prihatsanti (2016) yang menyatakan bahwa *psychological capital* memiliki hubungan positif dengan disiplin kerja. Hal ini menunjukkan bahwa daya psikologis individu yang berkembang secara positif yang memiliki

karakteristik *self-efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resiliency* memegang peranan dalam munculnya disiplin kerja.

Hasil dari penelitian ini yaitu *psychological capital* yang dimiliki oleh pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk tidak ada yang masuk dalam kategori rendah, sedangkan untuk *psychological capital* dalam kategori sedang sebanyak 22 orang dengan persentase sebesar 13,75%, dan pegawai honorer yang memiliki *psychological capital* dalam kategori tinggi sebanyak 138 dengan persentase 66,875%. Kategorisasi ini bertujuan untuk memasukkan individu-individu ke dalam kelompok-kelompok secara bertingkat menurut atribut ukur yang ada (Azwar, 2015). Berdasarkan kategorisasi ini menunjukkan bahwa *psychological capital* yang dimiliki oleh pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk bisa dikatakan baik, hal ini dapat diartikan bahwa dimensi-dimensi *psychological capital* seperti *self-efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resiliency* yang diutarakan Luthans, Youssef, & Avolio (2007) hampir sepenuhnya dimiliki subjek penelitian. Pegawai honorer yang masuk dalam kategori sedang artinya pegawai honorer tersebut baik dalam mengelola *psychological capital* pada diri masing-masing, dan pegawai honorer yang masuk dalam kategori tinggi artinya pegawai honorer tersebut sangat baik dalam mengelola *psychological capital* pada diri mereka sehingga berdampak baik pada disiplin kerjanya. Hal ini sesuai dengan Cavus & Gokcen (2015) menyatakan *psychological capital* adalah kombinasi dari keempat elemen yaitu *hope*, *resiliency*, *self-efficacy*, dan *optimism* yang dapat meningkatkan disiplin kerja jika dikembangkan dan dikelola secara efektif. Hal inipun sesuai dengan Luthans dkk. (2007) yang menyatakan bahwa salah satu daya yang membantu individu untuk berkembang dan dapat mengubah perilaku kerja individu adalah *psychological capital*.

Berdasarkan hasil penelitian, disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk

terdapat 1 orang pegawai honorer dengan persentase 0,625% memiliki tingkat disiplin kerja kategori rendah, 52 orang pegawai honorer dengan persentase 32,5% memiliki tingkat disiplin kerja kategori sedang, dan sebanyak 107 orang pegawai honorer dengan persentase 66,874% memiliki tingkat disiplin kerja kategori tinggi. Berdasarkan kategorisasi yang dibuat menunjukkan bahwa pegawai honorer yang masuk kategori rendah berarti pegawai honorer tersebut memiliki disiplin kerja yang kurang baik, pegawai honorer yang masuk kategori sedang berarti pegawai honorer tersebut memiliki disiplin kerja yang baik, sedangkan pegawai honorer yang masuk kategori tinggi berarti pegawai honorer tersebut memiliki disiplin kerja yang sangat baik. Hasil penelitian yang didapatkan menunjukkan sebagian besar pegawai honorer memiliki 5 komponen disiplin kerja yang disebutkan Hasibuan (2018) yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis. Hal ini sesuai dengan Kusuma & Prihatsanti (2016) yang mengemukakan bahwa disiplin kerja merupakan perilaku penting yang perlu dimiliki oleh karyawan yang akan meningkatkan produktivitas dan efektivitas bekerja. Hal ini dapat dilihat bahwa sebagian besar pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk memiliki kesadaran akan pentingnya disiplin kerja yang dilihat dari pengkategorian tingkat disiplin kerja sebanyak lebih dari 50% disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk masuk di kategori tinggi (sangat baik).

Konsep *psychological capital* diusulkan sebagai salah satu hal yang penting dari sumber daya manusia yang dapat membantu mengatasi masalah karyawan dalam organisasi (Kusuma & Prihatsanti, 2016). Masalah karyawan ini bisa berupa disiplin kerja yang kurang baik sehingga berdampak pada hasil yang ingin dicapai. Maka dari itu, terujinya hipotesis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kapasitas *psychological capital* yang berkembang memegang peranan dalam disiplin kerja. Disiplin kerja yang bagus ditunjukkan

dengan banyaknya rasa tanggung jawab individu tersebut terhadap pekerjaan yang dibagikan kepadanya (Hasibuan, 2018). Bekerja akan dapat bertahan dan berhasil jika anggotanya memiliki disiplin kerja yang baik dan terlibat dalam segala macam perilaku positif (Kusuma & Prihatsanti, 2016). Dengan adanya *psychological capital* yang baik dan disiplin kerja yang baik, maka tujuan suatu instansi akan lebih mudah tercapai.

Luthans, Youssef, & Avolio (2007) menyebutkan bahwa optimisme sebagai perwakilan dalam peningkatan disiplin kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian ini di mana optimisme merupakan salah satu komponen *psychological capital* yang berhubungan secara positif terhadap disiplin kerja. Luthans dkk. (2007) menemukan bahwa optimisme, ketika langsung diterapkan di tempat kerja, memiliki hubungan yang signifikan dan positif dengan disiplin kerja.

Pada penelitian Siregar (2016) menyatakan bahwa *self-efficacy* membantu seseorang menjadi lebih giat saat menjalani rintangan serta bermanfaat untuk meminimalisir perilaku melanggar aturan kerja dan tentunya meningkatkan perilaku disiplin kerja. Pernyataan ini dapat memperkuat penelitian ini dimana *self-efficacy* sebagai salah satu komponen dari *psychological capital* dan adanya hubungan antara *psychological capital* dan disiplin kerja. Individu yang memiliki *self-efficacy* yang positif dapat diketahui dari percaya akan kemampuan diri sendiri, yaitu sikap prasangka baik individu pada dirinya bahwa dirinya mengerti sungguh-sungguh akan apa yang dilakukan (Siregar, 2016). Dengan adanya kesungguhan tentang apa yang akan individu tersebut lakukan, maka akan timbul perilaku yang baik dalam bekerja seperti tepat waktu dalam bekerja, patuh terhadap aturan, dan bertanggung jawab (Siregar, 2016).

Individu dengan *psychological capital* tinggi lebih cenderung memiliki simpanan sumber daya yang lebih besar, lebih mampu memotivasi diri mereka sendiri, dan lebih cenderung bertahan dalam mencapai tujuan mereka daripada individu dengan

psychological capital rendah (Kim dkk., 2017). Kualitas *psychological capital* ini memungkinkan individu untuk meningkatkan kinerja pekerjaan mereka secara keseluruhan (Avey dkk., 2011). Disiplin kerja memegang peran penting dalam kinerja pekerjaan dalam suatu organisasi (Sutrisno, 2019). Sehingga dengan adanya disiplin kerja, tanggung jawab seseorang pada pekerjaan yang diberikan kepadanya akan menambah gairah kerja, semangat kerja, serta tujuan perusahaan dan karyawan akan terwujud.

Berdasarkan koefisien determinasi (r^2) yang diperoleh sebesar 0,033 menunjukkan sumbangan *psychological capital* dengan disiplin kerja sebesar 3,3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa *psychological capital* merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk sedangkan 96,67% merupakan sumbangan dari faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Faktor-faktor lain yang mungkin memiliki hubungan dengan disiplin kerja seperti penelitian yang dilakukan oleh Hendra, Palupi, & Sujana (2018) menyebutkan bahwa faktor yang disiplin kerja ada empat yaitu motivasi, pendidikan dan pelatihan, kepemimpinan, kesejahteraan, dan penegakan disiplin melalui hukum. Rivai dalam Sinambela (2016) menyebutkan bahwa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2019) juga menyebutkan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja yaitu besar kecilnya kompensasi, ada tidaknya keteladanan pimpinan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, ada tidaknya perhatian kepada karyawan, dan diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara *psychological capital* dengan disiplin kerja pada pegawai honorer kantor desa di Kecamatan Sungai Tabuk. Koefisien korelasi yang didapat sebesar 0,184 dengan besarnya linearitas $0,002 < 0,05$. Koefisien korelasi termasuk pada kategori tingkat sangat rendah dan diketahui arah hubungan korelasi yaitu positif yang artinya semakin tinggi *psychological capital* yang dimiliki seseorang, maka semakin tinggi juga perilaku disiplin kerja. Sebaliknya, semakin rendah *psychological capital* yang dimiliki seseorang maka semakin rendah juga perilaku disiplin kerja seseorang tersebut. Maka dari itu, hipotesis dalam penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Avey, J. B., Reichard, R. J., Luthans, F., & Mhatre, K. H. (2011). Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*. Vol. 22, No. 2, hal. 127-152.
- Azwar, S. (2015). *Reliabilitas dan validitas edisi 4*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Cavus, M. F., & Gokcen, A. (2015). Psychological capital: definition, components and effects. *British Journal of Education, Society & Behavioral Science*. Vol. 5, No. 3, hal. 244-255.
- Hasibuan, S. P. M. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendra, K., Palupi, L. E. T., & Sujana, N. (2018). Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pada pt. Arta sedana singaraja. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*. Vol. 10, No. 1, hal. 210-219.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R. & Matteson, M. T. (2007). *Perilaku dan manajemen organisasi (edisi 7)*. Jakarta: Erlangga.

- Kim, M., Perrewew, P. M., Kim, Y. K., & Kim, A. C. H. (2017). Psychological capital in sport organization: hope, efficacy, resilience, and optimism among employees in sport (HEROES). *European Sport Management Quarterly*. Hal. 1-22.
- Kusuma, K. A., & Prihatsanti, U. (2016). Hubungan antara psychological capital dengan disiplin kerja karyawan bagian produksi pt. Argamas Lestari Semarang. *Jurnal Empati*. Vol. 05, No. 2, hal. 317-321.
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, Vol. 60, Hal. 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital: developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mutiara, N., & Harmen, H. (2019). Pengaruh protean career orientation terhadap well-being yang dimediasi oleh psychological capital pada pegawai non pns pemko banda aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen*. Vol. 4, No. 4, hal. 575-590.
- Mutohar, A. (2018). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil (studi kasus pada sekretariat daerah kabupaten pasuruan). *Jurnal Ilmu Manajemen*. Vol. 2, No. 2, hal. 73-84.
- Priyatno, D. (2010). *Paham analisis statistik data dengan SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Putra, S. P., Asmony, T., & Nasir, M. (2016). Beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai negeri sipil puskesmas se kabupaten dompu. *Jurnal Pendidikan Mandala*. Vol. 1, hal. 297-306.
- Rakayoga, G. L. (2014). Disiplin pegawai negeri sipil berdasarkan peraturan pemerintah nomor 53 tahun 2010 ditinjau dari aspek hukum kepegawaian di indonesia. *Jurnal IUS*. Vol. II, No. 5, hal. 325-337.
- Santoso, S. (2018). *Menguasai SPSS versi 25*. Jakarta: Kompas Gramedia.
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Siregar, R. J. E. (2016). Pengaruh konsep diri dan efikasi diri terhadap disiplin kerja karyawan bagian pemasaran pt. Pertamina (persero) upms v surabaya. *Sosio-E-Kons*. Vol. 8, No. 03, hal. 234-250.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan r&d*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Prenamedia Group.