

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PRIMER KOPERASI
TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) UPAYA KARYA
PELABUHAN BELAWAN**

SKRIPSI

OLEH:

PUTRI GAYATRI

17.860.0029



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

2021

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 23/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)23/12/21

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PRIMER KOPERASI
TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) UPAYA KARYA
PELABUHAN BELAWAN**

SKRIPSI

OLEH:

PUTRI GAYATRI

17.860.0029



UNIVERSITAS MEDAN AREA


2021

Judul Skripsi: Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja
Pada Karyawan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat
(TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan

Nama : Putri Gayatri
NPM : 17.860.0029
Bagian : Psikologi Industri & Organisasi


Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing


Pembimbing


(Findy Suri, S.Psi, M.Si)

K.a Bagian

Dekan


(Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi)


(Dr. H. Syarifuddin Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Tanggal Sidang: 18 Oktober 2021

ii

Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dan
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi.

Pada Tanggal
18 Oktober 2021



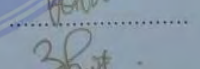

Mengesahkan Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area

Dekan

Dr. Hj. Risydah Patillah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Dewan Penguji

Tanda Tangan

- | | |
|---|--|
| 1. Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.Pd M.Psi : |  |
| 2. Hasanuddin Ph.D : |  |
| 3. Rahma Afwina, S.Psi, M.Psi : |  |
| 4. Findy Suri, S.Psi, MPsi, : |  |

HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 18 Oktober 2021



Putri Gayatri

178600029

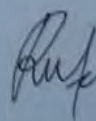
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Putri Gayatri
NPM : 17.86.0029
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Tugas Akhir / Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul: **HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PRIMER KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.
Demikian pertanyaan ini saya buat dengan sebenarnya.

Yang menyatakan



(Putri Gayatri)

v

MOTTO

Tuhan Tidak Pernah Salah Dalam Menguji Hamba-Nya. Sebaik-Baiknya Penolong Hanyalah Allah SWT.

“HASBUNALLAH WANI'MAL WAKIL NI'MAL MAULA
WANI'MAN NASIR”



PERSEMBAHAN

Bismillahirrahmanirrahim

Puji syukur Alhamdulillah saya ucapkan atas rasa syukur yang tiada henti-hentinya atas kenikmatan dan kekuatan yang telah Allah berikan kepada saya. Semua keberkahan dan kemudahan yang saya dapat atas izin-NYA. Tak lupa pula sholawat dan salam atas junjungan Rasulullah SAW yang selau membimbing kita. Semoga kelak akan mendapat syafaat di akhirat nanti Aamiin Ya Robbal 'Aalamiin

Kupersembahkan karya ini kepada orang yang sangat kukasihi dan kusayangi

Diriku sendiri

Terimakasih atas tubuh yang kuat dan mental yang sehat untuk selalu kuat dan bersedia bertahan sampai di tahap ini. Jatuh bangun telah kita rasakan bersama, namun kau sangat tangguh hingga semua terlampaui dengan baik.

Mama dan Papa Tercinta

Sebagai tanda cinta, hormat dan terimakasih yang tak terhingga aku persembahkan karya ini kepada Mama (Rosnani) dan Papa (Alm. Syamsir) yang telah menjadi alasan ku bertahan dan kuat sampai di titik ini. kepada mama terimakasih banyak atas kesabaran mama dalam mendidikku mendengarkan keluh kesahku dan senantiasa merawatku ketika sakit. Kepada papa aku tau ini salah satu impianmu melihat anak mu yang paling kecil mendapatkan pendidikan yang layak sesuai dengan minatnya. Semua ini berkat mama yang hebat, meskipun papa sudah tenang di sisi Allah, tapi ini semua ku persembahkan untukmu sebagai bukti bahwa aku berhasil tumbuh dewasa menjadi anak yang baik dan mampu bertanggung jawab atas segala tugas yang ku emban.

Keluarga

Terimakasih kepada Mbak-Mbakku Nansi Anggriani S.E dan Septi Ansari yang sudah mendoakanku dan menguatkan ku ketika aku berkeluh kesah.

Kepada yang terkasih

Muhammad Haris S.Kom terimakasih banyak udah mau direpotin untuk segala keperluan skripsi ini, selalu memotivasi dan menghibur ketika aku mulai merasa penat.

Teman – Teman Seperjuangan

Sebagai tanda terimakasih, kupersembahkan skripsi ini untuk Laila, Friska, Ulfa, Adisya, Nanda, dan Nedra terimakasih telah berjuang bersama-sama dalam mengejar impian kita menjadi sarjana psikologi dan terimakasih juga selalu semangat dan mendengarkan keluh kesahku.



HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PRIMER KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN

OLEH:

PUTRI GAYATRI

178600029

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian korelasi. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya karya. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *Simple Random Sampling*. Metode pengumpulan data dengan menggunakan skala Komitmen Organisasi dan skala Disiplin Kerja. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Primer Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Analisa data menggunakan *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian adalah adanya hubungan yang signifikan antara Komitmen organisasi dengan Disiplin kerja, hal ini di tunjukkan dari koefisien $r_{xy} = 0,501$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$ artinya hipotesis yang diajukan diterima di mana semakin tinggi Komitmen organisasi maka semakin tinggi pula Disiplin kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $r^2 = 0,251$ Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap disiplin kerja 25,1%. Ini berarti masih terdapat 74,9% dari faktor lain terhadap disiplin kerja, dimana faktor-faktor tersebut diantaranya adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya pengawasan pemimpin, menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif, kemampuan keteladanan pemimpin, dan ketegasan pemimpin.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

**CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL
COMMITMENT AND WORK DISCIPLINE ON EMLOYEES
PRIMER KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAR
(TKBM) UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN**

**BY:
PUTRI GAYATRI
178600029**

ABSTRACT

This study aims to determine the Correlation between Organizational Commitment and Work Discipline in Primary Employees of the TKBM Cooperative Efforts at Belawan Harbor. The approach used in this research is a quantitative approach with the type of correlation research. The population in this study amounted to 80 primary employees of the TKBM Cooperative Efforts. The research sampling technique used Simple Random Sampling. Methods of data collection using the Organizational Commitment scale and Work Discipline scale. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between Organizational Commitment and Work Discipline for Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan. Data analysis using Pearson Product Moment. The result of the study is that there is a significant relationship between organizational commitment and work discipline, this is shown from the coefficient $r_{xy} = 0.501$ with a significant $p = 0.000 < 0.05$, meaning that the proposed hypothesis is accepted where the higher the organizational commitment, the higher the work discipline. Vice versa, the lower the organizational commitment, the lower the employee's work discipline. The coefficient of determination of the correlation is $r^2 = 0,251$ This shows that organizational commitment contributes to work discipline 25.1%. This means that there are still 74.9% of other factors on work discipline, where these factors include the size of the compensation, the presence or absence of leader supervision, creating positive habits, the ability of exemplary leaders, and assertiveness of leaders.

Keywords: *Organizational Commitment, Work Discipline*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji dan syukur saya ucapkan kehadiran Allah Ta'ala yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan”.

Peneliti menyadari bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Drs. M. Erwin Siregar, MBA selaku Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng., M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi. M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM. M.Psi selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Bapak Hairul Anwar Dalimunthe, S.Psi, M.Si selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan
6. Ibu Findy Suri, S.Psi. M.Si selaku dosen pembimbing yang selalu sabar dalam membimbing dan mengarahkan saya demi terciptanya skripsi yang baik.
7. Bapak Hasanuddin Ph.D selaku penguji
8. Ibu Nini Sri Wahyuni S.Psi, M.Pd selaku ketua
9. Ibu Rahma Afwnina, S.Psi, M.Psi selaku sekretaris

10. Para Dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang sangat berharga.
11. Kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku kepala bagian Psikologi Industri dan Organisasi yang telah memberikan motivasi dan semangatnya serta selalu memberikan informasi mengenai proses penyelesaian skripsi ini
12. Kepada seluruh staff pegawai fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu penulis dalam urusan adminitrasi serta memberikan informasi berupa jadwal di dalam pelaksanaan setiap acara kegiatan atau aktivitas di dalam penyelesaian skripsi ini.
13. Kepada ketua dan seluruh karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan yang sudah memberikan saya izin untuk meneliti dan sudah bersedia mengisi angket dengan bersungguh-sungguh
14. Terakhir kepada Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan dan memberikan kebahagiaan dunia akhirat. Aamiin

Medan, 18 Oktober 2021

Penulis

Putri Gayatri

17.86.0029

RIWAYAT HIDUP

Penulis di lahirkan di Medan pada tanggal 23 Agustus 1999 dari ibu Rosnani dan Ayah Syamsir. Penulis merupakan anak ke-tiga sekaligus anak terakhir di keluarga.

Tahun 2017 penulis lulus dari SMA Swasta Dharmawangsa Medan, dan pada tahun 2017 terdaftar sebagai mahasiswa Psikologi Universitas Medan Area.



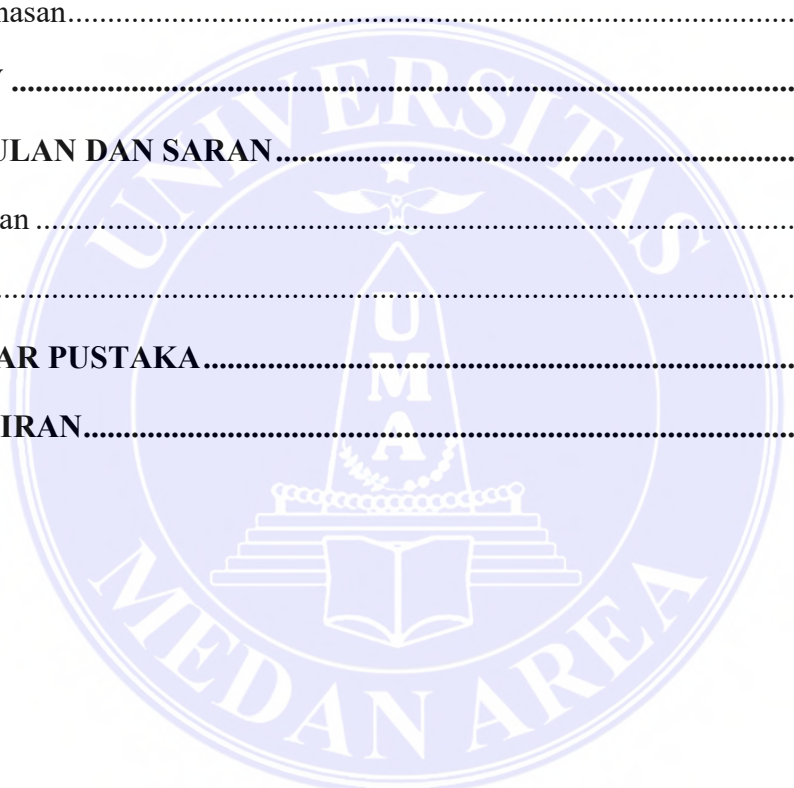
DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM	
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS	iii
HALAMAN PERNYATAAN	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	v
MOTTO	vi
PERSEMBAHAN	vii
ABSTRAK	ix
KATA PENGANTAR	xi
RIWAYAT HIDUP	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL	xvii
BAB I	1
PENDAHULUAN	1
Latar Belakang Masalah.....	1
Identifikasi Masalah	6
Batasan Masalah	7
Rumusan Masalah	7
Tujuan Penelitian	8
Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
Disiplin Kerja.....	9
Pengertian Disiplin Kerja.....	9

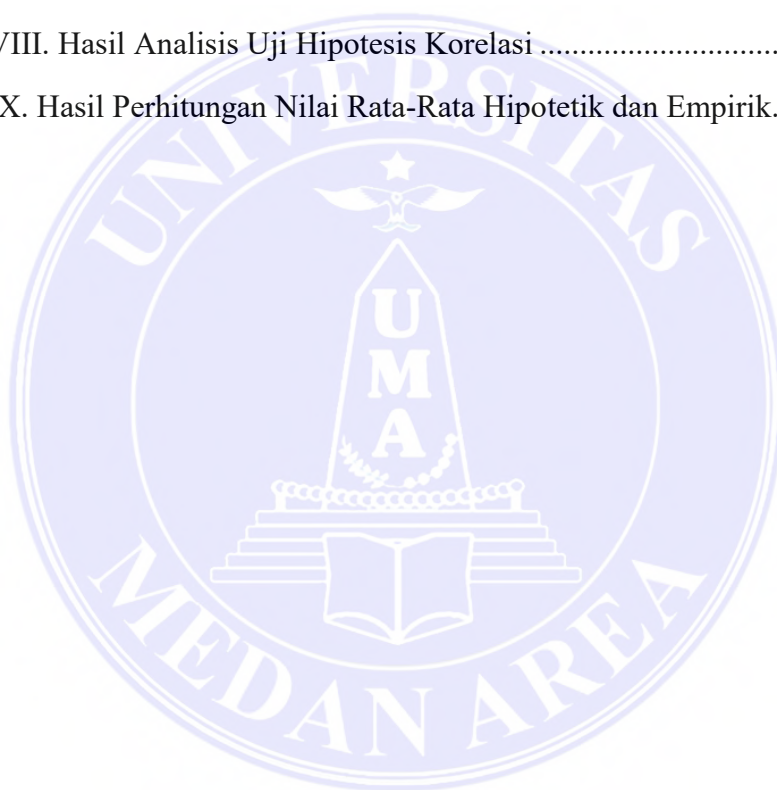
Aspek-aspek Disiplin Kerja	11
Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	14
Ciri-Ciri Disiplin kerja.....	18
Indikator Disiplin Kerja	20
Komitmen Organisasi	23
Pengertian Komitmen Organisasi	23
Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	24
Aspek-Aspek Komitmen Organisasi.....	27
Dimensi Komitmen Organisasi.....	29
Indikator Komitmen Organisasi.....	30
Ciri-Ciri Komitmen Organisasi.....	31
Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja	32
Kerangka Konseptual.....	34
Hipotesis	35
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN.....	36
Tipe Penelitian	36
Identifikasi Variabel Penelitian.....	36
Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	37
Populasi Dan Sampel Penelitian	38
Teknik Penelitian	39
Metode Pengumpulan Data.....	39
Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur	42
Analisis Data.....	43
BAB IV.....	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44

Orientasi Kancan Penelitian.....	44
Persiapan Penelitian	47
Pelaksanaan Penelitian.....	52
Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	56
Uji Asumsi	57
Hasil Perhitungan Analisis Data	58
Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	60
Pembahasan.....	62
BAB V	64
SIMPULAN DAN SARAN	64
Simpulan	64
Saran	67
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN.....	72



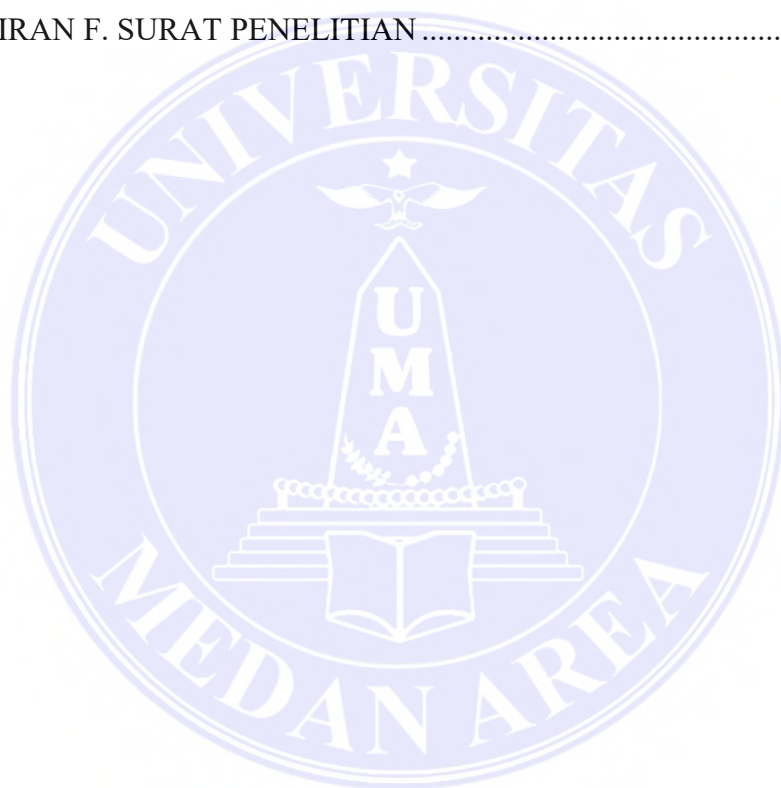
DAFTAR TABEL

Table I. Penyebran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja	50
Table II. Penyebaran Butir-Butir pernyataan Skala Komitmen Organisasi...	51
Table III. Penyebran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja	53
Table IV. Penyebaran Butir-Butir pernyataan Skala Komitmen Organisasi .	55
Tabel V. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur.....	56
Tabel VI. Tabel Hasil Uji Normalitas Sebaran	57
Tabel VII. Tabel Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	58
Tabel VIII. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	59
Tabel IX. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	61



DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN A. SKALA DISIPLIN KERJA	73
LAMPIRAN B. SKALA KOMITMEN ORGANISASI	80
LAMPIRAN C. UJI VALIDITAS DAN UJI RELIABILITAS	87
LAMPIRAN D. UJI NORMALITAS DAN UJI LINIERITAS	95
LAMPIRAN E. KORELASI	99
LAMPIRAN F. SURAT PENELITIAN	101



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah perusahaan membutuhkan karyawan dengan sikap dan perilaku yang baik dan benar untuk mematuhi norma dan peraturan yang berlaku pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Jika anggota organisasi tidak memiliki sikap yang baik, maka akan timbul masalah yang mempengaruhi tujuan organisasi.

Begitu juga dengan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya yang merupakan suatu koperasi yang bergerak dibidang jasa yaitu sebagai mitra dalam jasa bongkar muat kapal guna mensejahterahkan dan mewujudkan hidup yang layak bagi anggota koperasi, seperti jaminan kesehatan dan menjadi sarana simpan pinjam setiap anggota koperasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan aturan perusahaan.

Pencapaian yang sesuai dengan tujuan organisasi bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai fasilitator organisasi di lembaga dan perusahaan yang berfungsi sebagai aset sehingga harus melatih dan mengembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Berdasarkan pandangan tersebut maka sangat perlu bagi manajemen Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) upaya Karya Pelabuhan Belawan untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia

yang merupakan salah satu acuan pertumbuhan perusahaan untuk meningkatkan pegawai yang handal dan profesional guna memajukan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan Hartatik (2014) mengatakan, Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, modal operasional, sarana dan prasarana, tetapi juga pada karyawannya karena karyawan yang berdedikasi adalah bagian dari perusahaan yang harus dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Oleh karena itu, karyawan dapat dikatakan sebagai faktor penentu, karena di tangan mereka semua inovasi dapat dicapai dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

Karyawan yang berdedikasi adalah karyawan yang memiliki sikap disiplin karena disiplin dapat meningkatkan perbaikan kerja dan mutu dari hasil pekerjaan (Hartono, 2008). Hal ini sejalan dengan ungkapan Haiman (dalam Farida, 2013) tentang kedisiplinan sebagai syarat ketertiban, bahwa para anggota organisasi berperilaku sewajarnya dan menerima aturan-aturan organisasi. Pelaksanaan disiplin kerja harus dilakukan secara sadar dan sukarela, bersedia menerima hukuman jika ada pelanggaran, dan bertanggung jawab atas pekerjaan dengan sikap jujur. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari sudut pandang di atas bahwa melalui disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari secara profesional dan jujur.

Kemajuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memiliki sikap disiplin yang baik dalam mampu mematuhi, melaksanakan hukum dan norma-norma yang berlaku di perusahaan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan

yang diungkapkan oleh Hasibuan (2003) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Pendapat yang lebih spesifik diungkapkan oleh Depdiknas (2001), disiplin adalah suatu sikap konsistensi dalam melakukan sesuatu.

Priyatama (dalam Muamalah, 2019) mengungkapkan faktor yang penting dalam mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi, karena secara psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi merupakan individu yang memiliki karakteristik yang berbeda dan memiliki kebutuhan-kebutuhan yang juga berbeda, sehingga harus ada suatu pengikat sikap dan perilaku di dalam organisasi agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis.

Berdasarkan hasil Observasi penulis pada tanggal 1 Oktober 2020, menunjukkan bahwa terdapat beberapa karyawan yang tidak hadir. Hal ini sesuai dengan survey pendahuluan yang dilakukan oleh penulis dengan mendatangi kantor tersebut dan melihat ternyata masih terdapat karyawan yang mangkir, dan terlambat untuk tiba di kantor. Selain itu dapat terlihat adanya karyawan yang duduk-duduk di kantin kantor sambil merokok di jam kerja bahkan merokok di dalam ruangan. Kemudian peneliti juga menemukan beberapa karyawan yang asik mengobrol bersama di jam kerja. Peneliti juga sempat melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di perusahaan tersebut, mereka merasa hal yang membuat mereka tidak disiplin karena tidak terlalu memahami peraturan di perusahaan karena peraturan yang ada di perusahaan sering berubah-ubah. Pemimpin juga tidak memantau mereka

karena sering keluar kota, kemudian peneliti bertanya apakah karyawan sebelum mengerjakan pekerjaan membuat daftar pengurutan metode penyelesaian pekerjaan, namun mereka menjawab tidak karena mereka juga merasa tidak ada aturan dalam menjalankan tugas seperti tata cara dalam pengerjaan tugas yang diberikan. Perihal sanksi hukuman tidak terlalu di jalankan hanya saja bila terjadi pelanggaran mereka hanya mendapat teguran. Fenomena ini juga didukung oleh hasil wawancara kepada salah satu pimpinan yang peneliti wawancarai pada tanggal 16 Oktober 2020. Menurut pimpinan tersebut, masih banyak karyawan di Primer Koperasi TKBM Belawan yang tidak disiplin karena karyawan di koperasi tersebut sering terlambat hadir, sering terjadi kemangkiran, mereka tidak patuh dengan peraturan-peraturan yang ada di perusahaan dan mereka sering mengeluh apabila diberi tugas tambahan atau lembur.

...tingkat absensi disini setiap bulannya selalu meningkat, karena karyawannya sering mangkir. Mereka juga kurang bertanggung jawab dengan tugasnya, mereka masih sering mengulur waktu untuk menyelesaikan tugasnya, bahkan perlu ditekan kembali agar tugas tersebut diselesaikan. Mereka juga bekerja ga tersistematis, Sering juga mereka datang tidak tepat waktu dan sudah ditegur, tapi masih aja mereka ngulanginya. Kadang kalau ada lembur mereka ngeluh maunya pulang cepat gausah ada tugas tambahan. Saya juga merasa mereka kurang rasa keterikatannya sama koperasi ini mereka lebih mengutamakan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan. (wawancara personal, 16 Oktober 2020, pukul 11.30 WIB).

Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah unsur komitmen terhadap organisasi. Colquit, dkk (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. selain itu Gibson, dkk (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional

melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta rasa loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut mengartikan bahwa komitmen pegawai yang memiliki komitmen akan memandang nilai dan kepentingan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Menurut Wiener (dalam Haryanto, 2000) dengan adanya komitmen maka SDM akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberi perhatian besar pada perkembangan perusahaan dan memiliki tekad yang kuat demimenjaga eksistensi perusahaan. Menurut Wiener hal itu tercipta karena adanya kepercayaan yang bersangkutan bahwa komitmen merupakan kewajiban moralnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja, dengan demikian kepercayaan ini menjadi fleksibel dapat berpindah-pindah mengikuti kepindahan individu dari satu perusahaan ke perusahaan lain, serta karyawan memiliki kewajiban untuk loyal kepada perusahaan, karena dengan kesetiaan yang ia miliki akan berpadat pada kinerja perusahaan (Koesmono, 2007). Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melihat sejauh mana kedisiplinan karyawan yang bekerja di Koperasi TKBM Upaya Karya dan berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA KARYAWAN PRIMER**

KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT (TKBM) UPAYA KARYA PELABUHAN BELAWAN”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas diketahui bahwa fenomena disiplin kerja harus diperhatikan dengan serius, hal ini dapat diketahui dari kehadiran karyawan yang sangat menurun dikarenakan karyawan sering mangkir. Selain itu terdapat karyawan yang duduk-duduk di kantin kantor pada saat jam kerja, hal ini merupakan sikap yang tidak menaati peraturan yang berlaku di organisasi. Berdasarkan wawancara oleh salah satu karyawan di koperasi tersebut mereka mengungkapkan peraturan di perusahaan sering berubah-ubah sehingga membuat mereka bingung untuk memahami aturan yang ada di perusahaan. Mereka juga merasa tidak ada metode atau tata cara dalam mengerjakan tugas sehingga membuat mereka bingung karena atasan yang juga tidak memantau cara kerja mereka, tidak memperhatikan mereka karena atasan sering keluar kota. Selain itu mereka juga merasa peraturan hanya berlaku bagi karyawan saja dan ada sebagian pemimpin juga tidak terlalu memperhatikan karyawan. Sanksi hukuman juga tidak terlalu diberlakukan hanya saja mereka akan ditegur bila melakukan pelanggaran. Selain hal tersebut unsur komitmen organisasi juga merupakan hal yang penting di perusahaan. Pada karyawan koperasi tersebut mereka tidak memiliki rasa komitmen dengan organisasinya, hal ini dapat dilihat dari hasil wawancara peneliti dengan pimpinan di koperasi tersebut. Para karyawan sering mengulur waktu dalam menyelesaikan tugas yang mereka miliki selain itu mereka sering mengeluh bila diberi tugas tambahan tau lembur artinya

mereka kurang bertanggung jawab dengan tugasnya dan mereka cenderung lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan perusahaan.

Melihat hal tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Koperasi Tenaga Kerja Bongkar Muat (TKBM) Upaya Karya Pelabuhan Belawan.

C. Batasan masalah

Dalam penelitian ini, peneliti akan membatasi masalah yang diteliti agar peneliti menjadi lebih terfokus dan dapat menjawab permasalahan penelitian dengan lebih efisien. Maka batasan masalah dalam penelitian ini adalah hubungan antara komitmen organisasi dan disiplin kerja, yang mana peneliti memfokuskan pada sikap karyawan untuk mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku di perusahaan.

D. Rumusan masalah

Dengan mengetahui batasan masalah tersebut maka penulis menetapkan masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan primer koperasi tenaga kerja bongkar muat (TKBM) upaya karya pelabuhan Belawan?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan koperasi tenaga kerja bongkar muat (TKBM) upaya karya pelabuhan belawan.

F. Manfaat penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan teori tentang komitmen organisasi dan disiplin kerja serta dapat menjadi sumbangsih pemikiran tentang pentingnya perkembangan komitmen organisasi untuk membentuk disiplin kerja yang tinggi.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan positif pada organisasi terkait masalah-masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, dan dapat memberikan dorongan kepada karyawan mengenai pentingnya disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin kerja

Menurut Martoyo (2008), disiplin berasal dari kata “discipline” yang berarti latihan atau pendidikan kesusilaan dan kerohanian serta pengembangan karakter. Ronquilla (2011) mengungkapkan bahwa disiplin berasal dari bahasa latin *discere* yang berarti belajar. Berasal dari kata *disciplin*, yang berarti pengajaran atau latihan.

Asmani (2009) meyakini bahwa disiplin merupakan simbol konsistensi dan komitmen seseorang dalam memenuhi tugas dan tanggung jawabnya secara penuh. Mondy (2008) juga mengemukakan bahwa disiplin adalah suatu kondisi pengendalian diri oleh karyawan atau karyawan yang berperilaku baik, yang menunjukkan tingkat kerjasama yang sebenarnya dalam organisasi.

Pendapat lain dikemukakan oleh Hasibuan (2012), kedisiplinan merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun, terus menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai (2007) berpendapat bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi yang dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal.

Siswanto (2007), juga berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan sanggup menjalankan untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Siagian (2003) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk suatu sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki dan mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Setiap karyawan berhak mendapatkan jam kerja yang pantas dan harus memiliki jam istirahat di sela-sela waktu bekerja untuk keperluan istirahat, makan, ataupun beribadah. Jam kerja ini berlaku di suatu perusahaan agar para pekerja memiliki keteraturan dan kedisiplinan pada waktu dan pekerjaan yang mereka miliki. Menteri Tenaga Kerja telah menetapkan peraturan jam kerja agar perusahaan yang ada di Indonesia dapat menetapkan jam kerja yang sesuai, berikut ini peraturan yang telah ditetapkan diantaranya adalah:

- a. Waktu kerja telah tertuang dalam pasal 108 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa jam lembur biasanya dilaksanakan diluar jam istirahat mingguan maupun hari libur nasional. Jam lembur juga memiliki

aturan jumlah yang layak, yaitu sebanyak 3 jam dalam sehari atau 14 jam dalam seminggu.

- b. Hal lain yang juga penting yaitu jam istirahat dimana di sebutkan dalam pasal 79 UU No. 13 tahun 2003 bahwa jam istirahat yang perlu diberikan pada pekerja yaitu minimal 30 menit setelah melakukan pekerjaan selama 4 jam.
- c. Para pekerja berhak untuk diberi waktu melaksanakan ibadah seperti pada pasal 80 UU No. 13 tahun 2013 bahwa para pekerja harus diberikan waktu beribadah yang cukup, sehingga para karyawan muslim bisa menunaikan ibadah sholat Ketika waktu sholat masuk di tengah-tengah pekerjaan.

2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Prijodarminto (dalam Arfah, 2019) disiplin kerja memiliki tiga macam aspek, diantaranya adalah:

- a. Sikap mental, yang merupakan suatu sikap menaati aturan dan tata tertib sebagai hasil atau pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- b. Memahami dengan baik mengenai aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar yang sedemikian rupa, sehingga hal tersebut akan memberikan kesadaran yang mendalam terhadap ketaatan akan peraturan dan norma yang berlaku agar mencapai suatu keberhasilan.
- c. Menyadari akan kesungguhan hati untuk mentaati segala hal dengan cermat dan tertib.

Menurut Harahap (dalam Arfah, 2019) menyatakan beberapa aspek disiplin kerja yaitu:

1. Memahami aspek aturan.

Sebelum mematuhi peraturan karyawan perlu memahami dengan jelas peraturan perusahaan dan mengetahui kebijakan-kebijakan yang telah dibuat oleh perusahaan. Jika karyawan berusaha memahami semua aturan mereka akan menunjukkan disiplin yang baik, seperti sering menghadiri briefing, membaca pengumuman, dan bekerja sesuai dengan tujuan kegiatan perusahaan.

2. Aspek kepatuhan dan ketaatan.

Ketatnya ke disiplin pegawai selama bekerja, taat aturan, suka rela mematuhi dan bisa menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan dan taat pada perintah atasan

3. Ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan.

Karyawan yang disiplin selalu menghargai waktu agar dapat bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang dialokasikan. Selain itu pemimpin juga perlu memantau karyawan agar dapat menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu.

4. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Ketentuan proses akan memberikan kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan pengurutan metode atau tata kerja yang tertib dan teratur. karyawan yang disiplin dalam pelaksanaan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan dan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif. Selain itu karyawan juga membutuhkan arahan dari pemimpinnya.

5. Aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran.

Apabila terjadi pelanggaran maka sanksi hukuman harus tetap ditegakkan oleh pemimpin tanpa memandang kedudukan atau jabatan Agar terciptanya perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan bukan untuk menyakiti karyawan dan karyawan harus bersedia menerima sanksi dengan suka rela.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja meliputi sikap mental, memahami aturan perilaku, norma, kriteria, dan standar sedemikian rupa, menyadari dengan kesungguhan hati untuk menaati segalanya dengan cermat dan teliti, memahami aspek aturan, aspek kepatuhan dan ketaatan, aspek ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan, aspek keteraturan dalam menjalankan tugas dan aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran.

3. Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kedisiplinan

Banyak faktor yang mempengaruhi penegakan disiplin perusahaan. Saydan (2005) percaya bahwa faktor-faktor ini meliputi:

a. Jumlah kompensasi

Besar kecilnya kompensasi akan mempengaruhi pelaksanaan disiplin. Jika seorang karyawan percaya bahwa ia menerima imbalan yang sepadan dengan kontribusinya kepada perusahaan, ia akan mematuhi peraturan yang berlaku. Jika ia dibayar cukup, maka ia bisa bekerja keras dan berusaha semampu mereka. Namun jika merasa kompensasi yang diterimanya tidak cukup ia akan berpikir untuk mencari penghasilan tambahan dari luar menyebabkannya sering mangkir dan sering meminta izin untuk pergi.

b. Apakah ada pemimpin yang mengawasi?

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu adanya pengawasan yang akan membimbing karyawan untuk terus melaksanakan pekerjaannya dengan benar sesuai dengan cara yang telah ditetapkan. Namun mereka selalu ingin bebas dan tidak terikat oleh aturan apa pun yang sudah menjadi kebiasaan umat manusia. Oleh karena itu supervisi pimpinan dapat membuat pegawai terbiasa disiplin.

c. Pemimpin menjadi role model di perusahaan

Pemimpin teladan itu penting, karena dalam lingkungan perusahaan karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin akan

mendisiplinkan diri, dan bagaimana mengontrol perkataan, perbuatan dan sikapnya sendiri, agar tidak merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Apabila tidak ada aturan yang jelas dan diinformasikan pada karyawan, maka penegakan disiplin tidak akan dapat terlaksanakan dalam perusahaan. Apabila peraturan hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi, maka disiplin tidak akan bisa terlaksanakan. Oleh sebab itu disiplin akan dapat ditegakkan bila ada aturan yang tertulis dan telah disepakati bersama. Dengan demikian karyawan akan mendapatkan kepastian dan diberikan sanksi tanpa pandang kedudukan apabila melanggar aturan.

e. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

Apabila ditemukan karyawan yang melanggar aturan kedisiplinan maka perlu keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dilakukannya. Dengan demikian, semua karyawan akan merasa terawasi dan dapat berjanji untuk tidak melakukan hal yang serupa. Dalam situasi demikian, maka semua karyawan akan benar-benar terhindar dari sikap acuh dan tidak bertindak sesukanya pada perusahaan.

f. Tidak adanya perhatian pada karyawan

Para karyawan adalah sekelompok manusia yang memiliki perbedaan karakter antara satu dengan yang lainnya. Bahkan seorang karyawanpun tidak hanya merasa puas dengan menerima kompensasi yang tinggi tetapi mereka juga membutuhkan perhatian dari atasannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka ingin didengar dan diberikan solusi untuk jalan keluar dari permasalahan mereka. Pimpinan yang berhasil memberikan perhatian yang besar kepada karyawannya maka akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Karena ia bukan hanya memiliki rasa kedekatan jarak secara fisik akan tetapi dapat merasakan kedekatan secara batin. Dengan pimpinan demikian, maka akan selalu dihargai dan dihormati oleh karyawan sehingga akan berpengaruh pada prestasi kerja dan semangat serta moral kerja karyawan.

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya disiplin. Kebiasaan-kebiasaan positif itu antara lain:

1. saling menghormati saat bertemu dilingkungan kerja.
2. melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan aturannya, sehingga para karyawan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.

3. sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, seperti menginformasikan kemana dan untuk urusan pada, walaupun kepada bawahan.

Nitisemito dalam (Sulistyowati, 2017) Faktor-faktor yang disarankan untuk mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a. lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah segala keadaan di sekitar tempat kerja karyawan yang dapat mempengaruhi pekerjaannya

b. Kompensasi atau imbalan

Perusahaan memberikan imbalan kepada karyawan yang dapat diukur dengan uang, dan memiliki kecenderungan untuk membayar secara teratur.

c. Karakter

Faktor kepribadian akan mempengaruhi frekuensi kehadiran karyawan, dan juga mempengaruhi standar jam kerja, karena seorang karyawan memiliki pandangan kerja yang baik, ia akan rajin datang ke kantor, dan tentunya frekuensi kehadirannya akan baik.

d. Komitmen organisasi

Kesadaran karyawan untuk berpartisipasi dalam organisasinya dengan bersungguh-sungguh untuk memenuhi kewajibannya di perusahaan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang memengaruhi kedisiplinan adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya pengawasan pemimpin, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil tindakan, tidak adanya perhatian pada karyawan, dan diciptakannya kebiasaan-kebiasaan positif, serta komitmen organisasi.

4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan maupun kelompok yang merupakan bentuk ketaatan terhadap peraturan atau ketentuan yang telah ditetapkan. Menurut Sinungan (dalam Marwanto, 2014) ciri-ciri disiplin kerja yaitu:

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.

- b. Adanya perilaku yang dikendalikan agar tidak melanggar peraturan.
- c. Adanya ketaatan pada norma dan peraturan yang berlaku diperusahaan.

Menurut Helmi (dalam Mayasari 2020), disiplin kerja memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Kehadiran

Disiplin kerja bukan hanya patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, melainkan datang dan pulang sesuai dengan jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu.

2. Ketaatan terhadap peraturan

Memiliki perilaku taat terhadap aturan tidak hanya didasarkan rasa takut dan terpaksa saja, melainkan sukarela menaati peraturan yang ada.

3. Memiliki komitmen dan loyal terhadap organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen dan loyal terhadap organisasinya akan tercermin pada sikapnya dalam bekerja. Tingkah laku yang tidak memiliki disiplin yang baik akan menunjukkan ketidakdisiplinan dalam mematuhi peraturan

perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, serta menyalahgunakan waktu jam istirahat dan makan siang.

Dari uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri disiplin kerja adalah memiliki hasrat yang kuat untuk melaksanakan norma dan kaidah yang berlaku, mampu mengendalikan diri agar tidak melanggar aturan, dan taat pada peraturan perusahaan, kehadiran, serta memiliki komitmen dan loyal pada perusahaan.

5. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (dalam Syafrina, 2017), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan adalah:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan staf dalam memahami peraturan yang berlaku dalam organisasi sangat berpengaruh pada tingkat kedisiplinan. Karyawan kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, kebijakan yang ada, menjadi penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

b. Keteladanan pimpinan

Seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh dan menjadi role model atau panutan bagi bawahannya. Apabila pemimpin tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi

bawahannya maka setiap aturan dan kebijakan yang buat akan tidak dilaksanakan secara maksimal.

c. Balas jasa

Balas jasa atau gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan atau pekerjaan. Jika kecintaan karyawan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Aturan-aturan yang dibuat harus diberlakukan untuk semua staf tanpa memandang kedudukan. Bila ada pelanggaran maka harus dikenakan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

e. Pengawasan melekat

Pengawasan melekat (waskat) merupakan tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Karena dengan pengawasan melekat ini, berarti atasan harus aktif secara langsung untuk mengawasi perilaku, moral, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi indisipliner dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai, bukan untuk menyakiti. Tindakan indisipliner hanya dilakukan pada pegawai yang tidak dapat mendisiplinkan diri, menentang dan tidak mematuhi peraturan serta prosedur organisasi. Melemahnya disiplin kerakan mempengaruhi moral pegawai.

g. Ketegasan

Ketegasan seorang pemimpin dalam memberikan sanksi terhadap staf yang melakukan pelanggaran difokuskan untuk mengoreksi penampilan kerja agar peraturan kerja dapat diberlakukan secara konsisten.

h. Hubungan kemanusiaan

Disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa indikator disiplin kerja adalah tujuan dan kemampuan, keteladanan pemimpin, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

B. Komitmen Organisasi

1. Pengertian komitmen organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (dalam Koesmono, 2007), komitmen organisasi merupakan tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan dan memiliki keinginan untuk tetap di dalam organisasi. Menurut Mowday (2006), komitmen organisasi sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi dan kepercayaan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai dan tujuan organisasi.

Porter, et al (dalam Suswanto, 2015) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu. Sedangkan menurut Steve M. Jex dan Thomas M. Britt (2008), komitmen organisasi merupakan tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja dan kemauan bekerja atas nama atau untuk kepentingan organisasi, dan kemungkinannya memertahankan keanggotaannya.

Newstrom (2011) juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan sikap kesetiaan terhadap kebijakan perusahaan, serta memiliki tingkat pergantian yang rendah. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta

rasa loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut mengartikan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai hal kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan terhadap organisasi untuk mempertahankan keanggotan, tidak tertarik untuk bergabung dengan organisasi lain dan memiliki sikap rela berkorban dalam memiliki rasa tanggung jawab yang besar selain itu karyawan yang memiliki komitmen akan memiliki cacatan kehadiran yang baik karena baginya kehadiran merupakan suatu bentuk keterlibatan dirinya terhadap perusahaan.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

Menurut McShane, dkk (2000) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu:

1. Keadilan dan kepuasan kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pemimpin dan manajer tingkat atas

saja. Oleh karena itu organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh organisasi dan tidak hanya untuk pimpinan dan manajer.

2. Keamanan kerja

Pegawai membutuhkan hubungan yang saling timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja perlu ditimbangkan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan, maupun manajer organisasi.

3. Pemahaman organisasi

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. sikap ini akan menguat apabila pegawai memiliki pemahaman yang kuat mengenai organisasi. pegawai harus secara rutin diberikan pemahaman mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

4. Kepercayaan pegawai

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi dan sebuah aktivitas timbal balik. untuk memperoleh kepercayaan maka diantara dua belah pihak harus saling mempercayai. Kepercayaan penting bagi komitmen organisasi karena menyentuh inti dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya karena mereka mempercayai pemimpin mereka.

Selain itu Deyne, dkk (2005) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah:

a. Ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti telitis, *ektrovert*, berpandangan positif atau optimis cenderung lebih komit. Demikian pula juga individu yang lebih berorientas kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang senang membantu akan cenderung lebih komit.

b. Nilai (*Value*) tempat kerja

Nilai-nilai yang dapat dibagikan adalah suatu komponen kritis dari hubungan saling ketertarikan. Nilai-nilai kualitas, inovasi, koperasi, partisipasi dan kepercayaan akan mempermudah setiap pegawai untuk saling berbagi dan membangun hubungan erat. Jika pegawai percaya bahwa nilai organisasinya adalah kualitas produk jasa, para pegawai akan terlibat dalam perilaku yang memberikan kontribusi untuk mewujudkan hal itu.

c. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit. Hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang

investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan semakin berkurang.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi ialah keadilan dan kepuasan kerja, keamanan kerja, pemahaman organisasi, keterlibatan karyawan, kepercayaan pegawai, ciri kepribadian tertentu, nilai (*value*) tempat kerja, dan masa kerja.

3. Aspek-aspek komitmen organisasi

Gibson, et al (2009) mengungkapkan beberapa aspek komitmen organisasi yaitu:

a. Identifikasi organisasi

Konsep indentifikasi organisasi (IO) telah diajukan sebagai cara untuk menangani aspek-aspek organisasi yang sangat mendasar dan berkaitan dengan emosi.

b. Keterlibatan

Sikap lain dari komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja, yang mengukur tingkat identifikasi psikologis orang terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya adalah hal yang penting bagi harga dirinya.

c. Loyalitas

Setiap organisasi atau perusahaan ingin menghasilkan kinerja yang istimewa ditinjau dari finansial, pelanggan dan porses bisnis internal dan kineerja tersebut banyak ditentukan oleh karyawan yang puas, berkomitmen, loyal dan produktif.

Kenter (dalam Aldyansyah, 2015) juga mengemukakan adanya tiga aspek dari komitmen orgaanisasi:

1. Komitmen berkesinambungan

komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan orgaisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

2. Komitmen terpadu

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan hal yang harus ditaati.

3. Komitmen Kontrol

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang dinginkannya. Norma-

norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Dari beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi meliputi identifikasi organisasi, keterlibatan, loyalitas, komitmen terpadu, komitmen berkesinambungan, dan komitmen kontrol.

4. Dimensi Komitmen Organisasi

Mayer dan Allen (2004), aspek komitmen organisasi meliputi tiga dimensi yaitu:

a. Komitmen afektif

Merupakan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap terwujud di organisasi dapat terwujud. Artinya keinginan individu tersebut sangatlah kuat untuk selalu berkontribusi dalam urusan perusahaan.

b. Komitmen normative

Menunjukkan kuatnya komitmen karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang disebabkan oleh adanya rasa tanggung jawab dan kewajibannya terhadap organisasi. Perasaan semacam itu akan memotivasi karyawan untuk

bertingkah laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat.

c. *Continuance commitment*

Merupakan komitmen yang didasarkan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dan dipertimbangkan atas dasar harus mengorbankan sesuatu bila akan meninggalkan organisasi. Komitmen ini akan menyebabkan bertahannya karyawan dalam organisasi bukan karena alasan emosional, melainkan adanya kesadaran tinggi karyawan bahwa ia akan mengalami kerugian besar jika meninggalkan organisasi.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa dimensi komitmen organisasi meliputi komitmen afektif, komitmen normatif, dan *continuance commitment*.

5. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Saleh (dalam Kholidi, 2019) indikator komitmen organisasi diantaranya adalah:

- a. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

- b. Adanya kesetiaan karyawan, yang manakaryawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaanya untuk terus menerus menjadi salah satu bagian dari organisasi.
- c. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi berikut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

4. Ciri-ciri komitmen organisasi

Menurut Fink (2012), karyawan yang memiliki komitmen organisasi ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
- b. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
- c. Selalu berupaya untuk memaksimumkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi.
- d. Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja.
- e. Menaruh perhatian terhadap hubungan kerja antar unit organisasi.
- f. Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya.
- g. Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang menarik.
- h. Memiliki keyakinan bahawa organisasi akan berkembang.
- i. Berpikir positif pada pimpinan organisasi.

- j. Selalu mencari keseimbangan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan pribadi.

C. Hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu perusahaan. Karyawan yang memiliki sikap disiplin yang baik akan mampu mematuhi peraturan yang berlaku di perusahaan serta mampu bertanggung jawab atas pekerjaannya sehingga hal ini berdampak baik bagi perusahaan, karena dengan adanya sikap disiplin segala tujuan dan kepentingan organisasi dapat berjalan dengan baik. Seperti yang diungkapkan Asmani (2009), disiplin adalah simbol konsistensi dan komitmen seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara maksimal.

Komitmen organisasi merupakan faktor yang penting dalam mempengaruhi disiplin kerja, karena secara psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau organisasi merupakan individu yang memiliki karakteristik yang berbeda dan memiliki kebutuhan-kebutuhan yang juga berbeda, sehingga harus ada suatu pengikat sikap dan perilaku di dalam organisasi agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis (priyatama, dalam Muamalah 2019).

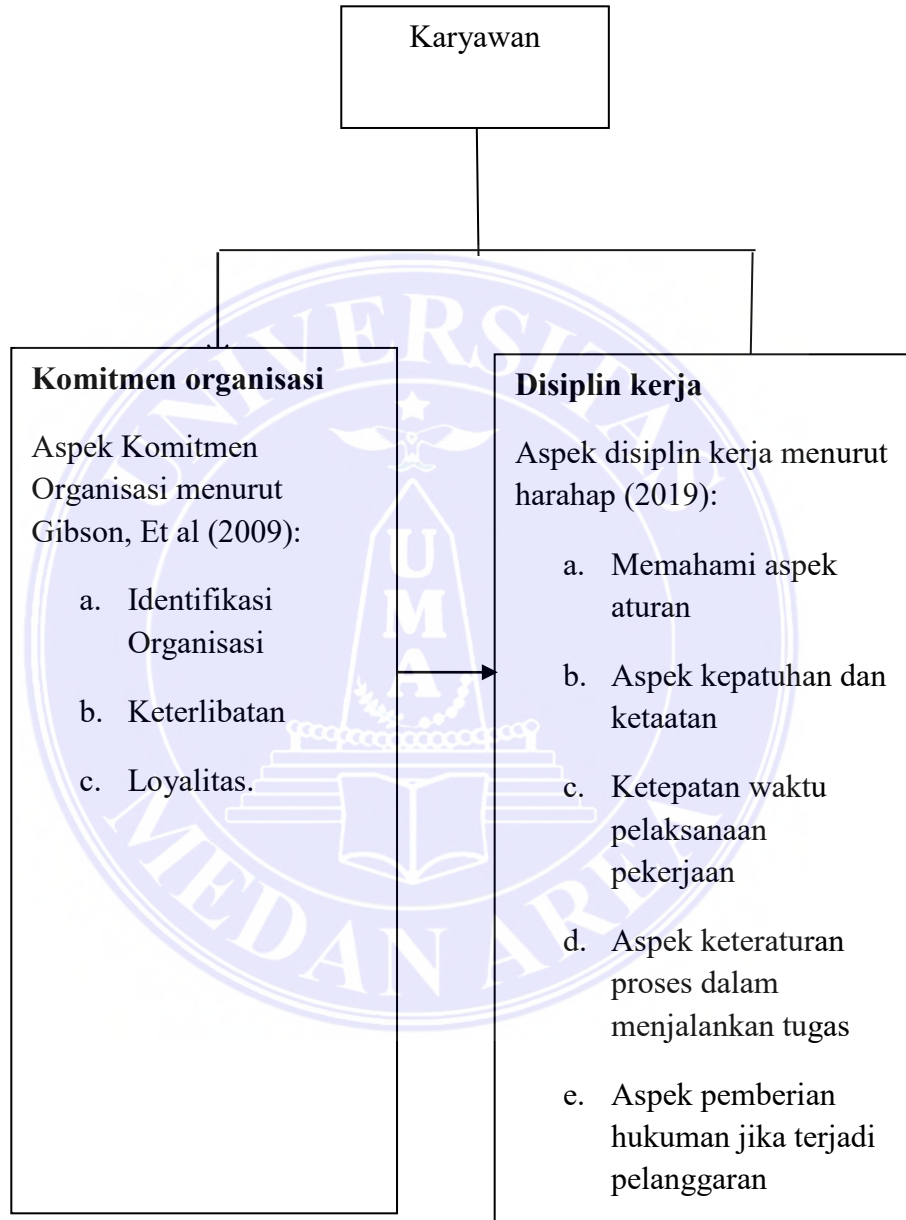
Hal ini sejalan dengan penelitian Muamalah (2019) yang dilakukan di SMA Yadika 5 Joglo dengan hasil perhitungan yang memperoleh nilai

sebesar 0.406 dengan signifikansi 0.000 artinya terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan disiplin kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2010) yang dilakukan pada kantor kecamatan X Jakarta barat dengan memperoleh nilai r hitung sebesar 0.374 dan r table sebesar 0.254 yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula kedisiplinan karyawan.

Dari poin diatas maka dapat dilihat bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja menjadi salah satu poin penting bagi kesuksesan suatu organisasi, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa untuk memiliki disiplin kerja yang baik, maka diperlukan komitmen organisasi yang baik pula pada seluruh karyawan agar tercapainya tujuan organisasi.

D. Kerangka konseptual

Diharapkan penelitian ini dapat membuktikan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja.



E. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas yang telah diungkapkan pada uraian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis yaitu ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja karyawan, dengan asumsi jika komitmen organisasi semakin tinggi, maka semakin tinggi pula kedisiplinan kerja karyawan, begitu juga dengan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi, maka semakin rendah pula disiplin kerjanya.



BAB III

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini diuraikan mengenai (A) Tipe Penelitian, (B) Identifikasi Variabel Penelitian, (C) Definisi Operasional Variabel Penelitian, (D) Subjek Penelitiain, (E) Teknik Penelitian, (F) Metode Pengumpulan Data (G)Validitas dan Reabilitas alat ukur, serta (H) Analisis Data.

A. Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian kuantitatif korelasi. Penelitian ini merupakan penelitian yang dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2006). Tujuan dari kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model sistematis, teori-teori dan hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang ada.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu mengidentifikasi variabel-variabel yang menjadi inti dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas (X) adalah : Komitmen organisasi
2. Variabel Terikat (Y) adalah : Disiplin kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Berdasarkan kajian yang telah dibahas pada bagian sebelumnya, maka definisi operasional yang dapat disampaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Disiplin Kerja.

Disiplin kerja adalah ketersediaan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang mereka miliki dan mampu bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku. Disiplin kerja dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek disiplin kerja yaitu memahami aspek aturan, aspek kepatuhan dan ketaatan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas, aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran. Dalam penelitian ini, peneliti ingin melihat sejauh mana karyawan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2. Komitmen Organisasi.

Komitmen organisasi adalah sikap kesetiaan terhadap organisasi untuk mempertahankan keanggotan, tidak tertarik untuk bergabung dengan organisasi lain dan memiliki sikap rela berkorban dalam memiliki rasa tanggung jawab yang besar, selain itu karyawan yang memiliki komitmen akan memiliki cacatan kehadiran yang baik karena baginya kehadiran merupakan suatu bentuk keterlibatan dirinya terhadap perusahaan. Komitmen organisasi dalam penelitian ini diukur berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yaitu identifikasi organisasi, keterlibatan, dan loyalitas.

D. Populasi dan Sampel Penelitian.

1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013), populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada di dalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berada di kantor Koperasi TKBM Upaya Karya sebanyak 100 orang.

2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013), sampel adalah wakil-wakil atau sebagian dari poupasi. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan yang berada di kantor Koperasi TKBM Upaya Karya. Hal ini juga sesuai dengan rumus Slovin (2002) untuk menentukan sampel dari populasi dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 n &= \frac{N}{(N \cdot e^2) + 1} \\
 &= \frac{100}{(100) \cdot (0.05^2) + 1} \\
 &= \frac{100}{1.25} \\
 &= 80
 \end{aligned}$$

Keterangan:

N = Ukuran populasi

n = Ukuran sampel

e = Nilai kritis (batas penelitian) yang diinginkan (persen kelonggaran ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

E. Teknik Penelitian

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, artinya pengambilan sampel secara acak dan sederhana. Dimana sampel yang diambil memiliki ciri-ciri yang spesifik yang telah peneliti tentukan. Teknik ini memungkinkan semua objek atau elemen populasi memiliki kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel, cara ini merupakan cara yang bersifat objektif (Hasan, 2002).

F. Metode Pengumpulan Data.

Pengumpulan data sangat diperlukan dalam menyusun sebuah karya ilmiah karena tanpa adanya data, tidak mungkin akan terciptanya sebuah karya ilmiah. Sebuah karya ilmiah memerlukan data-data yang akurat di lapangan untuk mendukung bahwa karya tersebut benar adanya dan sesuai dengan fenomena yang terjadi di lapangan saat ini.

1. Metode skala

Hadi, 2004 (dalam Sarah, 2018) menyatakan bahwa skala merupakan sekumpulan data yang terdiri dari beberapa daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis yang harus dijawab oleh orang yang menjadi objek penelitian dan diberikan dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-

kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui. Menurut Hadi, 2004 (dalam Sarah, 2018), alasan digunakannya skala subjek adalah:

- a. Subjek merupakan seseorang yang paling tahu mengenai dirinya sendiri
- b. Hal-hal yang sudah dinyatakan oleh subjek kepada peneliti merupakan benar dan dapat dipercaya
- c. Interpretasi subjek mengenai pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada subjek adalah sama dengan yang dimaksud oleh penelitian skala

Skala yang digunakan pada penelitian ini adalah skala *Likert*, skala model *Likert* dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial (Juliandi dan Irfan, 2013). Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Skor dalam setiap aitem berkisar dari 4 sampai dengan 1 diberikan untuk aitem yang bersifat *favourable*, sedangkan untuk *unfavourable* bergerak dari 1 sampai 4. Semakin tinggi skor yang diperoleh subjek berarti semakin disiplin pegawai dalam bekerja, demikian juga sebaliknya semakin rendah skor yang diperoleh subjek berarti karyawan kurang disiplin dalam bekerja.

1. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan aspek disiplin kerja yaitu memahami aspek aturan, aspek kepatuhan dan ketaatan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas, aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran. Skala disiplin kerja dibuat berdasarkan skala Likert dengan pilihan empat jawabandan berisikan pertanyaan-pertanyaan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan favourable apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang mendukung, sedangkan aitem unfavourable menunjukkan pernyataan yang tidak mendukung.

2. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan aspek komitmen organisasi menurut Gibson, et al (2019) yaitu identifikasi organisasi, keterlibatan, dan loyalitas. Skala komitmen organisasi yang dibuat berdasarkan skala Likert dengan empat pilihan jawab, dan berisikan pertanyaan-pertanyaan positif (*favourable*) dan negatif (*unfavourable*). Suatu skala dikatakan favourable apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang mendukung, sedangkan aitem unfavourable menunjukkan pernyataan yang tidak mendukung.

G. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Instrumen angket yang telah dirancang perlu diuji validitas dan reliabilitasnya agar data yang akan dianalisis memiliki derajat ketetapan dan keyakinan yang tinggi (Juliandi dan Irfan, 2013).

1. Validitas

Validitas memiliki nama lain seperti sah, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi dan Irfan, 2013).

Untuk menguji Validitas, sesuai dengan judul penelitian tentang Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya, analisis yang digunakan adalah analisis *Bivariate Person* yang merupakan koerelasi *product moment person* dengan menggunakan SPSS versi 2.2.

2. Reliabilitas

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian juga

dapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi dan Irfan 2013).

selanjutnya, uji reabilitas menggunakan program SPSS versi 22.0 didapati reabilitas instrument menggunakan rumus *Alpha Cornbach*. Metode Alpha cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berebntuk likert.

Tabel 4.2 Interpretasi Koefisien Reabilitas menurut Guilford

Koefisien Reabilitas	Kriteria
>0.9	Sangat Reliabel
0.7-0.9	Reliabel
0.4-0.69	Cukup Reliabel
0.2-0.39	Kurang Reliabel
<0.2	Tidak Reliabel

H. Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi ujipersyaratan analisis yaitu, uji normalitas, uji linearitas, dan uji hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kolerasi. Teknik kolerasi yang digunakan adalah teknik kolerasi *Product Moment Pearson* dengan menggunakan SPSS versi 2.2.

Menurut Sugiono (dalam Mayasari) 2020, skala interval (rasio) yang digunakan dalam uji korelasi sebagai berikut:

0.00-0.199= Sangat Rendah

0.20-0.399= Rendah

0.40-0.599= Sedang

0.60-0.799= Tinggi

0.80-1.00= Sangat Tinggi

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *Product Moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

1. Uji normalitas, yaitu: untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal.
2. Uji linieritas, yaitu: untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat apakah variabel komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan variabel disiplin kerja. Maka daripada itu, pengujian hipotesis akan menggunakan teknik analisis regresi Linier sederhana (komitmen organisasi dan disiplin kerja) dengan menggunakan bantuan program *statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 2.2 *for windows*.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

Berpedoman dengan hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan, dimana $r_{xy} = 0,501$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$ artinya hipotesis yang diajukan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,251$ Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap disiplin kerja 25,1% dan tergolong rendah.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi tergolong sedang dengan nilai mean

hipotetik sebesar 70 dan empirik sebesar 66,81 dan Disiplin Kerja juga tergolong sedang dengan nilai hipotetik 57,5 dan empirik 57,54.



B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang telah dibuat maka berikut ini dapat diberikan beberapa saran antara lain:

1. Saran Kepada Subjek Penelitian.

Melihat dari hasil penelitian, maka disarankan pada subjek penelitian untuk lebih meperhatikan dan meningkatkan sikap disiplin dalam dirinya terhadap organisasi seperti kesadaran untuk mematuhi peraturan yang ada diperusahaan demi terwujudnya tujuan organisasi yang baik.

2. Saran Kepada Primer Koprasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan.

Melihat hasil penelitian, maka disarankan kepada pihak Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan untuk lebih memperhatikan disiplin kerja para karyawan dengan cara lebih memaksimalkan pengawasan terhadap karyawan, lebih bertindak tegas lagi dalam mengawasi karyawan, serta para pemimpin dapat memaksimalkan diri menjadi role model para karyawannya. Hal ini sangat diperlukan agar terciptanya disiplin kerja yang baik bagi perusahaan, semakin baik sikap dan perilaku karyawan maka semakin baik pula tujuan perusahaan dilaksanakan.

3. Saran kepada peneliti berikutnya.

Diharapkan pula pada peneliti berikutnya untuk meneliti menggunakan aspek disiplin kerja dan faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja, diantaranya faktor-faktor tersebut adalah lingkungan kerja, kompensasi, dan kepribadian.



DAFTAR PUSTAKA

- Aldiansyah. (2015). Hubungan Kepercayaan Terhadap Organisasi dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Garuda Plaza Hotel Medan. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Arfah, F. (2019). Hubungan Antara Employee Engagement Dengan Disiplin Kerja Pegawai Badan Narkotika Nasional Provinsi Sumatera Utara (BNNPSU). Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Febriani, F. (2013). Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang-Kartasura. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hartatik, I. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Laksana.
- Hartono, S., & Umi, F., (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia II*. Ponorogo: Umpo Press
- Haryanto. (2010). Hubungan Komitm Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai negeri Sipil Jakarta Barat. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. (2017, Agustus). Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Tentang Jam Kerja Yang Wajib Anda Pahami dan Jalankan. Di akses pada tanggal 25 Juli 2021 dari <https://ilmumanajemensdm.com/peraturan-mentri-ketenagakerjaan-tentang-jam-kerja-yang-wajib-anda-pahami-dan-jalankan>
- Juliandi, A & Irfan., (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Ilmu-Ilmu Bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri & Organisasi, Mengembangkan Perilaku Produktif dan Mewujudkan Kesejahteraan Pegawai di Tempat Kerja*. Bandung: Alfabeta. Kaswan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis, Konsep, Sejarah, Model, Strategis, dan Kontribusi SDM*. Yogyakarta: Andi.

- Kholidi, A. (2019). pengaruh Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Langkat. Skripsi. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Koesmono, T. (2007). Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Sakit Swasta Surabaya. 9. 30-40. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*. Universitas Kristen Petra.
- Marwanto, N. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI kawasan Timur. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen*. 1. 74-82.
- Masyjui, Isnan. (2005). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pendidikan Nasional Kabupaten Grobogan. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial. Universitas Negeri Semarang.
- Mayasari, cut. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah (DISPEMDAGKOP & UKM) di Kabupaten Bireun. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area
- Muamalah, W. (2019). Disiplin Ditinjau Dari Komitmen Organisasi. Skripsi. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Novriansyah, F. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Indonesia Eximbank. *Jurnal Psikologi*.
- Priansa, DJ. (2018). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta
- Putri, DE. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel Resty Menara pekan baru. 4. *Jurnal Administrasi Negara*.
- Saleh. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten

- Langkat. Skripsi. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sarah, AD. (2018). Hubungan antara Budaya Organisasi Dengan Employee Engagment Pada Karyawan Hotel Grand Inna Medan. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Subyantoro, A & Suwanto, F.X., (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi*. Yogyakarta: Andi.
- Sulistyowanti, S. (2017). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Di akademi Militer Magelang. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana Yogyakarta.
- Susan. E. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. 2. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.
- Susanto, M.E, & Athalia, R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. 9. 56-70. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Syafrina, N (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. 8. *Jurnal Ekonomi Bisnis*.
- Tarigan, K.G. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhdap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. 4. 472-480. *Jurnal Psikologi*.
- Wirawan. (2013). *Kepemimpinan Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Yograkarta: Raja Grafindo Persada.





Skala Disiplin Kerja

no	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya mengetahui peraturan yang ada di perusahaan				
2	Peraturan dan kebijakan perusahaan tidak mampu berjalan dengan baik karena pemimpin tidak memerintah karyawan untuk menaati peraturan				
3	Saya menyadari dan mematuhi peraturan perusahaan tanpa adanya paksaan				
4	Kebijakan yang dibuat perusahaan membuat saya merasa bingung dan sulit dalam melakukan tujuan kegiatan perusahaan				
5	Saya bersedia menerima sanksi hukuman bila melanggar peraturan				
6	Sulit bagi saya mematuhi peraturan perusahaan karena saya merasa dipaksa untuk mematuhi				
7	Saya merasa kedisiplinan akan tercipta bila karyawan menyesuaikan diri dengan peraturan perusahaan				
8	Prosedur pekerjaan yang dibuat oleh perusahaan membuat saya sulit dalam menyelesaikan pekerjaan secara tepat waktu				
9	Saya merasa peraturan yang dibuat perusahaan sudah sangat jelas				
10	Perusahaan selalu membedakan sanksi hukuman yang diberikan antara karyawan dengan pemimpin				
11	Jika suatu saat nanti saya menjadi pemimpin, saya akan mencontoh perilaku pemimpin disini dalam menerima segala sanksi bila terjadi pelanggaran				
12	Saya merasa karyawan tidak mematuhi aturan karena tidak memahami peraturan yang dibuat perusahaan				
13	Karyawan tidak dapat bekerja dengan teratur karena pemimpin tidak memberikan arahan pada karyawan				
14	Sanksi hukuman yang dibuat perusahaan bukan untuk memperbaiki perilaku karyawan, melainkan untuk menyakiti karyawan				
15	Saya merasa pemimpin mampu bertindak dalam memberikan sanksi terhadap karyawannya				
16	Saya dapat bekerja secara teratur karena selalu memiliki rencana dalam menyelesaikan pekerjaan				
17	Pemimpin tidak pernah memberikan ketentuan proses penyelesaian pekerjaan				
18	Setiap karyawan memiliki kewajiban untuk mengerjakan tugas dengan tepat waktu				
19	Saya mampu mengerjakan tugas dengan tepat waktu				

20	Ketika bekerja saya selalu membuat urutan penyelesaian pekerjaan agar saya dapat bekerja dengan teratur				
21	Sanksi hukuman perusahaan tidak mampu memperbaiki kedisiplinan karyawan				
22	Saya merasa mampu mematuhi aturan karena dapat menyesuaikan diri dengan peraturan diperusahaan				
23	Pemimpin tidak mampu bertindak dalam memberi sanksi hukuman				
24	Karena tidak ada urutan pekerjaan membuat saya tidak teratur dalam menyelesaikan pekerjaan				
25	Saya selalu menggunakan waktu sebaik mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan				
26	Saya merasa sanksi hukuman yang dibuat perusahaan bertujuan untuk memperbaiki perilaku karyawan				
27	Karena tidak adanya pantauan dari pemimpin membuat saya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan				
28	Saya bekerja dengan sesuka hati karena tidak ada aturan dalam mengerjakan pekerjaan				
29	Ketika memiliki pekerjaan saya tidak menunda untuk menyelesaikannya				
30	Peraturan di perusahaan berubah-ubah setiap saat sehingga membuat saya bingung untuk mematuhi				
31	Keteraturan dalam penyelesaian pekerjaan membuat saya lebih efektif dalam menyelesaikan pekerjaan				

Resp.	Disiplin Kerja																							Total
	Aitem																							
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	
1	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	2	66
2	3	3	2	3	2	3	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	1	3	2	3	3	3	2	61
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	4	3	4	3	2	3	3	3	3	2	2	1	2	58
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	1	3	3	3	2	3	64
6	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	4	3	2	1	4	3	3	3	3	3	1	1	2	61
7	4	4	3	3	3	2	2	1	2	4	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	4	63
8	3	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	68
9	2	2	2	2	1	1	2	3	3	4	3	3	3	3	4	1	1	2	2	1	3	3	2	53
10	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2	55
11	3	2	2	3	3	3	1	3	2	2	3	3	3	3	3	2	1	2	2	2	3	2	2	55
12	3	3	3	3	3	2	3	3	1	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	69
13	2	2	1	3	2	3	1	3	3	2	3	4	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	3	56
14	3	2	2	2	3	3	3	1	3	2	4	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	2	57
15	2	2	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	2	2	2	3	1	2	3	2	3	3	54
16	4	2	4	3	2	2	4	4	4	4	3	3	3	2	3	4	2	3	4	4	1	2	3	70
17	2	1	2	1	2	1	1	3	3	3	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	46
18	3	2	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	55
19	3	3	2	1	2	3	4	2	4	1	3	3	3	1	2	2	1	1	2	2	1	3	3	52
20	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	3	4	3	3	4	3	2	3	3	3	2	3	3	71
21	3	2	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	3	2	2	2	63
22	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	2	1	2	2	1	1	2	2	1	3	2	52
23	3	2	2	3	2	2	1	2	3	1	1	4	2	2	2	1	1	1	2	2	1	2	2	44

24	3	3	4	4	1	2	3	1	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	67
25	2	1	2	1	2	1	1	2	2	1	1	3	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	3	38
26	1	3	1	2	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	1	2	2	3	1	2	2	42
27	2	2	2	2	3	2	1	2	4	2	2	2	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	49
28	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	67
29	2	2	2	2	2	2	2	1	3	2	2	2	3	2	3	1	2	2	3	3	2	2	3	50
30	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	2	3	3	3	2	1	50
31	2	3	3	3	3	2	1	2	1	3	2	2	3	2	2	2	1	1	2	2	2	1	2	47
32	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	67
33	2	2	2	1	3	3	3	2	1	3	2	1	2	2	3	2	2	2	1	2	3	1	3	48
34	2	3	3	3	2	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	1	2	2	4	1	2	55
35	1	3	1	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	53
36	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	2	2	69
37	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	4	3	2	50
38	2	2	2	2	1	3	2	2	3	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	1	3	51
39	1	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	48
40	3	3	3	4	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	72
41	2	3	2	2	2	2	2	3	4	1	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	4	53
42	3	2	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	48
43	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	50
44	4	3	4	4	2	2	1	2	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	1	1	2	3	65
45	2	2	2	2	1	1	2	2	1	1	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	2	2	39
46	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	1	2	49
47	2	2	2	3	1	1	1	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	44
48	2	3	1	3	3	3	1	4	3	2	3	3	3	3	4	4	2	3	2	3	3	3	3	64
49	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	49

50	3	2	2	2	1	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	52
51	2	2	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	1	2	3	2	3	2	2	2	59
52	2	3	2	1	2	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	58
53	3	3	2	2	2	2	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	2	4	3	2	2	3	2	65
54	2	1	2	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	2	3	3	3	2	2	1	2	2	43
55	1	2	3	3	3	4	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	2	1	2	54
56	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	74
57	2	3	1	2	3	4	1	3	3	3	3	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	61
58	3	2	2	2	3	4	1	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	64
59	3	2	3	2	2	4	1	3	3	3	2	2	2	4	2	2	3	4	2	3	2	3	4	61
60	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	71
61	4	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	51
62	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	2	2	1	3	51
63	4	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	56
64	4	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	67
65	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	2	1	2	4	4	3	2	2	3	3	2	2	3	57
66	3	3	2	2	3	1	1	1	3	2	1	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	51
67	2	3	3	2	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	4	3	3	2	2	2	56
68	3	3	3	3	3	3	1	3	4	3	2	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	2	2	68
69	3	3	3	1	2	1	1	2	3	1	3	1	2	1	2	3	3	4	3	2	1	2	2	49
70	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	1	2	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	58
71	3	1	2	1	3	4	1	2	4	1	1	1	2	1	2	2	1	1	2	2	3	2	2	44
72	4	3	4	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	68
73	1	2	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	2	57
74	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	3	3	2	4	4	3	2	1	3	4	67
75	2	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	4	1	3	2	3	3	65

76	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	70
77	2	4	3	2	3	3	4	2	2	2	4	3	2	3	3	3	3	2	4	4	3	2	3	66
78	1	2	3	3	4	3	2	3	4	3	3	2	4	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	60
79	3	2	2	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	70
80	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	66



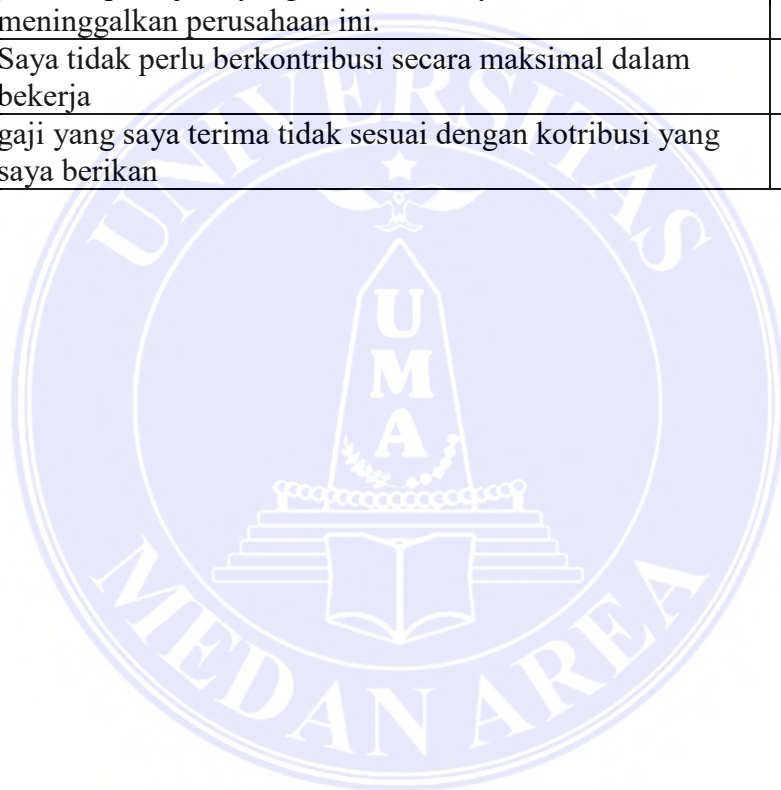
DATA YANG SUDAH VALID



Skala Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	saya berniat untuk keluar dari perusahaan ini suatu saat nanti.				
2	Saya selalu membanggakan perusahaan ini kepada teman-teman saya.				
3	saya merasa malu bekerja di perusahaan ini.				
4	saya bersedia menambah jam kerja saya untuk menyelesaikan pekerjaan.				
5	saya selalu menjelekkan citra perusahaan ini karena saya membenci perusahaan ini.				
6	saya senang bekerja di perusahaan ini.				
7	saya tidak pernah ragu untuk meninggalkan pekerjaan saya demi menyelesaikan urusan lain diluar tugas perusahaan.				
8	saya merasa senang dan puas bekerja di perusahaan ini.				
9	catatan kehadiran yang baik bukan lah hal yang penting bagi saya.				
10	saya tidak akan meninggalkan perusahaan ini meskipun ada kesempatan.				
11	saya takut bila teman saya mengetahui saya bekerja di perusahaan ini.				
12	Saya merasa bangga bekerja di perusahaan ini.				
13	saya sering merasa kecewa dengan perusahaan ini.				
14	Saya akan membanggakan perusahaan ini kepada semua orang sebagai perusahaan terbaik untuk bekerja.				
15	tidak perlu banyak pertimbangan bagi saya untuk meninggalkan perusahaan ini.				
16	saya bersedia berusaha agar tercapainya kepentingan di perusahaan ini.				
17	saya merasa bosan dengan pekerjaan saya.				
18	saya akan ikut bertanggung jawab dalam keberhasilan dan kegagalan perusahaan.				
19	saya lebih mengutamakan urusan pribadi saya dibandingkan tanggung jawab saya di perusahaan ini.				
20	saya merasa puas dengan gaji yang saya terima.				
21	tidak ada kewajiban saya dalam mensukseskan perusahaan ini.				
22	berat bagi saya meninggalkan perusahaan ini meskipun saya menginginkannya.				
23	saya tidak peduli dengan nasib perusahaan ini dimasa yang akan datang.				
24	saya lebih mementingkan tanggung jawab saya di perusahaan ini dibandingkan urusan pribadi saya.				
25	tidak ada kewajiban saya untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan.				
26	saya sangat bahagia dapat menjadi anggota di perusahaan				

	ini.				
27	gaji yang saya terima tidak dapat mencukupi kebutuhan saya setiap bulan.				
28	saya selalu hadir setiap harinya untuk bekerja.				
29	sulit bagi saya untuk memutuskan meninggalkan perusahaan ini.				
30	saya wajib mengabdikan di perusahaan ini sampai pensiun.				
31	Tidak ada rasa kepuasan bagi saya bekerja di perusahaan ini.				
32	saya akan mencari-cari alasan agar tidak mendapatkan pekerjaan tambahan di perusahaan ini.				
33	saya sedih jika meninggalkan perusahaan ini.				
34	jika ada pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini.				
35	Saya tidak perlu berkontribusi secara maksimal dalam bekerja				
36	gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kontribusi yang saya berikan				

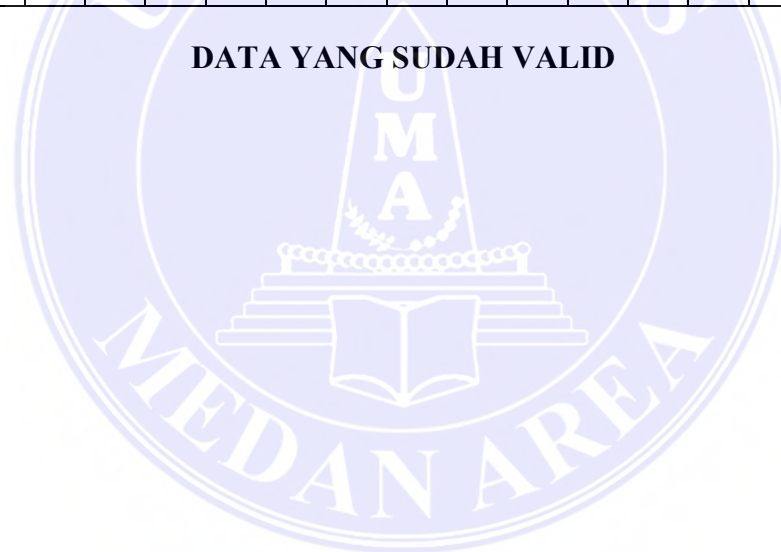


Komitmen Organisasi																													
Resp.	Aitem																											Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27		28
1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	4	4	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	
2	3	3	3	3	2	2	2	3	1	1	3	3	1	4	4	4	2	4	4	3	2	3	3	3	3	4	3	1	77
3	3	3	3	3	2	2	2	1	2	1	2	1	2	2	1	2	1	2	2	1	2	2	1	3	3	3	3	1	56
4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	87
5	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	1	2	78
6	2	1	2	3	1	2	1	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	1	1	2	1	1	1	3	3	3	2	68
7	3	3	2	1	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	77
8	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	77
9	1	3	2	2	2	2	2	3	3	4	2	4	3	2	2	3	1	3	3	3	2	4	4	3	3	2	1	1	70
10	2	1	3	1	2	2	2	2	1	3	2	2	1	2	3	3	2	2	2	3	2	2	4	3	2	3	2	3	62
11	2	2	2	2	3	2	1	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	3	61
12	3	2	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	74
13	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	2	1	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	67
14	2	1	2	2	1	2	1	3	1	2	2	1	3	1	3	3	1	3	1	2	2	1	3	3	3	1	2	2	54
15	1	2	2	1	3	3	1	2	2	1	3	3	3	2	1	2	2	2	1	3	3	3	2	1	1	2	3	3	58
16	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	70
17	2	2	2	2	3	2	1	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	68
18	2	2	2	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	1	2	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	3	3	58
19	1	2	3	1	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	70
20	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	83
21	3	2	3	3	3	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	3	3	3	3	3	59
22	3	3	3	4	4	4	1	4	1	2	2	3	1	3	3	3	2	3	3	3	2	3	4	4	4	3	1	4	80

23	2	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	1	59
24	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	86
25	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	60
26	3	2	3	1	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	59
27	1	2	3	1	2	2	2	3	1	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	4	62	
28	3	2	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	76	
29	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	78	
30	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	1	2	1	3	2	3	1	2	2	1	2	3	3	2	1	1	3	63	
31	2	1	3	3	3	2	3	3	3	3	2	4	1	4	1	3	1	2	1	1	2	3	3	3	3	1	1	2	64	
32	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	4	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	78	
33	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	4	2	4	2	4	3	3	1	3	3	3	2	3	2	1	1	74	
34	2	3	3	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	3	2	1	67
35	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	66
36	3	2	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	67
37	1	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	2	3	2	3	2	3	3	2	3	4	3	4	2	1	1	69	
38	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	3	1	1	3	3	4	4	1	1	1	2	49	
39	2	2	1	3	2	1	4	2	1	2	1	2	1	2	3	3	2	3	1	2	3	4	4	1	1	2	1	2	58	
40	3	2	3	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	2	3	3	2	2	2	3	76	
41	1	2	3	3	3	4	4	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	4	2	2	2	2	3	3	1	64	
42	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	64
43	2	3	2	4	2	4	2	2	2	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3	2	1	2	68	
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3	79
45	3	3	3	1	2	2	3	2	2	2	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	4	2	2	61	
46	3	3	2	3	4	3	4	2	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	63
47	2	3	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	60

73	3	2	1	3	2	1	2	2	1	2	1	2	1	2	3	2	2	1	1	2	2	1	2	4	4	2	1	2	54
74	2	1	2	2	1	2	1	1	1	2	2	1	1	1	3	1	3	1	3	4	4	4	1	1	4	1	2	53	
75	3	3	2	1	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	1	61	
76	3	2	4	2	4	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	2	78	
77	3	3	3	1	3	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	58	
78	3	3	3	1	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	74	
79	3	3	2	1	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	1	2	64	
80	3	2	4	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	2	75	

DATA YANG SUDAH VALID





Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Valid		80	100,0
Cases	Excluded ^a	0	,0
Total		80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,836	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,33	,708	80
aitem_2	2,34	,711	80
aitem_3	2,58	,759	80
aitem_4	2,10	,894	80
aitem_5	2,61	,803	80
aitem_6	2,55	,710	80
aitem_7	2,41	,852	80
aitem_8	2,40	,668	80
aitem_9	2,26	,791	80
aitem_10	2,26	,742	80

aitem_11	2,68	,671	80
aitem_12	2,29	,750	80
aitem_13	2,09	,750	80
aitem_14	2,25	,788	80
aitem_15	2,39	,771	80
aitem_16	2,64	,601	80
aitem_17	2,34	,745	80
aitem_18	2,48	,763	80
aitem_19	2,29	,799	80
aitem_20	2,30	,701	80
aitem_21	2,53	,616	80
aitem_22	2,29	,830	80
aitem_23	2,60	,756	80
aitem_24	2,50	,763	80
aitem_25	2,45	,727	80
aitem_26	2,40	,704	80
aitem_27	2,50	,746	80
aitem_28	2,59	,774	80
aitem_29	2,04	,683	80
aitem_30	2,35	,828	80
aitem_31	2,88	,624	80
aitem_32	2,26	,924	80
aitem_33	2,43	,839	80
aitem_34	2,29	,957	80
aitem_35	2,63	,736	80
aitem_36	2,64	,680	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	84,59	103,866	,430	,829
aitem_2	84,58	106,172	,365	,833
aitem_3	84,34	101,948	,524	,826
aitem_4	84,81	104,737	,374	,834
aitem_5	84,30	103,099	,418	,829
aitem_6	84,36	105,323	,325	,832
aitem_7	84,50	104,709	,294	,833
aitem_8	84,51	103,367	,497	,828
aitem_9	84,65	101,547	,526	,826
aitem_10	84,65	103,370	,440	,829
aitem_11	84,24	104,057	,442	,829
aitem_12	84,63	101,427	,568	,825
aitem_13	84,83	103,842	,403	,830
aitem_14	84,66	101,796	,513	,826
aitem_15	84,53	103,442	,416	,829
aitem_16	84,28	105,721	,363	,831
aitem_17	84,58	101,564	,562	,825
aitem_18	84,44	104,249	,368	,831
aitem_19	84,63	100,972	,558	,825
aitem_20	84,61	104,443	,393	,830
aitem_21	84,39	106,823	,364	,833
aitem_22	84,63	103,655	,368	,830
aitem_23	84,31	105,737	,373	,833
aitem_24	84,41	105,258	,302	,832
aitem_25	84,46	103,745	,424	,829
aitem_26	84,51	109,696	,025	,840
aitem_27	84,41	107,992	,130	,837

aitem_28	84,33	105,083	,307	,832
aitem_29	84,88	105,149	,353	,831
aitem_30	84,56	105,667	,247	,834
aitem_31	84,04	110,872	-,053	,841
aitem_32	84,65	104,762	,361	,834
aitem_33	84,49	106,607	,188	,836
aitem_34	84,63	108,111	,077	,841
aitem_35	84,29	110,283	-,017	,841
aitem_36	84,28	110,734	-,044	,841

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86,91	110,562	10,515	36

NEW FILE.

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	80	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	80	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,745	32

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y1	2,58	,759	80
Y2	2,23	,954	80
Y3	2,46	,655	80
Y4	2,53	,763	80
Y5	2,43	,689	80
Y6	2,66	,885	80
Y7	2,60	,805	80
Y8	2,43	,689	80
Y9	2,58	,759	80
Y10	2,26	1,040	80
Y11	2,34	,810	80
Y12	2,43	,759	80
Y13	2,65	,748	80
Y14	2,75	,755	80
Y15	2,54	,871	80
Y16	2,51	,795	80
Y17	2,59	,758	80
Y18	2,61	,606	80
Y19	2,41	,758	80
Y20	2,45	,761	80
Y21	2,60	,686	80

Y22	2,45	,745	80
Y23	2,29	,783	80
Y24	2,43	,854	80
Y25	2,64	,661	80
Y26	2,55	,634	80
Y27	2,55	,855	80
Y28	2,34	,795	80
Y29	2,30	,701	80
Y30	2,53	,616	80
Y31	2,29	,830	80
TOTAL	69,70	8,938	80

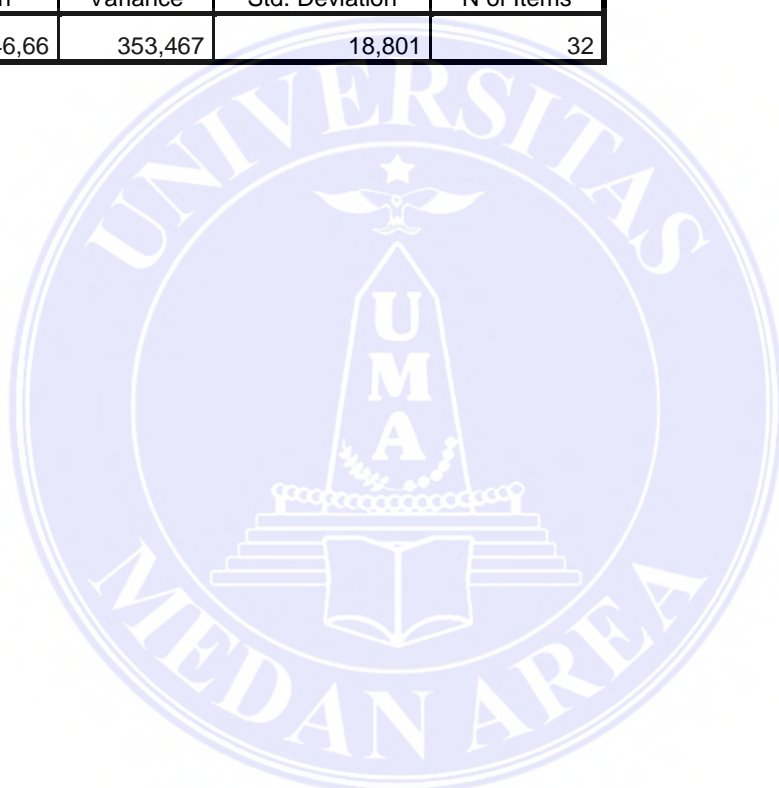
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	144,09	342,157	,382	,738
Y2	144,44	342,021	,298	,739
Y3	144,20	341,478	,478	,737
Y4	144,14	348,576	,151	,743
Y5	144,24	340,335	,498	,736
Y6	144,00	348,380	,130	,744
Y7	144,06	335,426	,590	,732
Y8	144,24	342,664	,405	,738
Y9	144,09	341,347	,411	,737
Y10	144,40	330,724	,572	,729
Y11	144,33	355,007	-,072	,749
Y12	144,24	347,069	,206	,742
Y13	144,01	342,645	,371	,738
Y14	143,91	343,169	,348	,739
Y15	144,13	334,237	,580	,731
Y16	144,15	336,078	,575	,733
Y17	144,08	341,412	,410	,737
Y18	144,05	345,947	,317	,741
Y19	144,25	349,759	,111	,744
Y20	144,21	338,043	,530	,734
Y21	144,06	338,363	,580	,734
Y22	144,21	335,663	,632	,732
Y23	144,38	336,870	,556	,733
Y24	144,24	339,171	,432	,736
Y25	144,03	340,961	,495	,736

Y26	144,11	342,607	,445	,738
Y27	144,11	347,038	,179	,743
Y28	144,33	341,792	,376	,738
Y29	144,36	344,057	,343	,739
Y30	144,14	344,829	,361	,740
Y31	144,38	346,364	,208	,742
TOTAL	76,96	98,214	,990	,839

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
146,66	353,467	18,801	32





LAMPIRAN D
UJI NORMALITAS DAN LINEARIAS

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	80	66,81	9,824	42	87
Disiplin Kerja	80	57,54	8,865	38	74

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
N		80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	66,81	57,54
	Std. Deviation	9,824	8,865
Most Extreme Differences	Absolute	,093	,105
	Positive	,088	,071
	Negative	-,093	-,105
Kolmogorov-Smirnov Z		,830	,994
Asymp. Sig. (2-tailed)		,985 ^c	,279 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	80	100,0%	0	0,0%	80	100,0%

Report

Disiplin Kerja

Komitmen Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
42	51,00	1	.
49	54,50	2	4,950
50	56,00	1	.
53	67,00	1	.
54	57,00	2	,000
55	59,00	1	.
56	51,00	2	9,899
57	51,67	3	2,517
58	55,75	4	7,500
59	51,50	4	10,149
60	41,67	3	3,215
61	52,50	4	10,755
62	55,00	3	6,000
63	49,50	2	,707
64	56,60	5	10,359
66	56,67	3	4,041
67	57,75	4	7,805
68	52,33	3	7,767
69	59,00	2	12,728
70	58,33	3	10,116
73	64,00	1	.
74	59,00	3	10,536
75	67,00	2	1,414
76	69,50	2	3,536
77	59,80	5	7,050
78	62,75	4	8,846
79	67,33	3	3,215
80	52,00	1	.
82	69,00	2	7,071

83	69,00	2	2,828
86	67,00	1	.
87	67,00	1	.
Total	57,54	80	8,865

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	3274,137	31	105,617	1,728	,043
		Deviation from Linearity	1561,207	1	1561,207	25,543	,000
			1712,931	30	57,098	,934	,571
	Within Groups		2933,750	48	61,120		
Total			6207,887	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	,501	,251	,726	,527



**LAMPIRAN E:
KORELASI**

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	66,81	9,824	80
Disiplin Kerja	57,54	8,865	80


Correlations

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,501**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,501**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

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



LAMPIRAN F. SURAT PENELITIAN

 **UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS PSIKOLOGI
Kampus I : Jalan Kötlem Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366678, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 2022
Kampus II : Jalan Seiabada Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 2012
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 570 /FPSI/01.10/III/2021
Lampiran : -
Hal : Pengambilan Data
Medan, 14 April 2021

Yth. Pimpinan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan
Di
Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:


Nama : Putri Gayatri
NPM : 178600029
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di **Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan, Jl. Minyak No. 1 Belawan II, Belawan I, Kota Belawan, Kota Medan, Sumatera Utara 20412** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya Karya Pelabuhan Belawan"**.




Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di **Perusahaan** yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik,

Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip



PRIMER KOPERASI TENAGA KERJA BONGKAR MUAT PELABUHAN BELAWAN

UPAYA KARYA

Jln. Minyak No. 1 Belawan Telp. (061) 694-3236 Fax. (061) 694-3236

Kode Pos : 204112

BADAN HUKUM :

Nomor : 518/29/BH/PAD/IL 14/IV/KUKM/2008
Tanggal : 21 APRIL 2008

BANK :
- BTN

SURAT KETERANGAN

NOMOR : 09/UPA/III.Bb/2021

Primkop TKBM "Upaya Karya" Pelabuhan Belawan menerangkan bahwa :

Nama : Putri Gayatri
NPM : 178600029
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian (proses pengambilan pendataan) di Kantor Primkop TKBM "Upaya Karya" Pelabuhan Belawan selama Dua minggu dari tanggal 15 April s/d 1 Mei 2021, guna untuk penyusunan skripsi yang berjudul "Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Primer Koperasi TKBM Upaya karya Pelabuhan Belawan".

Demikian disampaikan kepada Bapak / Ibu, atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Belawan, 3 Mei 2021

PENGURUA PRIMKOP TKBM "UPAYA KARYA"
PELABUHAN BELAWAN

WKL. KETUA IV WKL. SEKRETARIS IV


Drs. BONAR SIANG 
ANNIE RUMAHORBO

Tembusan :

1. Yth. Badan Pengawas "Upaya Karya" Pel. Belawan
2. Peringgal