

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA PADA PEGAWAI DI PDAM TIRTA LIHOU
KABUPATEN SIMALUNGUN**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi
Universitas Medan Area*

Oleh:

HANI FRISHELA SIANTURI

17.860.0314



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2022

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 21/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA PEGAWAI DI PDAM TIRTA LIHOU KABUPATEN
SIMALUNGUN

SKRIPSI

Diajukan Kepada Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Guna Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Meraih Gelar Sarjana Psikologi



Disusun oleh :

HANI FRISHELA SIANTURI

178600314

FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2022

HALAMAN PENGESAHAN

SKRIPSI

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DI
PDAM TIRTA LIHOU KABUPATEN SIMALUNGUN**

Dipersiapkan dan disusun oleh
Hani Frishela Sianturi
178600314

Telah dipertahankan Di Depan Dewan Penguji
pada tanggal 9 April 2022

Susunan Dewan Penguji

Ketua



(Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si)

Sekretaris



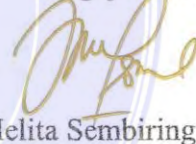
(Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons)

Pembimbing



(Laili Alfita, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

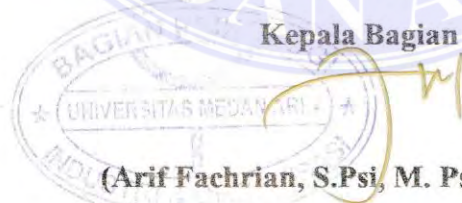
Penguji Tamu



(Shierly Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi)

Skripsi ini di terima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 9 April 2022

Kepala Bagian



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

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



(Hasanuddin, Ph.D)

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Hani Frishela Sianturi
NIM : 178600314
Tahun Terdaftar : 17 Maret 2022
Pogram Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Dalam pernyataan ini, 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 dan 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, 9 April 2022



**HALAMAN PERNYAAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR
SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

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

Nama : Hani Frishela Sianturi
NPM : 178600314
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi
Jenis karya : Skripsi

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun . Dengan hak bebas royalti non-eksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan , 9 April 2022



Hani Frishela Sianturi

178600314

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 21/6/22

Access From (repository.uma.ac.id)21/6/22

RIWAYAT HIDUP

Nama : Hani Frishela Sianturi

Jenis kelamin : Perempuan

Tempat tanggal lahir : Pematang Siantar, 23 Juni 1997

Alamat : Lingk III

Kode Pos : 21255

Nomor Ponsel : 082165302599

Email : hany.frishela@gmail.com

Formal :

- a. SD Negeri 010186 Limapuluh Kab. Batubara
- b. SMP Negeri 1 Limapuluh Kab. Batubara
- c. SMA Negeri 1 Limapuluh Kab. Batubara

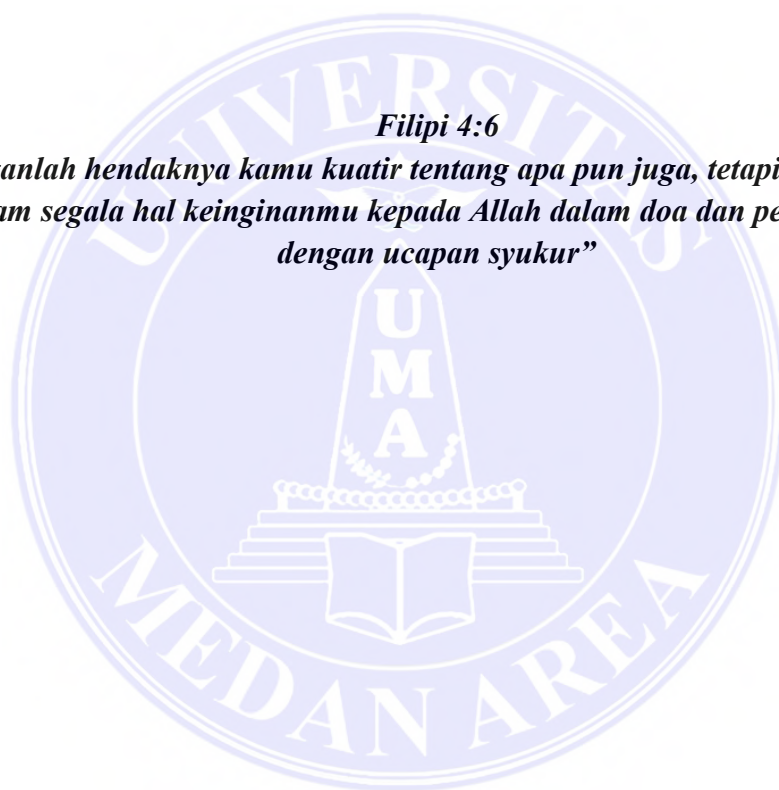
MOTTO

“Jangan berhenti untuk belajar karena kehidupan tidak pernah berhenti untuk memberi pelajaran”.

-Hani Frishela Sianturi-

Filipi 4:6

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur”



ABSTRAK

Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai di PDAM Tirta Lihou Kab Simalungun

Oleh :

Hani Frishela Sianturi

178600314

Email: hany.frishela@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di PDAM Tirta Lihou kabupaten simalungun. Disiplin kerja adalah proses dari serangkaian tingkah laku yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk bersikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif korelasi. Penelitian pengambilan data dilakukan dengan menggunakan model skala komitmen organisasi dan skala disiplin. Analisis data menggunakan teknik korelasi *product moment* (r_{xy}) sebesar 0,792 dengan $P=0,000 < 0,010$, artinya terdapat hubungan positif dan signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di PDAM Tirta Lihou Kab Simalungun, yang menunjukkan bahwa semakin rendah komitmen organisasi yang didapat maka disiplin kerja akan semakin rendah. Sebaliknya semakin tinggi komitmen organisasi yang didapat pegawai maka perilaku disiplin kerja akan semakin tinggi. Berdasarkan hasil perhitungan data yang diperoleh tingkat komitmen organisasi pada pegawai dalam penelitian ini tergolong tinggi dimana mean hipotetik (72,5) < mean empirik (98,00) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (13,401). Pada disiplin kerja tergolong tinggi dimana mean hipotetik (85) < mean empirik (103,66) dan selisihnya melebihi bilangan satu SD (14,440). Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut sebesar (r^2) = 0,628 artinya komitmen organisasi memberikan sumbangan efektif terhadap disiplin kerja sebesar 62,8%. Berdasarkan analisis data, maka hipotesis dinyatakan diterima.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

Correlation between Organizational Commitment and Work Discipline in Employees at PDAM Tirta Lihou Kab Simalungun

By :

Hani Frishela Sianturi

178600314

Email: hany.frishela@gmail.com

This study aims to examine the relationship between organizational commitment and work discipline for employees at PDAM Tirta Lihou, Simalungun Regency. Work discipline is the process of a series of behaviors which are management actions to encourage members of the organization to be respectful, respectful, obedient and obedient to the applicable regulations in the organization. The approach used in this study is a correlation quantitative approach. The data collection research was carried out using the organizational commitment scale and discipline scale models. Data analysis using product moment correlation technique (r_{xy}) of 0.792 with $P=0.000 < 0.010$, meaning that there is a positive and significant relationship between organizational commitment and work discipline for employees at PDAM Tirta Lihou Kab Simaulungun, which shows that the lower the organizational commitment obtained, the lower the work discipline will be. On the other hand, the higher the organizational commitment that employees get, the higher the work discipline behavior will be. Based on the results of the calculation of the data obtained, the level of organizational commitment of employees in this study is classified as high where the hypothetical mean (72.5) < empirical mean (98.00) and the difference exceeds the number one SD (13,401). The work discipline is classified as high where the hypothetical mean (85) < empirical mean (103.66) and the difference exceeds the number one SD (14,440). The coefficient of determination of the correlation is (= 0.628, meaning that organizational commitment makes an effective contribution to work discipline of 62.8%. Based on data analysis, the hypothesis is declared accepted.

Keywords: Organizational Commitment, Work Discipline

KATA PENGANTAR

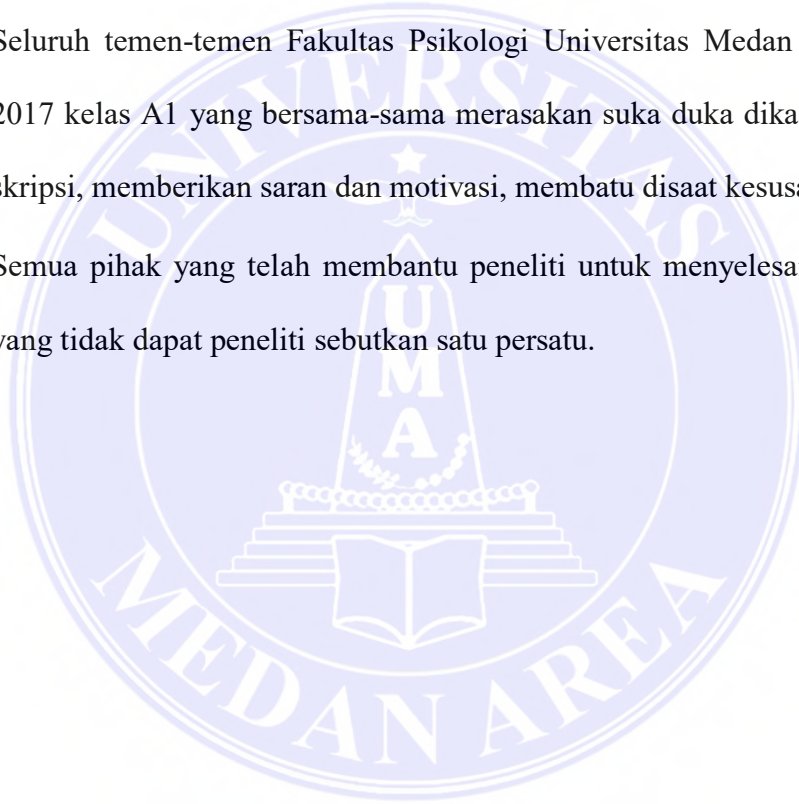
Segala puji dan syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerja sama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanudin, Ph. D selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembimbing yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini
5. Ibu Anna Wati Dewi Purba, S.Psi, M.Si selaku ketua sidang skripsi saya

6. Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi industri dan organisasi.
7. Ibu Yunita, S.Pd, M.Psi, Kons selaku sekretaris dalam sidang peneliti.
8. Ibu Shierley Melita Sembiring, M.Psi, Psikolog selaku dosen pembeding yang telah memberikan kritik dan saran terhadap penulisan Skripsi
9. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti.
10. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi
11. Kepada Ibu Betty Rodearni Sinaga S,E selaku Direktur Utama PDAM Tirta Lihou yang sudah memberikan ijin untuk penelitian di perusahaan
12. Kepada seluruh staf bagian dan pegawai PDAM Titra Lihou yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian
13. Segala perjuangan saya hingga titik ini saya persembahkan pada dua orang paling berharga dalam hidup saya Ibu S.Simarmata dan Bapak H.Sianturi terimakasih untuk segala cinta dan kasih yang kalian berikan. Segala doa nasihat baik yang tidak pernah henti kalian berikan buatku
14. Teruntuk kedua abang yang sangat kukasihi Haris Franky dan Hendrawan Fernando terimakasih selalu memberi dukungan,doa semangat dan fasilitas selama kuliah untuk menyelesaikan program study ku hingga selesai.
15. Untuk para sahabat Girl's Squad Kampril Deniati,, Margaretaa Dinawati, Patricia Simarmata dan Rita Afriani member seperjuangan yang sudah banyak

berjasa dalam segala sesuatu, mendengarkan keluh kesah, menolong dan mendukung satu sama lain Semoga kita tetap saling mengasihi seterusnya

16. Buat kekasih hati Briptu Junicho M. Rivaldo yang turut memberikan dukungan semangat dan perhatian dalam beberapa tahun ini untuk mendapatkan gelar Sarjana Psikologi
17. Seluruh temen-temen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Stambuk 2017 kelas A1 yang bersama-sama merasakan suka duka dikala mengerjakan skripsi, memberikan saran dan motivasi, membatu disaat kesusahan.
18. Semua pihak yang telah membantu peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu.

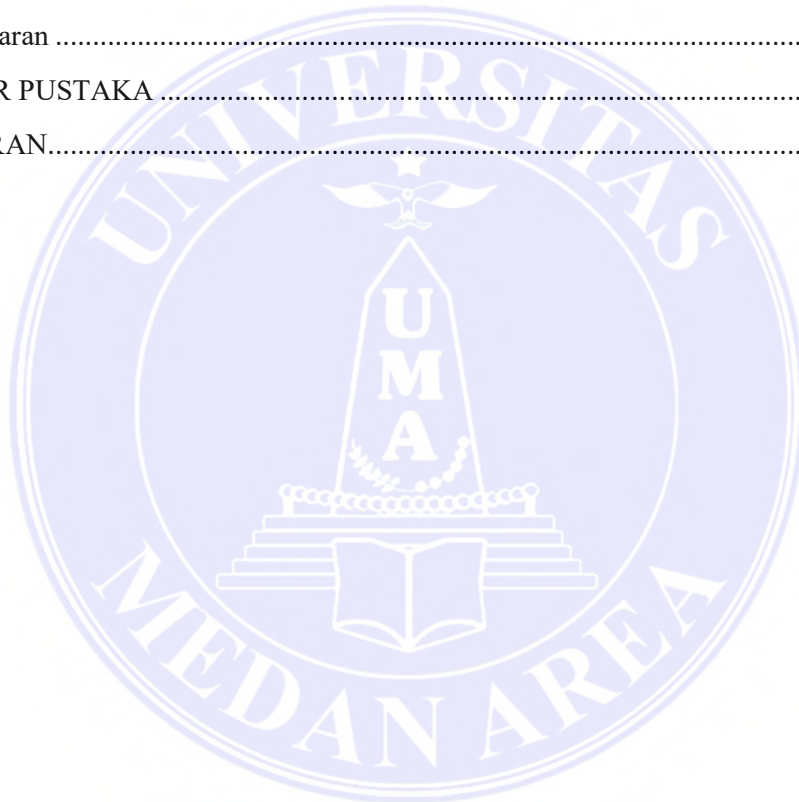


DAFTAR ISI

HALAMAN PERSETUJUAN	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PENGESAHAN	2
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	Error! Bookmark not defined.
HALAMAN PERNYAAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	Error! Bookmark not defined.
RIWAYAT HIDUP	iii
MOTTO	v
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR TABEL	xv
BAB 1	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Identifikasi Masalah	7
C. Batasan Masalah	8
D. Rumusan Masalah	8
E. Tujuan Penelitian	8
F. Manfaat Penelitian	9
BAB II	10
TINJAUAN PUSTAKA	10
A. PEGAWAI	10
1. Pengertian Pegawai	10
2. Hak-Hak Pegawai	12
3. Kewajiban Pegawai	13
4. Fungsi Pegawai	14
B. DISIPLIN KERJA	15

1. Pengertian Disiplin Kerja	15
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	17
3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	19
3. Indikator Disiplin Kerja.....	21
4. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja	23
C. KOMITMEN ORGANISASI.....	24
1. Pengertian Komitmen Organisasi	24
2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	25
3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi	28
4. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi	30
D. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja	31
E. Kerangka Konseptual	34
F. Hipotesis	35
BAB III.....	36
METODE PENELITIAN	36
A. Tipe Penelitian	36
B. Identifikasi Operasional Penelitian.....	36
C. Defenisi Operasional Variabel	37
D. Populasi, Sample dan Teknik Pengambilan Sample.....	38
1. Populasi.....	38
3. Sampel.....	41
E. Teknik Pengumpulan Data	41
F. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data.....	43
G. Metode Analisis Data	45
BAB IV	47
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Orientasi Kanca Penelitian	47
B. Persiapan Penelitian	50
C. Pelaksanaan Penelitian	58

2. Hasil Perhitungan Uji Hipotesis Korelasi Product Moment	61
3. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja.....	62
D. Pembahasan.....	66
BAB V	70
SIMPULAN DAN SARAN	70
A. Simpulan	70
B. Saran	71
DAFTAR PUSTAKA	73
LAMPIRAN.....	76



DAFTAR TABEL

Tabel. 4.1. Distribusi Skala Komitmen Organisasi.....	50
Tabel. 4.2. Distribusi Skala Disiplin Kerja	51
Tabel.4.3. Hasil Tryout Skala Komitmen Organisasi.....	52
Tabel.4.4. Hasil Tryout Skala Disiplin Kerja.....	54
Tabel. 4.5. Hasil setelah Tryout Skala Komitmen Organisasi.....	56
Tabel. 4.6. Hasil setelah Tryout Skala Disiplin Kerja.....	57
Tabel. 4.7. Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran.....	59
Tabel. 4.8. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan.....	60
Tabel. 4.9. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	61
Tabel. 4.10. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik.....	66

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peran sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang terlibat langsung dalam kegiatan perusahaan dan berperan penting dalam meningkatkan kemampuan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia sangat penting karena jika sumber daya di perusahaan tidak baik Perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuannya.

Menurut Undang-Undang Tahun 1969 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Mengenai Tenaga Kerja dalam pasal 1 dikatakan bahwa karyawan/pegawai adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan dan memberikan hasil kerjanya kepada perusahaan yang mengerjakannya dimana hasil kerjanya itu sesuai dengan profesi atau pekerjaan atas dasar keahlian sebagai mata pencariannya. Senada dengan hal tersebut menurut Undang-Undang No.14 Tahun 1969 tentang Pokok Tenaga Kerja. Menurut Manullang (dalam Ujang charda S, 2010) Tenaga kerja setiap orang di tempat kerja, di dalam dan di luar hubungan kerja dapat dilakukan untuk memberikan jasa atau hal-hal yang membuahkan hasil melalui produksi masyarakat, karna tanpa keikutsertaan mereka itu tidak akan dilakukan.

Selain itu Hasibuan (dalam Manulang, 2002) juga mengungkapkan bahwa, pegawai adalah orang penjual jasa (pikiran atau tenaga) dan mendapat kompensasi yang besarnya telah ditetapkan terlebih dahulu. Begitu juga Subri

(dalam Manulang, 2002) yang menyatakan , Pegawai adalah penduduk dalam usia kerja (berusia 15-64 tahun) atau jumlah seluruh penduduk dalam suatu negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan terhadap tenaga mereka, dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas tersebut.

Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) merupakan salah satu BUMD yang dimiliki oleh pemerintah daerah. Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 1962, PDAM adalah organisasi daerah (Pemda) yang menyelenggarakan pelayanan dan mengelola utilitas di bidang air minum. Kegiatan PDAM dimulai dari produksi, pengolahan dan penyediaan air bersih kepada pelanggan.

Mengingat pentingnya posisi pekerjaan dalam diri seseorang, maka dalam menjalankan aktivitasnya, pegawai yang berkompeten dalam keahliannya, kemauan yang kuat, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi dapat melaksanakan usahanya dalam bekerja. untuk kepentingan pribadi serta juga disiplin bekerja.

Sebuah organisasi tentunya mengharapkan karyawan yang bekerja sesuai dengan aturan dalam organisasi tersebut dan menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat dan memiliki sikap disiplin kerja yang tinggi sebab dengan kedisiplinan akan membuat pekerjaan yang dilakukan semakin efektif dan efisien. Namun dalam mewujudkan keinginan tersebut tidaklah mudah bagi setiap organisasi. Salah satu penyebabnya adalah masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan indisipliner dengan melanggar aturan misalnya membuka youtube pada saat jam kerja, berbicara dengan rekan kerja dan bermain handphone pada saat jam kerja berlangsung. Oleh karena itu dalam meningkatkan proses

kerja tentu dibutuhkan pegawai yang disiplin. Hal ini dikarenakan disiplin kerja merupakan salah satu hal yang terpenting dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (dalam Tarigan dan Priyanto,2021) menyatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan.

Fenomena yang terjadi pada pegawai PDAM Tirta Lihou dari observasi pada tanggal 19–22Juli 2021 yang peneliti lakukan disalah satu bagian kepegawaian terlihat bahwa ada beberapa pegawai yang menunjukkan banyak terlihat : datang tidak tepat waktu dan pulang kerja lebih awal dari jam kerja yang ditentukan, mengobrol dengan sesama rekan kerja , kemudian bermain handphone pada jam kerja, peneliti juga melihat adanya pegawai yang keluar masuk kantor pada jam kerja. Hasil observasi menunjukkan hanya ada beberapa pegawai yang benar-benar bekerja dengan serius. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara terhitung pada tanggal 19-22Juli 2021.

Kondisi tersebut didukung dari hasil wawancara terhadap beberapa pegawai di PDAM Tirta Lihou Simalungun dan berdasarkan hasil wawancara diperoleh informasi bahwa contoh Tindakan indiscipliner para pegawai yaitu : Pegawai datang tidak tepat waktu. Hal ini bisa dikarenakan kesalahan pegawai datang terlambat, dan bisa juga dikarenakan bus yang datang terlambat. Masalah

absensi masih manual. Jadi permisi bisa melalui WhatsApp Grup. Selain itu ada pegawai yang pulang lebih cepat dari waktu yang ditentukan ”. (Wawancara tanggal 20 Juli 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 20 Juli 2021 dengan pimpinan perusahaan PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun, “ Disini masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu terlebih pada pegawai yang tidak menggunakan bus karyawan atau yang menggunakan kendaraan pribadi, berpenampilan tidak sesuai dengan yang sudah ditetapkan misalnya pada hari jumat menggunakan baju batik akan tetapi masih ada beberapa pegawai yang tidak menggunakan pakaian yang sudah ditentukan, kurangnya rasa tanggung jawab seperti menyelesaikan tugas tidak tepat waktu. ”

Dalam pelaksanaan disiplin kerja, tentu tidak terlepas dari komitmen. Adapun salah satu faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah Komitmen. Hal ini sejalan dengan pendapat Staw (dalam Angel, 2013) mengartikan komitmen organisasi secara khusus mengandung atau tersusun dari keterikatan individu secara psikologis kepada organisasi termasuk perasaan akan keterlibatan kerja, loyalitas, dan keyakinan dalam nilai organisasi.

Komitmen erat kaitannya dengan sejauh mana seseorang pegawai memiliki kepedulian di lingkungan ia bekerja. Dimana mereka bekerja untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan tersebut. Seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang rendah, maka seseorang tersebut cenderung memiliki kepedulian lingkungan kerja yang tidak kondusif.

Dalam proses kerja pegawai yang merasa memiliki organisasi akan memunculkan komitmen yang tinggi dalam dirinya dan akan bertanggung jawab serta bersedia memberikan seluruh kemampuannya untuk organisasi oleh karena itu diperlukan Komitmen organisasi sehingga para pegawai akan siap menghadapi kendala-kendala atau keberadaan yang terjadi di ruang lingkup pekerjaan. Menurut Steers (dalam Sunarsih, 2001) faktor yang mempengaruhi disiplin kerja secara umum dapat dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor dari dalam diri orang tersebut. dan faktor eksternal faktor dari dalam diri individu adalah kepribadian, semangat kerja. motivasi kerja sejati dan kepuasan kerja sedangkan faktor ekstrinsik meliputi: motivasi ekstrinsik kepuasan kerja kepemimpinan lingkungan kerja dan sanksi disiplin yang diterima. Faktor lain yang mempengaruhi disiplin kerja berupa komitmen, dimana dalam penelitian Parwita, dkk (2013) menyatakan komitmen berpengaruh terhadap disiplin, dalam penelitiannya menemukan bahwa komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Mereka akan menciptakan norma mereka sendiri untuk menangani anggota lainnya yang tidak disiplin. Penelitian ini, faktor yang diangkat yaitu komitmen organisasi.

Hal ini di dukung oleh Allen dan Meyer (dalam Nofriansyah, 2016), bahwa komitmen organisasi yang tinggi, yaitu adanya kelekatan emosional antara karyawan dengan organisasi (affective commitment), adanya kesadaran mengenai kerugian yang akan dihadapi jika meninggalkan organisasi (continuance commitment), dan adanya kesadaran mengenai tanggung jawab di organisasi (normative commitment) maka pegawai merasa adanya kelekatan untuk bertahan

sehingga ia harus menaati peraturan yang sudah ditetapkan dan bekerja secara optimal. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang rendah, mereka tidak merasa kelekatan baik secara emosional, sosial, dan secara material sehingga akan mengakibatkan perilaku absensi yang tinggi, kelambanan kerja, dan berkurangnya intensitas untuk bertahan di dalam organisasi yang berdampak pada turn-over.

Dalam masalah komitmen, peneliti juga melakukan wawancara pada tanggal 20 July 2021 ke beberapa pegawai, maka ditemukan beberapa pernyataan yang menyatakan : Pada saat ini masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan Indisiplin. Kecenderungan tidak datang tepat waktu, pulang kerja lebih awal dari jam yang ditentukan dan keluar masuk kantor pada saat jam kerja, terlihat mengobrol dengan sesama pegawai pada saat jam kerja dan bermain handphone untuk membuka social media di sela-sela jam bekerja.

Oleh karena itu, Allen dan Mayer (dalam Priansa, 2014) menyatakan bahwa komitmen organisasional ini adalah keyakinan yang mengikat pegawai pada pekerjaan yang tidak biasa, menunjukkan kehadiran mereka, keterlibatan dalam pekerjaan, dan kesetiaan pada nilai dan tujuan organisasi Luthans (dalam Priansa, 2014). Mengingat bahwa sikap dan komitmen organisasi sering diartikan sebagai: 1) keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu; 2) pernyataan yang bertentangan dengan keinginan organisasi ini; 3) keyakinan dan penerimaan tertentu terhadap nilai-nilai dan tujuan serta penerimaan nilai dan tujuan organisasi komitmen yang tinggi dari karyawan untuk bekerja .

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai PDAM Titra Lihou”.

B. Identifikasi Masalah

Menurut Susanto (dalam Supomo dan Nurhayati 2018) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan wawancara dan observasi maka dapat diidentifikasi yang terkait disiplin kerja pada pegawai di PDAM Titra Lihou pada antara lain : Pada saat ini masih ada beberapa pegawai yang melakukan tindakan Indisiplin. Kecenderungan tidak datang tepat waktu, pulang kerja lebih awal dari jam yang ditentukan dan keluar masuk kantor pada saat jam kerja dan terlihat mengobrol dengan sesama pegawai pada saat jam kerja. Hal ini disebabkan karena kurangnya disiplin kerja dalam berorganisasi.

Menurut Matis (dalam Marganingsih dan Dwi, 2004) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat di mana pegawai percaya dan menerima tujuan organisasi dan keinginan untuk tetap bersama organisasi.

Berdasarkan wawancara dan observasi maka diperoleh identifikasi masalah terkait Komitmen Organisasi di PDAM Tirta Lihou, antara lain : dimana beberapa pegawai memiliki perilaku dalam berorganisasi terlihat kurang

bertanggung jawab untuk terlibat aktif dalam bekerja dengan sungguh-sungguh terlihat pada saat jam bekerja beberapa pegawai tidak bertanggung jawab akan jam kerja yang sudah ditentukan dan sering menunda-nunda sampai pekerjaan menumpuk sering. Beban kerja ditumpuk sampai pegawai tidak menyelesaikannya tepat waktu.. Untuk membuktikan bahwa apakah benar ada atau tidaknya komitmen organisasi mendukung adanya perilaku disiplin pada pegawai maka peneliti memilih menggunakan komitmen dalam organisasi.

C. Batasan Masalah

Penelitian menitik beratkan batasan masalah pada ruang lingkup komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai PDAM Tirta Lihou yang berlokasi di Jl. Jon Horailam Saragih, Pematang Raya, Raya, Kabupaten Simalungun.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat di rumuskan masalah yang akan diangkat dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin kerja pada pegawaai PDAM Tirta Lihou?”

E. Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Memberikan sumbangan pemikiran yang diharapkan pengembangan Fakultas Psikologi keilmuan khususnya bagi Psikologi Industri Organisasi.

2. Manfaat praktis

Bagi organisasi, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan, masukan dan referensi untuk lembaga instansi dan badan usaha yang lainnya . Dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai PDAM Titra Lihou. Kemudian agar perusahaan memahami masalah yang dihadapi pegawai dengan memberikan perhatian dan dapat dijadikan sebagai rekomendasi untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka dimasa yang akan datang.

Bagi Pihak Lain, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber untuk menambah pengetahuan dan sebagai tambahan referensi untuk penelitian ilmiah.

Untuk peneliti lain, Ini memberikan pelajaran bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang dapat mengembangkan pengetahuan dan keterampilan serta menentukan dampak disiplin kerja dan penghargaan terhadap kepuasan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. PEGAWAI

1. Pengertian Pegawai

Menurut Widjaja (Dalam Chandrio,2015) berpendapat bahwa, “Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniah (mental dan pikiran) yangsenantiasia dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu (organisasi). Selanjutnya Widjaja mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha.”

Hal ini sesuai dengan pendapat Musanef, 2007 yang mengatakan bahwa, “Pegawai adalah orang-orang yang melakukan pekerjaan dengan mendapat imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah atau badan swasta. Selanjutnya Musanef memberikan definisi pegawai sebagai pekerja atau worker adalah, “Mereka yang secara langsung digerakkan oleh seorang manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan sehingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Definisi pegawai menurut (Mardiasmo, 2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai pegawai tetap atau pegawai tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah. Para pegawai adalah aset organisasi yang paling berharga. Pengetahuan dan keahlian mereka mempengaruhi kualitas barang dan jasa yang diberikan ke para pelanggan. Di dalam perusahaan manufaktur, dimana tenaga kerja biasanya hanya mencerminkan sebagian dari total biaya langsung, para pegawai adalah penggerak biaya dalam hal kualitas kerja kecacatan produk. (Romney& Steinbart, 2005).

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah sebuah aset perusahaan yang berfungsi melakukan pekerjaan atas suatu kesepakatan yang dilakukan oleh individu itu sendiri dengan perusahaan untuk mencapai target perusahaan.

2. Hak-Hak Pegawai

Menurut Ernawan (2007), yang dimaksud dengan hak di sini adalah sesuatu yang harus diberikan kepada seseorang sebagai akibat dari kedudukan atau status dari seseorang, sedangkan kewajiban adalah suatu prestasi baik berupa benda atau jasa yang harus dilakukan oleh seseorang karena kedudukan atau statusnya.

Mengenai hak-hak bagi pekerja adalah sebagai berikut :

1. Hak mendapat upah/gaji (Pasal 1602 KUH Perdata, Pasal 88 s/d 97 Undang-undang No. 13 Tahun 2003, Peraturan Pemerintah No. 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
2. Hak atas pekerjaan dan penghasilan yang layak bagi kemanusiaan (Pasal 4 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
3. Hak bebas memilih dan pindah pekerjaan sesuai bakat dan kemampuannya (Pasal 5 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
4. Hak atas pembinaan keahlian kejuruan untuk memperoleh serta menambah keahlian dan keterampilan lagi (Pasal 9-30 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
5. Hak mendapatkan perlindungan atas keselamatan, kesehatan serta perlakuan yang sesuai dengan martabat manusia.

6. Hak atas istirahat tahunan, tiap-tiap kali setelah ia mempunyai masa kerja 12 (dua belas) bulan berturut-turut pada satu majikan atau beberapa majikan dari satu organisasi majikan (Pasal 79 Undangundang No. 13 Tahun 2003)
7. Hak atas suatu pembayaran penggantian istirahat tahunan, bila pada saat diputuskan hubungan kerja ia sudah mempunyai masa kerja sedikitnya enam bulan terhitung dari saat ia berhak atas istirahat tahunan yang terakhir; yaitu dalam hal bila hubungan kerja diputuskan oleh majikan tanpa alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh buruh, atau oleh buruh karena alasan-alasan mendesak yang diberikan oleh Majikan (Pasal 150 – 172 Undang-undang No. 13 Tahun 2003).
8. Hak untuk melakukan perundingan atau penyelesaian perselisihan hubungan industrial melalui bipartit, mediasi, konsiliasi, arbitrase dan penyelesaian melalui pengadilan (Pasal 6 – 115 Undang-undang No. 2 Tahun 2004).

3. Kewajiban Pegawai

Kewajiban Pegawai dalam perusahaan yang harus dijalankan Menurut Wood Ivonne (2009), seperti:

- a. Melaksanakan Pekerjaan dengan baik

Seorang karyawan dituntut memiliki dedikasi dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Karyawan harus

mengesampingkan masalah pribadinya dan harus melaksanakan pekerjaan dengan baik karena merupakan suatu kewajiban yang akhirnya dapat menghasilkan hasil produksi yang optimal.

b. Kepatuhan pada Aturan Perusahaan

Setiap perusahaan ada suatu aturan yang mengatur tentang kewajiban dari masing-masing pihak. Dengan adanya kewajiban itu harus dipatuhi dan ditaati agar tidak timbul masalah dalam perusahaan.

c. Menciptakan Ketenangan Kerja

Salah satu indikator keberhasilan bahwa hubungan internal perusahaan terjalin dengan harmonis adalah terwujudnya ketenangan kerja di suatu lingkungan perusahaan.

Dari ketiga kewajiban karyawan tersebut, kesimpulannya adalah setiap karyawan harus mampu untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan dan menciptakan ketenangan dalam kerja dan diharapkan karyawan menjalankan tugasnya dengan baik agar tercapai tujuan dan mendapatkan hasil yang optimal.

4. Fungsi Pegawai

Soedarjadi, 2009 mengungkapkan bahwa pegawai dalam perusahaan memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan. Diantaranya :

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
2. Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan.
3. Bertanggung jawab pada hasil produksi.
4. Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan

B. DISIPLIN KERJA

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Kenneth & Laurie (dalam Wahyuni dan Lubis 2020) kata disiplin yang dalam bahasa Inggris discipline, berasal dari akar kata bahasa latin yang sama (discipulus) dengan kata “disciple” dan mempunyai makna yakni seorang yang belajar dari atau secara sukarela mengikuti seorang pemimpin yang dihormati. Jadi disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap seseorang yang layak terhadap pekerjaan. Kemudian menurut pendapat Prijodarminto (dalam Suhartono,2003) mengatakan bahwa “disiplin adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan dan atau ketertiban”.

Menurut Siagan (2015) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan. Adapun menurut Sinungan (2000) menjelaskan : “Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku

perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”.

Siagian (2005) juga berpendapat bahwa: “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya”

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah proses dari serangkaian tingkah laku yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk bersikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi dan mengikuti keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara pegawai dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fitria dan Syamsul (2015) faktor – faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, yaitu:

a. Motivasi Kerja

Kurangnya semangat pegawai dalam bekerja ditandai dengan banyak pekerjaan pegawai yang tidak tuntas sesuai dengan yang diharapkan dan tidak ada inisiatif pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan melebihi target atau standar yang ditetapkan. Kurang optimalnya motivasi pegawai akan menimbulkan menurunnya keinginan pegawai untuk bekerja secara optimal, pegawai akan bermalas-malasan dalam bekerja, ketaatan terhadap peraturan juga menurun. Apabila tidak diperbaiki maka tujuan organisasi akan sulit dicapai.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sikap dari pegawai untuk melakukan tindakan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan merupakan kepuasan yang dapat dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana kerja yang baik.

c. Komitmen Organisasi

Komitmen erat kaitannya dengan sejauh mana seorang pegawai memiliki kepedulian lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai. Suatu organisasi memiliki

beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga dan perhatian terhadap tugas. Seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen rendah, maka dia cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja hal ini z diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Menurut Tu'u (2004) menyatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja pegawai suatu organisasi, di antaranya:

1. Penataan kehidupan Bersama

Disiplin akan mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau dalam masyarakat dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan individu lain menjadi lebih baik dan lancar.

2. Pembangunan kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya disiplin kerja pada pegawai adalah adanya Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja , Komitmen Organisasi dan Pembangunan Kepribadian.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Strauss dan Sayless (dalam Manullang, 2002) mengatakan aspek-aspek disiplin kerja sebagai berikut:

1. Masuk kerja tepat pada waktunya.
2. Mentaati instruksi kerja.
3. Menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan

Menurut Robbin (dalam Pangarso, 2016) bahwa ada beberapa aspek yang mempengaruhi disiplin kerja seorang pegawai, yaitu:

1. Kerja yang secara mental menantang

Sebagai seorang pegawai mereka cenderung menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka.

2. Kondisi kerja yang mendukung

Pegawai yang perduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan individu maupun untuk memudahkan pekerjaan

3. Ganjaran yang pantas

Pegawai menginginkan upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan untuk adil. Apabila upah yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu dan standart upah pegawai kemungkinan pegawai merasa puas.

4. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Seorang pegawai yang memiliki tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mereka mempunyai kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka.

5. Rekan kerja dan pimpinan yang mendukung

Pegawai akan mendapatkan lebih dari upah atau apresiasi yang berwujud didalam pekerjaan . Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu pegawai sebaiknya mempunyai rekan sekerja yang saling mendukung.

Strauss dan Sayless (dalam Manullang, 2002) mengatakan aspek-aspek disiplin kerja sebagai berikut:

5. Masuk kerja tepat pada waktunya.
6. Mentaati instruksi kerja.
7. Menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati.
8. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan aspek-aspek yang menyebabkan disiplin kerja adalah dikarenakan adanya kerja yang menantang, kondisi kerja yang mendukung, ganjaran ataupun mendapatkan *feedback* yang sesuai dengan yang dikerjakan, terdapat kesamaan kepribadian dengan pekerjaan serta memiliki rekan kerja yang mendukung.

4. Indikator Disiplin Kerja

Adapun kriteria menurut Yoesana (2013) disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi tiga indikator disiplin kerja yaitu diantaranya :

- 1) disiplin waktu, disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : Kehadiran dan kepatuhan pegawai pada jam kerja, pegawai melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- 2) disiplin peraturan, Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari pegawai terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut serta ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga, dan yang terakhir
- 3) disiplin tanggung jawab, Salah satu wujud tanggung jawab pegawai adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat

menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang pegawai.

Adapun indikator disiplin kerja menurut Alfred R. Lateiner (dalam Permatasari, 2015) adalah :

- a. Ketepatan waktu Jika karyawan datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu, serta karyawan dapat bersikap tertib maka dapat dikatakan karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang baik.
- b. Pemanfaatan sarana Karyawan yang berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor untuk menghindari terjadinya kerusakan pada alat kantor merupakan cerminan karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik.
- c. Tanggung jawab yang tinggi Karyawan yang selalu menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang tinggi.
- d. Ketaatan terhadap aturan kantor Karyawan yang memakai seragam sesuai aturan, mengenakan kartu tanda identitas, ijin apabila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi

5. Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Bentuk-bentuk Disiplin Kerja Terdapat empat prespektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai & Sagala (2013). Keempat prespektif tersebut antara lain:

1. Disiplin Retributif (Retributive Discipline), yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
2. Disiplin Korektif (Corrective Discipline), yaitu berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakun-perilaku yang tidak tepat.
3. Perspektif hak-hak individu (Individual Rights Perspective), yaitu berusaha melindungi hak dasar individu selama tindakantindakan disipliner.
4. Perspektif Utilitarian (Utilitarian Perspective), yaitu berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Mangkunegara (dalam Setiawan, 2013) membagi bentuk-bentuk disiplin kerja tersebut dalam dua macam yaitu:

1. Disiplin Preventif yaitu dimana disiplin yang berupaya menggerakkan pegawainya untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja. Aturan-aturan berlaku yang telah digariskan oleh perusahaan.
2. Disiplin Korektif yaitu disiplin yang diberikan kepada pegawai yang melanggar dengan sanksi yang berlaku.

C. KOMITMEN ORGANISASI

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi Menurut Menurut Robbins dan Timothy (2008), komitmen didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Menurut Sutrisno (2011) komitmen organisasi merupakan sikap loyalitas pekerja terhadap organisasinya dan juga merupakan suatu proses mengekspresikan perhatian dan partisipasinya terhadap organisasi.

Menurut Panggabean dan Sibarani (2004), komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan menurut Greenberg dan Baron (dalam Wibowo,2016) komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan / atau tidak ingin meninggalkannya. Menurut Luthans (2006), komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemauan yang berkelanjutan.

Darwish A (2000) Komitmen organisasi didefinisikan sebagai perasaan kewajiban pegawai untuk tinggal dengan organisasi, perasaan ini dihasilkan dari tekanan internalisasi normatif yang diberikan pada seorang individu.

Berdasarkan beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap pegawai terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari kemauan untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi, keterlibatan yang aktif dalam mengerjakan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Bentuk keberpihakan dan kepedulian pegawai tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang-buang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Steers dan Porter (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan ada sejumlah faktor yang mempengaruhi komitmen pegawai pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal yang meliputi job expectations, psychological contract, job choice faktor, karakteristik personal. Keseluruhan faktor ini akan membentuk komitmen awal.

Faktor dari dalam diri pegawai meliputi motivasi, pengaruh keturunan dan keahlian dasar secara individu. Motivasi merupakan faktor yang mendasar bagi prestasi kerja pegawai. Ada tiga jenis tingkatan motivasi seseorang pertama, motivasi yang didasarkan atas ketakutan (fear motivation), yaitu melakukan sesuatu karena takut jika tidak dilakukan maka sesuatu yang buruk akan terjadi. Kedua adalah,

karena ingin mencapai sesuatu (achievement motivation), yaitu seseorang mau melakukan sesuatu karena dia ingin mencapai suatu sasaran atau prestasi tertentu. Ketiga adalah, motivasi yang didorong oleh kekuatan dari dalam (inner motivation), yaitu karena didasarkan oleh misi dan tujuan hidupnya. Pegawai yang memiliki motivasi ini biasanya memiliki visi yang jauh ke depan, baginya bekerja bukan sekedar untuk memperoleh sesuatu (uang, harga diri, kebanggaan, prestasi) tetapi adalah proses belajar dan proses yang harus dilaluinya untuk mencapai misi hidupnya

2. Faktor organisasi, meliputi initial works experiences, job scope, supervision, goal consistency organizational. Semua faktor itu akan membentuk atau memunculkan tanggung jawab.

Organisasi dan pegawai saling bergantung antara satu sama lain. Pihak organisasi memerlukan pemikiran, tenaga, kemahiran dan kepakaran yang disumbangkan oleh pekerja. Sedangkan pegawai tergantung pada apa yang diberikan oleh pihak organisasi. Minat terhadap pekerjaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen. Jadi pihak organisasi perlu merancang latihan dan kursus serta menetapkan waktu untuk menyiapkan kerja dan memberi semangat kepada pegawai supaya dapat memberikan komitmen yang lebih tinggi lagi dalam pekerjaan mereka.

3. Non-organizational faktor, yang meliputi availability of alternative jobs.

Faktor yang bukan berasal dari dalam organisasi, misalnya ada tidaknya

alternatif pekerjaan lain. Jika ada dan lebih baik, tentu pegawai akan meninggalkannya..

Faktor non organisasi merupakan bagian dari pekerjaan. Sejumlah teori faktor utama dalam pekerjaan yang berusaha mengidentifikasi faktor non organisasi tugas dari pekerjaan-pekerjaan, bagaimana faktor utama dalam pekerjaan ini digabungkan untuk membentuk pekerjaan yang berbeda, serta hubungan dari faktor utama dalam pekerjaan tersebut dengan Komitmen Organisasional telah dihasilkan. Seorang pegawai dalam bekerja membutuhkan rekan kerja dan bawahan yang saling mendukung, saling percaya dan saling menghormati tugas serta wewenang masing-masing sehingga didapat suatu proses kerja yang saling bersinergi atau sama lain, dan saling membutuhkan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sementara itu, Allen & Meyer (dalam Mulamukti,dkk 2020), faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi adalah :

a. Karakteristik Pribadi Individu Terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi, termasuk kebutuhan untuk berprestasi, etos kerja yang baik, kebutuhan untuk berafiliasi, dan persepsi individu mengenai kompetensinya sendiri.

b. Karakteristik Organisasi. Hal-hal yang termasuk dalam karakteristik organisasi adalah struktur organisasi, desain kebijakan dalam organisasi, dan cara mensosialisasikan kebijakan organisasi tersebut.

c. Pengalaman Selama Berorganisasi. Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pemimpinnya.

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Aspek-aspek komitmen organisasi yang akan diukur dalam penelitian ini mengacu pada teori dari Menurut Steers (dalam Susiawan dan Muhid,2015) komitmen pegawai terhadap organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu :

a). Identifikasi, merupakan keyakinan dan penerimaan terhadap serangkaian nilai dan tujuan organisasi.

b). Keterlibatan, yaitu keinginan yang kuat untuk berusaha demi kepentingan organisasi.

c). Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk mempertahankan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya demi mencapai kesuksesan dan keberhasilan organisasi.

Selanjutnya tiga aspek komitmen menurut Allen dan Meyer (dalam Anggie dan Kristina,2014), yaitu :

- a. **Affective Commitment** Affective Commitment berkaitan dengan hubungan emosional anggota terhadap organisasinya, identifikasi dengan organisasi, dan keterlibatan anggota dengan kegiatan di organisasi. Ketika seorang karyawan memiliki affective commitment yang tinggi, maka ia akan tetap bertahan dalam sebuah organisasi karena ia memang menginginkan hal itu.
- b. **Continuance Commitment** Pada dimensi ini anggota organisasi memiliki kesadaran bahwa ia akan mengalami kerugian jika meninggalkan organisasi. Seorang karyawan dengan continuance commitment yang tinggi akan terus bertahan dalam organisasi karena karyawan tersebut memiliki kebutuhan untuk menjadi anggota organisasi tersebut.
- c. **Normative Commitment** Karyawan dengan normative commitment yang tinggi akan terus menjadi anggota organisasi karena merasa dirinya harus berada dalam organisasi tersebut. Individu dengan normative commitment yang tinggi akan tetap bertahan dalam organisasi karena merasa adanya suatu kewajiban atau tugas.

4. Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Ciri-Ciri Komitmen Organisasi Menurut Michaels dalam Budiharjo (2013), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut:

1. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan : menyenangi pekerjaannya, tidak pernah meilhat jam untuk segera bersiap-siap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaannya, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.
2. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok : sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap menolong teman kerjanya, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerjanya, memperlakukan teman kerjanya sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.
3. Ciri-ciri komitmen pada organisasi antara lain : selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadinya, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas segalanya.

Adapun menurut Steers dan Black (dalam Sopiah, 2008) menyatakan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- (a) adanya kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai dan tujuan organisasi
- (b) adanya kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi organisasi
- (c) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi.

Seseorang yang memiliki komitmen akan senantiasa tahu diri, terbuka, toleransi, dan bersikap objektif, mengutamakan kebersamaan, memiliki integritas diri yang kuat, bekerja keras, dan memiliki motivasi yang tinggi untuk menjadi yang terbaik.

D. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2000) menjelaskan : “Disiplin kerja sebagai suatu sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan baik oleh pemerintah atau etik, norma, dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu”. Siagian (2005) juga berpendapat bahwa: “Pendisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya”.

Selain itu, Parwita dan bayu (2013) menyatakan faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi. Karena komitmen organisasi merupakan

sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasi dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi misi, nilai dan tujuan organisasi, komitmen organisasi juga berpengaruh terhadap disiplin, karena dengan komitmen yang tinggi dari anggota kelompok akan memberikan energi dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik. Mereka akan menciptakan norma mereka sendiri untuk menangani anggota lainnya yang tidak disiplin.

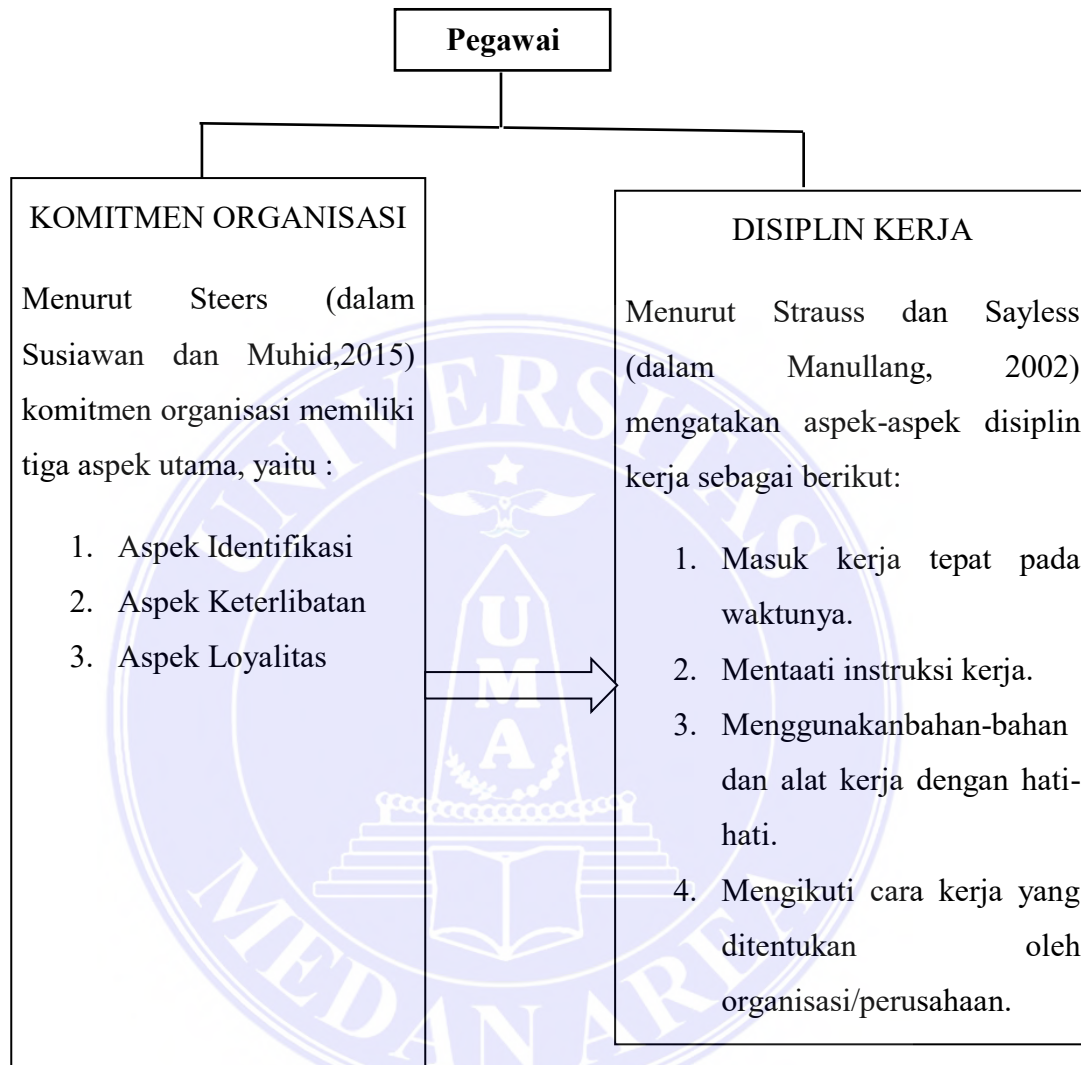
Komitmen organisasi didefinisikan oleh Mohammadi et al (dalam Made, 2014) sebagai sikap tentang kesetiaan individu kepada organisasi dan partisipasi individu dalam pengambilan keputusan organisasi. Menurut Panggabean (2004), komitmen organisasi adalah kuatnya pengenalan dan keterlibatan seseorang dalam suatu organisasi tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2016), komitmen organisasi sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan / atau tidak ingin meninggalkannya.

Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Novriansyah, 2016) dengan judul Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank. Korelasi antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,873 dengan sig ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Karyawan Indonesia Eximbank.

Hasil penelitian sebelumnya yang kedua yaitu oleh (Riheppy,2018) dengan judul Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Guru MTS Negeri Bukit Raya. Korelasi antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja memiliki nilai korelasi sebesar 0,622 dengan sig ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Guru MTS Negeri Bukit Raya.

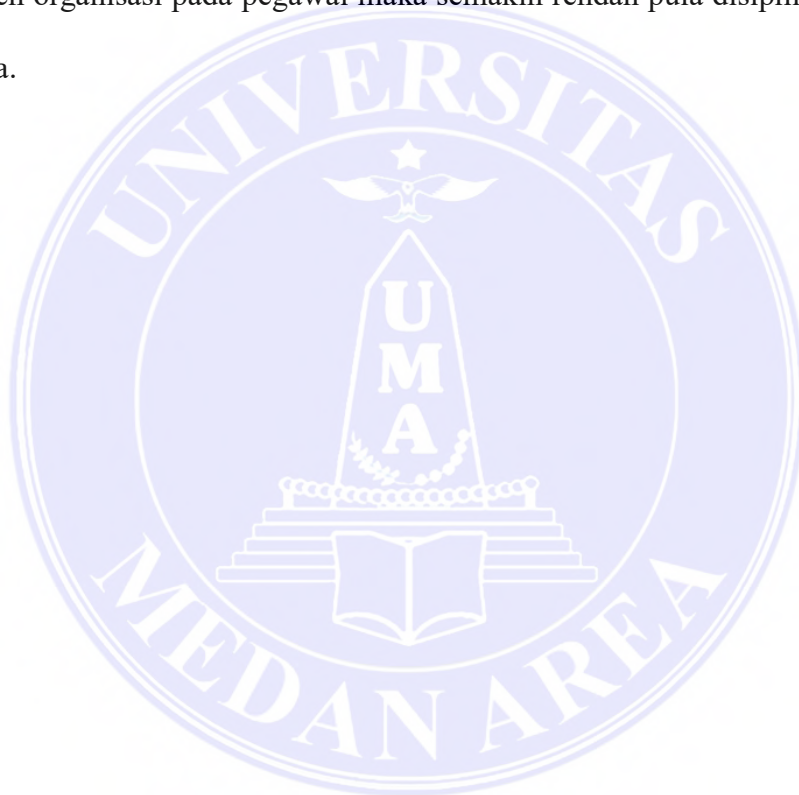
Pada pemaparan diatas maka dapat dilihat bahwa Komitmen Organisasi berhubungan dengan Disiplin Kerja pada pegawai. Dengan adanya hubungan komitmen organisasi akan menjadikan pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Karena salah satu faktor yang sangat menentukan pembentukan disiplin kerja ialah faktor komitmen organisasi.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja dengan asumsi semakin tinggi komitmen maka semakin tinggi pula tingkat disiplin pegawai. Sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi pada pegawai maka semakin rendah pula disiplin kerja pegawai yang ada.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif Deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan Sugiyono (2013). Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur variabel bebas dan variabel terikat dengan menggunakan angka-angka yang diolah melalui analisis statistik. Pendekatan kuantitatif deskriptif adalah penelitian yang mengutamakan Analisa tentang data dan fakta yang ditemukan ,kemudian diangkat menjadi sebuah penelitian dan disajikan secara apa adanya tanpa rekayasa,biasanya penelitian kuantitatif deskriptif digunakan untuk peristiwa dan kondisi.

B. Identifikasi Operasional Penelitian

Penelitian ini terdiri dari beberapa variabel yaitu:

- a. Variabel Bebas (X) : Komitmen Organisasi
- b. Variabel Terikat (Y) : Disiplin Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel

1. Disiplin kerja

Disiplin kerja adalah proses dari serangkaian tingkah laku yang merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi untuk bersikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku dalam organisasi dan mengikuti keputusan peraturan dan norma-norma yang telah ditetapkan serta disetujui bersama baik secara lisan maupun tertulis antara pegawai dengan perusahaan tempat kerjanya, serta sanggup menerima sanksi-sanksi bila melanggar aturan, tugas dan wewenang yang diberikan.

Dalam pengambilan data penelitian. Peneliti menggunakan skala aspek disiplin kerja menurut Strauss dan Sayless (dalam Manullang,2002) antara lain yaitu Masuk kerja tepat pada waktunya, mentaati instruksi kerja, menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati,mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah semua perasaan dan sikap karyawan terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan organisasi dimana mereka bekerja termasuk pada pekerjaan mereka, yang dapat dilihat dari kemauan untuk tetap mempertahankan organisasi atau tekad bulat untuk mencapai tujuan organisasi, keterlibatan yang aktif dalam mengerjakan tujuan organisasi dan loyalitas yang tinggi pada organisasi. Bentuk keberpihakan dan kepedulian karyawan tersebut dapat dilakukan dengan

berbagai cara seperti terlibat dalam kegiatan organisasi, berkurangnya membuang waktu dalam bekerja dan berkurangnya kemungkinan meninggalkan lingkungan kerja.

Dalam pengambilan data penelitian. Peneliti menggunakan skala aspek komitmen organisasi menurut Steers (dalam Susiawan dan Muhid, 2015) yaitu : Aspek Identifikasi, Keterlibatan dan Loyalitas

D. Populasi, Sample dan Teknik Pengambilan Sample

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek, subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi dari penelitian ini yaitu pegawai yang bekerja di PDAM Titra Lihou sebanyak 50 pegawai.

TABEL DATA PEGAWAI PDAM TIRTA LIHOU

No.	Tempat Tugas Pegawai	Jumlah
1.	Ka. Bag Keuangan	1
2.	Ka. Bag Umum	1
3.	Ka. Bag Hub Langganan	1
4.	Ka. Bag Peralatan	1
5.	Ka. Bag Distribusi	1
6.	Ka. Bag Produksi	1
7.	Ka. Bag SPI	1
8.	Ka.Subbag Konstruksi	1
9.	Ka. Subbag Bengkel Umum	1
10.	Ka. Subbag Kas	1
11.	Ka. Subbag Pembukuan	1
12.	Ka. Subbag Penagihan	1
13.	Ka. Subbag Pengadaan	1
14.	Ka.Subbag Perawatan	1
15.	Ka.Subbag Laboratorium	1
16.	Ka. Subbag Meter Segel	1
17.	Ka.Subbag Rekening	1
18.	Ka. Subbag Satpam	1
19.	Ka. Subbag SPI bid Umum	1
20.	Ka.Subbag SPI Bid Teknik	1
21.	Ka. Subbag Survey	1
22.	Ka. Subbag Pembaca meter	1
23.	Ka.Subbag Pengolahan	1

24.	Ka.Subbag Penyambungan	1
25.	Sekretaris Dirut	1
26.	Staf Subbag Kontruksi	1
27.	Operator IT	1
28.	Saf Subbag Pembukan	5
29.	Staf Subbag Penagihan	3
30.	Staf Subbag Rekening	2
31.	Staf Subbag Personalia	3
32.	Staf Subbag Satpam	1
33.	Staf Subbag SPI	2
34.	Staf Pembaca Meter	1
35.	Staf Subbag Penyambungan	1
36.	Staf Perawatan	1
37.	Staf Subbag Survey	1
38.	Staf Subbag Pengadaan	1
39.	Staf Bagian Umum (supir dirut)	1
40.	Staf Subbag Meter Segel	1

2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel adalah dengan menggunakan metode total sampling. (Sugiyono, 2007) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi

3. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai PDAM Tirta Lihou kab. Simalungun yang berjumlah sebanyak 50 orang.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini menggunakan angket yang berisi beberapa aitem yang mewakili masing-masing variabel, dimana aitem– aitem tersebut akan menggambarkan bagaimana hubungan komitmen organisasi dan disiplin kerja berdasarkan kawasan ukur yang akan di teliti yaitu pegawai. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1) Komitmen Organisasi

Dalam skala Komitmen Organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi , Steers (dalam Susiawan dan Muhid 2015) mengemukakan tiga aspek dalam Komitmen Organisasi antara lain : Aspek keterlibatan, Aspek Identifikasi dan Aspek Loyalitas.

2) Skala Disiplin Kerja

Adapun Skala Disiplin Kerja Menurut Strauss dan Sayless (dalam Manullang, 2002) mengatakan aspek-aspek disiplin kerja berupa : Masuk kerja tepat pada waktunya. Mentaati instruksi kerja, menggunakan bahan-bahan dan alat kerja dengan hati-hati dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi/perusahaan.

Kedua skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau favorable dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau unfavorable. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Pengumpulan Data

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2003). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut.

1. Validitas

Validitas didefinisikan sebagai ketetapan dan kecermatan alat ukur menjalankan fungsi pengukuran. Suatu alat ukur atau pengumpul data dikatakan valid adalah alat ukur dapat memberikan hasil pengukuran yang sesuai dengan maksud dan tujuan diadakan pengukuran (Azwar, 2015). Pengujian validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis product moment rumus angka kasar dari Pearson, yaitu mencari koefisien korelasi antara tiap butir dengan skor total (Hadi, 2007), korelasi ini juga digunakan untuk melukiskan hubungan antara dua gejala dengan skal interval atau rasio, menurut (Sugiono, 2016). Adapun rumusnya adalah sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left[\left(\sum X^2 \right) - \frac{(\sum X)^2}{N} \right] \left[\left(\sum Y^2 \right) - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right]}}$$

Keterangan :

r_{xy} : Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum xy$: Jumlah hasil perkalian antara variabel X dengan variabel Y

$\sum x$: Jumlah skor keseluruhan butir tiap subjek

$\sum y$: Jumlah skor total tiap subjek

$\sum x^2$: Jumlah kuadrat skor X

$\sum y^2$: Jumlah kuadrat skor Y

N : Jumlah subjek

2. Realibilitas

Reliabilitas Menurut Azwar (2015), hasil pengukuran dapat dipercaya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relatif sama selama aspek dalam diri subjek yang diukur memang belum berubah. Reliabel dapat dikatakan kepercayaan, keandalan, keajaiban, kestabilan, dan konsistensi. Teknik yang digunakan untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha Cronbach adalah sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{n}{n-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_i^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas yang dicari

n = Jumlah item pertanyaan yang di uji

$\sum \sigma_i^2$ = Jumlah varians skor tiap item σ_t^2 = Varians total

G. Metode Analisis Data

Untuk menguji data yang telah diperoleh maka teknik analisis yang digunakan secara statistik adalah dengan menggunakan teknik korelasi Product Moment. Alasan peneliti menggunakan analisis korelasi Product Moment dalam menganalisis data karena dalam penelitian ini terdapat satu variabel bebas (Komitmen Organisasi) yang ingin dilihat hubungannya dengan satu variabel tergantung (Disiplin Kerja). Adapun rumus Product Moment adalah sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi antar variabel bebas dengan variabel terikat

$\sum XY$ = jumlah hasil kali antar skor variabel bebas dengan skor variabel tergantung

$\sum X$ = jumlah skor variabel

$\sum Y$ = jumlah skor variabel Y

$\sum X^2$ = jumlah kuadrat skor variabel X

$\sum Y^2$ = jumlah kuadrat skor variabel Y

N = jumlah subjek

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan Product Moment maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian yaitu:

1. Uji Normalitas, yaitu untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian setiap variable telah menyebar secara normal.
2. Uji Linieritas, yaitu untuk mengetahui apakah data dari variable bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan simpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin dapat digunakan bagi pihak tertentu.

A. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pembahasan maka hal-hal yang dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

Hasil analisis dengan metode analisis korelasi r Product Moment, diketahui bahwa ada hubungan komitmen organisasi terhadap disiplin kerja, dimana $R_{xy} = 0,792$ dengan $p = 0,000 < 0,050$, artinya semakin komitmen seorang pegawai maka semakin tinggi perilaku disiplin kerja. Koefisien determinan (R^2) dari hubungan variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $R^2 = 0,628$, ini menunjukkan bahwa perilaku disiplin dibentuk oleh komitmen organisasi sebesar 62,8% dan sebaliknya dibentuk oleh faktor lain. Secara umum hasil penelitian ini menyatakan bahwa komitmen organisasi tinggi dengan perilaku disiplin kerja pada pegawai PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun tergolong tinggi dimana nilai rata-rata empirik diatas nilai rata-rata hipotetik dan selisinya melebihi satu bilangan SD dalam kurva normal. Nilai rata-rata empirik komitmen organisasi = 98,00 sedangkan nilai rata-rata hipotetiknya sebesar = 85.

Kemudian nilai rata-rata empirik disiplin kerja =85 sedangkan nilai hipotetiknya sebesar = 103,66

B. Saran

Berdasarkan dengan simpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya:

1. Bagi Pegawai

Bagi pegawai PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun diharapkan supaya lebih mempertahankan disiplin dalam bekerja agar dapat tercipta disiplin kerja yang dapat menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan dapat membantu mencapai tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Dengan cara bekerja bukan hanya untuk mencari uang melainkan kenyamanan, dan juga bekerjalah secara profesional.

2. Bagi Pihak Perusahaan

Bagi pihak perusahaan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin kerja berada pada kategori tinggi. Oleh karena itu diharapkan pimpinan untuk dapat mempertahankan atau meningkatkan peraturan yang dapat menciptakan disiplin dalam diri pegawai. Dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat bekerja dan memiliki kreatif dalam bekerja serta memberikan reward kepada pegawai yang mengikuti peraturan di perusahaan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai komitmen organisasi dan disiplin kerja sebaiknya mengaitkan dengan variabel lain yang mempengaruhi perilaku disiplin kerja seperti variabel motivasi, kepuasan dan yang lainnya.



DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, ED. 1997. Hubungan Antara Efikasi diri dalam menghadapi Strees Kerja dengan Komitmen Organisasi. Skripsi Sarjana. (tidak diterbitkan). Surakarta: Fakultas Psikologi UMS.
- Angelia, Nuriza. 2013. Hubungan antara Kualitas Kehidupan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Karyawan Perusahaan Genteng Mutiara. *Jurnal Fakultas Psikologi*. Vol.2,No.1
- Budihardjo Andreas. 2003. Peranan Budaya Perusahaan : Suatu Pendekatan Sistematis dalam Mengelola Perusahaan. *International Journal of Training and Development* 9 ; 2. Prasetya Mulya Management Journal Vol. VIII No.14.
- Chandrio (2015). Disiplin Pegawai Dalam Menciptakan Good Governance di Kantor Kecamatan Kayan Hulu Kabupaten Malinau. *Journal Pemerintahan Integratif*. 3(2). 346-361. ISSN 2337-8670
- Darwish A.Yousef. 2000. Organizational commitment and job satisfaction as predictors of attitudes toward organizational change in a non-western setting, *Personnel Review*, Vol 29
- Ernawan, Erni, R. (2007). *Business Ethics*. Bandung: Alfabeta
- Fitria, Syamsul. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Psikologi*
- Gde Bayu (2015). Disiplin Kerja Karyawan. *Jurnal Vo.5 No.2*
- Manullang. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Marganingsih dan Dwi. 2010. Antesden Komitmen Organisasi dan Motivasi: Konsekuensinya Terhadap Kinerja Auditor Intern Pemerintah. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*. Vol.7, No.1.
- Musanef R, 2007. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Jakarta: Gunung Agung.
- Mulamukti, dkk.(2020). HUBUNGAN SUBJECTIVE WELL BEING DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEKERJA YANG MELAKUKAN WORK FROM HOME DI MASA PANDEMI COVID 19. *Syntax Idea*, Vol. 2, No 11, November 2020.
- Mohammadi, Mohammad., Masoud Porkiani., dan Malike Beheshtifar. 2014.

- Nofriansyah, Fajar (2016). *Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Indonesia Eximbank*. Jurnal Psikologi.
- Pada PT. Kharisma Dayung Utara Pekanbaru. Jurnal Valuta Vol. 6 No 1.
- Pangarso, Astadi, Susanti, Putri. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Jurnal Manajemen Teori dan Terapan
- Panggabean, Mutiara Sibarani, 2004. Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja. Jurnal Bisnis dan Akuntansi. Vol.6, No. 1. Jakarta
- Parwita, Bayu Surya. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja (studi pada Dosen Yayasan Universitas Mahasarawari .
- Priansa, Juni Doni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta
- Rivai, V., & Sagala, D.E. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: Rajawali Pers.
- Romney & Steinbart. (2005). Aplikasi Informasi Akuntansi. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiawan, Agung. (2013). *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen. Vol.1 No. 4
- Siagan, S. P. (2014). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinambela, Lijan, P. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2000. Produktivitas Apa dan Bagaimana, Bumi Aksara, Jakarta.
- Singgih, Raditya J. 2014. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Siregar, M. (2018). *Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Kepala Sekolah Menengah Pertama di Kota Medan*. Vol. 7 No.2
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, Kombinasi, dan R&D)*. Bandung: CV. Alfabeta

- Supomo, Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Yrama Widya.
- Soedarjadi. (2009). Hak dan Kewajiban Pekerja Pengusaha. Yogyakarta: Pustaka Yustisia.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Tarigan, B., Priyanto, A, A. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja
- Tuhagana, Aji. 2016. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Buana Perjuangan Karawang. Fakultas Bisnis dan Ilmu Sosial Universitas Buana Perjuangan Karawang . Vol 1, No 2
- Tu'u, Tulus. 2004. Peran Disiplin Pada Perilaku dan Prestasi Siswa. Jakarta: Gramedia Widiasarana
- Ujang, C.S (2010). Perlindungan Hukum Ketenagakerjaan Terhadap Kerja Anak Yang Bekerja di Luar Hubungan Kerja Pada Bentuk Pekerjaan Terburuk. *Jurnal Syiar Hukum*. VOL .XII . NO. 2.
- Undang-Undang RI Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan
- Wahyuni, S. Adam Idris. Muhammad N. 2013 . Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Administrative Reform*. Vol.1 No.3.
- Wahyuni, S.I. Lubis, E.F. (2020). Analisis Disiplin Kerja Karyawan Pada PT.Kharisma Dayung Utama Pekanbaru. Vol.6. No.1.
- Wibowo, 2016. Perilaku Dalam Organisasi edisi 2. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wood, Ivonne. (2009). Layanan Pelanggan: Cara Praktis, Murah, dan Inspiratif Memuaskan Pelanggan Anda, Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Yoesana, U. 2013. Hubungan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja pegawai di kantor kecamatan muara Jawa kabupaten Kutai Kartanegara. *E-Journal Pemerintahan Integratif*.





PETUNJUK PENGISIAN

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Email :

Usia :

Jabatan / Divisi :

Jenis kelamin : P / L

A. PETUNJUK MENGERJAKAN SKALA

Bacalah dan pahami setiap pernyataan tersebut dengan seksama. Skala ini bersifat sangat pribadi dan dijaga kerahasiaannya, oleh sebab itu di mohon anda dapat mengisi sesuai dengan keadaan anda yang sebenar-benarnya yang paling sesuai dengan keadaan diri anda, dengan cara memberikan tanda *check list* (√) pada salah satu alternative jawaban yang tersedia.

Adapun pilihan jawabannya sebagai berikut:

SS : Sangat Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat sesuai dengan diri Anda.

S : Setuju, apabila pernyataan tersebut sesuai dengan diri Anda.

TS : Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut tidak sesuai dengan diri Anda.

STS : Sangat Tidak Setuju, apabila pernyataan tersebut sangat tidak sesuai dengan diri Anda

Contoh pengisian:

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya orangnya sangat menghargai peraturan	√			

SKALA 1

No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1	Hadir tepat waktu adalah prioritas saya sebagai pegawai				
2	Sebagai pegawai, saya diwajibkan mampu bertanggung jawab atas pekerjaan saya				
3	Saya selalu merapikan tempat kerja saya sebelum mengakhiri pekerjaan				
4	Dalam bekerja saya selalu mengikuti aturan perusahaan				
5	Saya berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
6	Saya istirahat sesuai jadwal yang sudah ditentukan.				
7	Saya sangat berhati-hati dalam bekerja saat menggunakan peralatan kantor				
8	Saya berusaha mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan				
9	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam yang ditentukan				
10	Saya setiap hari masuk kerja tepat waktu				
11	Saya memprioritaskan tanggung jawab dalam bekerja				
12	Saya tidak pernah meninggalkan tempat kerja selama jam kerja				
13	Saya besungguh-sungguh dalam mengerjakan setiap tugas				

14	Saya siap menerima sanksi apabila tidak menyelesaikan tugas tepat pada waktunya				
15	Saya mengumpulkan pekerjaan tepat waktu				
16	Saya sangat memperhatikan penampilan sebelum berangkat kerja				
17	Saya selalu memakai jatah cuti sesuai dengan aturan perusahaan				
18	Saat pekerjaan menumpuk saya memilih membawa pekerjaan kerumah				
19	Saya selalu memakai pakaian seragam sesuai aturan dari perusahaan				
20	Saya selalu ditegur karena datang terlambat				
21	Sulit bagi saya untuk bertanggung jawab atas pekerjaan saya				
22	Ketika jam kerja berakhir saya segera pulang tanpa membereskan meja kerja.				
23	Saya menciptakan aturan sendiri dalam menyelesaikan pekerjaan				
24	Saya menunda-nunda melakukan pekerjaan.				
25	Pada saat bekerja, mencuri waktu untuk istirahat tidak ada salahnya				
26	Saat saya selesai menggunakan peralatan kantor,saya tidak lupa membereskannya Kembali				
27	Saya sering tidak mencapai target yang sudah ditetapkan perusahaan				
28	Saya sering pulang kantor lebih dahulu dari waktu yang ditentukan				
29	Saya tidak khawatir bila datang terlambat karena ada teman yang terlambat juga				

30	Saya kurang bertanggung jawab dalam bekerja				
31	Saat jam bekerja saya kerap keluar masuk ruangan kerja				
32	Dalam mengerjakan tugas kantor, saya enggan mengevaluasi Kembali hasil pekerjaan saya				
33	Saya tidak ingin menerima konsekuensi apapun akan kesalahan saya				
34	Ketika ada tugas saya mengerjakannya deadline				
35	Saya tidak terlalu memperdulikan penampilan dalam bekerja				
36	Saya pernah dengan sengaja bolos kerja tanpa memberikan keterangan apapun				
37	Mengerjakan tugas cukup di kantor saja				
38	Saya berpakaian semau saya saat bekerja				

SKALA 2

No	Pernyataan	S	SS	TS	STS
1	Saya dapat menerima kebijakan yang ada diperusahaan				
2	Bangga bekerja diperusahaan ini				
3	Menyelesaikan tugas perusahaan menjadi prioritas				
4	Saya bersedia mendedikasikan diri kepada perusahaan				
5	Saya yakin kebijakan yang diterapkan akan memajukan perusahaan				
6	Perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik				
7	Saya rela membawa tugas kerumah apabila belum selesai dari kantor				
8	Saya tidak akan tergiur apabila ada tawaran dari perusahaan lain				
9	Saya berusaha membantu perusahaan mencapai keberhasilan				
10	Saya senang menceritakan kelebihan perusahaan tempat saya bekerja kepada orang lain				
11	Membangun perusahaan menjadi yang terbaik				
12	Bertanggung jawab terhadap keberhasilan dan kegagalan perusahaan				
13	Ikut berpartisipasi dalam menjalankan setiap tujuan dan program perusahaan				
14	Kemajuan perusahaan adalah hal utama				
15	Saya bersedia menambah jam kerja demi mencapai tujuan organisasi				
16	Kebijakan yang ada diperusahaan ini merugikan				

	saya				
17	Saya tidak memprioritaskan tugas perusahaan				
18	Saya tidak ingin menghabiskan waktu saya untuk perusahaan				
19	Saya kurang yakin dengan kebijakan yang ada di perusahaan				
20	Saya hanya mengerjakan tugas pada saat jam bekerja				
21	Jika ada tawaran yang lebih baik dari perusahaan lain, saya akan pertimbangkan				
22	Tidak ikut serta dalam pencapaian apapun dalam perusahaan				
23	Dalam kegiatan perusahaan saya kurang aktif				
24	Perusahaan ini tidak seperti yang saya harapkan				
25	Keberhasilan perusahaan bukan termasuk tanggung jawab saya				
26	Jika ada tawaran di perusahaan lain saya akan mencobanya				
27	Saya tidak akan menambah jam kerja meskipun untuk kepentingan perusahaan				
28	Bekerja secukupnya untuk perusahaan				
29	Saya enggan menceritakan apapun tentang perusahaan kepada orang lain				
30	Saya kurang berkontribusi untuk membangun perusahaan				

No Respon den	Komitmen Organisasi (XI)																															
	X I. 1	X I. 2	X I. 3	X I. 4	X I. 5	X I. 6	X I. 7	X I. 8	X I. 9	X I. 10	X I. 11	X I. 12	X I. 13	X I. 14	X I. 15	X I. 16	X I. 17	X I. 18	X I. 19	X I. 20	X I. 21	X I. 22	X I. 23	X I. 24	X I. 25	X I. 26	X I. 27	X I. 28		X I. 29	X I. 30	
1	3	4	4	4	3	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	3	1	3	90	
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	117	
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	116	
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	1	1	1	101
5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	75	
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	2	11	

15	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	1	4	4	3	4	2	4	3	4	4	1
16	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	2	8
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	1	
18	4	4	4	4	3	3	3	2	3	3	4	3	4	4	2	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	9
19	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	4	3	2	2	4	4	3	4	2	3	2	4	3	8
20	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	9	
21	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3	4	4	1
22	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	2	4	2	3	3	2	4	3	3	3	2	3	3	2	2	9
																															2

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

23	3	4	3	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	1	0	2	
24	4	4	4	4	2	3	4	1	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	1	0	6
25	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	2	2	3	3	8	3	3	
26	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	8	8	3	
27	3	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	1	3	3	1	3	3	2	3	2	1	3	3	3	4	1	3	1	2	3	7	4	4	
28	2	3	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	3	4	2	1	1	4	3	2	2	1	3	2	3	3	7	5	3	
29	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	7	6	3
30	3	3	3	3	4	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	8	5	3	
31	3	4	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	3	3	7	3	3	

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

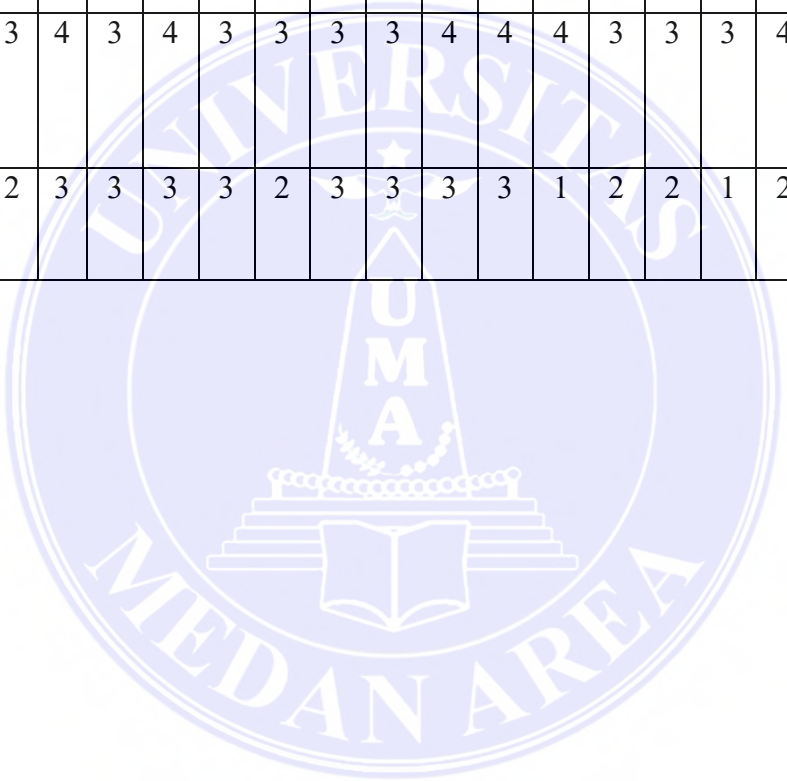
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

40	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	8	
																														9	
41	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	9	
																														6	
42	4	3	3	3	3	4	3	1	3	3	3	3	3	2	3	4	3	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	2	3	7	
																														9	
43	3	3	2	2	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	6
																														9	
44	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	1
																														0	
45	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	2	2	4	2	2	2	1	2	2	2	1	3	8	
																														2	
46	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	1
																														0	
47	3	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	1	2	2	1	2	1	3	4	4	4	4	4	4	4	3	9
																														4	
48	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	1

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



																														0 3	
49	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	4	4	1 0 2
50	3	4	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	7 3

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

No Respon den	Disiplin Kerja (Y2)																																											
	Y I 1	Y I 2	Y I 3	Y I 4	Y I 5	Y I 6	Y I 7	Y I 8	Y I 9	Y I 0	Y I 1	Y I 2	Y I 3	Y I 4	Y I 5	Y I 6	Y I 7	Y I 8	Y I 9	Y I 0	Y I 1	Y I 2	Y I 3	Y I 4	Y I 5	Y I 6	Y I 7	Y I 8	Y I 9	Y I 0	Y I 1	Y I 2	Y I 3	Y I 4	Y I 5	Y I 6	Y I 7	Y I 8						
1	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4	2	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	2	3	2	3	2	2	3	2	1	0	4	
2	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	4	2	3	2	3	4	2	4	3	2	3	2	3	4	2	1	4	2	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	1	1	2	0
3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	4	3	3	2	4	4	2	3	4	2	2	4	2	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	2	1	
4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	2	2	3	3	4	3	4	4	2	2	2	4	2	3	1	3	2	2	4	1	2	3	4	4	4	4	4	4	1	1	1		

25	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	2	3	2	1
26	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	4	3	3	4	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	2	3	2	1
27	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	1	3	3	4	2	4	1	2	3	1	4	2	4	2	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	2	1	
28	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	2	2	1	2	3	4	2	1	3	3	2	2	2	2	1	1	2	3	2	4	3	2	3	1	4	2	4	2	
29	3	4	3	3	3	3	3	2	3	3	1	2	1	3	3	4	3	1	3	2	2	3	2	1	3	4	2	2	2	2	2	2	3	1	3	3	2	3	
30	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	1	3	2	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	2	
31	4	3	3	4	3	2	3	3	2	3	3	2	2	3	3	3	2	2	4	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2		
3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	2	1	1	1	3	3	4	4	3	2		

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

4 7	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	2	4	4	2	3	4	3	4	4	3	3	3	2	3	4	4	3	3	3	3	2	3	4	3	3	2	2	1 1 8			
4 8	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	2	3	4	3	3	3	4	4	2	2	3	2	2	2	3	4	1	4	3	3	4	4	4	4	2	3	2	2	1 1 5		
4 9	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	2	2	4	3	1	1	4	3	3	3	3	3	3	3	2	2	1 1 3		
5 0	3	4	3	3	3	3	3	1	2	2	2	3	2	3	4	3	3	3	4	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	4	2	2	3	2	1 9 8



1. Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas dan Reliabilitas Sebelum Uji Coba

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.938	30

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	84.03	178.240	.681	.935
VAR00002	83.07	181.306	.765	.935
VAR00003	83.60	180.662	.608	.935
VAR00004	84.10	178.507	.624	.935
VAR00005	84.93	192.133	-.027	.941
VAR00006	83.33	182.782	.661	.936
VAR00007	83.43	179.495	.575	.936
VAR00008	83.83	180.833	.473	.937

VAR00009	83.13	183.913	.576	.936
VAR00010	83.30	179.803	.690	.935
VAR00011	84.10	178.507	.624	.935
VAR00012	84.10	178.507	.624	.935
VAR00013	84.07	177.030	.657	.935
VAR00014	83.13	185.292	.373	.938
VAR00015	83.53	179.154	.601	.935
VAR00016	83.43	175.220	.745	.934
VAR00017	83.50	180.328	.447	.937
VAR00018	83.67	183.126	.340	.939
VAR00019	83.43	177.564	.717	.934
VAR00020	83.80	175.752	.622	.935
VAR00021	83.20	184.441	.483	.937
VAR00022	84.07	177.030	.657	.935
VAR00023	84.07	177.030	.657	.935
VAR00024	83.30	177.459	.766	.934
VAR00025	83.20	180.510	.501	.937
VAR00026	84.07	172.892	.684	.934
VAR00027	83.70	180.286	.504	.937
VAR00028	83.97	176.723	.642	.935
VAR00029	83.73	178.133	.473	.938
VAR00030	83.60	182.593	.380	.938

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
86.57	192.047	13.858	30

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	112.57	257.702	.583	.939
VAR00002	112.43	254.806	.685	.938
VAR00003	112.63	253.964	.711	.938
VAR00004	112.20	261.821	.618	.939
VAR00005	112.40	253.145	.662	.938
VAR00006	111.97	264.792	.494	.940
VAR00007	112.50	253.500	.670	.938
VAR00008	112.20	261.821	.618	.939
VAR00009	112.40	270.938	.085	.942
VAR00010	112.53	259.499	.443	.940

VAR00011	112.37	263.826	.311	.941
VAR00012	111.90	264.645	.498	.940
VAR00013	112.43	254.806	.685	.938
VAR00014	111.87	262.395	.638	.939
VAR00015	111.87	262.947	.604	.939
VAR00016	111.93	261.651	.604	.939
VAR00017	112.40	269.559	.124	.942
VAR00018	112.40	259.145	.472	.940
VAR00019	112.03	258.861	.524	.939
VAR00020	112.90	275.748	-.120	.945
VAR00021	112.57	257.702	.583	.939
VAR00022	112.43	254.806	.685	.938
VAR00023	112.63	253.964	.711	.938
VAR00024	112.20	261.821	.618	.939
VAR00025	112.57	257.702	.583	.939
VAR00026	112.43	254.806	.685	.938
VAR00027	112.63	253.964	.711	.938
VAR00028	112.20	261.821	.618	.939
VAR00029	112.40	253.145	.662	.938
VAR00030	111.97	264.792	.494	.940
VAR00031	112.40	253.145	.662	.938
VAR00032	112.57	257.771	.455	.940
VAR00033	112.63	267.964	.149	.943
VAR00034	112.40	254.041	.630	.938
VAR00035	112.50	253.500	.670	.938
VAR00036	112.37	255.344	.547	.939
VAR00037	112.43	254.806	.685	.938
VAR00038	112.53	259.499	.443	.940

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
115.40	273.145	16.527	38

b. Validitas dan Reliabilitas Setelah Uji Coba

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.944	29

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted

VAR00001	85.60	170.571	.547	.943
VAR00002	85.54	172.131	.546	.943
VAR00003	85.62	169.465	.664	.942
VAR00004	85.70	165.316	.833	.940
VAR00005	85.82	170.191	.582	.942
VAR00006	85.86	168.980	.532	.943
VAR00007	86.22	168.869	.492	.943
VAR00008	85.62	170.567	.631	.942
VAR00009	85.78	168.257	.729	.941
VAR00010	85.58	170.738	.660	.942
VAR00011	85.82	171.089	.467	.943
VAR00012	85.64	171.745	.510	.943
VAR00013	85.66	173.372	.403	.944
VAR00014	85.96	168.407	.619	.942
VAR00015	85.96	167.876	.548	.943
VAR00016	85.96	169.100	.438	.944
VAR00017	86.16	167.851	.490	.943
VAR00018	86.00	163.388	.753	.940
VAR00019	86.26	163.258	.716	.941
VAR00020	86.54	161.804	.664	.941
VAR00021	85.84	165.035	.685	.941
VAR00022	85.98	167.530	.576	.942
VAR00023	85.86	163.919	.780	.940
VAR00024	85.86	165.960	.623	.942
VAR00025	86.44	162.700	.676	.941
VAR00026	86.16	169.443	.431	.944
VAR00027	86.34	163.576	.705	.941
VAR00028	86.16	164.749	.583	.942
VAR00029	86.06	168.996	.502	.943

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
89.00	179.592	13.401	29

Reliability**Scale: Disiplin Kerja****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	50	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.935	34

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	100.30	198.337	.622	.932
VAR00002	100.24	200.064	.582	.933
VAR00003	100.30	197.847	.654	.932

VAR00004	100.26	200.931	.523	.933
VAR00005	100.22	198.053	.723	.932
VAR00006	100.28	198.247	.551	.933
VAR00007	100.18	201.253	.489	.933
VAR00008	100.62	195.587	.637	.932
VAR00009	100.88	195.128	.481	.934
VAR00010	100.66	199.249	.377	.934
VAR00011	100.28	198.247	.551	.933
VAR00012	100.98	201.081	.302	.935
VAR00013	100.30	198.337	.622	.932
VAR00014	100.24	200.064	.582	.933
VAR00015	100.30	197.847	.654	.932
VAR00016	100.64	198.235	.431	.934
VAR00017	100.52	196.296	.511	.933
VAR00018	100.96	195.223	.555	.932
VAR00019	100.86	193.388	.623	.932
VAR00020	101.00	195.429	.578	.932
VAR00021	100.62	195.587	.637	.932
VAR00022	100.88	190.557	.647	.931
VAR00023	100.26	200.931	.523	.933
VAR00024	100.90	193.439	.610	.932
VAR00025	100.94	198.384	.345	.935
VAR00026	100.88	190.557	.647	.931
VAR00027	100.52	196.296	.511	.933
VAR00028	100.78	200.706	.305	.935
VAR00029	100.86	197.102	.418	.934
VAR00030	100.64	194.847	.549	.933
VAR00031	100.90	193.439	.610	.932
VAR00032	100.84	192.627	.590	.932

VAR00033	100.86	193.388	.623	.932
VAR00034	100.88	195.128	.481	.934

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
103.66	208.515	14.440	34





NPar Tests**Descriptive Statistics**

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	50	89.00	13.401	65	117
Disiplin Kerja	50	103.66	14.440	79	135

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
N		50	50
Normal Parameters	Mean	89.00	103.66
	Std. Deviation	13.401	14.440
Most Extreme Differences	Absolute	.100	.070
	Positive	.100	.070
	Negative	-.065	-.050
Test Statistic		.100	.070
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200	.200

1. Uji Linearitas

Means

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined)	9514.887	33	288.330	6.569	.000
		Linearity	6414.224	1	6414.224	146.124	.000
		Deviation from Linearity	3100.663	32	96.896	2.207	.068
	Within Groups		702.333	16	43.896		
Total			10217.220	49			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	.792	.628	.965	.931

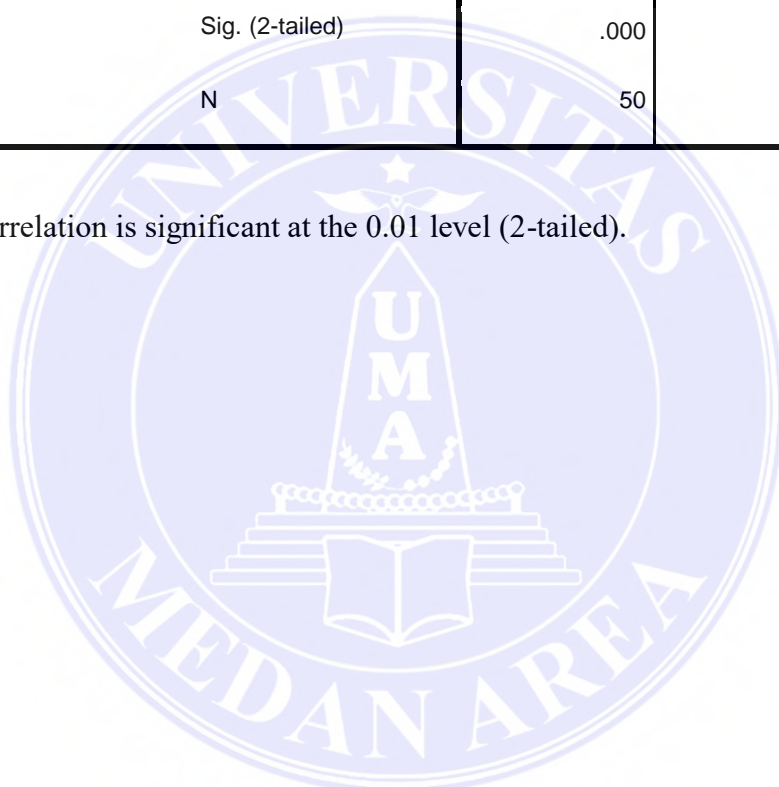


Correlations

Correlations

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	.792**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	50	50
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.792**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	50	50

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



HASIL PENELITIAN

1. Uji Validitas

Skala Komitmen Organisasi dari 30 aitem, terdapat aitem yang gugur sebanyak 1 aitem yaitu nomor 5 karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,300$. Yang berarti 29 aitem lainnya valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,300$.

Skala Disiplin Kerja dari 38 aitem, terdapat aitem yang gugur sebanyak 4 aitem yaitu nomor 9, 17, 20 dan 33 karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $< 0,300$. Yang berarti 34 aitem lainnya valid karena skor validitas *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,300$.

2. Uji Reliabilitas

Skala	Cronbach Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,938	Reliabel
Disiplin Kerja	0,941	Reliabel

Kriteria: $\alpha > 0,6$ maka dinyatakan reliabel

3. Hasil Perhitungan Uji Normalitas Sebaran

Variabel	Mean	SD	K-S	Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	98,00	13,401	0,100	0,200	Normal
Disiplin Kerja	103,66	14,440	0,070	0,200	Normal

Kriteria P (sig) > 0.05 maka dinyatakan sebaran normal

4. Hasil Perhitungan Uji Linieritas

Korelasional	r^{xy}	F	P (sig)	Keterangan
X – Y	0.792	2,207	0,068	Linier

Kriteria : $P^{Deviation\ from\ Linearity} > 0.05$ maka dinyatakan linier

5. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi

Statistik	Koefisien (r_{xy})	P	Koef. Det. (r^2)	BE%	Ket
X – Y	0.792	0,000	0,628	62,8%	Signifikan

Kriteria : $P < 0.05$ maka dinyatakan ada hubungan

6. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Empirik

Variabel	SD	Nilai Rata-rata/Mean		Keterangan
		Hipotetik	Empirik	
Komitmen Organisasi	13,401	72,5	98,00	Tinggi
Disiplin Kerja	14,440	85	103,66	Tinggi



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kotam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, 7366878, 7364348 📠 (061) 7368012 Medan 20223
 Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 8225602 📠 (061) 8226331 Medan 20122
 Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 1123/FPSI/01.10/X/2021
 Lampiran : -
 Hal : Riset dan Pengambilan Data

11 Oktober 2021

Yth. Bapak/Ibu Direktur Utama
 PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun
 di
 Tempat

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

Nama : Hani Frishela Sianturi
 NPM : 178600314
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di **PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun, Jl. Jon Horailam Saragih, Pematang Raya, Raya Kabupaten Simalungun** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Di PDAM Tirta Lihou Kabupaten Simalungun"**.

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 pada Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an, Dekan,
 Wakil Dekan Bidang Akademik,

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

Tembusan
 - Mahasiswa Ybs
 - Arsip



