

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR DINAS
PERTANIAN, KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN
KABUPATEN DAIRI**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memproleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area



Diajukan oleh:

WIDI IMELDA SINAGA

178.600.409

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

SKRIPSI

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA
PADA PEGAWAI KANTOR DINAS PERTANIAN, KETAHANAN PANGAN DAN
PERIKANAN KABUPATEN DAIRI

Dipersiapkan dan disusun oleh
Widi Imelda Sinaga
178600409

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 31 Januari 2022

Susunan Dewan Penguji

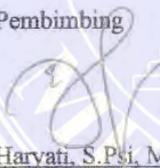
Ketua Sidang


Syafrialdi, S.Psi, M.Psi

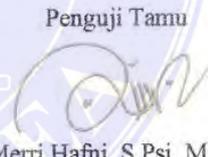
Sekretaris


Khairuddin S.Psi, M.Psi

Pembimbing


Endang Haryati, S.Psi, M.Psi

Penguji Tamu


Merri Hafni, S.Psi, M.Psi

Skripsi ini diterima sebagai salah Satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 31 Januari 2022
Kepala Bagian


Arif Fachrian S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area


Hasanuddin, Ph.D

PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Widi Imelda Sinaga
NIM : 178600409
Tahun Terdaftar : 2022
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi

Menyatakan bahwa dalam dokumen ilmiah Skripsi ini tidak terdapat bagian karya ilmiah lain yang telah diajukan untuk memperoleh gelar akademik di suatu lembaga Pendidikan Tinggi, dan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang/lembaga lain, kecuali yang secara lengkap dalam daftar pustaka.

Dengan demikian saya menyatakan bahwa dokumen ilmiah ini bebas dari unsur-unsur plagiasi dan apabila dokumen ilmiah Skripsi ini di kemudian hari terbukti merupakan plagiasi dari hasil karya penulis lain dan/atau dengan sengaja mengajukan karya atau pendapat yang merupakan hasil karya penulis lain, maka penulis bersedia menerima sanksi akademik dan/atau sanksi hukum yang berlaku.

Medan, 31 Maret 2022



Widi Imelda Sinaga

17.860.0409

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS
PUBLIKASI/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPERLUAN AKADEMIS**

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

Nama : Widi Imelda Sinaga
NPM : 17.860.0409
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

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 Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi**. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan), dengan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/ formatkan, mengelolah dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya,

Dibuat di : Medan
Pada tanggal : 31 Maret 2022
Yang Menyatakan



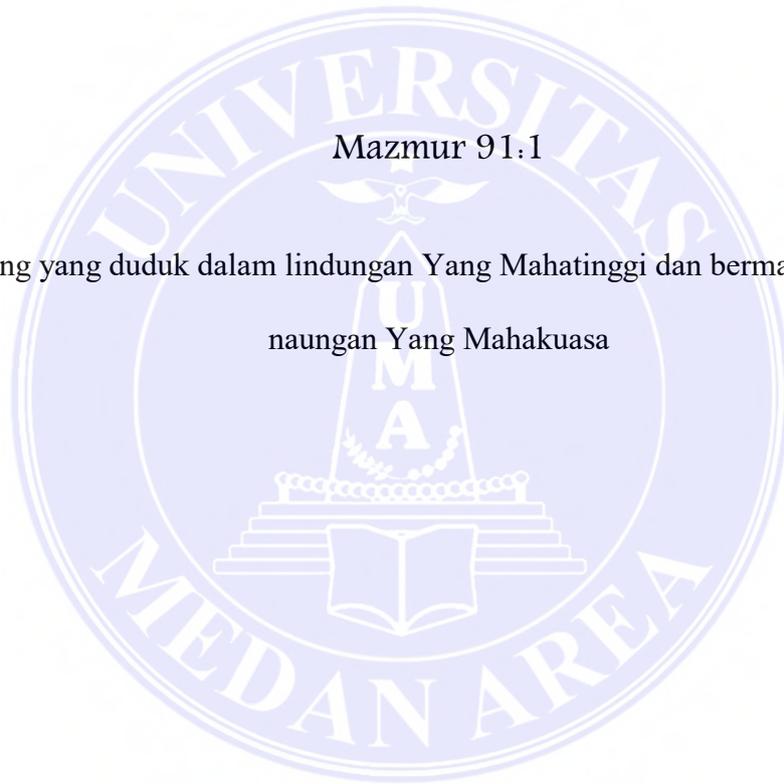
(Widi Imelda Sinaga)

MOTTO

Bumi itu adalah kelas belajar, yang tidak dituangkan dalam teori dalam buku apapun. Cukup hidup dan pahami tiap pengalamannya.

Mazmur 91:1

Orang yang duduk dalam lindungan Yang Mahatinggi dan bermalam dalam naungan Yang Mahakuasa



PERSEMBAHAN

Puji dan syukur pada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan berkat yang luar biasa hingga pada akhirnya penulis bisa menyelesaikan tugas akhir ini dengan baik. Karya ini penulis persembahkan untuk kedua orang tua yang tidak henti-hentinya memberikan dukungan moril dan materil, kakak dan adik-adik, keluarga serta teman-teman yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu.



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan atas hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini agar memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul **“Hubungan antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi”**.

Jika ada kekurangan dalam karya tulis ilmiah ini penulis memohon untuk dimaafkan karena kesempurnaan hanya milik Tuhan. Penulis menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini sangat jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan karya tulis ilmiah ini.

Medan, 31 Maret 2022



Widi Imelda Sinaga

UCAPAN TERIMA KASIH

Puji dan syukur penulis ucapkan atas hadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas segala berkat dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah ini agar memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Program Studi Psikologi Universitas Medan Area yang berjudul **“Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi”**.

Penulis menyadari dalam penyelesaian karya tulis ini, banyak orang yang terlibat. Maka dengan ketulusan hati, dalam kesempatan yang baik ini penulis mengucapkan t

erima kasih kepada:

1. Bapak Drs. H. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim Universitas Medan Area
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, M.Ag, Ph. D. Selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi Psikolog selaku Wakil Dekan I bidang akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Ibu Endang Haryati S.Psi, M.Psi selaku dosen pembimbing, atas segala kebaikan selama proses membimbing, memberikan arahan dan saran yang baik dalam pengerjaan skripsi ini.
6. Bapak Syafrizaldi, S. Psi, M. Psi selaku ketua dalam sidang tugas akhir.
7. Ibu Merri Hafni, Hj, S.Psi, M.Si selaku dosen tamu yang memberikan banyak saran membangun dalam penyelesaian tugas akhir.
8. Bapak Khairuddin S.Psi, M.Psi selaku sekretaris dalam sidang tugas akhir.
9. Seluruh dosen dan Staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang tidak pernah lelah memberikan pelayanan kepada seluruh

mahasiswa untuk membantu dalam urusan administrasi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

10. Kepala Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi yang telah membantu saya dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
11. Yang teristimewa untuk Ayahanda tercinta Jannes Sinaga dan Ibunda Sometaini Marbun, yang selalu memberikan dukungan tulus sehingga saya bisa menyelesaikan pendidikan ini. Kakak tercinta Rona Rosinta Sinaga dan kedua adik saya Ansor Sinaga dan Pasha Sinaga yang merupakan menjadi penyemangat saya.
12. Teman-teman seperjuangan Psikologi D stambuk 2017, terutama untuk Hilary Rachel, Santa Kartika, Valentina Claudia, Fitri Damayanti dan Atania Ginting telah banyak membantu penulis dari awal sampai akhir kuliah.
13. Semua pihak yang terlibat dalam penyelesaian tugas akhir ini.
14. Untuk diri sendiri, Widi Imelda Sinaga yang mampu melewati banyak rintangan hingga bisa berada dititik ini.

Penulis menyadari masih terlalu banyak kekurangan di dalam penulisan skripsi ini. Dalam hal itu penulis dengan senang hati menerima kritik dan saran yang sifatnya membangun. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini bisa berguna bagi pembaca terutama untuk penulis.

Medan, 31 Maret 2022



Widi Imelda Sinaga

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN PERSETUJUAN	i
LEMBAR PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
UCAPAN TERIMAKASIH	vii
DAFTAR ISI	ix
ABSTRAK	xiii
ABSTRACT	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	8
1.5 Tujuan Penelitian.....	9
1.6 Manfaat Penelitian.....	9
Bab II LANDASAN TEORI	
2.1 Disiplin Kerja	
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	10
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja.....	13
2.1.3 Ciri-Ciri Disiplin Kerja	14
2.1.4 Aspek-Aspek Disiplin Kerja	17
2.1.5 Ciri-ciri Disiplin Kerja	19
2.2 Komitmen Organisasi	

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	19
2.2.2 Aspek Komitmen Organisasi.....	22
2.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi	25
2.2.4 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi	27
2.3 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja.....	29
2.4 Kerangka Konseptual.....	30
2.5 Hipotesis	30
Bab III METODE PENELITIAN	
3.1 Tipe Penelitian	32
3.2 Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	32
3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	33
Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan	
4.1 Orientasi Kanchah Penelitian.....	38
4.2 Persiapan Penelitian	40
4.3 Pelaksanaan Penelitian.....	43
4.4 Hasil Penelitian	46
4.5 Pembahasan.....	52
Bab V Simpulan Dan Saran	
5.1 Simpulan	55
5.2 Saran	56
DAFTAR PUSTAKA	58
LAMPIRAN.....	62

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 4.1. Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Komitmen Organisasi Sebelum Sebaran	41
Tabel 4.2. Distribusi Penyebaran Butir-butir Skala Disiplin Kerja Sebelum Sebaran.....	42
Tabel 4.3. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Komitmen Organisasi Setelah Sebaran	44
Tabel 4.4. Distribusi Penyebaran Butir-butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja Setelah Sebaran	45
Tabel 4.5. Rangkuman Uji Normalitas	46
Tabel 4.6. Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	47
Tabel 4.7. Rangkuman Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi	48
Tabel 4.8. Hasil Perhitungan Rata-rata Hipotetik dan Empirik	51

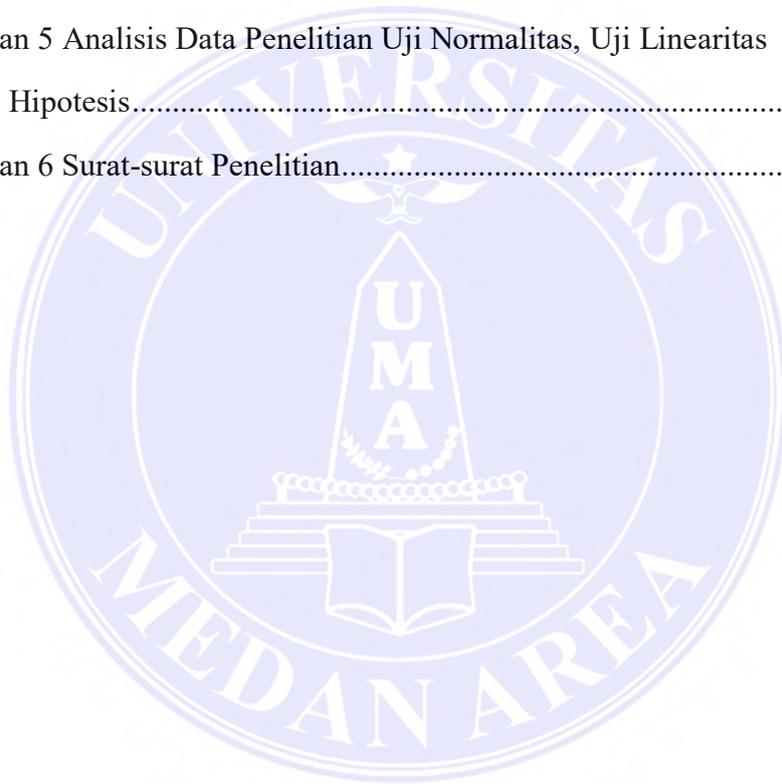
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 4.1 Kurva Komitmen Organisasi.....	52
Gambar 4.2. Kurva Disiplin Kerja	52



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja.....	62
Lampiran 2 Tabulasi Data Komitmen Organisasi dan Disiplin Kerja	68
Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Komitmen Organisasi.....	73
Lampiran 4 Uji Validitas dan Reliabilitas Skala Disiplin Kerja	78
Lampiran 5 Analisis Data Penelitian Uji Normalitas, Uji Linearitas dan Uji Hipotesis.....	81
Lampiran 6 Surat-surat Penelitian.....	86



HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN ADISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI KANTOR DINAS PERTANIAN, KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN KABUPATEN DAIRI

Oleh:

Widi Imelda Sinaga

17.860.0409

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi. Hipotesis yang diajukan terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 47 orang dengan menggunakan teknik *total sampling*. Bentuk skala yang digunakan dalam penelitian adalah skala *likert*. Dengan koefisien reliabilitas Komitmen Organisasi dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,862 dan koefisien reliabilitas Disiplin Kerja dengan rumus *Cronbach* 0,917. Data dikumpulkan dengan menggunakan dua skala, yaitu skala Komitmen Organisasi dan skala Disiplin Kerja. Peneliti menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode analisis data menggunakan *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy}=0,528$ dengan $p=0,000$, sedangkan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,278. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Selanjutnya diketahui kontribusi komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai adalah sebesar 27,8% dan sisanya 72,2% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Diketahui nilai rata-rata empirik komitmen organisasi tergolong besar dengan nilai 41,77 dan nilai hipotetik sebesar 50, sedangkan disiplin kerja tinggi dengan nilai empirik sebesar 50,43 dan nilai hipotetiknya yaitu 60.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

**THE CORELATION BETWEEN COMMITMENT ORGANIZATION AND
EMPLOYEE'S DISCIPLINE IN THE OFFICE OF AGRICULTURE, FOOD
SECURITY AND FISHERIES IN KABUPATEN DAIRI**

By:

Widi Imelda Sinaga

17.860.0409

ABSTRACT

This aims of this research was to know corelation between organization commitment and employee's discipline in the office of agriculture, food security and fisheries employees in Kabupaten Dairi. The submitted hypothesis, there are positif corelation between the commitment of organization and discipline in office on the employee. The populations in this research are 47 persons which used total sampling technique. The scale used in this research is likert scale and the reliability coefficient Commitment Organization with Alpha Cronbach 0,862 formula and reliability coefficient in work discipline used Cronbach 0,917 formula. The data itself gathered using two scale, those are the commitment of the organization and the discipline in work. This study was conducted by using descriptive quantitative method. The data analysis method is using product moment. The result of the study showed that there are positives corelation between the commitment of the organization with work discipline of the office of agriculture, food security and fisheries employees in Kabupaten Dairi. It can be seen as a proof with the correlation of the coefficient $r_{xy}=0,528$ with $p=0,000$, while determinant coefficient (r^2) is 0,278. Therefore submitted hypothesis was accepted. Furthermore, known that the contribution of commitment organization with work discipline was 27,8%, while the 72,2% are influences by the other factor. Noted that the empiric commitment organization average is quite big with value 41,77 and hypothetic value is 50, while work high discipline with empiric value is 50,43 and hypothetic value is 60.

Keywords: Commitment organization, Work discipline

BAB I

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas menjadi hal utama yang diinginkan dan terus dikembangkan oleh perusahaan. Hal itu disebabkan karena sumber daya manusia merupakan hal yang mendasar dalam mengimbangi dan memenuhi tuntutan bisnis yang lebih kompetitif. Hal itu juga yang membuat sangat dibutuhkan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki perilaku kerja yang positif, seperti komitmen kerja yang tinggi pada perusahaan, disiplin, inovatif, proaktif, mampu berorientasi pada kepuasan pelanggan. Robbins (dalam Winahyu, 2007).

SDM merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu. SDM yang dipekerjakan pada sebuah perusahaan haruslah yang memiliki kemampuan dan keahlian dibidangnya agar tujuan dari perusahaan tersebut tercapai. Jadi sumber daya manusia sangatlah berpengaruh dalam sebuah perusahaan, sebab manusia adalah kunci dari pergerakan sebuah perusahaan.

Salah satu SDM yang kita ketahui adalah Aparatur Sipil Negara (ASN), mereka akan dituntut melaksanakan visi misi organisasi sebagaimana seharusnya kewajiban mereka. Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila,

undang-undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya.

Pegawai haruslah melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan visi misi yang berlaku di dalam organisasi tempat ia bekerja. Segala aturan dan norma yang berlaku akan selalu menjadi pedoman dalam melakukan aktifitas. ASN harus siap menerima konsekuensi apabila ia tidak mampu menjalankan ketentuan yang berlaku, maka dari itu, ia harus bersikap disiplin. Disiplin tidak hanya sekedar menaati aturan-aturan yang ada, namun sebaiknya dilakukan dari keinginan diri sendiri atau mendapat dorongan dari dalam diri sendiri, agar ia mampu bersikap loyal terhadap organisasi.

Sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Theo (dalam Nawawi,2005) bahwa disiplin dikatakan baik apabila karyawan atau anggota organisasi secara umum mengikuti aturan-aturan organisasi, dan dikatakan buruk apabila tidak mengikuti atau melanggar aturan-aturan tersebut. Akan tetapi kenyataannya masih banyak pegawai sektor-sektor pemerintahan yang seenaknya membuat perubahan waktu sendiri dan tidak mengikuti waktu yang ada.

Disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, juga guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam itikad tidak baiknya terhadap kelompok, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respon yang dikehendaki. (Sutrisno, 2009). Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan- peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut.

Menurut Sutrisno (2016) tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan hasil semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan waktu dan energi. Selain itu, disiplin mencoba untuk mencegah kerusakan atau kehilangan harta benda, mesin, peralatan, dan perlengkapan kerja yang disebabkan oleh ketidakhati-hatian, senda gurau atau pencurian. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial. (Hasibuan, 2001). Oleh karena itu disiplin merupakan sarana penting untuk mencapai tujuan, maka pembinaan disiplin merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting. Disiplin dikatakan juga sebagai sarana untuk melatih serta mendidik orang-orang terhadap peraturan-peraturan agar dapat berjalan dengan tertip dan teratur dalam organisasi. Disiplin juga dikatakan sebagai alat berkomunikasi dengan para karyawan agar karyawan mau berbuat seperti apa yang dianjurkan oleh atasan dan sesuai dengan peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Sutrisno (2009), disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Bentuk disiplin yang baik akan tercermin pada suasana yaitu : Kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Semangat dan gairah kerja insentif para karyawan dalam melakukan pekerjaan. Rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Berkembangnya rasa memiliki dan adanya rasa solidaritas dikalangan karyawan. Meningkatnya efesiensi dan produktivitas kerja para karyawan.

Priyatama (dalam Muamalah, 2019) mengungkapkan faktor yang penting dalam mempengaruhi disiplin kerja adalah komitmen organisasi, karena secara psikologis karyawan dalam menjalankan pekerjaan pada suatu perusahaan atau

organisasi merupakan individu yang memiliki karakteristik yang berbeda dan memiliki kebutuhan-kebutuhan yang juga berbeda, sehingga harus ada suatu pengikat sikap dan perilaku di dalam organisasi agar terjadi suatu kesatuan yang utuh dan hubungan yang dinamis.

Komitmen organisasi dalam pandangan Kreitner dan Kinicki (2010), mencerminkan bagaimana seseorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Kaswan (2017) menulis bahwa komitmen berarti akan melakukan sesuatu yang diinginkan. Sedangkan yang dimaksud dengan organisasi adalah kelompok orang-orang yang bekerja secara interdependen menuju beberapa tujuan. Kedua pengertian tersebut menjelaskan adanya saling ketergantungan dua pihak, yaitu seseorang yang ingin memberi kepada pihak lain, karena ingin mendapatkan sesuatu dalam bentuk lain.

Schermerhorn (2005) secara singkat merumuskan pengertian komitmen organisasi, yaitu kesetiaan seorang individu terhadap organisasi. Kinicki & Kreitner (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu mengidentifikasi dengan organisasi dan berkomitmen untuk tujuannya. Individu dengan komitmen tinggi akan selalu ingin tahu tentang organisasi dan mendapatkan kebanggaan sebagai anggota. (Schermerhorn, 2005).

Adanya kebanggaan sebagai anggota organisasi, pekerja tidak hanya sekedar bekerja, tetapi disertai keberpihakan pada organisasi, serta berniat untuk memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu (Robbins, 2005). Pemihakan seseorang kepada pekerjaannya, menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi.

Adanya komitmen pada organisasi menunjukkan adanya pemihakan. Pemihakan tersebut, diwujudkan dalam bentuk kesetiaan pekerja kepada organisasi, serta menunjukkan tingkat keterlibatannya dalam organisasi. Hal tersebut jelas dari pengertian komitmen organisasi. Komitmen organisasi merupakan kesetiaan karyawan kepada organisasi, serta tingkat keterlibatannya dalam organisasi.

Pada tanggal 8 dan 11 Januari 2020, Peneliti datang ke kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi. Peneliti melakukan observasi dan menemukan hasil bahwa banyak pegawai belum hadir di kantor pada pukul 09.00 WIB. Padahal sudah jelas tertera di peraturan bahwa waktu mulai bekerja adalah pukul 07.30 WIB. Masih banyak ruangan yang kosong. Selain itu, peneliti melihat bahwa para pegawai ada yang berkumpul di pos satpam dan juga kantin. Peneliti melihat ada pegawai yang pergi meninggalkan kantor padahal waktu istirahat belum tiba. Ada juga pegawai yang belum menyerahkan file yang diminta oleh atasan, dengan alasan belum memprint file tersebut. Dari hasil observasi diatas, peneliti menarik kesimpulan bahwa hal tersebut merupakan suatu pelanggaran dalam kehadiran, pentaatan waktu dan peraturan.

Peneliti melakukan wawancara pada pihak sekretaris di Kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi. Hasil wawancara menunjukkan bahwa adanya masalah kedisiplinan para pegawai dalam bekerja. Setiap hari selalu ada pegawai yang melanggar disiplin mengenai ketepatan waktu kehadiran. Berdasarkan hasil wawancara dengan sekretasi instansi tersebut, beliau mengatakan bahwa sekitar 25% pegawai setiap hari ada yang terlambat datang.

Hal itu dapat ditinjau langsung ketika para pegawai datang terlambat ke kantor, dengan alasan yang bermacam-macam. Namun umumnya, keterlambatannya diakibatkan oleh urusan pribadi. Seperti mengantar anak ke sekolah pagi hari, sarapan ke kantin, minum kopi, dan sebagainya. Keterlambatan datang ke kantor pagi hari juga berdampak pada pelaksanaan apel. Mereka yang terlambat datang ke kantor, otomatis terlambat atau sama sekali tidak mengikuti apel pagi. Namun, karena keadaan sedang pandemi, apel pagi ditiadakan. Kemudian, adanya pegawai yang tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hal itu disebabkan oleh berbagai hal, ada yang disebabkan oleh karena volume atau beban pekerjaan yang terlalu banyak, ada juga alasan lain yang berkaitan dengan urusan pribadi. Para pegawai juga sering didapati tidak hadir bekerja dengan waktu penuh, Mereka sering pulang terlebih dahulu sebelum jam bekerja berakhir, dikarenakan karena mereka ada urusan pribadi seperti menjemput anak sekolah ataupun pergi ke kondangan. Hal lain yang menjadi permasalahan adalah, adanya pegawai yang tidak hadir ke kantor setelah jam istirahat berakhir.

Peneliti melakukan wawancara pada sekretaris, wakil sekretaris dan dua pegawai di kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi pada tanggal 12 Januari 2021. Dari hasil wawancara tersebut, peneliti merangkum seperti berikut :

“Para pegawai sering sekali bahkan setiap hari ada yang terlambat datang ke kantor. Karena telat, otomatis para pegawai juga tidak ikut apel pagi seperti yang dilakukan sebelum pandemi melanda. Jumlah pegawai yang terlambat setiap hari itu ada 25%, termasuk Sekretaris. Penyebab terlambat karna urusan pribadi, yaitu mengurus anak, atau ada urusan keluarga. Ada banyak pegawai yang sampai kantor, tidak langsung bekerja, namun singgah di kantin untuk minum kopi atau sarapan. Sebanyak 50% dari jumlah pegawai yang tepat waktu mengerjakan pekerjaannya. Kemudian, ada pegawai yang belum

waktunya istirahat, tapi sudah keluar dari kantor. Ada juga yang setelah jam istirahat berakhir, tidak kembali lagi ke kantor.”
(wawancara personal, 12 Januari, pukul 10.00 WIB)

Hal tersebut sudah jelas menarik untuk diangkat oleh peneliti menjadi fenomena dalam penelitian. Masalah disiplin dalam segala aspek pekerjaan mendapat pengaruh besar oleh komitmen organisasi.

Penelitian sebelumnya dengan topik penelitian yang sama oleh Umi Febriani dan Mohammad Amir tahun 2013, Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta mengungkapkan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi seorang karyawan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya. Selain itu, Cut Sari tahun 2020 dengan judul “Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dispendagkop & UKM) Kabupaten Bireuen” memperoleh hasil bahwa terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dispendagkop Kabupaten Bireuen.

Disiplin kerja menjadi topik yang tepat untuk peneliti angkat menjadi suatu penelitian dalam penyelesaian tugas akhir. Disiplin sebaiknya mendapat dorongan dari dalam diri pegawai untuk berusaha menjalankan kewajiban sebagai pegawai di instansi tempat ia bekerja. Maka dari itu, peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah yang dapat diidentifikasi adalah mengenai disiplin pegawai kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi, hal ini dapat diketahui dari kehadiran yang kurang optimal oleh para pegawai dan tindakan para pegawai yang sering berada di luar ruangan pada saat jam bekerja bahkan pulang ke rumah sebelum jam pulang tiba. Berdasarkan wawancara dengan pegawai, mereka juga mengungkapkan bahwa sebanyak 50% dari jumlah keseluruhan pegawai yang tidak memenuhi tugas sesuai dengan batas waktunya. Selain itu, masalah pada komitmen organisasi yang ditandai dengan kurangnya kesadaran para pegawai dalam mentaati aturan dan peraturan yang berlaku di dalam kantor.

1.3 Batasan Masalah

Peneliti membatasi masalah pada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi, dengan sampel sebanyak 47 orang.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah seberapa besar hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Peternakan dan Ketahanan Pangan Kabupaten Dairi.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi.

1.6 Manfaat Penelitian

1.6.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang berkaitan langsung dengan komitmen organisasi dan disiplin kerja pada pegawai. Selain itu, peneliti juga berharap agar hasil penelitian ini bisa menjadi bahan kajian bagi peneliti lainnya termasuk perguruan tinggi dan sebagainya.

1.6.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis bagi peneliti, yaitu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman bagi peneliti dalam memahami komitmen organisasi dan disiplin kerja. Manfaat praktis bagi masyarakat diharapkan mampu memberikan informasi tentang komitmen organisasi dan disiplin kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu disciple yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Peraturan yang dimaksud termasuk absensi, ketepatan waktu untuk masuk kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, serta tepat waktu untuk pulang karyawan. Jadi hal ini merupakan suatu sikap indiscipliner karyawan yang perlu disikapi dengan baik oleh pihak manajemen. Banyak yang mengartikan disiplin itu bilamana karyawan selalu datang serta pulang tepat pada waktunya. Pendapat itu hanya salah satu yang dituntut oleh organisasi.

Sinungan (2005) menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. (Hasibuan, 2009) Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Menurut Fathoni (2006) mengatakan

kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. (Veithzal, 2006). Pengertian lain dari disiplin, yaitu prosedur yang mengoreksi atau menghukum karena melanggar peraturan atau prosedur (Simamora, 2004). Menurut Theo Haiman (Nawawi, 2003) disiplin adalah suatu kondisi yang tertib, dengan anggota organisasi yang berperilaku sepatasnya dan memandang peraturan organisasi sebagai perilaku yang dapat diterima.

Menurut Sutrisno (2009) disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri terhadap peraturan dan ketetapan. Sastrohadiwiry (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap, menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (2014) mengungkapkan, bahwa disiplin kerja adalah kesadaran diri melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan. Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan

mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik. Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan yang berlaku diorganisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Menurut Moekijat (2010), disiplin kerja adalah latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta mengembangkan tabiat. Disiplin kerja menurut pendapat Wayne Mondy (2008) adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi. Gorda (2004) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang di wujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan tulus ikhlasan atau paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya member sumbangan semaksimal mungkin pencapaian tujuan perusahaan.

Dari pemaparan diatas, maka peneliti menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan dalam berperilaku untuk menaati, mematuhi dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaanya.

2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Fitria dan Syamsul (2015), 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 diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Dari pendapat ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Nitisemito dalam Helmi (2018) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah: (a) Lingkungan kerja, (b) Kompensasi, (c) Kepribadian, (d) Komitmen organisasi.

2.1.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2009), terdapat empat indikator disiplin kerja, yaitu:

- a. Taat terhadap aturan waktu. Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
- c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.
- d. Taat terhadap peraturan lainnya di perusahaan. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan.

Dari pendapat ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator disiplin kerja adalah taat terhadap aturan waktu, peraturan perusahaan, aturan perilaku dalam pekerjaan dan peraturan lainnya di perusahaan.

Indikator-Indikator yang mempengaruhi disiplin kerja menurut Simamora dalam Sari (2013) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Kepatuhan peraturan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik, untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap peraturan yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti sikap taat dan patuh pada peraturan perusahaan, atau dalam menjalani peraturan bersama dan tata tertib yang telah ditetapkan. Mampu bekerja sama atau kerja tim demi tercapainya sebuah tujuan yang diinginkan oleh perusahaan. serta bersedia menjalankan perintah yang ditetapkan oleh perusahaan.

2. Efektif dalam bekerja

Efektif kerja dalam organisasi merupakan usaha untuk mencapai prestasi yang maksimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia dalam waktu yang relative singkat tanpa menunggu keseimbangan tujuan alat dan tenaga serta waktu. Penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan, artinya apabila pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak adalah sangat tergantung pada bilamana tugas tersebut diselesaikan.

3. Tindakan korektif

Disiplin korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai

dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan agar tetap mematuhi peraturan sesuai pedoman organisasi yang berlaku. Pegawai atau karyawan yang nyata-nyata melakukan pelanggaran atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (disciplinary action). Singkatnya, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman terhadap karyawan yang gagal memenuhi sejumlah standar yang ditentukan.

4. Kehadiran tepat waktu

Kehadiran menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja. Bentuk kedisiplinan dari kehadiran dalam organisasi dapat diukur melalui ketepatan waktu hadir, pemanfaatan waktu istirahat dengan tepat, tidak mengulur-ulur waktu kerja, dan jumlah absen dalam waktu tertentu.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Penyelesaian pekerjaan tepat waktu adalah sesuatu yang diharapkan dari semua karyawan, yang hanya dapat dicapai jika waktu dikelola secara efisien. Hal ini perlu diterapkan oleh karyawan agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai.

Dari pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang mempengaruhi disiplin kerja adalah kepatuhan pada peraturan, efektif dalam bekerja, tindakan korektif, kehadiran tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

2.1.4 Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008) menyebutkan aspek aspek disiplin kerja yaitu:

a. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun.

b. Waktu kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

e. Produktivitas kerja

Produktivitas kerja yaitu menghasilkan lebih banyak dan berkualitas lebih baik, dengan usaha yang sama.

f. Pemakaian seragam

Sikap karyawan terutama lingkungan organisasi menerima seragam kerja setiap dua tahun sekali.

Dari pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa aspek-aspek disiplin kerja meliputi kehadiran, waktu kerja, taat terhadap perintah maupun aturan, produktivitas serta pemakaian seragam.

Aspek-aspek yang terdapat di dalam disiplin kerja menurut Lateiner dan Lavine (Soedjono, 2002) antara lain:

- a. Keteraturan dan ketepatan kerja, dimana karyawan harus datang dan pulang sesuai dengan apa yang telah ditetapkan.
- b. Kepatuhan terhadap peraturan, dimana karyawan harus secara tepat menggunakan peralatan dan pakaian.
- c. Menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan mengikuti cara yang sudah ditentukan. Dalam hal ini orientasi pada kualitas dan kuantitas kerja merupakan ukuran kerja.
- d. Menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik, artinya menyelesaikan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sehingga dapat selesai dengan kebijakan yang telah ditetapkan.

Dari pendapat ahli diatas, ditarik kesimpulan bahwa aspek disiplin meliputi keteraturan dan ketepatan kerja, kepatuhan terhadap peraturan,

menghasilkan jumlah dan kualitas kerja yang memuaskan dan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

2.1.5 Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menurut Helmi (1996) terdapat beberapa ciri dari disiplin kerja yaitu:

a. Kehadiran

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

b. Taat terhadap peraturan. Upaya dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut, atau terpaksa.

c. Komitmen dan loyal pada organisasi. Yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri disiplin kerja terdiri dari kehadiran sesuai jadwal, taat dalam aturan serta komitmen dan loyal pada organisasi.

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Dunia industri dan organisasi sangat membutuhkan para karyawan yang mampu mendedikasikan segala sesuatu yang ia miliki. Hal tersebut dapat dikatakan sebagai komitmen organisasi, menurut Griffin (2004) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu

mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan – kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Allen dan Meyer (2003) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari tempat ia bekerja.

Menurut Robbins (2008) komitmen karyawan terhadap organisasi – organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui motif dan tujuan serta keanekaragaman dari perilaku dan komitmen karyawannya. Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

Menurut Steers dan Potter (dalam Sopiah, 2011) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Salacik (dalam Sunarto, 2005)

komitmen merupakan keadaan dimana individu menjadi terikat oleh tindakannya terhadap keyakinan, yang mendukung kegiatannya dan keterlibatannya sendiri. Desseler (2003) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah mengenalnya pegawai organisasi dengan tujuan organisasi yang akan digunakan untuk mencapai cita-cita perusahaan. Robbins & Judge (2008) komitmen sebagai keadaan dimana seseorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Mathis & Jackson (2006) mendefinisikan komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan anggota organisasi terhadap tujuan organisasi dan memiliki keinginan untuk tetap berada dalam organisasi. Dengan kata lain komitmen organisasi adalah suatu sikap dan perilaku individu untuk menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan dan tujuan organisasi tersebut. Mowday (dalam Sopiah, 2008) mengatakan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan anggota organisasi untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi tersebut. Sedangkan Luthans (2006) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginan yang kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Lincoln (dalam Sopiah, 2008) mendefinisikan komitmen organisasi mencakup kebanggaan anggota, kesetiaan anggota, dan kemauan anggota pada organisasi. Definisi lain juga dikemukakan oleh Porter (dalam Sopiah, 2008) menjelaskan bahwa suatu bentuk yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas pasif, tetapi melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang

memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (dalam Priansa, 2014) mengatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu : identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dengan tugas-tugas organisasi, serta perasaan loyalitas terhadap organisasi. hal tersebut berarti anggota yang berkomitmen terhadap organisasi memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadi. Pekerjaan yang menjadi tugasnya dipahami sebagai kepentingan pribadi, dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah perilaku dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Ia akan mencerminkan perilaku yang aktif serta memberikan segala usaha yang maksimal demi keberhasilan organisasi tempat ia bekerja. Peneliti juga menyimpulkan bahwa adanya komitmen organisasi ditandai dengan keberpihakan kepada organisasi serta akan menjadikan tujuan organisasi sebagai prioritas.

2.2.2 Aspek Komitmen Organisasi

Priansa (2014) mengatakan bahwa ada tiga aspek utama dalam komitmen organisasi, yaitu :

a. Identifikasi

Merupakan penerimaan tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi anggota, penerimaan ini merupakan dasar dari komitmen organisasi. identifikasi anggota tampak melalui

sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Hal ini tercermin dari usaha anggota untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Anggota bukan hanya sekedar melaksanakan tugas-tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. anggota akan terdorong pula untuk mengerjakan di luar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerja sama baik dengan pimpinan atau dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Merupakan evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional keterikatan antara organisasi dengan anggota serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Dari pemaparan diatas, ditarik kesimpulan bahwa aspek komitmen organisasi meliputi identifikasi, keterlibatan dan loyalitas.

Allen dan Meyer (2003) mengemukakan tiga aspek dalam komitmen organisasi antara lain :

a. *Affective commitment*

Apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment). Keberadaan karyawan dalam perusahaan sangat tergantung dengan kesesuaian antara tujuan organisasi dan prinsip-prinsip hidup karyawan. Apabila terjadi perubahan tujuan organisasi

kemungkinan akan berdampak pada karyawan, dikarenakan karyawan akan mencoba mencari kesesuaian prinsip dalam dirinya dengan tujuan organisasi tersebut. Kalau tetap terjadi kesesuaian maka keinginan untuk terus bekerja dalam perusahaan tetap ada, tetapi apabila terjadi ketidaksesuaian kemungkinan karyawan akan berpikir untuk mencari alternatif pekerjaan lain.

b. Continuance commitment

Muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain. Dengan kata lain karena mereka butuh melakukan hal tersebut karena tidak ada pilihan lain. Dalam perkembangannya tingkat continuance commitment berhubungan dengan ketersediaan pilihan pekerjaan pada orang lain.

c. Normative commitment

Timbul dari nilai-nilai diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan. Jadi karena dia merasa berkewajiban sehingga jika dia meninggalkan perusahaan dianggap bertentangan dengan pendapat umum.

Dari pendapat ahli di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada tiga aspek dalam komitmen organisasi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (2000), menyatakan terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu :

a. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik 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. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

b. Karakteristik organisasi

Yang termasuk dalam karakteristik organisasi itu sendiri yaitu: struktur organisasi, desain kebijaksanaan dalam organisasi dan bagaimana kebijaksanaan organisasi tersebut disosialisasikan.

c. Pengalaman organisasi

Pengalaman berorganisasi tercakup ke dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi, perannya dalam organisasi tersebut, dan hubungan antara anggota organisasi dengan supervisor atau pimpinannya.

Dari pemaparan diatas, peneliti menarik kesimpulan ada tiga aspek yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi dan pengalaman organisasi.

Sementara itu, Minner (dalam Sopiah, 2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi antara lain:

- a. Faktor personal. Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
- b. Karakteristik pekerjaan. Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan
- c. Karakteristik struktur. Misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
- d. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah lama bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

Dari pemaparan diatas, peneliti menarik kesimpulan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu faktor personal, karakteristik pekerjaan, karakteristik struktur dan pengalaman bekerja.

Baron dan Greenberg (2003) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu :

1. Faktor Pekerjaan . Komitmen organisasi akan meningkat jika tingkat otonomi pekerjaan tinggi. Karena dalam otonomi, terdapat kebebasan dan keterlibatan dalam menentukan kebijakan sehingga karyawan akan merasa memiliki perusahaan.
2. Faktor Kesempatan Pekerjaan. Komitmen organisasi akan meningkat jika kesempatan pekerjaan lain kecil sehingga keinginan untuk mencari pekerjaan lain kecil.
3. Faktor Personal . Komitmen organisasi akan lebih tinggi diantara para karyawan yang memiliki jabatan tinggi dan berusia lebih tua.

Dari pemaparan teori para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah faktor personal, karakteristik pekerjaan, struktur dan pengalaman kerja.

2.2.4 Ciri Komitmen Organisasi

Menurut Michael (2003) ciri – ciri komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan

Yaitu menyenangi pekerjaan, tidak pernah melihat jam untuk segera bersiap pulang, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan, tetap memikirkan pekerjaan walaupun tidak bekerja.

b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok,

Yaitu sangat memperhatikan bagaimana orang lain bekerja, selalu siap meolong teman kerja, selalu berupaya untuk berinteraksi dengan teman kerja, memperlakukan teman kerja sebagai keluarga, selalu terbuka pada kehadiran teman kerja baru.

c. Ciri-ciri komitmen pada organisasi

Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman maupun lainnya.

Dari pemaparan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa cirri-ciri komitmen ada pada pekerjaan, dalam kelompok dan pada organisasi.

Menurut Fink (2012), karyawan yang memiliki komitmen organisasi ditandai dengan ciri-ciri sebagai berikut: (a) Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi. (b) Selalu mencari informasi tentang organisasi. (c) Selalu berupaya untuk memaksimumkan kontribusi kerjanya sebagai bagian dari organisasi. (d) Berpikir positif terhadap kritik dari teman kerja. (e) Menaruh perhatian terhadap hubungan kerja antar unit organisasi. (f) Menempatkan prioritas organisasi di atas departemennya. (g) Tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang menarik. (h) Memiliki keyakinan bahawa organisasi akan berkembang. (i) Berpikir positif pada

pimpinan organisasi. (j) Selalu mencari keseimbangan antara kepentingan organisasi dengan kepentingan pribadi.

2.3 Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja

Dalam pencapaian tujuan organisasi, para pegawai akan bekerja semaksimal mungkin mengarahkan semua kemampuan mereka. Pegawai yang produktif, akan melakukan misi-misi organisasi guna untuk mencapai misi dari organisasi tersebut. Usaha yang dilakukan oleh pegawai hendaknya berasal dari diri pegawai itu sendiri keinginan untuk berbuat lebih dan rela menyampingkan kepentingan pribadi demi kepentingan organisasi, itulah pegawai yang dibutuhkan oleh semua instansi.

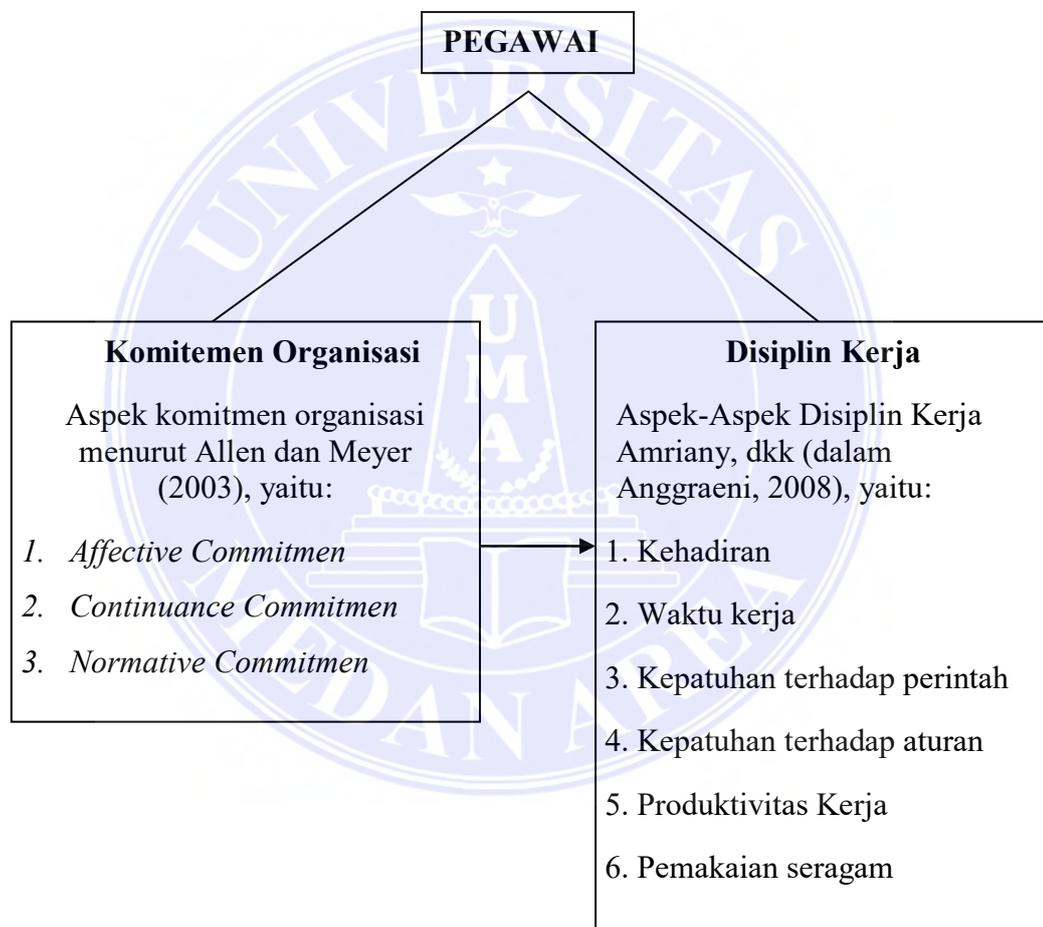
Ketaatan pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawabnya disebut sebagai disiplin kerja. Disiplin kerja yang dimaksud, bukan hanya mengenai kehadiran, namun juga mengenai kesiapan dan keuletan dalam bekerja. Pegawai sepenuhnya sadar akan keberadaannya dalam organisasi, atau kita sebut sebagai komitmen yang ada didalam dirinya.

Disiplin yang baik, salah satunya dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang ada didalam diri pegawai. Ia akan melakukan kewajibannya sebagai pegawai, sebagaimana seharusnya. Fitria dan Syamsul (2005) mengatakan bahwa salah satu faktor dari disiplin kerja adalah 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 diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Dari pemaparan diatas, dapat diambil kesimpulan bahwa disiplin kerja dipengaruhi oleh komitmen organisasi. Jika ia memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka ia akan berperilaku disiplin.

2.4 Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut : “Ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan

disiplin kerja pegawai di Kantor Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi”. Dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi, maka semakin tinggi disiplin kerja. Demikian sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi rendah, maka semakin rendah disiplin kerja pegawai.



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Tipe Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan penelitian adalah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2019) mengatakan bahwa kuantitatif adalah metode penelitian ilmiah/scientific karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah, yaitu konkrit/empiris, obyektif, terstruktur, rasional, dan sistematis. Metode ini disebut kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Menurut Kasiram (2008) dalam bukunya yang berjudul Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif mengatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat analisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui.

Singkatnya, penelitian kuantitatif menekankan data berupa angka dari hasil penelitian yang ditemukan dilapangan.

3.2 Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2019) mengatakan variabel penelitian pada dasarnya adalah salah satu suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Maka dari itu, peneliti telah menetapkan variabel yang akan diteliti, yaitu :

1. Variabel Terikat (Dependent) : Disiplin Kerja (Y)
2. Variabel Bebas (Independent) : Komitmen Organisasi (X)

3.3 Defenisi Operasional Penelitian

Definisi operasional penelitian bertujuan untuk mengarahkan variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian agar sesuai dengan metode

pengukuran yang telah ditetapkan. Adapun defenisi operasional dari variabel-variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesediaan dalam berperilaku untuk menaati, mematuhi dan melaksanakan tugas serta tanggung jawab dalam pekerjaannya.

2. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah perilaku dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi.

3.4 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah suatu wilayah yang terdiri dari obyek yang memiliki karakteristik tertentu atau kualitas yang akan dipelajari oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2019). Populasi pada penelitian ini sebanyak 47 orang.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian yang diambil dari suatu populasi. Bila sampel yang diambil dalam jumlah besar, maka ia dapat dipercaya karena dapat mewakili karakteristik yang terdapat dalam suatu populasi. sebaliknya, jika sampel yang diambil dalam jumlah sedikit, maka sampel tersebut tidak bisa dipercaya. Sampel yang tidak dipercaya dapat menghasilkan kesimpulan yang tidak akurat. Peneliti menetapkan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 47 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik Pengambilan sampel atau teknik *sampling* adalah cara yang dipakai untuk pengambilan sampel . Teknik pengambilan sampel ini adalah *total*

sampling. *Total sampling* adalah teknik mengambil sampel dengan mengangkat semua orang yang ada di populasi menjadi sampel penelitian. Maka dari itu sampel penelitian sebanyak 47 orang.

3.4.1 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan skala. Skala adalah suatu daftar yang berisikan pernyataan-pernyataan yang diberikan kepada subyek agar dapat mengungkapkan aspek-aspek psikologis yang ingin diketahui dari subyek tersebut. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *likert* sendiri berarti skala yang digunakan untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat seseorang.

1. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja. Kemudian, butiran pernyataan akan diukur dengan menggunakan skala *likert*. Dalam skala ini, peneliti menggunakan empat 4 (empat) alternatif penilaian dari setiap pernyataan. Subjek akan memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan. Yang menjadi jawaban *favourable* adalah sangat setuju (SS) mendapat nilai 4. Setuju (S) mendapat nilai 3. Tidak setuju (TS) akan mendapat nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk yang *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, setuju (S) mendapat nilai 2, tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan terakhir sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

2. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek yang terdapat pada komitmen organisasi. Kemudian, butiran pernyataan akan diukur dengan

menggunakan skala *likert*. Dalam skala ini, peneliti menggunakan empat 4 (empat) alternatif penilaian dari setiap pernyataan. Subjek akan memberikan penilaian terhadap setiap pernyataan. Yang menjadi jawaban *favourable* adalah sangat setuju (SS) mendapat nilai 4. Setuju (S) mendapat nilai 3. Tidak setuju (TS) akan mendapat nilai 2, dan sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 1. Sedangkan untuk yang *unfavourable* penilaian yang diberikan adalah sangat setuju (SS) mendapat nilai 1, setuju (S) mendapat nilai 2, tidak setuju (TS) mendapat nilai 3, dan terakhir sangat tidak setuju (STS) mendapat nilai 4.

3.4.2 Validitas dan Reliabilitas

Alat ukur yang baik adalah alat ukur yang valid dan reliabel,. Berikut pengertian validitas dan reliabilitas.

1. Validitas

Arikunto (2013) mengatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevaliditan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah. Teknik yang digunakan untuk menguji validitas alat ukur ialah teknik *product moment correlation* karena kelompok uji coba > 30 . Adapun rumusnya ialah sebagai berikut :

$$R_{XY} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{XY} = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X = Skor masing-masing responden variabel X (Tes yang disusun)

Y = Skor masing-masing responden variabel Y (Tes kriteria)

N = Jumlah responden

2. Reliabilitas

Reliabilitas menurut Suharsimi (dalam Arikunto, 2013) menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Adapun teknik yang digunakan untuk menguji reliabilitas alat ukur ialah teknik *Cronbach*. Teknik ini digunakan untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 0-1. Tetapi merupakan rentangan antara beberapa nilai. Misalnya 0-10 atau 0-100, atau bentuk skala 1-3, atau 1-5 atau 1-7 dan seterusnya dapat dilakukan koefisien alpha (α) dari *Cronbach*. Rumusnya adalah sebagai berikut :

$$r_{II} = \left[\frac{K}{K-1} \right] \cdot \left[1 - \frac{\sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

r_{II}	= Reabilitas Instrumen
K	= Banyak butir pertanyaan
σ^2	= Varian total
$\sum ab$	= Jumlah varian butir

Validitas dan reliabilitas adalah bagian terpenting dalam suatu penelitian. Karena untuk menjamin kepercayaan dan kekonsistenan suatu penelitian, dua hal itu harus selalu dilibatkan.

3.4.3 Metode Analisa Data

Metode analisa data menggunakan teknik statistik. Adapun teknik yang digunakan adalah korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson. Uji *Pearson product moment* adalah salah satu dari beberapa jenis korelasi yang digunakan untuk mengetahui derajat hubungan dari variabel yang diteliti. Seturut dengan hal itu, penelitian ini adalah penelitian yang meneliti bagaimana hubungan antara

Komitmen Organisasi Karyawan (variabel bebas), dengan Disiplin Kerja (variabel terikat). Adapun rumus *Product Moment* sebagai berikut (Abdullah 2015) :

$$R_{XY} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{XY} = Koefisien korelasi tes yang disusun dengan kriteria

X^2 = Skor masing-masing responden variabel X (Tes yang disusun)

Y^2 = Skor masing-masing responden variabel Y (Tes kriteria)

N = Jumlah responden

Sebelum dilakukan analisis data dengan menggunakan product momen, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, dengan cara :

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

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini akan diuraikan simpulan dan saran-saran yang berhubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini. Pada bagian pertama akan dijabarkan kesimpulan dari penelitian ini dan pada bagian berikutnya akan dikemukakan saran-saran yang mungkin digunakan bagi para pihak terkait.

5.1 Simpulan

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

1. Setelah melakukan uji normalitas, maka didapatkan hasil koefisien komitmen organisasi sebesar 41,77, dan koefisien disiplin kerja sebesar 50,43 yang berarti kedua variabel terdistribusi normal.
2. Dari uji linearitas yang telah dilakukan, diperoleh nilai r^{xy} sebesar 0,528, $F=0,662$ dan nilai signifikan sebesar 0,821. Maka dari itu dinyatakan linier.
3. Berdasarkan hasil korelasi *Product Moment* diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja dengan nilai signifikan (p) sebesar $0,000 < 0,05$.
4. Kemudian berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata (Mean Hipotetik dan Empirik), ditemukan bahwa kedua variabel sama-sama memiliki nilai yang tinggi. Nilai empirik variabel komitmen organisasi sebesar 41,77

dengan hipotetik 50. Sedangkan empirik variabel disiplin kerja sebesar 50,43 dengan hipotetik sebesar 60.

5. Koefisien determinasi komitmen organisasi dengan disiplin kerja dengan $r^2 = 0,278$ mengandung arti bahwa komitmen organisasi memiliki sumbangan sebesar 27,8% terhadap disiplin kerja, sedangkan 72,2% sisanya dari faktor lain yang tidak diungkapkan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka berikut dapat diberikan beberapa saran diantaranya yaitu :

1. Saran Kepada Pegawai

Meninjau hasil penelitian, maka diharapkan pada subjek penelitian untuk dapat meningkatkan disiplin kerja dalam dirinya dengan cara memenuhi semua aturan yang berlaku. Salah satu caranya adalah membuat jadwal *deadline*. Selain itu para pegawai juga bisa membuat skala prioritas yang akan memudahkan para pegawai dalam mengedepankan pekerjaan yang pertama yang harus ia selesaikan.

2. Saran Kepada Kepala Dinas

Pihak kepala dinas tegas dalam memberikan sanksi bagi para pegawai yang melanggar aturan, guna untuk meningkatkan disiplin dan menjaga efektifitas fungsi dari pegawai tersebut.

3. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi. Lebih baik lagi jika dijadikan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan memilih faktor-faktor yang bervariasi seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan kepribadian, sehingga akan diperoleh gambaran yang lebih mengenai disiplin kerja pada pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Abipraja, Soedjono. 2002. *Perencanaan Pembangunan di Indonesia: konsep, model, kebijaksanaan, instrumen serta strategi*, Airlangga University Press, Surabaya
- Afandi, P. 2018. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: Teori, Konsep dan Indikator*, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru.
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (2000). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication
- Allen, N.J. & Meyer, J.P. (2003). *Commitment in the workplace: Theory, research, and application*. California: Sage Publication
- Amstrong, Michael. (2003). *Strategic Human Resource Management*. Terjemahan. Atit Cahayani. Jakarta: PT. Bhuana Ilmu Populer.
- Anggraeni, D. 2008. *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Human Karya Wilayah Semarang*. UNNES.
- Arifin. Bambang, Syamsul. (2015). *Psikologi Sosial*. Bandung: CV. Pustaka Setia.
- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Avin. Fadilla, Helmi. 2009. *Disiplin Kerja*. Artikel. *Bulletin Psikologi Tahun IV*, Desember 2009. Edisi Khusus Tahun XXXII.
- Azwar, Saifuddin. 2011. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Bayu, Gde. 2017. *Disiplin Kerja Karyawan*. Juima. Vol.5. No.2
- Budi, Triton P. (2005). *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Tugu. Publisher.
- Bukit, Benjamin. Dkk. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Zahir Publishing : Yogyakarta.
- Dede. Dkk. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasional*. *Jurnal Administrasi (JAB)*. Vol. 44. No. 1
- Dessler, Gary. (2003). *Human Resource Management Tenth Edition*. Jakarta : PT. Indeks.
- Diana, Sari. (2013). *Konsep Dasar Perpajakan*. Bandung : PT.Refika Aditama.
- Farida, Umi. Dkk. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Umpopress : Yogyakarta.

- Farida, U. 2013. Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Tyfountex Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 4.
- Fathony. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka.
- Fred Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Goleman. (1998). *Kecerdasan Emosional*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Gorda, I Gusti Ngurah. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Denpasar: Astabrata Bali bekerjasama dengan STIE Satya Dharma Singaraja.
- Greenberg, J. dan Baron, R.A. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Prentice-Hall. International.
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- H. Hadari, Nawawi. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, Cetakan ke-7, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- H. Simamora. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Hasibuan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Helmi. (1996). *Disiplin kerja*. *Buletin Psikologi tahun IV*, nomor 2.
- Kasiram, Moh. (2010) *Metodologi penelitian: Kualitatif–Kuantitatif*. UIN-Maliki Press, Malang.
- Kaswan. (2015). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta
- Kreitner, Robert, and Angelo Krinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York : McGra-Hill.
- Maulya. Dkk. 2016. Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 44. No. 1
- Maya, Cut. 2020. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi dan

- Usaha Kecil Menengah (DISPEMDAGKOP & UKM) di Kabupaten Bireun. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Muamalah, Widya. 2019. Disiplin Kerja Ditinjau Dari Komitmen Organisasi. Universitas Islam Negeri Lampung. Lampung.
- Moekijat. (2010). Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Mandar Maju. Bandung
- Mondy R Wayne. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Nawawi, H. (2006). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Yogyakarta : Gadjah Mada University Press
- Priansa, Donni Juni. (2014). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Robbins. (2001). Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2005). Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2008). Perilaku Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Robert, L. Mathis. John, H. Jackson. (2006). *Human Resource Management*. Edisi 10. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadwiryo, Siswanto B. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Schermerhorn. (2005). Management 8th ed, John Wiley & Sons, Inc, USA.
- Simamora, Henry. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE. YKPN.
- Sinungan. (2005). Produktivitas: Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Sopiah. (2011). Perilaku Organisasi. Yogyakarta: Andi.
- Soekidjan. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers. (1985). Efektifitas Organisasi Cetakan Kedua Terjemahan . Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Steers, R. M. (1977). Efektivitas Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.
- Sujarweni, Wiratna. (2014). Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Pustaka Baru.

- Sunarto. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Amus.
- Sutrisno. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia . Jakarta: Kencana.
- Rivai, Veithzal, (2006). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Winahyu, L. 2007. Perbedaan Persepsi Terhadap Gaya Kepemimpinan Atasan Berdasarkan Komitmen Pada Organisasi. Phoresis, Jurnal Ilmiah Psikologi Industri dan Organisasi, 2007, Vol. 9. No. 2, 134-153.
- Yesi, Reni. 2017. Analisa Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Karisnamas di Bekasi. Jurnal Administrasi FIA UNJJA.





LAMPIRAN 1
KUESIONER PENELITIAN
KOMITMEN ORGANISASI
DISIPLIN KERJA

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

Identitas Responden

Inisial Responden :

Jabatan/golongan :

Umur :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian :

Berdasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda centang (√) pada kolom pernyataan yang paling sesuai pada setiap pernyataan. Setiap jawaban Ibu/Bapak akan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian saya. Maka dari itu dimohon agar Ibu/Bapak untuk mengisi setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya.

Keterangan :SS :Sangat setuju
S :Setuju
TS :Tidak setuju
STS :Sangat tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya terikat secara emosional dengan organisasi tempat saya bekerja				
2	Masalah yang terjadi di organisasi ini bukan merupakan bagian dari masalah saya				
3	Saya tidak menghabiskan sisa karir saya di organisasi ini				
4	Organisasi ini tidak terlalu berarti bagi hidup saya				
5	Saya memiliki loyalitas yang cukup tinggi terhadap perusahaan				
6	Tidak ada yang melarang saya untuk meninggalkan organisasi ini				
7	Saya merasa menjadi bagian dari organisasi ini				
8	Seseorang bisa saja tidak harus loyal terhadap organisasinya				
9	Berat bagi saya untuk meninggalkan organisasi ini				
10	Saya tidak akan meninggalkan organisasi ini sekalipun ada perusahaan lain yang menawarkan				

	pekerjaan yang lebih baik lagi				
11	Saya masih bisa bekerja di organisasi ini karena saya masih membutuhkan uang				
12	Saya percaya bahwa seseorang harus memiliki loyalitas terhadap organisasi				
13	Saya merasa tidak ada hambatan apapun untuk keluar dari organisasi ini				
14	Saya khawatir jika saya keluar dari organisasi ini, tidak ada pekerjaan lain yang menanti saya				
15	Alasan utama saya untuk terus bekerja adalah uang				
16	Saya senang untuk menghabiskan sisa hidup untuk berkarir di organisasi ini				
17	Saya tidak setuju untuk menghabiskan sebagian besar karir di suatu organisasi				
18	Saya bisa bekerja di organisasi lain untuk memenuhi kebutuhan hidup saya				
19	Banyak sekali pertimbangan yang saya pikirkan jika saya keluar dari organisasi ini				
20	Saya masih bisa berpindah-pindah tempat kerja				
21	Organisasi ini sangat berarti bagi hidup saya				
22	Jika saya mendapat tawaran bekerja yang lebih baik di perusahaan lain, saya merasa bersalah jika meninggalkan organisasi ini				

SKALA DISIPLIN KERJA

Identitas Responden

Inisial Responden :

Jabatan/golongan :

Umur :

Jenis Kelamin :

Petunjuk Pengisian :

Berdasarkan atas pengalaman Ibu/Bapak, berilah tanda centang (√) pada kolom pernyataan yang paling sesuai pada setiap pernyataan. Setiap jawaban Ibu/Bapak akan sangat mempengaruhi hasil dari penelitian saya. Maka dari itu dimohon agar Ibu/Bapak untuk mengisi setiap pernyataan dengan sejujur-jujurnya.

Keterangan :

SS :Sangat setuju

S :Setuju

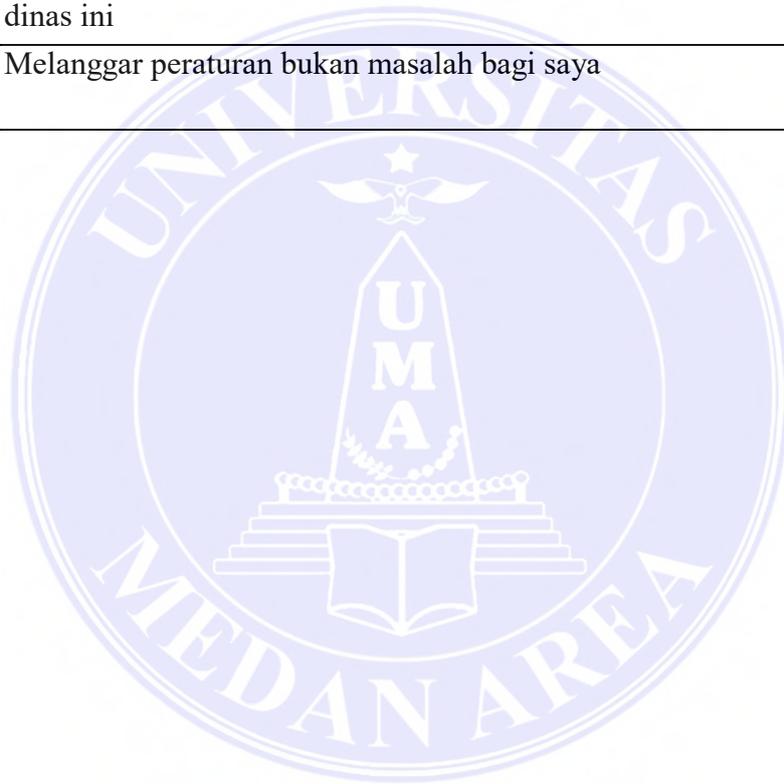
TS :Tidak setuju

STS :Sangat tidak setuju

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Jam kerja saya manfaatkan dengan sebaik mungkin				
2	Saya jarang berada diruangan kantor pada saat jam kerja				
3	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat.				
4	Saya meninggalkan tempat kerja lebih cepat dari waktu istirahat				
5	Saya selalu tunduk dan patuh pada atasan.				
6	Saya taat jika ditugaskan untuk membantu pekerjaan lain yang bukan bidang saya.				
7	Setiap tugas yang diberikan atasan akan saya kerjakan				

8	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh pada atasan.				
9	Saya ingin protes apabila atasan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kewajiban saya di kantor.				
10	Saya mengabaikan tugas yang diperintahkan oleh atasan saya				
11	Saya suka datang lebih awal dalam bekerja				
12	Saya berusaha memberitahu kepada atasan apabila berhalangan hadir.				
13	Saya suka mengulur ngulur untuk datang ketempat kerja				
14	Saya diam saja apabila berhalangan hadir ke kantor				
15	Saya memakai pakaian sesuai dengan yang dianjurkan oleh kantor ini.				
16	Saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan kantor.				
17	Dalam bekerja saya berpakaian sesuka hati saya				
18	Saya menyimpan tanda pengenal didalam tas /kantong baju ketika berada dilingkungan kantor				
19	Saya berusaha untuk tidak melepaskan pekerjaan saya walau sesulit apapun				
20	Saya selalu memberikan yang terbaik untuk pekerjaan saya setiap harinya				
21	Apabila ada pekerjaan yang salah saya bersedia mengoreksi kembali				
22	Saya melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya				
23	Rugi rasanya memberikan kualitas terbaik pada pekerjaan				
24	Saya membiarkan saja jika ada kesalahan pekerjaan yang saya kerjakan				

25	Peraturan dan tata tertib yang ada di kantor sudah saya patuhi				
26	Saya bekerja sesuai aturan yang berlaku ditempat kerja				
27	Peraturan di kantor merupakan suatu keharusan bagi saya dalam bekerja				
28	Saya sering melanggar aturan yang telah ditentukan				
29	Saya bekerja sesuka hati saya tanpa mengikuti aturan di dinas ini				
30	Melanggar peraturan bukan masalah bagi saya				





LAMPIRAN 2
TABULASI DATA
KOMITMEN ORGANISASI DAN
DISIPLIN KERJA

1.1 Data Komitmen Organisasi

Responden	Pernyataan																			
	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9	X10	X11	X12	X13	X14	X15	X17	X19	X20	X21	X22
1	3	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3
2	2	3	1	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	2	1	2
3	3	3	2	4	4	2	4	4	3	1	2	3	2	3	2	2	2	3	3	3
4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3
5	3	3	3	2	2	1	2	2	3	1	2	3	4	3	2	2	2	3	3	3
6	3	2	3	3	3	2	3	3	4	4	1	3	3	3	3	2	1	4	4	4
7	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
8	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	2	3	3	3
9	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	2	4	2	4	4	4
10	4	2	3	4	4	2	4	4	3	3	2	4	3	4	3	2	2	2	2	2
11	2	3	3	4	4	2	4	4	4	3	2	3	2	2	2	2	2	3	3	3
12	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	2	3	3	2	1	3	2	3	3	3
13	2	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2
14	3	2	3	4	4	3	4	4	2	3	2	3	2	3	2	4	2	1	1	1
15	2	2	2	3	3	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	2
16	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3
17	2	1	1	3	3	2	3	3	3	2	1	4	2	2	1	2	1	3	3	3
18	3	2	1	4	4	2	4	4	1	1	1	2	2	3	1	2	1	2	2	2
19	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	1	3	3	3	2	2	1	3	3	3
20	4	1	1	3	3	3	3	3	4	2	2	3	2	4	2	2	2	3	3	3
21	2	2	2	3	3	1	3	3	2	1	1	2	2	2	1	2	1	2	2	2
22	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3

23	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	2
24	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2
25	3	4	1	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	3	4	4	2	3	3	3
26	2	3	2	3	3	1	3	3	3	2	1	3	2	2	1	3	1	4	4	4
27	3	3	3	4	4	2	4	4	3	2	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3
28	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	4	4
29	3	2	1	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	3	3	4	2	3	3	3
30	2	2	2	4	4	3	4	4	3	4	2	4	3	2	4	4	2	4	4	4
31	2	3	2	3	3	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	2	2	2
32	3	2	2	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	3	2	4	2	4	4	4
33	4	4	2	4	4	3	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	2	3	3	3
34	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	3	3	2	2	2	4	4	4
35	2	3	2	4	4	2	4	4	1	3	3	3	2	2	4	4	3	3	3	3
36	2	3	2	3	3	2	3	3	2	2	1	3	2	2	1	3	1	2	2	2
37	2	2	1	3	3	2	3	3	1	2	1	4	2	2	1	3	1	3	3	3
38	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
39	3	3	2	3	3	1	3	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	3	3	3
40	4	4	1	4	4	2	4	4	3	1	2	4	3	4	4	2	2	2	2	2
41	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3
42	3	1	2	4	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	2
43	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2
44	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3
45	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	3	3	2	2	3	3	3
46	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2
47	3	2	2	3	3	2	2	3	2	1	1	3	3	3	1	2	1	3	2	2

1.2 Data Disiplin Kerja

Respon den	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 7	Y 8	Y1 0	Y1 1	Y1 2	Y1 3	Y1 4	Y1 5	Y1 6	Y1 7	Y1 9	Y2 0	Y2 1	Y2 2	Y2 3	Y2 5	Y2 6	Y2 7	Y2 8	
1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
2	4	1	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
5	3	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	3	4	4
8	4	2	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3
9	4	3	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4
10	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	4
11	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
12	4	1	3	3	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	4	4	4	4	3
13	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
14	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	2	2	2	4	4
15	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4
16	4	3	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4
17	3	3	4	2	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4
18	4	4	4	2	3	4	3	4	4	4	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3
19	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
20	2	2	3	2	3	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	3	2	3	3
21	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	2	3	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3
22	4	2	2	3	3	3	2	2	4	3	1	2	2	4	2	2	4	1	3	3	2	3	3	3	3

23	4	4	4	4	3	4	2	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3
24	3	3	2	2	3	3	2	3	3	4	2	3	4	4	4	2	4	3	3	4	4	3	3	4
25	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	4
26	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	4
27	3	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3
28	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3
29	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	4	3	3	3	3
30	3	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3
31	4	4	3	4	3	4	4	4	2	4	4	4	4	3	2	3	3	4	3	4	3	4	4	4
32	3	3	2	3	3	3	2	3	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
33	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3
34	4	1	4	3	2	3	3	4	2	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
35	4	1	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3
37	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4
38	2	2	2	1	4	2	3	2	2	3	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	3
39	4	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	4	4	4	4	4
40	4	2	4	4	4	3	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
42	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	2	3	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3
43	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
44	3	3	4	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
45	4	3	4	3	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
46	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3
47	4	3	4	4	3	4	2	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4



LAMPIRAN 3
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR
SKALA KOMITMEN ORGANISASI

3.1 Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Valid	47	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	47	100,0

Cronbach's Alpha	N of Items
,862	22

3.2 Validitas

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	56,26	63,586	,479	,856
aitem_2	56,43	63,815	,364	,859
aitem_3	56,94	64,670	,312	,861
aitem_4	55,83	63,840	,474	,856
aitem_5	55,87	63,809	,491	,855
aitem_6	56,85	63,651	,443	,857
aitem_7	55,89	63,358	,514	,855
aitem_8	55,91	64,036	,453	,857
aitem_9	56,30	61,562	,505	,854
aitem_10	56,68	57,396	,682	,846
aitem_11	57,11	63,401	,448	,856
aitem_12	56,00	64,652	,398	,858
aitem_13	56,51	63,647	,447	,856
aitem_14	56,26	63,586	,479	,856
aitem_15	56,70	60,692	,496	,855
aitem_16	56,72	65,509	,206	,866
aitem_17	56,43	62,554	,450	,856
aitem_18	56,89	65,054	,225	,865
aitem_19	57,11	63,401	,448	,856
aitem_20	56,32	63,570	,429	,857
aitem_21	56,34	62,099	,508	,854
aitem_22	56,34	63,099	,465	,856

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
43,13	68,940	8,303	22





LAMPIRAN 4
UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS ALAT UKUR
SKALA DISIPLIN KERJA

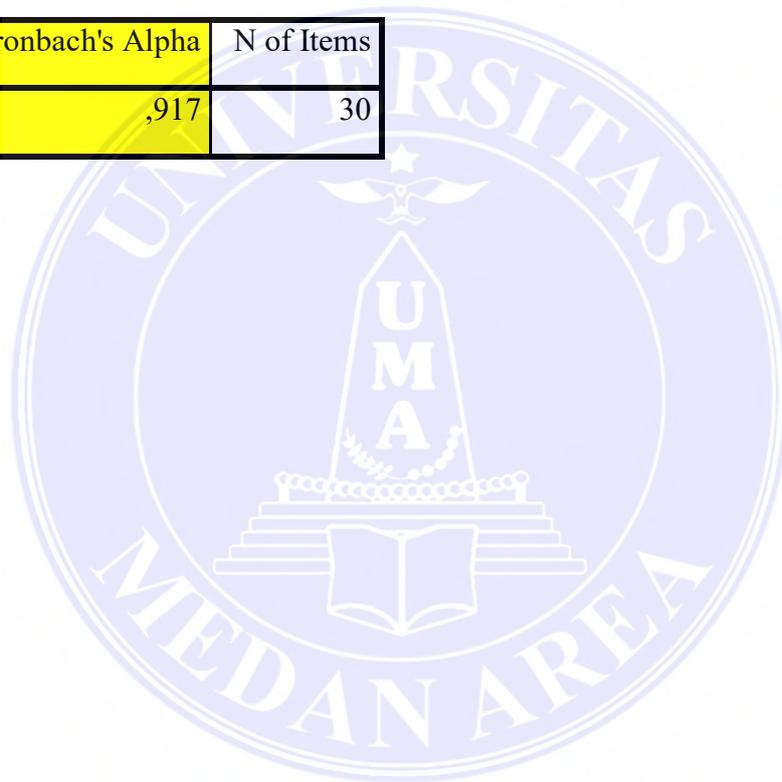
4.1 Reliabilitas

Case Processing Summary

	N	%
Valid	47	100,0
Cases Excluded ^a	0	,0
Total	47	100,0

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

Cronbach's Alpha	N of Items
,917	30



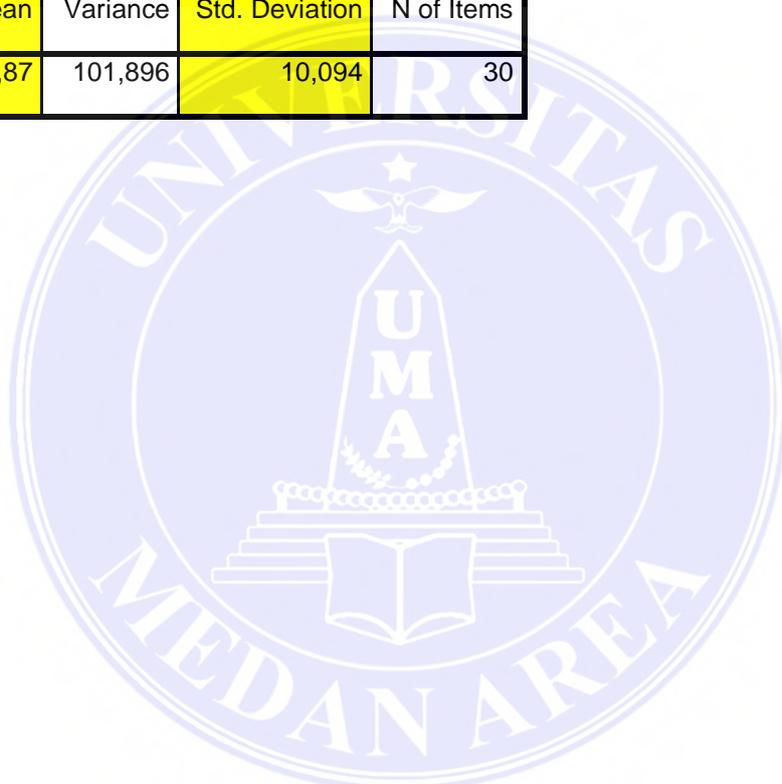
4.2 Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	91,43	94,032	,666	,912
aitem_2	92,06	94,844	,397	,917
aitem_3	91,57	91,163	,711	,911
aitem_4	92,02	94,282	,532	,914
aitem_5	91,68	97,657	,372	,916
aitem_6	91,91	101,167	,067	,919
aitem_7	91,53	92,646	,770	,911
aitem_8	92,04	96,911	,365	,917
aitem_9	92,62	102,720	-,091	,925
aitem_10	91,79	93,432	,675	,912
aitem_11	91,83	93,579	,559	,914
aitem_12	91,45	95,122	,669	,913
aitem_13	91,89	90,880	,714	,911
aitem_14	91,83	91,405	,723	,911
aitem_15	91,55	90,079	,820	,909
aitem_16	91,70	95,214	,539	,914
aitem_17	91,79	93,084	,630	,912
aitem_18	91,68	99,570	,211	,918
aitem_19	91,81	96,897	,389	,916
aitem_20	91,55	93,818	,672	,912
aitem_21	91,57	93,032	,631	,912
aitem_22	91,77	93,227	,639	,912
aitem_23	91,45	98,296	,338	,917
aitem_24	91,60	101,898	-,023	,920
aitem_25	91,60	93,942	,679	,912
aitem_26	91,51	93,342	,750	,911

aitem_27	91,66	94,577	,610	,913
aitem_28	91,43	97,554	,412	,916
aitem_29	91,55	100,296	,146	,919
aitem_30	91,43	99,989	,165	,919

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
54,87	101,896	10,094	30





5.1 Uji Asumsi Normalitas

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	47	41,77	7,622	48	72
Disiplin Kerja	47	50,43	9,813	54	94

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
N	47	47
Normal Parameters ^{a,b}		
Mean	41,77	50,43
Std. Deviation	7,622	9,813
Most Extreme Differences		
Absolute	,158	,099
Positive	,116	,083
Negative	-,158	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z	1,084	,679
Asymp. Sig. (2-tailed)	,191	,746

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

5.2 Uji Asumsi Linearitas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)			2275,832	20	113,792	1,374	,221
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	Linearity	1233,597	1	1233,597	14,893	,001
		Deviation from Linearity	1042,235	19	54,854	,662	,821
	Within Groups		2153,657	26	82,833		
Total			4429,489	46			

Measures of Association

		R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja *	Komitmen Organisasi	,528	,278	,717	,514

5.3 Uji Hipotesis

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	41,77	7,622	47
Disiplin Kerja	50,43	9,813	47

Correlations

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,528**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	47	47
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,528**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	47	47

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



LAMPIRAN 6
SURAT-SURAT PENELITIAN

6.1 Surat Pengantar Riset dan Pengambilan Data



UNIVERSITAS MEDAN AREA FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam 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 : 1222/FPSI/01.10/X/2021 28 Oktober 2021
Lampiran : -
Hal : Riset dan Pengambilan Data

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten
Dairi
di
Tempat

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

Nama : Widi Imelda Sinaga
NPM : 178600409
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi

untuk melaksanakan pengambilan data di Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dairi, Jl. Pahlawan No. 96 Sidikalang guna penyusunan skripsi yang berjudul *"Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan Dan Perikanan Kabupaten Dairi"*.

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 Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

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

an. Dekan,
Bidang Akademik,
S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog



Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arisp



6. 2 Surat Izin Riset dan Pengambilan Data



PEMERINTAH KABUPATEN DAIRI
**DINAS PERTANIAN, KETAHANAN PANGAN
 DAN PERIKANAN**

Jl. Pahlawan No. 96 Sidikalang 22212
 website : <http://dairikab.go.id> e-mail : dppkpkabdairi@gmail.com

Sidikalang, 03 November 2021

Nomor : 520/ 3872 / XI/2021
 Lampiran : -
 Perihal : Riset dan Pengambilan Data

Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Medan Area
 di

Medan

Sehubungan dengan Surat Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Nomor: 1222/FPSI/01.10/X/2021 tanggal 28 Oktober 2021 perihal Riset dan Pengambilan Data, maka dengan kami memberikan Izin Riset kepada:

No	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1	Widi Imelda Sinaga	178600409	Ilmu Psikologi

Dengan judul skripsi "Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Dairi". Terhitung mulai tanggal 03 November s/d 03 Desember 2021. Dalam Pelaksanaan Riset dan Pengambilan Data agar mematuhi protokol kesehatan dalam percepatan pencegahan penyebaran Covid-19

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.

an. KEPALA DINAS PERTANIAN,
 KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN
 SEKRETARIS,


 DEDY SOFIAN UJUNG, SKH
 PEMBINA
 NIP. 19741222 200112 1 002

Tembusan:

1. Kepala Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Dairi (sebagai laporan).

6.3 Surat Telah Selesai Melakukan Riset dan Pengambilan Data



PEMERINTAH KABUPATEN DAIRI
DINAS PERTANIAN, KETAHANAN PANGAN
DAN PERIKANAN
 Jl. Pahlawan No. 96 Sidikalang 22212
 website : <http://dairikab.go.id> e-mail : dpkppkabdairi@gmail.com

Sidikalang, 16 November 2021

Nomor : 520/ 4031 / XI /2021
 Lampiran : -
 Perihal : Riset dan Pengambilan Data

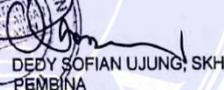
Kepada Yth :
 Dekan Fakultas Psikologi
 Universitas Medan Area
 di
Medan

Menindaklanjuti Surat Izin Kepala Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Nomor : 520/3812/XI/2021 tanggal 03 November 2021 perihal Riset dan Pengambilan Data, bahwa Mahasiswa Universitas Medan Area di bawah ini:

No	Nama Mahasiswa	NPM	Program Studi
1	Widi Imelda Sinaga	178600409	Ilmu Psikologi

Telah selesai melaksanakan Riset dan Pengambilan Data dengan baik di Dinas Pertanian Ketahanan Pangan dan Perikanan Kabupaten Dairi.

Demikian disampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya. Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

an. KEPALA DINAS PERTANIAN,
 KETAHANAN PANGAN DAN PERIKANAN
 SEKRETARIS,

 DEDY SOFIAN UJUNG, SKH
 PEMBINA
 NIP. 19741222 200112 1 002

Tembusan:
 1. Kepala Dinas Pertanian, Ketahanan Pangan, dan Perikanan Kabupaten Dairi (sebagai laporan).

Dipindai dengan CamScanner