

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA FEDERASI SERIKAT
PEKERJA TRANSPORT INDONESIA DI DESA SINGKUANG
KECAMATAN MUARA BATANGGADIS
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

Oleh :

**Dandi Syahputra
19.860.0027**



**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

Document Accepted 20/10/23

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

**DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA FEDERASI SERIKAT
PEKERJA TRANSPORT INDONESIA DI DESA SINGKUANG
KECAMATAN MUARA BATANGGADIS
KABUPATEN MANDAILING NATAL**

SKRIPSI

Diajukan untuk Memenuhi Sebagai Persyaratan
Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area



Oleh :

Dandi Syahputra

19.860.0027

**PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2023**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 20/10/23

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

Access From (repository.uma.ac.id)20/10/23

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia di Desa Singkunag Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal.

Nama : Dandi Syahputra

NPM : 198600027

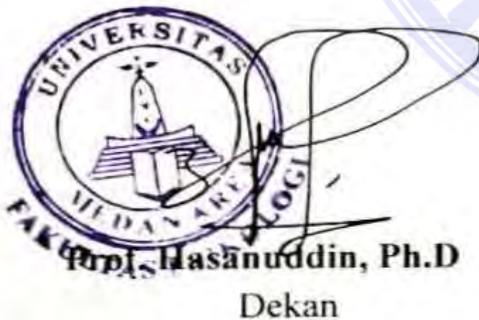
Fakultas : Psikologi



Disetujui Oleh,
Komisi Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Faadhil', is written over the watermark.

Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog
Pembimbing



Hasānuddin, Ph.D
Dekan

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Laili Alfita', is written over the watermark.

Laili Alfita., S.Psi., M.M., M.Psi., Psikolog
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian,
dan Pengabdian Kepada Masyarakat

Tanggal Lulus : 27 September 2023

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

HALAMAN PERNYATAAN

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

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



HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Dandi Syahputra
NPM : 198600027
Program Studi : Psikologi Industri & Organisasi
Fakultas : Psikolgi
Jenis karya : Tugas Akhir Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul : **DISIPLIN KERJA PADA ANGGOTA FEDERASI SERIKAT PEKERJA TRANSFORT INDONESIA DI DESA SINGKUANG KECAMATAN MUARA BATANG GADIS MANDAILING NATAL** beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat : Medan
Pada tanggal : 31 Agustus 2023
Yang menyatakan



Dandi Syaputra
198600027

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif, dengan populasi 100 Anggota dan sampel 80 Anggota Lapangan. Teknik pengambilan sampel penelitian menggunakan *Simple Random Sampling*. Untuk mengumpulkan data penelitian, peneliti menggunakan skala Komitmen Organisasi dan skala Disiplin Kerja. Hipotesis yang diajukan adalah terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia. Analisa data menggunakan *Pearson Product Moment*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara Komitmen organisasi dengan Disiplin kerja, hal ini di tunjukkan dari koefisien $r_{xy} = 0,592$ dengan signifikan $p = 0.000 < 0,05$ artinya hipotesis yang diajukan diterima di mana semakin tinggi Komitmen organisasi maka semakin tinggi pula Disiplin kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan. Adapun koefisien determinasi dari korelasi tersebut adalah sebesar $r^2 = 0,350$ Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap disiplin kerja 35%. Ini berarti masih terdapat 65% dari faktor lain terhadap disiplin kerja, dimana faktor-faktor tersebut diantaranya adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya pengawasan pemimpin, menciptakan kebiasaan-kebiasaan positif, kemampuan keteladanan pemimpin, dan ketegasan pemimpin. Dari hasil tersebut dapat dilihat bahwa komitmen organisasi dan disiplin kerja tergolong dalam kategori sedang.

Kata Kunci: komitmen Organisasi, Disiplin Kerja dan FSPTI (Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia)

Abstract

his research aims to determine the relationship between organizational commitment and work discipline among members of the Federation of Indonesian Transport Workers' Unions in Singkuang Village, Muara Batang Girls District, Mandailing Natal Regency. The research method used in this research is a quantitative research method, with a population of 100 members and a sample of 80 field members. The research sampling technique used Simple Random Sampling. To collect research data, researchers used the Organizational Commitment scale and Work Discipline scale. The hypothesis proposed is that there is a positive relationship between organizational commitment and work discipline among members of the Indonesian Transport Workers Union Federation. Data analysis using Pearson Product Moment. The research results show that there is a positive relationship between organizational commitment and work discipline, this is shown by the coefficient $r_{xy} = 0.592$ with a significant $p = 0.000 < 0.05$, meaning that the proposed hypothesis is accepted where the higher the organizational commitment, the higher the work discipline. Vice versa, the lower the organizational commitment, the lower the employee's work discipline. The coefficient of determination of this correlation is $r^2 = 0.350$. This shows that organizational commitment contributes 35% to work discipline. This means that there are still 65% of other factors affecting work discipline, where these factors include the size of compensation, whether or not there is leader supervision, creating positive habits, the leader's exemplary ability, and the leader's assertiveness. From these results it can be seen that organizational commitment and work discipline are classified in the medium category.

Keywords: *Organizational commitment, Work Discipline and FSPTI (Federation of Indonesian Transport Workers Union)*

RIWAYAT HIDUP



Dandi Syahputra adalah nama penulis skripsi ini. Lahir pada tanggal 31 Desember 1999, di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal Provinsi Sumatera Utara. Penulis merupakan Anak ke 3 dari pasangan Pak Mayuddin dan Ibu Aspannur.

Penulis pertama kali masuk pendidikan di SD Negeri 382 Muara Batang Gadis pada tahun 2007 dan tamat 2013 pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 1 Muara Batang Gadis dan tamat pada tahun 2016. Setelah tamat di SMP, penulis melanjutkan ke SMA Negeri 1 Muara Batang Gadis dan tamat pada tahun 2019. Dan pada tahun yang sama penulis terdaftar sebagai Mahasiswa di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi Jurusan Psikologi dan tamat pada tahun 2023.

Alasan saya ingin kuliah di jurusan Psikologi ini adalah sebagai langkah pertama untuk bisa memberikan dampak kepada keluarga, masyarakat terdekat demi literasi yang lebih baik dan setelah lulus semoga bisa menciptakan Dampak Baik dimanapun penulis berada.

Akhir kata penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya kepada Allah SWT atas terselesaikannya skripsi ini. Terimakasih kepada orang tua dan teman-teman yang membantu menyelesaikan proses yang berat ini.

Medan, 31 Agustus 2023

Dandi Syahputra
198600027

KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur kepada Tuhan yang maha esa, atas berkat yang diberikan kepada saya, kedua orangtua saya, keluarga beserta teman teman. Sehingga saya dapat menyelesaikan Skripsi saya dengan segala kemampuan dan kesempatan yang baik ini. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Psikologi pada Program Studi Psikologi. Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian ini berjudul "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia Di Desa Singkunag Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal".

Terima kasih penulis sampaikan kepada Bapak Faadhil, S.Psi, M.Psi., Psikolog selaku pembimbing serta yang telah banyak memberikan saran. Disamping itu penghargaan penulis sampaikan kepada Bapak Rektor Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng. MSc. Selaku Rektor Universitas Medan Area, Dosen dan pegawai Fakultas Psikologi yang telah membantu penulis selama perkuliahan. Ungkapan terima kasih juga disampaikan kepada ayah, ibu, seluruh keluarga Terutama Buat Kekasih Hati saya Nur Ikhwana Hrp, serta teman-teman saya atas segala doa dan perhatiannya.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, 31 Agustus 2023

Dandi Syahputra
198600027

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ERROR! BOOKMARK NOT DEFINED.
HALAMAN PERNYATAAN	I
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	ERROR!
BOOKMARK NOT DEFINED.	
ABSTRAK	IV
ABSTRACT	V
RIWAYAT HIDUP	VI
KATA PENGANTAR.....	VII
DAFTAR ISI.....	VIII
DAFTAR TABEL	XI
DAFTAR GAMBAR.....	XII
DAFTAR LAMPIRAN	XIII
I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Hipotesis Penelitian.....	7
1.5. Manfaat Penelitian	7
II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1. Disiplin Kerja.....	8
2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja.....	8
2.1.2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja	10
2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi disiplin Kerja	12
2.1.4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja	16
2.1.5. Indikator Disiplin Kerja	18
2.2. Komitmen Organisasi.....	20
2.2.1. Pengertian komitmen organisasi	20

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi	21
2.2.3. Aspek-aspek komitmen organisasi.....	24
2.2.4. Dimensi Komitmen Organisasi	25
2.2.5. Indikator Komitmen Organisasi.....	26
2.2.6. Ciri-ciri komitmen organisasi	27
2.3. Hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja.....	28
2.4. Kerangka Konseptual.....	29
III METODELOGI PENELITIAN.....	30
3.1. Waktu Dan Tempat Penelitian	30
3.1.1. Waktu Penelitian	30
3.1.2. Tempat Penelitian	30
3.2. Bahan Dan Alat Penelitian	32
3.3. Metodologi Penelitian	32
3.4. Identifikasi Variabel Penelitian.....	34
3.5. Defenisi Operasional Variabel Penelitian	35
3.6. Populasi dan Sampel Penelitian.	36
3.7. Prosedur Kerja.....	36
3.7.1. Persiapan Administrasi	36
3.7.2. Persiapan Alat Ukur.....	37
3.7.2 Uji Coba Alat Ukur Penelitian	39
3.7.3 Pelaksanaan Penelitian	41
IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	42
4.1. Hasil Uji Coba Skala Disiplin Kerja	42
4.2. Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi.....	43
4.3. Analisis Data Dan Hasil Penelitian	44
4.3.1. Uji Asumsi	45
4.3.1.1. Uji Normalitas	45
4.3.1.2. Uji Linearitas.....	45
4.3.2. Hasil Uji Analisis Data	46
4.3.3. Hasil Hitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	48

4.3.3.1. Mean Hipotetik.....	48
4.3.3.2. Mean Empirik.....	48
4.3.3.3. Kriteria	48
4.5. Pembahasan.....	51
V SIMPULAN DAN SARAN	54
5.1. Simpulan	54
5.2. Saran.....	55
DAFTAR PUSTAKA	56
LAMPIRAN.....	59



DAFTAR TABEL

Tabel I. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja	38
Tabel II. Penyebaran Butir-Butir pernyataan Skala Komitmen Organisasi	39
Tabel III. Penyebaran Butir-Butir Pernyataan Skala Disiplin Kerja.....	42
Tabel IV. Penyebaran Butir-Butir pernyataan Skala Komitmen Organisasi.....	43
Tabel V. Tabel Hasil Uji Reliabilitas Alat Ukur	44
Tabel VI. Tabel Hasil Uji Normalitas	45
Tabel VII. Tabel Hasil Perhitungan Uji Linieritas.....	46
Tabel VIII. Hasil Analisis Uji Hipotesis Korelasi.....	47
Tabel IX. Hasil Perhitungan Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik.....	49

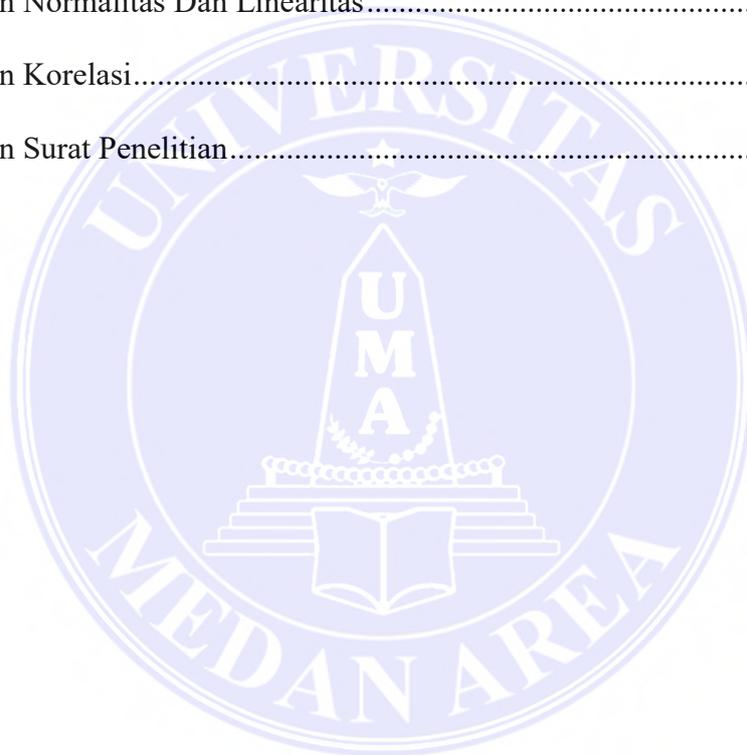
DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kurva Variabel Komitmen Organisasi	49
Gambar 2. Kurva Variabel Disiplin Kerja	50



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran Skala Disiplin Kerja.....	59
Lampiran Skala Komitmen Organisasi	67
Lampiran Validitas Dan Reabilitas	74
Lampiran Normalitas Dan Linearitas	83
Lampiran Korelasi.....	88
Lampiran Surat Penelitian.....	90



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

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

Begitu juga dengan Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (F-SPTI) upaya karya Organisasi yang dibentuk untuk pekerja/anggota atas dasar kesamaan pandangan. F-SPTI merupakan Suatu organisasi yang bergerak dibidang jasa yaitu sebagai mitra dalam jasa bongkar muat Transportasi dan Industri, baik darat, laut maupun udara. Dengan tujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja dan keluarganya seperti jaminan kesehatan.F-SPTI juga menjadi penengah jika ada permasalahan pekerja dengan perusahaan dan menjadi sarana simpan pinjam setiap anggota Organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong Anggota Organisasi untuk bertindak sesuai dengan aturan perusahaan-perusahaan yang ada di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal.

Pencapaian yang sesuai dengan tujuan organisasi bergantung pada sumber daya manusia (SDM). Sumber daya manusia adalah individu produktif yang bekerja sebagai fasilitator organisasi di lembaga dan perusahaan berfungsi sebagai aset sehingga harus melatih dan mengembangkan kemampuannya (Susan, 2019). Berdasarkan pandangan tersebut maka sangat perlu bagi manajemen Federasi Serikat Pekerja Indonesia (F-SPTI) untuk lebih memperhatikan sumber daya manusia yang merupakan salah satu acuan pertumbuhan perusahaan untuk meningkatkan Anggota yang handal dan profesional guna memajukan Primer Anggota F-SPTI. Hartatik (2014) mengatakan, Faktor-faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan tidak hanya bergantung pada teknologi, modal operasional, sarana dan prasarana, tetapi juga pada karyawannya. Karena karyawan yang berdedikasi adalah bagian dari perusahaan yang harus dipertimbangkan oleh organisasi atau perusahaan agar dapat bekerja lebih efisien, efektif dan produktif. Oleh karena itu, karyawan dapat dikatakan sebagai faktor penentu, karena di tangan mereka semua inovasi dapat dicapai dengan bekerja keras untuk mencapai tujuan perusahaan.

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

melalui disiplin kerja yang tinggi, karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sehari-hari secara profesional dan jujur.

Kemajuan suatu perusahaan akan tercapai apabila karyawan memiliki sikap disiplin yang baik dalam mampu mematuhi, melaksanakan hukum dan norma-norma yang berlaku di perusahaan tersebut. Hal tersebut sesuai dengan yang diungkapkan oleh Hasibuan (2003) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Pendapat yang lebih spesifik diungkapkan oleh Depdiknas (2001), disiplin adalah suatu sikap konsistensi dalam melakukan sesuatu.

Selain itu, karyawan yang melakukan tindakan indisiplin akan berdampak buruk pada dirinya sendiri, salah satunya adalah pengurangan pada nilai performance. Meskipun terdapat sanksi yang akan didapatkan oleh tiap anggota, pada kenyataannya masih ada beberapa anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia yang tidak mengikuti peraturan perusahaan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil Observasi penulis pada tanggal 13 Agustus 2022, diketahui salah satu perilaku indisiplin anggota F-SPTI adalah ketidaktaatan pada peraturan kerja, dimana beberapa anggota F-SPTI melanggar peraturan perusahaan seperti peraturan tidak hadir, sedangkan pekerjaan tersebut telah disepakatinya sebelumnya. Didalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa seluruh anggota F-SPTI jika telah menandatangani kesepakatan kerja tidak boleh membatalkannya tanpa adanya pemberitahuan atau alasan tertentu.

Tidak hanya itu, berdasarkan survey pendahuluan yang dilakukan oleh penulis dengan mengunjungi kantor tempat bekerja anggota F-SPTI tersebut dan melihat ternyata masih terdapat anggota yang mangkir, dan terlambat untuk tiba di kantor. Selain itu dapat terlihat adanya beberapa anggota yang pulang lebih cepat dari jam seharusnya. Diketahui bahwa dari sisi disiplin waktu, anggota F-SPTI memiliki disiplin waktu agak rendah. Kemudian peneliti juga menemukan beberapa anggota yang asik mengobrol bersama di jam kerja. Peneliti juga melakukan wawancara dengan salah satu karyawan di perusahaan tersebut, mereka merasa hal yang membuat mereka tidak disiplin karena tidak terlalu memahami peraturan di perusahaan karena peraturan yang ada di perusahaan sering berubah-ubah. Pemimpin juga tidak memantau mereka karena sering keluar kota, kemudian peneliti bertanya apakah karyawan sebelum mengerjakan pekerjaan membuat daftar pengurutan metode penyelesaian pekerjaan, namun mereka menjawab tidak karena mereka juga merasa tidak ada aturan dalam menjalankan tugas seperti tata cara dalam pengerjaan tugas yang diberikan. Perihal sanksi hukuman tidak terlalu dijalankan hanya saja bila terjadi pelanggaran mereka hanya mendapat teguran.

Fenomena ini juga didukung oleh hasil wawancara kepada salah satu pimpinan yang peneliti wawancarai pada tanggal 16 Oktober 2022. Menurut pimpinan tersebut, masih banyak anggota dari F-SPTI Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal yang tidak disiplin karena anggota dari Organisasi tersebut sering terlambat hadir, sering terjadi kemangkiran, mereka tidak patuh dengan peraturan-peraturan yang ada

diperusahaan dan mereka sering mengeluh apabila diberi tugas tambahan atau lembur.

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi 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.

Hal lain yang perlu dipertimbangkan adalah unsur komitmen terhadap organisasi. Colquit, dkk (2009) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan kekuatan keterlibatan karyawan dalam suatu organisasi. selain itu Gibson, dkk (2010) juga menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta rasa loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut mengartikan bahwa komitmen pegawai yang memiliki komitmen akan memandang nilai dan kepentingan organisasi dengan tujuan pribadinya.

Menurut Wiener (dalam Haryanto, 2000) dengan adanya komitmen maka SDM akan rela berkorban demi kemajuan perusahaan, bersedia memberi perhatian besar pada perkembangan perusahaan dan memiliki tekad yang kuat demi menjaga eksistensi perusahaan. Menurut Wiener hal itu tercipta karena adanya kepercayaan yang bersangkutan bahwa komitmen merupakan kewajiban

moralnya terhadap perusahaan tempat ia bekerja, dengan demikian kepercayaan ini menjadi fleksibel dapat berpindah-pindah mengikuti kepindahan individu dari satu perusahaan ke perusahaan lain, serta karyawan memiliki kewajiban untuk loyal kepada perusahaan, karena dengan kesetiaan yang ia miliki akan berdampak pada kinerja perusahaan (Koesmono, 2007). Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap kesetiaan karyawan terhadap organisasi yang tercermin dari keterlibatannya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti ingin melihat sejauh mana kedisiplinan anggota F-SPTI yang bekerja di PT. SSS (Sawit Sukses Sejati) dan berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian: **“Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (F-SPTI) Di Desa Singkunag Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal”**

1.2. Perumusan Masalah

Dengan mengetahui batasan masalah tersebut maka penulis menetapkan masalah yang ingin diteliti dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan yang positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (F-SPTI) di perusahaan-perusahaan yang ada di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal ?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia (F-SPTI) di PT. SSS Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal.

1.4. Hipotesis Penelitian

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

1.5. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Teoritis

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

1.6.2. Manfaat Praktis

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Disiplin Kerja

2.1.1. Pengertian Disiplin Kerja

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

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

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

Siswanto (2007), juga berpendapat bahwa disiplin merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis, dan sanggup menjalankan untuk menerima sanksi

apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Siagian (2003) juga menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk suatu sikap dan perilaku karyawan sehingga karyawan tersebut secara sukarela bekerja secara koperatif dengan para karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

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

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

- a. Waktu kerja telah tertuang dalam pasal 108 ayat 1 UU No. 13 tahun 2003 yang menyebutkan bahwa jam lembur biasanya dilaksanakan diluar jam istirahat mingguan maupun hari libur nasional. Jam lembur juga memiliki aturan jumlah yang layak, yaitu sebanyak 3 jam dalam sehari atau 14 jam dalam seminggu.
- b. Hal lain yang juga penting yaitu jam istirahat dimana di sebutkan dalam pasal 79 UU No. 13 tahun 2003 bahwa jam istirahat yang perlu diberikan pada pekerja yaitu minimal 30 menit setelah melakukan pekerjaan selama4 jam.

- c. Para pekerja berhak untuk diberi waktu melaksanakan ibadah seperti pada pasal 80 UU No. 13 tahun 2013 bahwa para pekerja harus diberikan waktu beribadah yang cukup, sehingga para karyawan muslim bisa menunaikan ibadah sholat Ketika waktu sholat masuk di tengah-tengah pekerjaan.

2.1.2. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

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

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

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

1. Memahami Aspek Aturan

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

briefing, membaca pengumuman, dan bekerja sesuai dengan tujuan kegiatan perusahaan.

2. Aspek Kepatuhan dan Ketaatan

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

3. Ketepatan waktu pelaksanaan pekerjaan.

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

4. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

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

5. Aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran.

Apabila terjadi pelanggaran maka sanksi hukuman harus tetap ditegakkan oleh pemimpin tanpa memandang kedudukan atau jabatan. Agar terciptanya perilaku yang sesuai dengan aturan perusahaan bukan untuk

menyakiti karyawan dan karyawan harus bersedia menerima sanksi dengan suka rela.

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

2.1.3. Faktor Yang Mempengaruhi disiplin Kerja

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

a. Jumlah kompensasi

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

b. Apakah ada pemimpin yang mengawasi?

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

c. Pemimpin menjadi role model di perusahaan

Pemimpin teladan itu penting, karena dalam lingkungan perusahaan karyawan akan memperhatikan bagaimana pemimpin akan mendisiplinkan diri, dan bagaimana mengontrol perkataan, perbuatan dan sikapnya sendiri, agar tidak merusak aturan disiplin yang telah ditetapkan.

d. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

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

e. Keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan

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

f. Tidak adanya perhatian pada karyawan

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

g. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan positif yang mendukung tegaknya

1. saling menghormati saat bertemu dilingkungan kerja.
2. melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan aturannya, sehingga para karyawan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
3. sering mengikut sertakan karyawan dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berhubungan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
4. memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat kepada rekan sekerja, seperti menginformasikan kemana dan untuk urusan pada, walaupun kepada bawahan.

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

a. Lingkungan Kerja

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

b. Kompensasi atau imbalan

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

c. Karakter

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

d. Komitmen organisasi

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

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

2.1.4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

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

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

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

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

1. Kehadiran

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

2. Ketaatan terhadap peraturan

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

3. Memiliki komitmen dan loyal terhadap organisasi

Karyawan yang memiliki komitmen dan loyal terhadap organisasinya akan tercermin pada sikapnya dalam bekerja. Tingkah laku yang tidak memiliki disiplin yang baik akan menunjukkan ketidakdisiplinan dalam mematuhi peraturan perusahaan, tingkat absensi yang tinggi, serta menyalahgunakan waktu jam istirahat dan makan siang.

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

2.1.5. Indikator Disiplin Kerja

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

1. Tujuan dan kemampuan

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

2. Keteladanan pimpinan

Seorang pemimpin harus bisa memberikan contoh dan menjadi role model atau panutan bagi bawahannya. Apabila pemimpin tidak bisa menjadi contoh yang baik bagi bawahannya maka setiap aturan dan kebijakan yang buat akantidak dilaksanakan secara maksimal.

3. Balas jasa

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

4. Keadilan

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

5. Pengawasan melekat

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

6. Sanksi hukuman

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

7. Ketegasan

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

8. Hubungan kemanusiaan

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

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

2.2. Komitmen Organisasi

2.2.1. Pengertian komitmen organisasi

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

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

Newstrom (2011) juga mengatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan sikap kesetiaan terhadap kebijakan perusahaan, serta memiliki tingkat pergantian yang rendah. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2010) menyatakan bahwa komitmen organisasional melibatkan tiga sikap, yaitu: identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan keterlibatan dalam tugas-tugas organisasi, serta rasa loyalitas terhadap organisasi. Hal tersebut mengartikan bahwa pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan memandang nilai dan kepentingan organisasi terintegrasi dengan tujuan pribadinya. Pekerjaan yang

menjadi tugasnya dipahami sebagai hal kepentingan pribadi dan memiliki keinginan untuk selalu loyal demi kemajuan organisasi.

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

2.2.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

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

1. Keadilan dan Kepuasan Kerja

Hal yang paling mempengaruhi loyalitas pegawai adalah pengalaman kerja yang positif dan adil. Komitmen organisasi pegawai sulit untuk dicapai jika pegawai menghadapi beban kerja yang meningkat namun justru keuntungan yang diperoleh organisasi hanya dinikmati oleh pemimpin dan manajer tingkat atas saja. Oleh karena itu organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagi keuntungan yang diperoleh organisasi dan tidak hanya untuk pimpinan dan manajer.

2. Keamanan kerja

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

3. Pemahaman organisasi

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

4. Kepercayaan pegawai

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

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

a. Ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti telitis, *ektrovert*, berpandangan positif atau optimis cenderung lebih komit. Demikian pula juga individu

yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok di atas tujuan sendiri serta individu yang senang membantu akan cenderung lebih komit.

b. Nilai (*Value*) tempat kerja

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

c. Masa kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit. Hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang untuk menerima tugas menantang, otonomi semakin besar, serta peluang promosi yang lebih tinggi, juga peluang investasi pribadi berupa pikiran, tenaga dan waktu yang semakin besar, hubungan sosial lebih bermakna, serta akses untuk mendapat informasi pekerjaan semakin berkurang.

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

2.2.3. Aspek-aspek komitmen organisasi

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

a. Identifikasi organisasi

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

b. Keterlibatan

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

c. Loyalitas

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

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

1. Komitmen berkesinambungan

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

2. Komitmen terpadu

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

3. Komitmen Kontrol

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku kearah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

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

2.2.4. Dimensi Komitmen Organisasi

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

a. Komitmen afektif

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

b. Komitmen normative

Menunjukkan kuatnya komitmen karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi yang disebabkan oleh adanya rasa tanggung jawab dan kewajibannya terhadap organisasi. Perasaan semacam itu akan memotivasi karyawan untuk bertindak laku secara baik dan melakukan tindakan yang tepat.

c. *Continuance commitment*

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

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

2.2.5. Indikator Komitmen Organisasi

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

- a. Adanya kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.
- b. Adanya kesetiaan karyawan, yang manakaryawan berkeinginan untuk

mempertahankan keanggotaannya untuk terus menerus menjadi salah satu bagian dari organisasi.

- c. Adanya kebanggaan karyawan pada organisasi, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi berikut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

2.2.6. Ciri-ciri komitmen organisasi

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

- a. Selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi.
- b. Selalu mencari informasi tentang organisasi.
- c. Selalu berupaya untuk memaksimalkan 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 bahwa 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

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

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

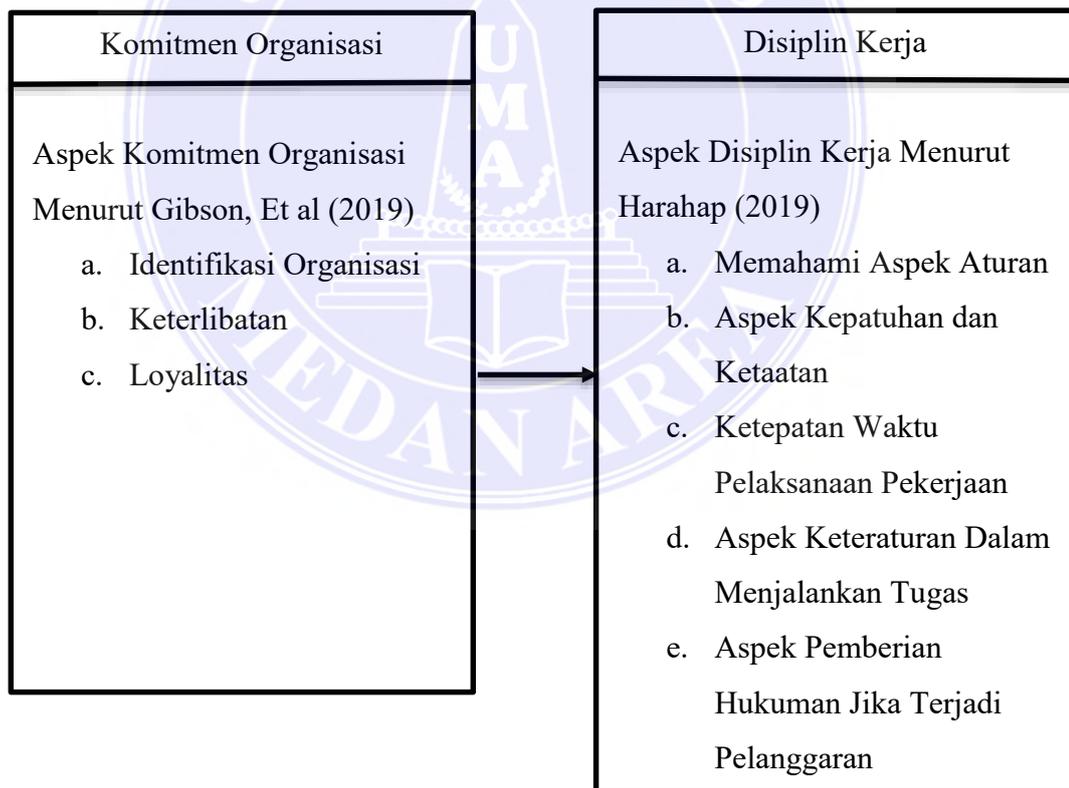
Hal ini sejalan dengan penelitian Muamalah (2019) yang dilakukan di SMA Yadika 5 Joglo dengan hasil perhitungan yang memperoleh nilai sebesar 0.406 dengan signifikansi 0.000 artinya terdapat hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan disiplin kerja. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2010) yang dilakukan pada kantor kecamatan X Jakarta barat dengan memperoleh nilai r hitung sebesar 0.374 dan r table sebesar 0.254 yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi

dengan disiplin kerja. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi karyawan maka semakin tinggi pula kedisiplinan karyawan.

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

2.4. Kerangka Konseptual

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



BAB III

METODELOGI PENELITIAN

3.1. Waktu Dan Tempat Penelitian

3.1.1. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan pada tanggal 19 Juni 2023 sampai dengan tanggal 03 Juli 2023 pada anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal

3.1.2. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada F-SPTI (Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia) merupakan organisasi pekerja yang menaungi dibidang transportasi, baik darat, laut maupun udara di seluruh Indonesia. Untuk tujuan organisasi, dalam hal ini perusahaan harus mampu menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk bertindak sesuai dengan aturan perusahaan-perusahaan di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal. Adapun Visi dan misi dari Federasi Serikat Pekerja Trabsport Indonesia adalah :

Visi

Visi Serikat Menjadi Serikat yang unggul, tangguh, sehat, dan mandiri

Misi

- a. Menjadi mitra pengadaan jasa bongkar muat
- b. Mewujudkan hidup yang layak bagi anggota Organisasi
- c. Mewujudkn SDM F-SPTI yang handal dan professional

Berikut adalah kewajiban, tugas, hak, dan wewenang pengurus :

- a. Mengelola Organisasi berdasarkan anggaran dasar.
- b. Mengajukan rancangan rencana kerja dan rancangan rencana anggaran pendapatan dan belanja Organisasi.
- c. Menyelenggarakan rapat anggota
- d. Mengajukan laporan keungan dan dipertanggung jawabkan pelaksanaan tugas.
- e. Menyelenggarakan pembukuan keungan dan inventaris secara tertib.
- f. Memelihara daftar buku anggota, pengurus, dan pengawas.
- g. Mendorong dan memajukan usaha Organisasi.
- h. Menyelenggarakan dan mengendalikan usaha Organisasi.
- i. Membantu pelaksanaan tugas pengawasan dengan memberikan keterangan dan memprioritaskan bukti-bukti yang diperlukan.
- j. Memberikan dan menjelaskan keterangan kepada anggota mengenai jalanya Organisasi dan usaha Organisasi.
- k. Memelihara kerukunan diantara anggota dan mencegah segala hal yang menyebabkan perselisihan.

Menanggung kerugian yang timbul sebagai akibat karena kelalaianny, dengan ketentuan.

1. Jika kerugian yang timbul akibat kelalaian seorang atau beberapa anggota pengurus, maka kerugian akan ditanggung oleh anggota pengurus yang bersangkutan.

2. Jika kerugian timbul akibat kebijaksanaan yang telah ditetapkan dalam rapat pengurus, maka semua anggota pengurus tanpa terkecuali menanggung kerugian yang diderita Organisasi
3. Menyusun ketentuan mengenai tugas, wewenang dan tanggung jawab anggota pengurus serta ketentuan mengenai pelayanan terhadap anggota.

Data anggota Organisasi

1. Laki-laki : 70
2. Perempuan : 10

3.2. Bahan Dan Alat Penelitian

Bahan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dua jenis skala penelitian yang berfungsi untuk mendapatkan data dari sampel penelitian. Sedangkan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah program aplikasi computer bernama *Statistical Program For Social Science* (SPSS) dimana program ini berfungsi untuk menentukan hasil penelitian.

3.3. Metodologi Penelitian

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

3.3.1. Metode Pengumpulan Data

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

Metode skala Hadi, 2004 (dalam Sarah, 2018) menyatakan bahwa skala merupakan sekumpulan data yang terdiri dari beberapa daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis yang harus dijawab oleh orang yang menjadi objek penelitian dan diberikan dengan tujuan untuk mengungkapkan kondisi-kondisi dalam diri subjek yang ingin diketahui. Menurut Hadi, 2004 (dalam Sarah, 2018), alasan digunakannya skala subjek adalah:

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

1. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan aspek disiplin kerja menurut Harahap (dalam Arfah, 2019) yaitu memahami aspek aturan, aspek kepatuhan dan ketaatan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas, aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran. Skala disiplin kerja dibuat berdasarkan skala Likert dengan pilihan empat jawabandan berisikan pertanyaan-pertanyaan positif (favourable) dan negatif (unfavourable). Suatu skala dikatakan favourable apabila aitem-aitem tersebut memuat pernyataan yang mendukung, sedangkan aitem unfavourable menunjukkan pernyataan yang tidak mendukung.

2. Skala Komitmen Organisasi

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

3.4. Identifikasi Variabel Penelitian

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

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

3.5. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

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

3.5.1. Disiplin Kerja.

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

3.5.2. Komitmen Organisasi.

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

ini diukur berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi yaitu identifikasi organisasi, keterlibatan, dan loyalitas.

3.6. Populasi dan Sampel Penelitian.

3.6.1. Populasi

Menurut Juliandi dan Irfan (2013), populasi adalah totalitas dari seluruh unsur yang ada di dalam sebuah penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota yang berada di organisasi F-SPTI (Federasi Serikat Transport Indonesia) 100 orang.

3.6.2. Sampel

Menurut Juliandi dan Irfan (2013), sampel adalah wakil-wakil atau sebagian dari poupasi.Sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 orang karyawan yang berada di organisasi F-SPTI (Federasi Serikat Transport Indonesia).

3.7. Prosedur Kerja

3.7.1. Persiapan Administrasi

Sebelum sebelum melakukan penelitian ini, peneliti terlebih dahulu mempersiapkan hal-hal yang berkaitan dengan administrasi penelitian yaitu, masalah perizinan melakukan pengambilan data dengan meminta surat pengantar dari pihak Fakultas Psikologi dengan nomor surat 1331/FPSI/01.10/VI/2023 pada tanggal 13 Juni 2023.Setelah mendapatkan surat pengantar, peneliti memberikan surat tersebut kepada ketua F-SPTI di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal dan mendapatkan izin persetujuan dari pihak yang bersangkutan untuk melakukan penelitian di perusahaan tersebut.Selanjutnya peneliti selesai melakukan penelitian di Organisasi F-SPTI di Desa Singkuang

Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal, Kemudian mengeluarkan surat keterangan telah selesai melakukan penelitian dengan nomor surat 25/004/PUK F-SPTI-K.SPSI/SKG/VIII/2023 pada tanggal 5 Juli 2023.

3.7.2. Persiapan Alat Ukur

Persiapan yang dimaksud adalah mempersiapkan alat ukur yang nantinya akan digunakan untuk penelitian, yaitu

3.7.2.1. Skala Disiplin Kerja

Skala disiplin kerja dalam penelitian ini menggunakan aspek disiplin kerja yaitu memahami aspek aturan, aspek kepatuhan dan ketaatan, ketepatan waktu dalam pelaksanaan pekerjaan, aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas, aspek pemberian hukuman jika terjadi pelanggaran. Skala yang digunakan pada peneliti ini adalah skala Likert, skala model Likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, persepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial (Juliandi dan Irfan, 2013). Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Skor dalam setiap aitem berkisar dari 4 sampai dengan 1 diberikan untuk aitem yang bersifat *favourable*, sedangkan untuk *unfavourable* bergerak dari 1 sampai 4.

Tabel I distribusi penyebaran butir-butir pernyataan Skala disiplin Kerja

Variabel	Aspek-aspek Disiplin Kerja	Indikator	Aitem		Total
			Favorable	Unfavorable	
Disiplin Kerja	Memahami Aspek Aturan	Memahami dengan jelas peraturan perusahaan	1, 9	4, 12, 28, 30	6
	Kepatuhan Dan Ketaatan	Taat aturan sukarela mematuhi aturan, menyesuaikan diri dengan aturan, taat pada perintah atasan.	3, 7, 22	2, 6	5
	Ketepatan Waktu Pelaksana Pekerjaan	Dapat menghargai waktu, mengerjakan pekerjaan tepat waktu, pemimpin memantau karyawan dalam ketepatan waktu penyelesaian tugas	18, 19, 25, 29	8, 27	6
	Keteraturan Dalam Menjalankan Tugas	Perencanaan pengurutan tata kerja, arahan pemimpin dalam merencanakan penyelesaian pekerjaan	16, 20, 24, 31	13, 17	6
	Pemberian Hukuman Jika Terjadi	Pemimpin menegakkan sanksi Hukuman, sanksi hukuman berlaku tanpa memandang jabatan, sanksi dibuat bukan untuk menyakiti, syka rela dalam menerima sanksi	5, 11, 15, 26	10, 14, 21, 23	8
Jumlah			17	14	31

3.7.2.2. Skala Komitmen Organisasi

Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini menggunakan aspek komitmen organisasi menurut Gibson, et al (2019) yaitu identifikasi organisasi, keterlibatan, dan loyalitas. Skala yang digunakan pada penelitrn ini adalah skala Likert, skala model Likert dirancang untuk mengukur sikap, pendapat, presepsi seseorang atau kelompok mengenai fenomena sosial (Juliandi dan Irfan, 2013).

Umumnya skala Likert mengandung pilihan jawaban: (SS) Sangat Setuju, (S) Setuju, (TS) Tidak Setuju, (STS) Sangat Tidak Setuju. Skor dalam setiap aitem berkisar dari 4 sampai dengan 1 diberikan untuk aitem yang bersifat *favourable*, sedangkan untuk *unfavourable* bergerak dari 1 sampai 4.

Tabel II distribusi penyebaran butir-butir pernyataan Skala Komitmen Organisasi

Variabel	Aspek-aspek Komitemen Organisasi	Indikator	Aitem		Total
			Favourable	Unfavourable	
Komitmen Organisasi	Identifikasi Organisasi	Perasaan bangga menjadi bagian diperusahaan	2, 12, 14	3, 5, 11	6
		Perasaan Emosional	6, 26, 33	13, 17, 23	6
	Keterlibatan	Rasa Tanggung jawab	4,18,24	7, 25, 19	6
	Loyalitas	Kepuasan karyawan	8, 20	27, 36, 31	5
		Komitmen	9, 28, 30, 16,	21, 35, 32	7
		Loyal	10, 22, 29	15, 34, 1	6

3.7.2 Uji Coba Alat Ukur Penelitian

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

3.7.2.1. Validitas Alat Ukur

Validitas memiliki nama lain seperti sahih, tepat, benar. Menguji validitas berarti menguji sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar maka hasil pengukuranpun kemungkinan akan benar (Juliandi dan Irfan, 2013). Untuk menguji Validitas, sesuai dengan judul penelitian tentang Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan organisasi F-SPTI (Federasi Serikat Transport Indonesia) analisis yang digunakan adalah analisis Bivariate Person yang merupakan koerelasi product moment person dengan menggunakan SPSS versi 2.2.

3.7.2.2 Reliabilitas Alat Ukur

Reliabilitas memiliki berbagai nama lain seperti keterpercayaan, kehandalan, kestabilan. Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya. Jika variabel penelitian menggunakan instrumen yang handal dan dapat dipercaya maka hasil penelitian jugadapat memiliki tingkat keterpercayaan yang tinggi (Juliandi dan Irfan 2013).

selanjutnya, uji reabilitas menggunakan program SPSS versi 22.0 didapati reabilitas instrument menggunakan rumus Alpha Cornbach. Metode Alpha cocok digunakan pada penelitian ini karena skor pada skala ini berebntuk likert. Interpretasi Koefisien Reabilitas menurut Guilford Koefisien Reabilitas Kriteria >0.9 Sangat Reliabel 0.7-0.9 Reliabel 0.4-0.69 Cukup Reliabel 0.2-0.39 Kurang Reliabel.

3.7.3 Pelaksanaan Penelitian

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan pada tanggal 19 Juni pada 80 orang Anggota Organisasi F-SPTI Didesa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandiling Natal. Penelitian ini menggunakan sistem try out terpakai, dimana penyebaran alat ukur dilakukan secara bersamaan. Penelitian ini dilakukan secara langsung, dan memberikan informasi mengenai makna dan tujuan penelitian menyebarkan skala Setelah dijelaskan dan responden mengerti mengenai tata cara pengisian skala, maka skala dibagikan kepada responden untuk segera di isi dan tidak ada ketentuan batas waktu dalam pengisian skala.

Setelah selesai penyebaran skala maka kemudian dilakukan penilaian aitem-aitem skala dengan cara membuat format nilai berdasarkan skor- skor yang ada pada setiap lembarnya. Kemudian skor yang merupakan pilihan jawaban responden pada setiap aitem pernyataan dipindahkan ke Microsoft Excel yang diformat sesuai dengan keperluan tabulasi data yaitu lajur nomor pernyataan, dan baris untuk nomor subjek.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

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

1. Berdasarkan hasil analisis dengan metode analisis korelasi *r Product Moment*, diketahui bahwa adanya hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada karyawan, dengan asumsi semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula disiplin kerja karyawan, dimana $r_{xy} = 0,592$ dengan signifikan $p = 0,000 < 0,05$ artinya hipotesis yang diajukan diterima.
2. Koefisien determinan (r^2) dari hubungan antara variabel bebas X dengan variabel terikat Y adalah sebesar $r^2 = 0,350$ Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berkontribusi terhadap disiplin kerja 35% dan tergolong rendah.
3. Berdasarkan perbandingan kedua nilai rata-rata diatas (hipotetik dan empirik), maka dapat dinyatakan bahwa Komitmen Organisasi tergolong sedang dengan nilai mean hipotetik sebesar 77,5 dan empirik sebesar 73,04 dan Disiplin Kerja juga tergolong sedang dengan nilai hipotetik 70 dan empirik 61,25.

5.2. Saran

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

1. Saran Kepada Subjek Penelitian.

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

2. Saran Kepada Organisasi F-SPTI di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal.

Melihat hasil penelitian, maka disarankan kepada pihak F-SPTI di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal untuk lebih memperhatikan disiplin kerja para Anggota dengan cara lebih memaksimalkan pengawasan terhadap Anggota, lebih bertindak tegas lagi dalam mengawasi Anggota, serta para pemimpin dapat memaksimalkan diri menjadi role model para Anggotanya. Hal ini sangat diperlukan agar terciptanya disiplin kerja yang baik bagi perusahaan, semakin baik sikap dan perilaku Anggota maka semakin baik pula tujuan perusahaan dilaksanakan.

3. Saran kepada peneliti berikutnya.

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

DAFTAR PUSTAKA

- Amriany, F. Probowati, dan Atmadji.(2004). *Iklm Organisasi yang Kondusif*
- Arikunto, S. (1990). *Manajemen Penelitian*. Jakarta : Rineka Cipta.
- As'ad. (2003). *Psikologi Industri : Seri Ilmu Sumber Daya Manusia* (Edisi ke-4
- Azwar, S. (1997). *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Azwar, S. (1999). *Penyusunan Skala Psikologi*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Davis K & Newstrom J. W. (1985). *Perilaku dalam organisasi*. Jilid 2 (ed 7). Jakarta : Erlangga. Dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah (DISPEMDAGKOP & UKM) di Kabupaten Bireun. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Medan Area.
- Fathoni, A. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Flippo, Edwin. (1988). *Manajemen Personalialia*. Cetakan ke-6. (Alih bahasa: Moh Gajah Mada (Tidak diterbitkan).
- Hadi, S. (1991). *Analisis Butir Untuk Instrumen*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Handoko, H. (1985). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*.
- Haryanto. (2010). *Hubungan Komitm Organisasi Dengan Disiplin Ilmu Ilmu Bisnis*. Bandung: Cipta Pustaka Media Perintis. Jaya.
- Hasibuan, SP. Malayu. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.
- Juliandi, A & Irfan., (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Untuk Kerja Pegawai negeri Sipil* Jakarta Barat. Skripsi. Fakultas Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Koesmono, T. (2007). *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Mas'ud*. Jakarta : Erlangga.

- Mayasari, cut. (2020). Hubungan Antara Komitmen Organisasi *Meningkatkan Kedisiplinan Kerja*. Anima Indonesian Psychological Journal, Vol 19. No.2, 179-193. Fakultas Psikologi, Universitas Surabaya.
- Muamalah, W. (2019). *Disiplin Ditinjau Dari Komitmen Organisasi*. Skripsi. Fakultas Ushuluddin dan Studi Agama. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
- Novriansyah, F. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Indonesia Eximbank. *Jurnal*
- P. dan Suyati, S. (1995). *Psikologi Industri dan Sosial*. Jakarta : Dunia Pustaka Pegawai Negeri. Skripsi. Yogyakarta. Fakultas Psikologi Universitas Psikologi.
- Saleh. (2019). *Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Langkat*. Skripsi. Fakultas Ekonomi & Bisnis. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sulistyowanti, S. (2017). Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Pegawai Negeri Sipil Di akademi Militer Magelang. Skripsi. Fakultas Psikologi. Universitas Mercu Buana yogyakarta.
- Susanto, M.E, & Athalia, R. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Berdasarkan Karakteristik Individual. 9. 56-70. *Jurnal Bisnis Manajemen*.
- Syafrina, N (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru.8.*Jurnal Ekonom Bisnis*.
- Tarigan, K.G. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Komitmen Karyawan Terhadap Kedisiplinan Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Kencana Samarinda. 4. 472-480. *Jurnal Psikologi*.
- Hasibuan, SP. Malayu. (1994). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta : CV. Haji Masagung.



LAMPIRAN



Skala Disiplin Kerja

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

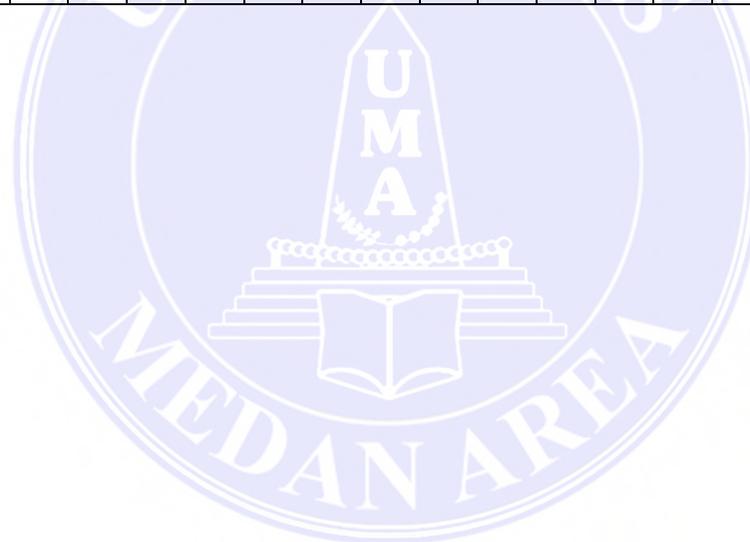
20	Ketika bekerja saya selalu membuat urutan penyelesaian pekerjaan agar saya dapat bekerja dengan teratur				
21	Sanksi hukuman perusahaan tidak mampu memeraiki kedisiplinan karyawan				
22	Saya merasa mampu mematuhi aturan karena dapat menyesuaikan diri dengan peraturan diperusahaan				
23	Pemimpin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



Disiplin Kerja																																	
Resp.	Aitem																															total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31		
1	1	4	4	2	1	4	1	4	1	3	2	4	3	1	1	1	3	1	3	3	3	1	1	1	3	1	4	1	2	1	1	66	
2	1	4	1	1	2	1	1	2	2	1	1	1	3	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	46	
3	3	3	3	1	4	4	1	3	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	1	3	2	3	2	1	3	2	2	2	4	3	80		
4	4	3	3	1	4	1	1	4	3	4	4	3	3	4	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	1	3	4	3	1	4	2	85	
5	1	4	1	1	3	2	1	1	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	2	2	1	2	4	1	2	2	2	2	1	4	3	69	
6	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	1	3	4	4	3	2	3	2	1	2	4	2	3	4	2	3	3	4	2	4	2	95	
7	3	2	3	3	4	4	3	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	3	2	3	3	2	1	3	3	2	3	2	79	
8	2	1	3	2	1	3	3	3	3	3	1	3	3	3	3	2	4	1	2	2	3	3	4	3	2	3	4	1	1	4	1	77	
9	2	3	3	2	3	3	3	3	2	3	2	3	4	2	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	2	3	2	82	
10	1	4	4	1	4	1	4	4	2	4	1	3	3	1	3	3	2	1	4	3	4	3	2	4	2	2	4	4	2	1	1	82	
11	1	3	2	1	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	2	62	
12	2	4	1	2	4	3	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	47	
13	2	2	4	2	2	2	4	4	3	4	2	3	2	4	3	2	3	2	2	2	4	2	3	4	2	3	2	1	2	4	2	83	
14	2	1	2	2	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	60	
15	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	3	3	2	3	1	59	
16	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	3	2	3	76	
17	3	2	3	3	2	3	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	1	3	4	3	82	
18	2	3	2	2	3	1	2	2	4	2	3	1	1	2	3	3	1	3	2	1	2	3	1	2	3	1	1	2	2	1	3	64	
19	4	2	4	4	2	3	4	4	1	4	2	3	2	1	2	2	3	2	3	2	4	2	2	4	2	3	2	2	3	2	2	82	
20	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	2	2	1	4	1	1	2	1	1	4	1	1	4	1	1	1	1	1	49	
21	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	60
22	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	92	

23	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	87
24	3	2	3	3	2	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	75
25	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	1	4	4	4	4	4	4	1	4	2	4	1	4	104		
26	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	32
27	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	3	2	1	1	1	2	1	2	1	2	2	1	1	2	1	2	1	1	47
28	4	2	4	4	2	3	4	4	2	4	2	3	3	3	2	2	3	2	1	1	4	2	4	4	2	3	3	3	2	2	2	86
29	4	1	4	4	1	2	4	4	1	4	1	2	3	4	1	1	2	1	3	1	4	1	1	4	1	2	3	3	2	3	1	73
30	2	3	2	2	3	3	2	2	1	2	3	3	2	2	1	3	3	3	1	1	2	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	72
31	3	1	3	3	1	2	3	3	2	3	1	2	3	3	1	1	2	1	2	1	3	1	2	3	1	2	3	2	2	4	1	65
32	4	2	4	4	2	4	4	4	1	4	2	4	2	3	2	2	4	2	3	2	4	2	3	4	2	4	2	4	2	3	2	91
33	2	1	2	2	1	3	2	2	1	2	1	3	2	4	3	1	3	1	2	1	2	1	3	2	1	3	2	3	1	4	1	62
34	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	40
35	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	73
36	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	63
37	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	2	2	1	1	1	1	2	2	3	1	4	3	1	1	2	1	1	3	1	57
38	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	4	2	3	3	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	4	3	2	2	3	94
39	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	73
40	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	35
41	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	3	2	41
42	1	3	1	1	3	2	1	1	1	1	3	2	2	1	2	3	2	3	1	1	1	3	3	1	3	2	2	2	2	2	3	59
43	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	41
44	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	3	2	3	3	73
45	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	73
46	2	1	2	2	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	42
47	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	1	4	4	1	1	1	1	1	1	4	1	4	4	1	1	4	4	1	4	1	73

73	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	64
74	4	4	4	4	4	1	4	4	1	4	4	1	1	4	4	4	1	4	4	3	4	4	2	4	4	1	1	1	2	3	4	94
75	4	2	4	4	2	2	4	4	1	4	2	2	4	4	2	2	2	2	2	4	2	4	4	2	2	4	4	1	4	2	88	
76	3	1	3	3	1	1	3	3	1	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	49	
77	3	3	3	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	4	3	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	2	1	2	1	3	90
78	1	3	1	1	3	2	1	1	4	1	3	2	3	2	3	3	2	3	3	3	1	3	2	1	3	2	3	3	4	2	3	72
79	1	3	1	1	3	4	1	1	3	1	3	4	2	2	2	3	4	3	2	4	1	3	2	1	3	4	2	3	4	3	3	77
80	2	2	1	3	2	2	4	1	3	2	2	2	2	2	2	2	2	4	3	3	1	2	3	4	3	3	3	1	4	2	2	74





Skala Komitmen Organisasi

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

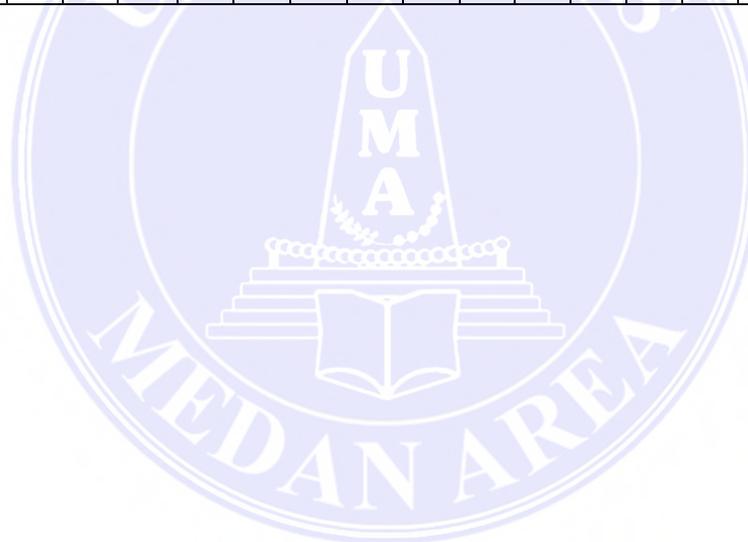
24	saya lebih mementingkan tanggung jawab saya di perusahaan ini dibandingkan urusan pribadi saya.				
25	tidak ada kewajiban saya untuk bertanggung jawab dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan.				
26	saya sangat bahagia dapat menjadi anggota di perusahaan ini				
27	gaji yang saya terima tidak dapat mencukupi kebutuhan saya setiap bulan.				
28	saya selalu hadir setiap harinya untuk bekerja.				
29	sulit bagi saya untuk memutuskan meninggalkan perusahaan ini.				
30	saya wajib mengabdikan diri di perusahaan ini sampai pensiun.				
31	Tidak ada rasa kepuasan bagi saya bekerja di perusahaan ini.				
32	saya akan mencari-cari alasan agar tidak mendapatkan pekerjaan tambahan di perusahaan ini.				
33	saya sedih jika meninggalkan perusahaan ini.				
34	jika ada pekerjaan yang lebih baik, saya akan meninggalkan perusahaan ini.				
35	Saya tidak perlu berkontribusi secara maksimal dalam Bekerja				
36	gaji yang saya terima tidak sesuai dengan kontribusi yang saya berikan				

Komitmen Organisasi																																
NO	Aitem																														Total	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	25	27	28	30	31	33	35		36
1	1	1	1	3	1	1	2	1	4	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	1	1	2	47
2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	4	4	4	4	1	129
3	4	3	3	3	2	2	4	1	1	2	3	3	3	3	4	3	3	2	2	3	2	3	3	3	4	1	3	4	3	2	4	102
4	4	3	3	4	3	3	2	3	3	4	2	3	1	3	2	3	3	2	2	4	2	2	4	2	4	2	4	2	4	1	4	104
5	3	3	2	1	2	3	2	3	3	3	2	4	4	3	4	2	4	2	2	4	2	3	3	2	1	2	4	4	4	2	4	104
6	4	3	3	4	2	4	2	4	3	4	1	3	4	3	1	3	3	3	4	4	2	4	2	2	1	2	4	4	4	3	4	111
7	3	2	3	2	3	2	3	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	91
8	4	3	3	4	2	4	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	4	2	4	2	2	1	2	4	4	4	3	4	109
9	3	2	2	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	89
10	1	3	2	1	3	2	3	4	2	1	2	2	4	4	2	3	2	1	4	1	3	4	1	3	2	3	4	3	1	4	4	92
11	3	2	2	3	2	2	2	2	4	3	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	2	2	2	84
12	4	2	1	2	1	4	1	2	4	4	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	4	1	2	3	2	4	1	4	1	2	77	
13	4	4	2	4	2	3	2	3	3	4	1	3	3	3	3	2	2	1	2	3	2	1	3	3	4	2	4	3	4	3	4	102
14	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	2	2	78
15	3	2	2	3	1	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	2	2	3	2	3	1	2	81
16	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	90
17	3	3	2	3	1	3	3	3	3	3	1	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	93
18	1	2	1	3	3	4	2	2	3	2	2	2	1	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	2	2	85
19	3	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	3	1	1	3	3	3	1	3	2	2	2	4	2	4	3	1	2	3	3	2	84
20	2	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	1	3	1	2	2	1	2	2	2	2	2	69
21	2	2	2	2	1	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	75
22	3	3	3	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	4	2	4	3	4	2	4	117

23	3	2	4	2	3	1	3	2	1	3	2	1	2	1	4	2	3	3	4	3	3	2	4	3	3	2	2	2	2	4	3	91	
24	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3	3	3	2	3	2	3	2	3	93
25	4	3	2	4	1	4	4	4	1	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	2	4	4	1	3	2	4	1	4	4	4	118	
26	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	48	
27	3	3	2	3	2	2	2	2	3	3	1	2	2	2	2	2	2	2	4	1	2	3	2	2	3	1	2	2	3	2	2	82	
28	3	2	4	3	1	1	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	3	1	4	1	4	2	4	2	3	2	3	2	3	3	3	91	
29	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	4	1	4	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	54	
30	2	3	2	3	2	2	3	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2	2	82	
31	1	3	2	4	1	2	2	2	3	4	2	2	4	2	2	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	2	3	4	2	3	2	96	
32	4	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	3	2	3	2	4	1	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	2	3	3	92	
33	4	2	3	4	2	2	4	2	3	4	2	1	4	1	4	1	4	4	1	4	1	1	4	2	1	3	4	2	1	4	1	98	
34	3	1	1	1	1	1	1	1	4	2	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	53	
35	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	90	
36	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	3	2	2	3	2	2	2	3	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	3	3	86	
37	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	2	2	3	2	4	2	3	2	2	2	3	2	3	3	4	2	2	3	2	3	3	98	
38	3	2	3	1	4	1	2	2	2	3	2	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1	2	2	3	2	87	
39	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	90	
40	1	2	1	3	1	1	2	1	4	1	2	1	2	1	1	1	1	3	2	1	1	2	2	2	4	2	2	2	2	1	2	62	
41	4	2	1	4	1	1	4	2	4	4	1	4	1	1	1	2	3	4	2	1	1	3	4	4	4	4	1	2	3	3	1	90	
42	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	1	2	1	4	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	1	2	2	3	3	2	3	81	
43	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	4	1	1	1	1	2	4	1	1	1	3	1	2	1	1	2	3	52	
44	3	2	3	2	2	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	89	
45	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	91	
46	1	1	1	2	1	1	1	1	4	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	4	1	1	47	
47	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	90	

48	1	3	4	4	4	4	1	4	4	4	1	4	2	3	1	4	1	4	1	4	1	4	4	3	4	4	4	4	113			
49	2	1	1	3	2	3	3	2	3	3	1	4	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	2	3	84	
50	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	3	4	4	92		
51	1	3	3	4	2	1	3	4	4	4	4	4	1	3	3	2	3	4	2	4	2	4	2	1	1	4	1	3	4	3	2	101
52	1	2	1	4	1	1	3	1	4	1	1	1	2	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	3	2	1	2	2	2	3	63	
53	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	85
54	1	4	1	1	4	2	3	1	4	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	4	1	4	1	1	90
55	1	4	1	4	1	4	1	4	3	2	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	2	3	2	3	2	91
56	2	3	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	3	2	4	2	3	3	3	3	2	3	3	4	3	3	3	3	95
57	3	3	1	1	3	1	3	3	3	4	3	2	2	1	3	1	3	4	1	3	2	4	4	1	4	1	1	1	1	3	2	90
58	1	2	1	2	1	2	4	2	4	2	1	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	2	2	1	2	1	1	58
59	3	2	2	3	1	2	1	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	3	2	2	2	74
60	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	81
61	2	3	1	4	2	3	2	3	2	2	2	4	1	3	2	3	2	4	2	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	1	2	90
62	3	4	1	2	1	1	4	1	2	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	2	1	2	62
63	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	90
64	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	2	2	1	1	2	1	3	2	2	3	1	3	2	3	1	4	82
65	4	1	4	1	4	1	4	1	1	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	1	4	4	4	1	1	4	1	4	4	90
66	1	2	2	2	1	2	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	72
67	2	2	2	3	1	2	2	2	4	3	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	1	2	2	2	2	3	75
68	2	2	1	3	1	2	2	2	4	2	1	2	1	2	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	1	2	3	2	2	1	2	64
69	4	1	4	1	4	2	3	2	3	3	4	1	2	2	4	1	3	1	4	1	3	1	4	4	4	1	1	4	1	1	4	87
70	3	1	2	2	1	1	1	2	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	3	1	3	3	1	3	1	2	1	4	68
71	3	2	2	3	2	1	2	2	3	3	2	1	2	2	2	2	3	2	2	2	2	3	2	1	3	1	3	2	3	2	2	76
72	3	2	3	2	3	2	3	2	2	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	2	3	3	3	2	2	3	2	3	3	90

73	3	2	2	3	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	1	3	2	3	3	2	2	3	82
74	3	2	2	3	4	3	2	3	3	4	2	2	4	1	4	3	2	1	2	4	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	90
75	4	1	4	1	3	2	3	3	2	1	2	1	4	1	4	3	3	1	3	2	3	1	3	2	4	1	3	3	1	3	2	87
76	1	2	1	2	1	1	3	1	4	2	1	2	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	1	1	1	1	3	1	1	54
77	3	2	3	4	1	2	4	2	2	1	1	2	1	2	3	2	2	2	2	4	2	2	1	2	2	1	1	3	2	4	2	79
78	2	4	1	4	3	3	2	2	3	3	3	3	1	4	3	4	2	3	3	3	2	3	2	2	2	3	3	2	3	2	2	94
79	3	3	1	4	2	3	3	3	3	3	1	2	3	2	2	4	1	3	3	4	1	3	1	2	3	3	3	2	3	1	2	90
80	3	3	1	4	2	3	3	3	3	4	3	2	2	3	2	4	1	3	1	4	2	2	3	3	3	3	4	2	2	2	3	97





Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,893	36

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,69	1,063	80
aitem_2	2,25	,879	80
aitem_3	2,25	1,049	80
aitem_4	2,56	1,101	80
aitem_5	2,15	1,104	80
aitem_6	2,08	,965	80
aitem_7	2,56	,953	80
aitem_8	2,16	,906	80
aitem_9	2,64	,997	80
aitem_10	2,51	1,043	80

aitem_11	2,16	1,049	80
aitem_12	2,06	,959	80
aitem_13	2,41	1,099	80
aitem_14	2,14	,951	80
aitem_15	2,53	1,055	80
aitem_16	2,11	,871	80
aitem_17	2,48	,993	80
aitem_18	2,10	1,001	80
aitem_19	2,34	1,055	80
aitem_20	2,29	1,046	80
aitem_21	2,33	,991	80
aitem_22	2,33	,991	80
aitem_23	2,45	1,124	80
aitem_24	2,43	,952	80
aitem_25	2,29	,970	80
aitem_26	2,09	,860	80
aitem_27	2,63	1,072	80
aitem_28	1,95	,855	80
aitem_29	2,38	,877	80
aitem_30	2,39	1,061	80
aitem_31	2,55	,992	80
aitem_32	2,51	,955	80
aitem_33	2,38	,986	80
aitem_34	2,85	1,069	80
aitem_35	2,39	1,037	80
aitem_36	2,63	,998	80

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	82,31	257,762	,428	,890
aitem_2	82,75	259,430	,470	,889
aitem_3	82,75	256,367	,477	,889
aitem_4	82,44	260,781	,324	,892
aitem_5	82,85	258,686	,383	,891
aitem_6	82,93	255,918	,539	,888
aitem_7	82,44	262,882	,314	,892
aitem_8	82,84	254,594	,625	,887
aitem_9	82,36	284,614	-,360	,903
aitem_10	82,49	255,367	,511	,889
aitem_11	82,84	260,594	,349	,891
aitem_12	82,94	255,021	,573	,888
aitem_13	82,59	256,220	,457	,889
aitem_14	82,86	260,829	,383	,891
aitem_15	82,48	259,164	,389	,891
aitem_16	82,89	258,354	,513	,889
aitem_17	82,53	255,012	,551	,888
aitem_18	82,90	259,053	,417	,890
aitem_19	82,66	257,062	,453	,890
aitem_20	82,71	254,790	,528	,888
aitem_21	82,68	263,640	,276	,893
aitem_22	82,68	258,298	,446	,890
aitem_23	82,55	249,795	,631	,886
aitem_24	82,58	263,539	,293	,892
aitem_25	82,71	262,005	,336	,891
aitem_26	82,91	257,650	,547	,888
aitem_27	82,38	264,693	,219	,894

aitem_28	83,05	264,934	,281	,892
aitem_29	82,63	261,022	,413	,890
aitem_30	82,61	257,050	,450	,890
aitem_31	82,45	255,592	,533	,888
aitem_32	82,49	258,962	,443	,890
aitem_33	82,63	259,984	,394	,891
aitem_34	82,15	261,851	,304	,892
aitem_35	82,61	254,316	,547	,888
aitem_36	82,38	258,997	,420	,890

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
85,00	273,494	16,538	36

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,919	31

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
aitem_1	2,48	1,079	80
aitem_2	2,06	,998	80
aitem_3	2,58	1,088	80
aitem_4	2,40	1,074	80
aitem_5	2,04	,999	80
aitem_6	2,00	1,019	80
aitem_7	2,53	1,113	80

aitem_8	2,60	1,086	80
aitem_9	1,85	,915	80
aitem_10	2,60	1,086	80
aitem_11	1,88	,877	80
aitem_12	2,03	,968	80
aitem_13	2,50	,955	80
aitem_14	2,40	1,121	80
aitem_15	2,04	,878	80
aitem_16	1,89	,842	80
aitem_17	2,03	,954	80
aitem_18	1,88	,877	80
aitem_19	1,89	,811	80
aitem_20	1,66	,745	80
aitem_21	2,58	1,065	80
aitem_22	1,89	,842	80
aitem_23	2,58	1,065	80
aitem_24	2,55	1,090	80
aitem_25	1,88	,848	80
aitem_26	1,93	,938	80
aitem_27	2,54	,993	80
aitem_28	2,21	1,099	80
aitem_29	1,84	,863	80
aitem_30	2,66	1,043	80
aitem_31	1,86	,853	80

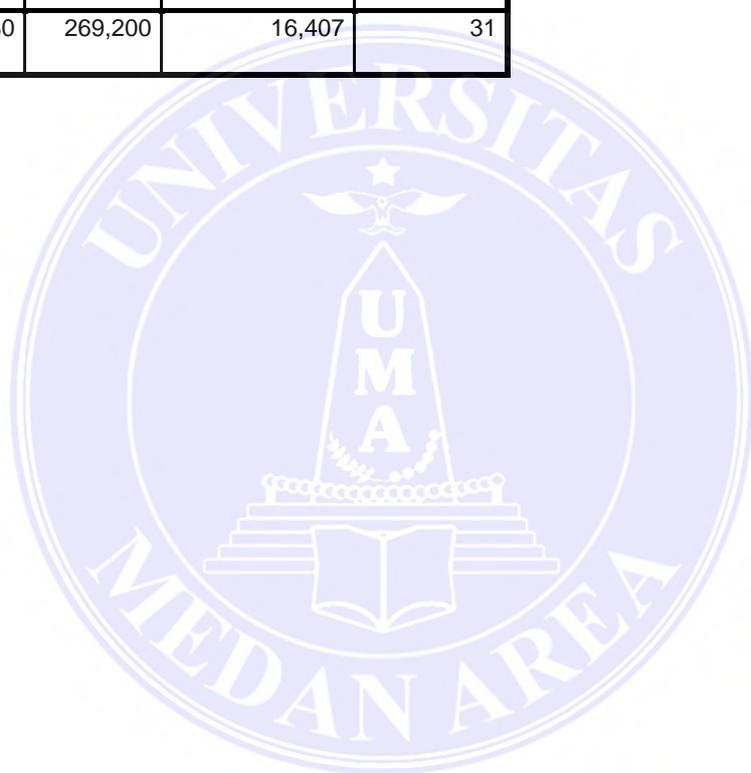
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
aitem_1	65,33	247,817	,595	,915
aitem_2	65,74	254,930	,416	,918
aitem_3	65,23	245,746	,653	,914
aitem_4	65,40	251,686	,480	,917
aitem_5	65,76	252,411	,497	,917
aitem_6	65,80	256,820	,347	,919
aitem_7	65,28	246,683	,608	,915
aitem_8	65,20	245,858	,651	,914
aitem_9	65,95	259,744	,292	,919
aitem_10	65,20	244,795	,683	,914
aitem_11	65,93	254,045	,515	,917
aitem_12	65,78	254,784	,436	,918
aitem_13	65,30	252,567	,518	,916
aitem_14	65,40	246,268	,616	,915
aitem_15	65,76	261,601	,240	,920
aitem_16	65,91	252,840	,585	,916
aitem_17	65,78	255,392	,423	,918
aitem_18	65,93	253,539	,533	,916
aitem_19	65,91	258,334	,391	,918
aitem_20	66,14	260,044	,358	,918
aitem_21	65,23	246,202	,654	,914
aitem_22	65,91	252,967	,580	,916
aitem_23	65,23	250,075	,534	,916
aitem_24	65,25	245,886	,647	,914
aitem_25	65,93	254,247	,527	,916
aitem_26	65,88	255,604	,424	,918
aitem_27	65,26	253,513	,465	,917

aitem_28	65,59	250,853	,492	,917
aitem_29	65,96	258,366	,363	,918
aitem_30	65,14	259,082	,269	,920
aitem_31	65,94	253,831	,539	,916

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
67,80	269,200	16,407	31





Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	80	73,04	15,684	37	118
Disiplin Kerja	80	61,25	15,581	28	98

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
N	80	80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	61,25
	Std. Deviation	15,581
	Absolute	,131
Most Extreme Differences	Positive	,067
	Negative	-,131
Kolmogorov-Smirnov Z	1,326	1,176
Asymp. Sig. (2-tailed)	,059	,126

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Case Processing Summary

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

Report

Disiplin Kerja

Komitmen Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
37	63,00	1	.
38	36,00	1	.
40	28,00	1	.
42	38,00	1	.
43	41,00	2	5,657
46	68,00	1	.
48	30,00	2	1,414
50	42,00	1	.
53	40,00	1	.
54	42,00	1	.
59	44,00	2	1,414

61	59,00	1	.
63	48,50	2	3,536
64	48,00	2	9,899
65	51,00	1	.
66	54,00	1	.
69	53,00	1	.
70	60,50	6	13,442
71	60,75	4	10,874
73	63,00	2	8,485
74	61,50	2	36,062
75	69,67	3	11,504
76	61,50	2	10,607
77	72,71	7	7,740
78	71,00	3	4,359
79	69,67	9	4,743
80	74,00	3	9,644
81	62,67	3	4,509
82	67,00	1	.
85	52,00	1	.
87	43,00	1	.
88	54,00	1	.
90	74,00	2	1,414
91	70,00	1	.
92	58,00	1	.
96	94,00	1	.
98	67,00	1	.
100	84,00	1	.
102	83,00	1	.
107	98,00	1	.
118	39,00	1	.

Total	61,25	80	15,581
-------	-------	----	--------

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	Between Groups	(Combined) Linearity	15218,488	40	380,462	3,746	,000
		Deviation from Linearity	6718,466	1	6718,466	66,158	,000
		Within Groups	8500,022	39	217,949	2,146	,070
		Total	3960,512	39	101,552		
		Total	19179,000	79			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	,592	,350	,891	,793



Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	73,04	15,684	80
Disiplin Kerja	61,25	15,581	80

Correlations

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,592**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	80	80
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,592**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	80	80

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





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 : 1331/FPSI/01.10/VI/2023
Lampiran : -
Hal : Penelitian

13 Juni 2023

Yth. Bapak/Ibu **Pimpinan**
Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia
di
Tempat

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

Nama : **Dandi Syahputra**
NPM : **198600027**
Program Studi : **Ilmu Psikologi**
Fakultas : **Psikologi**

untuk melaksanakan pengambilan data di **Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia, Di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal** guna penyusunan skripsi yang berjudul **"Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia Di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batanggadis Kabupaten Mandailing Natal"**.

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,
Wakil Dekan Bidang Pendidikan, Penelitian Dan
Pengabdian Kepada Masyarakat



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

Tembusan
- Mahasiswa Ybs

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang



Document Accepted 20/10/23



PIMPINAN UNIT KERJA
FEDERASI SERIKAT PEKERJA TRANSPORT INDONESIA
KONFEDERASI SERIKAT PEKERJA SELURUH INDONESIA
(PUK-F.SPTI – K.SPSI)
DESA SINGKUANG



FEDERATION OF INDOONESIAN TRANSPORT WORKER'S UNION/KONFEDERATION OF ALL INDOONESIAN-TRADE UNION
Jl. Lintas Pantai Barat Kode Pos : 22989

SURAT KETERANGAN
NOMOR :25/004/PUK F.SPTI-K.SPSI/SKG/VIII/2023

Organisasi F-SPTI Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal Menerangkan Bahwa :

Nama : Dandi Syahputra
NPM : 198600027
Program Studi : Ilmu Psikologi
Fakultas : Psikologi, Universitas Medan Area

Telah selesai melakukan penelitian (proses pengambilan pendataan) dikantor F.SPTI Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten Mandailing Natal selama 3 Minggu dari tanggal 14 Juni s/d 4 Juli 2023, guna untuk penyusunan skripsi yang berjudul “ Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Anggota Federasi Serikat Pekerja Transport Indonesia di Desa Singkuang Kecamatan Muara Batang Gadis Kabupaten mandailing Natal”

Demikian disampaikan kepada Bapak/Ibu,atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Singkuang, 5 Juli 2023

Pengurus PUK F.SPTI-K.SPTI
Ketua F.SPTI

Rusdi Sulaiman



Tembusan :

1. Yth, Badan Pengawas PUK F.SPTI-K.SPSI
2. Pertiinggal