

**HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN KOMITMEN
ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
DELI SERDANG**

SKRIPSI

OLEH

KHAIRUN NISA

218600093



PROGRAM STUDI PSIKOLOGI

FAKULTAS PSIKOLOGI

UNIVERSITAS MEDAN AREA

MEDAN

2025

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/1/26

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 (repositori.uma.ac.id)6/1/26

**HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI
PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DELI SERDANG**

SKRIPSI

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

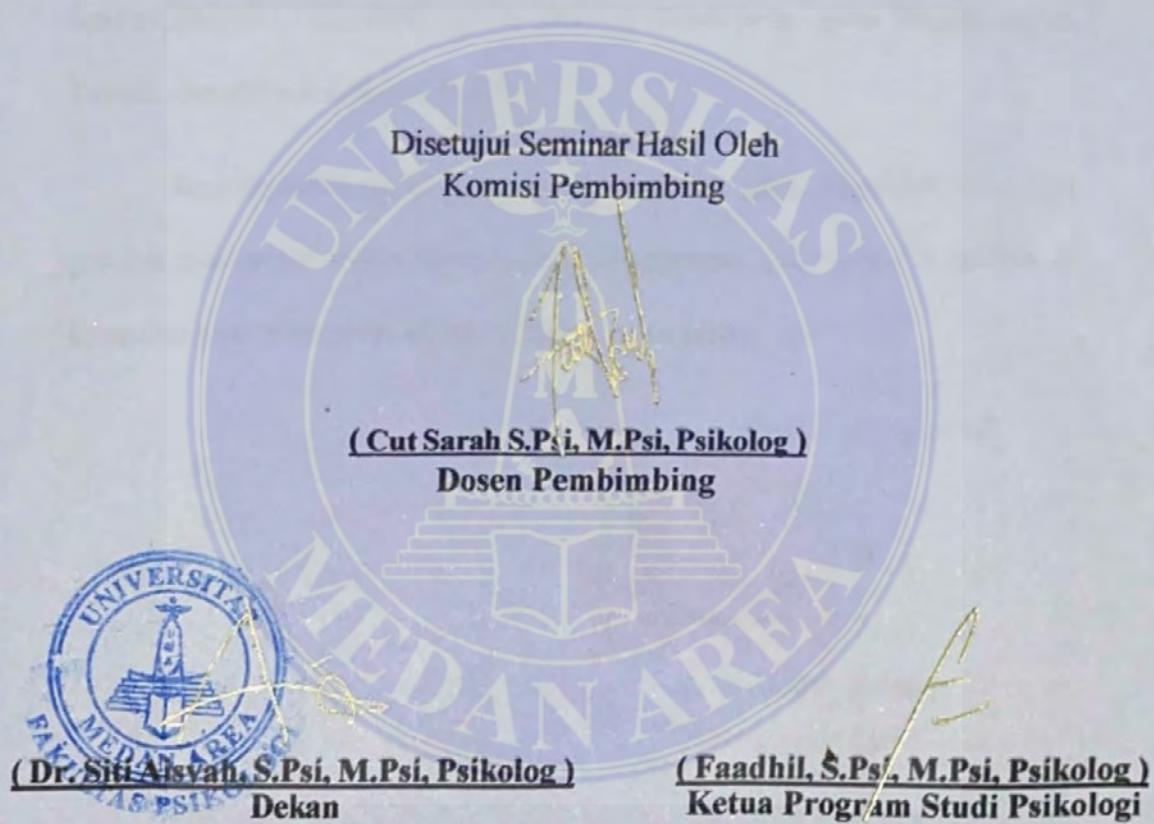
OLEH :
KHAIRUN NISA
218600093

PROGRAM STUDI PSIKOLOGI
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2025

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi
Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang

Nama : Khairun Nisa
NPM : 218600093
Fakultas : Psikologi



Tanggal Disetujui : 12 Juni 2025

HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS

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

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

Medan, 12 Juni 2025



Khairun Nisa
218600093

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI

SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Khairun Nisa

NPM : 218600093

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

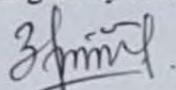
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini, Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengolah dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasi skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada tanggal: 12 Juni 2025

Yang menyatakan



Khairun Nisa

218600093

ABSTRAK

HUBUNGAN KETERLIBATAN KERJA DENGAN KOMITMEN ORGANISASI PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN DELI SERDANG

OLEH:
KHAIRUN NISA
NPM: 218600093

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah sebanyak 68 pegawai. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data menggunakan skala keterlibatan kerja dan skala komitmen organisasi. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik korelasional non parametrik yaitu *Spearmen's rho*. Data dikumpulkan menggunakan skala keterlibatan kerja dan skala komitmen organisasi. Hasil analisis korelasi *Spearman's rho* menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi ($r = 0,573$, $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi keterlibatan kerja maka cenderung semakin tinggi komitmen organisasi. Keterlibatan kerja berkontribusi terhadap komitmen organisasi sebesar 57,3%. Berdasarkan hasil analisis, untuk variabel keterlibatan kerja diperoleh nilai mean empirik sebesar 27,5 dan mean hipotetik sebesar 22,5 (kategori tinggi). Diperoleh pula nilai mean empirik sebesar 60,8 dan mean hipotetik sebesar 50 untuk variabel komitmen organisasi (kategori sedang). Sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Kata kunci: keterlibatan kerja, komitmen organisasi, pegawai.

ABSTRACT

THE CORRELATION BETWEEN JOB INVOLVEMENT AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT IN EMPLOYEES OF THE DEPARTMENT OF EDUCATION, DELI SERDANG REGENCY

BY:
KHAIRUN NISA
REG NUMBER: 218600093

This research aims to find out the correlation between job involvement and organizational commitment in employees of the Department of Education, Deli Serdang Regency. The sample used in this research consisted of 68 employees. The sampling technique used total sampling. Data were collected using a job involvement scale and an organizational commitment scale. The method used was a quantitative approach with a non-parametric correlational technique, namely Spearman's rho. Data were collected using the job involvement scale and organizational commitment scale. The results of the Spearman's rho correlation analysis showed a significant positive correlation between job involvement and organizational commitment ($r = 0.573, p < 0.001$). This means that the higher the job involvement, the higher the organizational commitment tends to be. Job involvement contributed 57.3% to organizational commitment. Based on the analysis results, the empirical mean score for the job involvement variable was 27.5 and the hypothetical mean was 22.5 (high category). The empirical mean score was 60.8 and the hypothetical mean was 50 for the organizational commitment variable (moderate category). The rest was affected by other factors not mentioned in this research.

Keywords: Job Involvement, Organizational Commitment, Employees



RIWAYAT HIDUP

Khairun Nisa lahir di Desa Durian, Pantai Labu Sumatera Utara pada tanggal 29 Desember 2001. Peneliti lahir dari pasangan Amir Hasan S,Ag dan Salmiah yang merupakan anak pertama dari 4 bersaudara. Pada 2008 peneliti masuk sekolah dasar di SD N 101925 Pantai Labu hingga lulus pada tahun 2014. Kemudian peneliti melanjutkan sekolah menengah atas di SMP N 1 Pantai Labu hingga lulus 3 tahun kemudian pada tahun 2017. Selanjutnya peneliti masuk sekolah menengah atas di SMA S NUSANTARA Lubuk Pakam tepat 3 tahun pada tahun 2020 peneliti lulus dan melanjutkan pendidikan strata 1 di Universitas Medan Area Fakultas Psikologi.

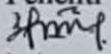
Berkat usaha dan doa serta dukungan dari berbagai pihak terutama keluarga dalam memberikan dukungan selama menjalankan aktivitas akademik di perguruan tinggi Universitas Medan Area. Syukur Alhamdulillah peneliti dalam prosesnya dapat menyelesaikan tugas akhir dengan skripsi yang berjudul “Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang”.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah Tuhan Yang Maha Esa atas segala karunia-Nya dan beserta salam kepada junjungan Nabi Muhammad SAW, dengan ini peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Hubungan Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang”.

Peneliti mengucapkan terima kasih kepada Ibu Cut Sarah, S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai dosen pembimbing skripsi, Ibu Farida Hanum Siregar S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai ketua seminar, Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi sebagai penguji seminar dan Bapak Faadhil,S.Psi, M.Psi, Psikolog sebagai sekretaris seminar yang telah banyak memberi saran dalam penulisan skripsi. Peneliti juga berterima kasih kepada seluruh staf dan sahabat kekasih, orang tua serta keluarga yang telah membantu dan mendorong peneliti selama melaksanakan penelitian dan penyusunan skripsi.

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

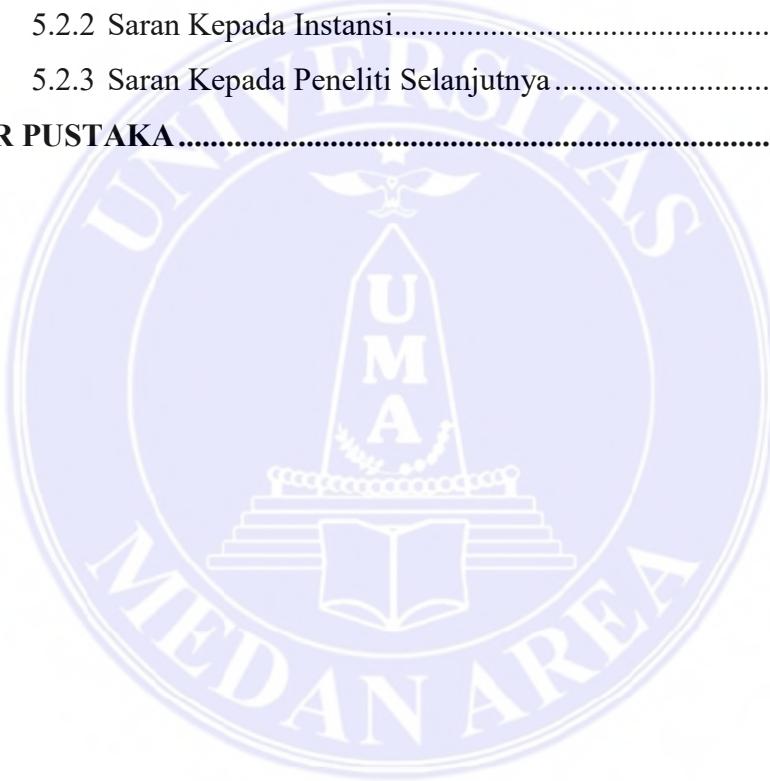
Peneliti

Khairun Nisa

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
RIWAYAT HIDUP	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Perumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Hipotesis penelitian.....	7
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
1.5.1 Manfaat Teoritis.....	7
1.5.2 Manfaat Teoritis	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Komitmen Organisasi.....	8
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi	8
2.1.2 Faktor- faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	9
2.1.3 Aspek Komitmen Organisasi.....	15
2.1.4 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi	17
2.2 Keterlibatan Kerja	20

2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja.....	20
2.2.2 Faktor – Faktor Keterlibatan Kerja.....	21
2.2.3 Aspek Keterlibatan Kerja	24
2.2.4 Ciri-ciri Keterlibatan Kerja.....	25
2.3 Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi.....	27
2.4 Kerangka Konseptual	30
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Waktu dan Tempat Penelitian	31
3.1.1 Waktu Penelitian.....	31
3.1.2 Tempat Penelitian	31
3.2 Bahan dan Alat Penelitian	31
3.3 Metodologi Penelitian	32
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian.....	32
3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	33
3.5.1 Komitmen Organisasi	33
3.5.2 Keterlibatan Kerja.....	33
3.6 Populasi dan Sampel	34
3.6.1 Populasi.....	34
3.6.2 Sampel	34
3.7 Prosedur Kerja.....	35
3.7.1 Persiapan Penelitian.....	35
3.7.2 Teknik Pengumpulan Data	37
3.7.3 Uji Validitas dan Reliabilitas.....	38
3.7.4 Metode Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	41
4.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	41
4.1.1 Skala Komitmen Organisasi setelah uji coba	41
4.1.2 Skala Keterlibatan Kerja setelah uji coba	41
4.2 Analisis Data dan Hasil Penelitian	42
4.2.1 Uji Normalitas	42

4.2.2 Uji Linearitas	43
4.2.3 Uji Hipotesis	44
4.2.4 Hasil Perhitungan Mean Hipotetik Dan Mean Empirik	44
4.3 Pembahasan	47
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	51
5.1 Simpulan.....	51
5.2 Saran	
5.2.1 Saran Kepada Pegawai	51
5.2.2 Saran Kepada Instansi.....	52
5.2.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 2 Kurva Komitmen Organisasi	46
Gambar 3 Kurva Komitmen Organisasi	46



DAFTAR TABEL

Tabel 1 Jadwal Penelitian.....	31
Tabel 2. Dsitribusi Skala Komitmen Organisasi.....	36
Tabel 3. Distribusi Skala Keterlibatan Kerja	36
Tabel 4. Distribusi Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba	41
Tabel 5. Distribusi Skala Keterlibatan Kerja Setelah Uji Coba	42
Tabel 6. Distribusi Data	43
Tabel 7. Uji Linearitas.....	43
Tabel 8. Uji Hipotesis	44
Tabel 9. Hasil Perbandingan Nilai Mean Empirik dan Hipotetik	46



DAFTAR LAMPIRAN

lampiran 1 Data Absensi Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang Bulan Januari-November 2024	56
Lampiran 2 Alat Ukur Penelitian	58
Lampiran 3 Sebaran Data Penelitian.....	63
Lampiran 4 Uji Ststistik	72
Lampiran 5 Surat Riset.....	80



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peran sumber daya manusia dalam suatu organisasi merupakan penentu yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi dalam mewujudkan dan mencapai tujuannya. Dalam mencapai sebuah tujuan organisasi, sumber daya manusia dapat dikatakan sebagai manusia penggerak, pemikir dan perencana yang dipekerjakan di sebuah organisasi. Oleh sebab itu organisasi menuntut adanya keberhasilan dari setiap individu (SDM). Menurut (Sutrisno, 2016), keberhasilan individu dalam pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki, tingkat profesionalisme, serta komitmen terhadap organisasi tempat mereka bekerja.

Organisasi merupakan suatu wadah yang memiliki sebuah struktur dan tujuan tertentu. (Weber, 2019) organisasi adalah suatu sistem yang terstruktur dengan jelas, di mana terdapat pembagian wewenang, tanggung jawab, dan pembagian kerja yang dirancang untuk mencapai tujuan tertentu secara efisien. Berdasarkan definisi tersebut, organisasi memerlukan seseorang pegawai yang memiliki sebuah komitmen sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sebaik mungkin dan efisien.

Komitmen organisasi merupakan unsur psikologis penting yang mencerminkan sejauh mana seorang individu memiliki keterikatan emosional,

identifikasi, dan keterlibatan dalam organisasi tempat kerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi tinggi akan lebih mungkin untuk menunjukkan loyalitas, tanggung jawab, serta kesiapan untuk bekerja keras demi mencapai tujuan organisasi. Hal ini menjadi sangat relevan bagi pegawai negeri sipil (PNS), khususnya di lingkungan pemerintahan seperti Dinas Pendidikan, yang memiliki peran strategis dalam pelayanan publik. Sebagai abdi negara, PNS dituntut untuk tidak hanya bekerja berdasarkan tugas administratif, tetapi juga menjunjung tinggi nilai pengabdian, integritas, dan profesionalisme. Komitmen organisasi bagi seorang PNS bukan sekadar loyal terhadap instansi tempat ia bekerja, melainkan juga menunjukkan kesadaran akan pentingnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat luas. Seorang PNS yang memiliki komitmen tinggi akan melaksanakan tugas secara penuh tanggung jawab, hadir secara konsisten, dan menunjukkan partisipasi aktif dalam setiap kegiatan organisasi, sekalipun tidak selalu berada di bawah pengawasan langsung atasan.

Komitmen ini mengandung keyakinan dan dorongan yang mampu menghasilkan energi untuk memberikan yang terbaik. Secara langsung, komitmen memengaruhi kinerja sumber daya manusia, yang pada akhirnya berdampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi. Komitmen pada organisasi menjadi suatu hal yang penting untuk di perhatikan karena komitmen mengarah pada perilaku yang lebih produktif dalam suatu organisasi seperti kehadiran yang baik dan masa kerja yang lama.

Peran pentingnya komitmen organisasi terhadap sikap dan perilaku yang di tunjukan oleh pegawai dalam bekerja di perkuat dengan pernyataan (Meyer & Allen, 2016) pegawai yang berkomitmen memiliki tujuan yang jelas dalam pekerjaan, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, keterampilan interpersonal yang baik, serta kemampuan untuk berkontribusi dengan ide-ide yang inovatif dalam lingkungan kerja. Pegawai dengan komitmen organisasi yang tinggi akan selalu berusaha keras bekerja dengan baik sesuai dengan ketentuan dan keinginan organisasinya, dan selalu berupaya dalam mengoptimalkan organisasi dengan baik.

Namun, tidak semua karyawan mampu mencapai tingkat komitmen yang diharapkan organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi tidak serta merta muncul begitu saja melainkan membutuhkan lingkungan kerja yang mendukung, perhatian dari manajemen serta faktor-faktor psikologis lainnya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti menunjukkan berbagai permasalahan yang mencerminkan rendahnya komitmen organisasi. Terdapat ketidakhadiran pegawai saat jam kerja, keterlambatan datang, serta rendahnya partisipasi dan kedisiplinan. Hal ini menyebabkan penundaan penyelesaian tugas serta lemahnya koordinasi antarpegawai. Dari data absensi pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang pada bulan Januari-November 2024 (dapat dilihat pada lampiran 1) bahwa masih banyaknya jumlah pegawai yang absen. Absensi tertinggi berada pada bulan April dengan total 6 absensi, sedangkan absensi terendah berada pada bulan Februari, Mei, Juli, November dengan 0

absensi. Secara total jumlah absensi pada pegawai dari bulan Januari – November menunjukan sebanyak 8%. Ini menunjukan bahwa masih terdapat kurangnya keterikatan pegawai pada instansi untuk selalu bersedia mengabdi dan menjaga kedisiplinan mereka.

Temuan tersebut diperkuat dengan wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada beberapa pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang, pegawai tersebut mengatakan bahwa mereka mengalami terjadinya komunikasi yang terkendala karena karyawan yang tidak berada di tempat kerja ketika saat jam kerja. Hal ini juga mengakibatkan adanya komunikasi yang tidak searah. Konflik pun sering terjadi karena ketidaktepatan dalam memberikan hasil kerja yang di kumpulkan terlambat karena karyawan yang tidak berada dalam ruangan ketika jam kerja. Ketidakhadiran ini tidak hanya mengganggu alur kerja, tetapi juga menimbulkan rasa frustrasi di kalangan pegawai, dan mengurangi tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan, karena mereka merasa bahwa komunikasi yang lancar dan koordinasi yang baik sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan bersama. Kondisi ini menunjukkan bahwa ciri-ciri komitmen organisasi sebagaimana dijelaskan oleh Steers (Yusuf & Syarif, 2017), komitmen organisasi ditandai dengan memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas, mampu berinteraksi dengan rekan kerja, serta memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan, belum sepenuhnya terpenuhi.

Selain itu, lemahnya ciri-ciri komitmen organisasi tersebut tidak terlepas dai berbagai faktor yang mempegaruhinya. Menurut Dyne dan Graham (Priansa,

2018), salah satu faktor komitmen organisasi adalah keterlibatan kerja. Menurut (Schaufeli & Bakker, 2004), keterlibatan kerja merupakan kondisi positif yang ditandai dengan vigor (semangat), dedication (pengabdian), dan absorption (penghayatan terhadap pekerjaan). Pegawai yang memiliki keterlibatan tinggi cenderung lebih aktif, memiliki motivasi kerja yang tinggi, dan loyal terhadap organisasinya.

Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja yang baik cenderung bekerja lebih keras, memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan menunjukkan loyalitas yang lebih besar terhadap organisasi tempat mereka bekerja. Di dalam suatu organisasi keterlibatan kerja memainkan peran penting dalam membentuk komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki keterlibatan kerja tinggi tidak hanya bekerja secara maksimal untuk menyelesaikan tugasnya, tetapi juga menunjukkan kepedulian terhadap pencapaian tujuan organisasi. (Robbins & Judge , 2019) menjelaskan bahwa karyawan yang terlibat dalam pekerjaannya akan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih besar, hubungan interpersonal yang lebih baik dengan rekan kerja, serta motivasi yang kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Hal ini juga di dukung oleh pernyataan dari (Lase et al., 2023) adanya hubungan positif yang signifikan antara keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pada karyawan atau pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin karyawan merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi. Sementara itu, Meyer dan Allen

(Yusuf & Syarif, 2017) juga menyatakan bahwa aspek affective commitment dalam komitmen organisasi sangat dipengaruhi oleh keterlibatan kerja. Dalam aspek ini, keterikatan emosional dan loyalitas terhadap organisasi berkembang melalui pemahaman dan keterlibatan aktif karyawan dalam peran mereka di lingkungan kerja.

Mengingat adanya keterkaitan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi, serta kondisi yang ditemukan dilapangan. Peneliti tertarik untuk mengkaji guna mengetahui hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Untuk itu peneliti akan ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah: “adakah hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang ?.”

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji apakah ada “hubungan keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang”

1.4 Hipotesis penelitian

Berdasarkan teori dan latar belakang di atas, hipotesis awal penelitian ini adalah dengan adanya asumsi hubungan positif keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Semakin tinggi keterlibatan kerja maka semakin tinggi komitmen organisasi, dan sebaliknya semakin rendah keterlibatan kerja maka semakin rendah komitmen organisasi karyawan tersebut.

1.5 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan diadakannya penelitian yang telah dipaparkan di atas, maka manfaat penelitian ini :

1.5.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini di harapkan dapat memberikan referensi teoritis untuk bidang psikologi industri dan organisasi, yang terutama berkaitan dengan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Selain itu, penelitian ini di harapkan dapat digunakan sebagai referensi teoritis dan praktis untuk penelitian yang akan datang.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang karena akan memberikan gambaran antara hubungan keterlibatan kerja dan komitmen organisasi pegawai dan bagaimana keterlibatan kerja ini berdampak pada pekerjaan pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Komitmen Organisasi

2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (Yusuf & Syarif, 2017) menjelaskan, komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keingiannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sejalan dengan itu, menurut (Tanjung, 2019) komitmen organisasi menggambarkan tentang seberapa loyal seorang karyawan terhadap organisasinya. Sikap setia terhadap organisasi ditunjukkan oleh adanya keinginan untuk bekerja maksimal, memiliki keyakinan terhadap kemajuan organisasi, kesediaan untuk tetap menerima nilai-nilai bersama, dan penerimaan terhadap apa yang menjadi tujuan organisasi.

Meyer dan Allen (Yusuf & Syarif, 2017) juga menyatakan bahwa individu yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena individu yang memiliki komitmen menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Individu yang memiliki komitmen organisasi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat individu memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja. Mowday (Husna, 2024) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan identifikasi dari

keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi dan bersedia berusaha keras bagi pencapaian tujuan organisasi. Steers dan Porter (Yusuf & Syarif, 2017) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi akan membawa dampak positif bagi organisasi. Dengan komitmen, maka individu akan lebih betah dalam bekerja, setia, dan ikut berpartisipasi penuh dalam pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan memiliki kesetiaan dan kedekatan emosional terhadap organisasi, merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

2.1.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Mowday, Steers dan Porter (Priansa, 2018) menyatakan ada empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan dalam organisasi, yaitu :

a. Faktor personal.

Meliputi usia, masa kerja, tingkat pendidikan, jenis kelamin, ras serta faktor kepribadian yang dimiliki pegawai.

b. Faktor karakteristik pekerjaan.

Meliputi pekerjaan yang menantang, kejelasan tugas, umpan balik sebagai sarana evaluasi hasil kerja, interaksi sosial dan suasana kondusif.

c. Faktor karakteristik struktur.

Meliputi desentralisasi dan otonomi, tanggung jawab, kualitas hubungan antara pimpinan dan pegawai, serta sifat dan karakteristik pimpinan.

Faktor-faktor komitmen organisasi dikemukakan oleh Meyer dan Allen (Maulidiyah, 2022) :

a. Karakteristik pribadi individu.

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

b. Karakteristik organisasi.

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

b. Pengalaman selama berorganisasi.

Pengalaman berorganisasi tercakup dalam kepuasan dan motivasi anggota organisasi selama berada dalam organisasi.

Menurut McShane dan Glinow (Priansa, 2018) komitmen organisasi juga dipengaruhi oleh sejumlah faktor, yaitu :

a. 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 pimpinan atau manajer tingkat atas saja. Oleh karena itu, organisasi dapat membangun komitmen organisasi dengan berbagai keuntungan yang diperoleh organisasi, tidak hanya untuk pimpinan dan manajer tingkat atas, namun juga pegawai dalam level yang lebih teknis dan operasional.

b. Keamanan kerja.

Pegawai membutuhkan hubungan kerja yang timbal balik dengan organisasi. Keamanan kerja harus diperhatikan untuk memelihara hubungan dimana pegawai percaya usaha mereka akan dihargai oleh organisasi, pimpinan maupun manajer organisasi. Di sisi lain, ketidakamanan kerja mengakibatkan hubungan kontrak yang lebih formal tetapi dengan hubungan timbal balik yang rendah. Tidak mengherankan jika ancaman PHK adalah salah satu pukulan terbesar bagi loyalitas pegawai, bahkan diantara mereka yang pekerjaannya tidak beresiko.

c. Pemahaman organisasi.

Pemahaman organisasi merupakan identifikasi secara personal terhadap organisasi. Sikap ini akan menguat ketika pegawai memiliki pemahaman yang kuat tentang organisasi. Pegawai secara rutin harus diberikan informasi mengenai kegiatan organisasi dan pengalaman pribadi dari bagian lain.

d. Keterlibatan pegawai.

Pegawai merasa menjadi bagian dari organisasi ketika mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan yang menyangkut masa depan organisasi. Melalui partisipasi tersebut maka pegawai mulai melihat organisasi sebagai

refleksi dari keputusan mereka. Keterlibatan pegawai juga membangun loyalitas karena dengan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan berarti organisasi mempercayai pegawainya.

e. Kepercayaan pegawai.

Kepercayaan berarti keyakinan pegawai terhadap organisasi. Kepercayaan juga merupakan sebuah aktivitas timbal balik. Untuk memperoleh kepercayaan, maka diantara kedua belah pihak harus saling mempercayai. Kepercayaan penting bagi komitmen organisasi karena menyentuh jantung dari hubungan kerja. Pegawai merasa wajib bekerja untuk organisasi hanya ketika mereka mempercayai pemimpin mereka.

Faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi menurut Dyne dan Graham (Priansa, 2018), yaitu :

a. Personal

1. Ciri kepribadian tertentu

Ciri-ciri kepribadian tertentu seperti teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komit. Demikian juga individu yang lebih berorientasi kepada tim dan menempatkan tujuan kelompok diatas tujuan sendiri serta individu yang altruistik (senang membantu) akan cenderung lebih komit.

2. Usia dan masa kerja

Usia dan masa kerja berhubungan positif dengan komitmen organisasi

3. Tingkat pendidikan

Makin tinggi semakin banyak harapan yang mungkin tidak dapat diakomodir,

sehingga komitmennya lebih tinggi.

4. Jenis kelamin

Wanita pada umumnya menghadapi tantangan lebih besar dalam mencapai kariernya, sehingga komitmennya lebih tinggi.

5. Status perkawinan

Pegawai yang sudah menikah lebih terikat dengan organisasinya

6. Keterlibatan kerja

Tingkat keterlibatan kerja individu berhubungan positif dengan komitmen organisasi

b. Situasional

1. Nilai (value) tempat kerja

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

2. Keadilan organisasi

Keadilan organisasi meliputi: keadilan yang berkaitan dengan kewajaran alokasi sumber daya, keadilan dalam proses pengambilan keputusan, serta keadilan dalam persepsi kewajaran atau pemeliharaan hubungan antar pribadi.

3. Karakteristik pekerjaan

Meliberti pekerjaan yang penuh makna, otonomi dan umpan balik dapat

merupakan motivasi kerja yang internal. Jerigan dan Begss menyatakan kepuasan atas otonomi, status dan kebijakan merupakan prediktor penting dalam komitmen. Karakteristik spesifik komitmen dari pekerjaan dapat meningkatkan rasa tanggung jawab serta rasa keterikatan terhadap organisasi.

4. Dukungan organisasi

Dukungan organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan komitmen organisasi. Hubungan ini didefinisikan sebagai sajuh mana pegawai mempersepsi bahwa organisasi (lembaga, pimpinan, rekan) memberikan dorongan, respek, menghargai kontribusi dan memberi apresiasi bagi individu dalam pekerjaannya. Hal ini berarti jika organisasi peduli dengan keberadaan dan kesejahteraan pegawai dan juga menghargai kontribusinya, maka pegawai akan menjadi komit.

c. Posisional

1. Masa Kerja

Masa kerja yang lama akan semakin membuat pegawai komit, hal ini disebabkan oleh karena semakin memberi peluang pegawai 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 baru makin berkurang.

2. Tingkat pekerjaan

Berbagai penelitian menyebutkan status sosio ekonomi sebagai prediktor komitmen paling kuat. Status yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi

ataupun kemampuan aktif terlibat.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut tentang faktor-faktor komitmen organisasi maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dipengaruhi oleh faktor personal seperti kepribadian yang dimiliki pegawai, karakteristik organisasi seperti struktur organisasi pemahaman dan pengalaman organisasi dan keterlibatan kerja.

2.1.3 Aspek Komitmen Organisasi

Menurut Meyer dan Allen (Yusuf & Syarif, 2017) di mana terdapat tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

- a. *Affective Commitment* (komitmen afektif) mendasarkan pada keterikatan emosional, pemahaman dan keterlibatan seorang karyawan terhadap organisasinya. Dalam aspek ini, karyawan mengikatkan dirinya dengan organisasi dan loyal terhadap organisasi. Komitmen afektif individu karyawan akan lebih kuat apabila pengalamannya dalam suatu organisasi dilakukan secara konsisten dengan harapan-harapan dan menunjukkan keinginan individu karyawan untuk terus-menerus bekerja bagi organisasinya yang disebabkan oleh kesetujuannya dengan organisasi tersebut dan memang berkeinginan untuk melakukannya bagi organisasi tersebut.
- b. *Continuance Commitment* (komitmen berkelanjutan) yang berkaitan dengan kecenderungan individu untuk mengikatkan diri terhadap berbagai aktivitas organisasi yang didasarkan pada kesadaran dan penilaian untung rugi (pengorbanan) yang dirasakan individu karyawan yang apabila berhenti atau meninggalkan dalam melakukan berbagai aktivitas organisasi tersebut.

- c. *Normative Commitment* (komitmen normatif) merupakan komitmen yang didasarkan pada norma - norma atau prinsip-prinsip atau nilai-nilai yang ada dalam diri individu karyawan yang menimbulkan adanya keyakinan individu karyawan atas tanggung jawabnya terhadap organisasi.

Menurut (Steers dan Porter, 2011) mengemukakan bahwa komitmen organisasi terbagi dalam tiga aspek yaitu :

a. Identifikasi

Identifikasi adalah penerimaan tujuan organisasi yang dipercaya karyawan karena telah disusun demi memenuhi kebutuhan dan keinginan pribadi karyawan. Identifikasi karyawan tampak melalui sikap menyetujui kebijaksanaan organisasi, kesamaan nilai pribadi dan nilai-nilai organisasi, serta adanya kebanggaan menjadi bagian dari organisasi.

b. Keterlibatan

Keterlibatan adalah sejauh mana usaha karyawan untuk menerima dan melaksanakan setiap tugas dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Karyawan bukan hanya sekedar melaksanakan tugas - tugasnya melainkan selalu berusaha melebihi standar minimal yang ditentukan oleh organisasi. Karyawan akan terdorong pula untuk melakukan pekerjaan diluar tugas dan peran yang dimilikinya apabila dibutuhkan oleh organisasi, bekerjasama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama rekan kerja.

c. Loyalitas

Loyalitas adalah evaluasi terhadap komitmen dengan adanya ikatan emosional

keterikatan antara organisasi dengan karyawan serta keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan.

Menurut Cut Zurnali (Yusuf Mardiana & Syarif, 2017) komitmen organisasi tersebut sebagai berikut :

- a. Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah perasaan cinta pada organisasi yang memunculkan kemauan untuk tetap tinggal dan membina hubungan sosial serta menghargai nilai hubungan dengan organisasi dikarenakan telah menjadi anggota organisasi.
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) adalah perasaan berat untuk meninggalkan organisasi dikarenakan kebutuhan untuk bertahan dengan pertimbangan biaya apabila meninggalkan organisasi dan penghargaan yang berkenaan dengan partisipasi di dalam organisasi.
- c. Komitmen normatif (*normative commitment*) adalah perasaan yang mengharuskan untuk bertahan dalam organisasi dikarenakan kewajiban dan tanggung jawab terhadap organisasi yang didasari atas pertimbangan norma, nilai dan keyakinan karyawan.

Berdasarkan uraian teori diatas, aspek komitmen organisasi yang digunakan dalam penelitian ini merupakan aspek dari Meyer dan Allen (Yusuf Mardiana & Syarif, 2017) antara lain : *affective commitment* (komitmen afektif), *continuance commitment* (komitmen berkelanjutan) dan *normative commitment* (komitmen normatif).

2.1.4 Ciri-Ciri Komitmen Organisasi

Menurut Steers (Yusuf Mardiana & Syarif, 2017) membagi ciri-ciri

komitmen organisasi sebagai berikut:

- a. Memiliki tujuan dan kebutuhan dalam pekerjaan
- b. Mampu menyelesaikan tugas
- c. Mampu berinteraksi dengan rekan kerja
- d. Memiliki ide-ide yang dapat disumbangkan

Goleman (Wijaya & Rifa'i, 2016) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah:

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul, baik secara langsung terhadap dirinya atau kelompoknya.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama atau merasakan keterikatan yang kuat.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan, misalnya menjadi “patriot”.
- d. Memiliki visi strategis yang tidak mementingkan diri sendiri.
- e. Bekerja secara sungguh-sungguh walaupun tanpa imbalan secara langsung.
- f. Merasa sebagai pemilik atau memandang diri sebagai pemilik sehingga setiap tugas diselesaikan secepat dan sebaik mungkin .
- g. Memiliki rumusan misi yang jelas untuk gambaran tahapan yang akan dicapai.
- h. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih bahwa pekerjaan bukanlah suatu beban.

Sedangkan menurut Michaels (Francisko, 2017), ciri-ciri komitmen organisasi dijelaskan sebagai berikut :

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

Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa ciri-ciri pada komitmen organisasi adalah memiliki tujuan dan kebutuhan pada pekerjaan, mampu menyelesaikan tugas dan dapat membuat keputusan, bekerja secara sungguh-sungguh, mampu berkonsentrasi pada pekerjaan.

2.2 Keterlibatan Kerja

2.2.1 Pengertian Keterlibatan Kerja

Kahn (1990) merupakan sosok pertama yang memperkenalkan konsep keterlibatan kerja yaitu sebagai seorang anggota organisasi yang menguasai peran kerja sehingga akan terikat dengan pekerjaannya dan dapat mengekspresikan diri baik secara fisik, kognitif maupun emosional selama bekerja. Aspek kognitif meliputi keyakinan pekerja mengenai organisasi, pemimpin dan kondisi pekerjaan. Aspek emosional meliputi perasaan pekerja, baik positif maupun negatif terhadap organisasi dan pemimpinnya. Aspek fisik meliputi energi fisik yang diberikan oleh pekerja untuk mencapai perannya. Kahn (1990) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja berarti hadir secara psikologis dan fisik ketika melakukan peran organisasi.

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) keterlibatan kerja sebagai sesuatu yang bersifat positif yang berkaitan dengan perilaku dalam pekerjaannya yang ditandai dengan semangat (*vigor*), pengabdian (*dedication*), dan penyerapan/penghayatan (*absorption*). Dengan kata lain, karyawan yang memiliki keterlibatan tinggi mereka menyalurkan seluruh pikiran dan tenaga yang dimiliki terhadap pekerjaan mereka serta lebih semangat dalam bekerja.

Robinson, Perryman, & Hayday (Widiasih, 2017) mendefinisikan keterlibatan kerja sebagai sikap positif yang dipegang pekerja terhadap organisasi dan nilai - nilainya. Pekerja yang terlibat menyadari konteks bisnis, dan dapat bekerjasama meningkatkan kinerja untuk kepentingan organisasi.

Brown (Robbins, 2003) memberikan definisi keterlibatan kerja yaitu dimana seorang karyawan dikatakan memiliki keterlibatan kerja dalam pekerjaannya apabila karyawan tersebut dapat mengidentifikasi diri secara psikologis dengan pekerjaannya, dan menganggap kinerjanya penting untuk dirinya, selain untuk organisasi. Sedangkan menurut (Luthans, 2006) mendefinisikan bahwa keterlibatan kerja terjadi jika anggota organisasi menempatkan dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Hal tersebut berarti bahwa adanya peran yang dijalankan oleh anggota organisasi membuat individu merasa terlibat.

Berdasarkan dari beberapa pengertian di atas, di simpulkan bahwa keterlibatan kerja adalah kondisi di mana seorang pekerja secara aktif dan penuh memberikan kontribusi fisik, emosional, dan kognitif terhadap pekerjaannya, merasa terikat dengan peran yang dijalankan, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2 Faktor – Faktor Keterlibatan Kerja

Schaufeli dan Bakker (Bakker et al., 2011) menyatakan bahwa terdapat beberapa hal yang menjadi prediktor penting bagi keterlibatan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Tuntutan kerja (*job demands*)

Diartikan sebagai derajat lingkungan pekerjaan dalam memberikan stimulus yang bersifat menuntut dan memerintah sehingga perlu diberikan respon. Respon

yang diberikan seringkali harus mengeluarkan usaha baik fisik ataupun psikis dari individu atau karyawan terkait dikarenakan tuntutan kerja ini dapat mengarah pada aspek fisik, sosial atau organisasional. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tuntutan kerja antara lain adalah: tekanan kerja (*work pressure*), tuntutan emosi (*emotional demands*), tuntutan mental (*mental demands*), dan tuntutan fisik (*physical demands*).

b. Sumber daya kerja (*job resources*)

Sumber daya kerja atau yang sering disebut job resources diartikan sebagai aspek fisik, psikologis, sosial, dan organisasi pada pekerjaan yang antara lain digunakan untuk : 1) Mengurangi tuntutan dari pekerjaan dan usaha yang dikeluarkan secara fisik maupun psikis, 2) Meraih suatu tujuan/goal dari pekerjaan, 3) Dan menstimulasi perkembangan, pertumbuhan dan pembelajaran pribadi. Menurut model teori *job demands - resources*, Halbesleben (Bakker et al., 2011) menyatakan bahwa sumber daya kerja merupakan penahan hubungan antara tuntutan kerja dan kelelahan (*exhaustion*). Dibawah kondisi pekerjaan, pekerja yang memiliki leel tinggi dari resources memberikan lebih masukan dan kemudian lebih mampu berhubungan denan tuntutan (*demands*). Hasilnya, pekerja akan cenderung memiliki tingkat kelelahan yang rendah dalam bekerja.

c. Sumber daya pribadi (*personal resources*)

Diartikan sebagai aspek kognitif dan afektif dari kepribadian, yang merupakan kepercayaan positif terhadap diri sendiri dan lingkungan serta bersifat dapat

dikembangkan, yang mana hal ini dapat memotivasi dan memfasilitasi pencapaian tujuan bahkan saat menghadapi kesulitan dan tantangan.

Menurut Lockwood (Smith & Markwick, 2009) ada beberapa bentuk faktor keterlibatan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Faktor internal

Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan karyawan, diantaranya adalah latar belakang kehidupan karyawan (biografis), karakteristik kepribadian, kepercayaan karyawan terhadap perusahaan, perasaan bangga terhadap perusahaan, dan persepsi karyawan bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan hal yang penting, memiliki tujuan, serta memiliki makna bagi dirinya.

b. Faktor eksternal

Hal-hal yang dapat mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja berdasarkan faktor eksternal, yaitu budaya organisasi, gaya kepemimpinan, perhatian senior manajer terhadap keberadaan karyawan, reputasi perusahaan, kompensasi, kesempatan untuk mengembangkan karir karyawan, terbukanya kesempatan bagi karyawan untuk memberikan pendapat, hak karyawan untuk mengambil keputusan, kualitas komunikasi antar anggota organisasi, tim kerja yang kompak dan saling mendukung, jelasnya jenis pekerjaan yang dilakukan, adanya sumber daya yang dibutuhkan karyawan untuk mendukung performansi, dan penyampaian nilai serta tujuan organisasi kepada karyawan

Berdasarkan paparan diatas maka dapat disimpulkan bahwa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah *job demands, job resources, personal resources*, faktor internal dan faktor eksternal.

2.2.3 Aspek Keterlibatan Kerja

Menurut Schaufeli & Bakker (2004) aspek keterlibatan kerja sebagai berikut :

a. *Vigor*

Aspek ini menunjukkan tingginya energi dan ketahanan mental saat bekerja, memiliki kemauan yang dalam untuk menginvestasikan seluruh usaha pada suatu pekerjaan dan tetap teguh dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi

b. *Dedication*

Aspek ini mengacu pada keterlibatan kuat dalam sebuah pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan.

c. *Absorption*

Aspek ini ditandai dengan pencurahan seluruh konsentrasi serta merasa senang untuk melaksanakan pekerjaannya yang dapat membuat waktu terasa lebih cepat dan membuat karyawan menjadi sulit untuk melepaskan pekerjaannya.

pendapat lain menurut Macey, Schneider, Barbera & Young, (Mujiasih & Ratnaningsih, 2012) keterlibatan kerja mencakup 2 aspek penting, yaitu:

a. Keterlibatan kerja sebagai energi psikis. Dimana pekerja merasakan pengalaman puncak (*peak experience*) dengan berada di dalam pekerjaan dan arus yang terdapat di dalam pekerjaan berikut. Keterlibatan Kerja merupakan tendangan

fisik dari perendaman diri dalam pekerjaan (*immersion*), perjuangan dalam pekerjaan (*striving*), penyerapan (*absorption*), dan fokus (*focus*).

- b. Keterlibatan kerja sebagai energi tingkah laku: bagaimana keterlibatan kerja terlihat oleh orang lain. Keterlibatan kerja terlihat oleh orang lain dalam bentuk tingkah laku yang berupa hasil. Tingkah laku yang terlibat dalam pekerjaan berupa :
1. Pekerja akan berfikir dan bekerja secara proaktif, akan mengantisipasi kesempatan untuk mengambil tindakan dan akan mengambil tindakan dengan cara yang sesuai dengan tujuan organisasi.
 2. Pekerja yang *engaged* tidak terikat pada “*job description*”, mereka fokus pada tujuan dan mencoba untuk mencapai secara konsisten mengenai kesuksesan organisasi.
 3. Pekerja secara aktif mencari jalan untuk dapat memperluas kemampuan yang dimiliki dengan jalan yang sesuai dengan yang penting bagi visi dan misi perusahaan.
 4. Pekerja pantang menyerah walau dihadapkan dengan rintangan atau situasi yang membingungkan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa aspek keterlibatan kerja yaitu *vigor*, *dedication* dan *absorption*.

2.2.4 Ciri-ciri Keterlibatan Kerja

Hewitt (Schaufeli, 2013) menjabarkan beberapa ciri perilaku umum pekerja yang memiliki keterlibatan kerja, yaitu :

a. *Say* (Mengatakan)

Pekerja secara konsisten mengatakan sesuatu yang positif mengenai organisasi atau tempat kerjanya kepada rekan kerja, calon karyawan yang berpotensi dan pelanggan.

b. *Stay* (Tetap Tinggal)

Pekerja memiliki keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi atau tempat kerjanya meskipun ia berpeluang untuk bekerja di tempat lain.

c. *Strive* (Berusaha)

Pekerja berkontribusi dalam membuat organisasi atau tempat kerjanya menjadi sukses dengan cara berinisiatif, berusaha keras, meluangkan waktu ekstra dan mengerahkan tenaganya.

Menurut Federman (2019) mengemukakan ciri karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi sebagai berikut:

- a. Fokus dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Merasakan diri adalah bagian dari tim.
- c. Merasa mampu dan tidak merasa tertekan dalam bekerja.
- d. Menghadapi tantangan dengan sikap yang dewasa.

Marciano (2011) mengemukakan ciri-ciri yang dimunculkan oleh para karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yaitu:

- a. Membawa ide baru dalam pekerjaan

- b. Bersemangat dan antusias tentang pekerjaan
- c. Memiliki inisiatif
- d. Aktif dalam meningkatkan diri, orang lain dan bisnis
- e. Konsisten dalam mencapai tujuan dan harapan, bahkan melebihinya
- f. Ingin tahu dan tertarik terhadap pekerjaan, misalnya dengan bertanya
- g. Mengenal dan mendukung anggota tim
- h. Bersikap positif dan optimis dalam bekerja
- i. Mengatasi masalah atau tantangan dan tetap fokus terhadap tugas
- j. Berkomitmen terhadap organisasi

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa ciri-ciri karyawan yang memiliki keterlibatan kerja adalah memiliki perilaku dan sikap positif dalam bekerja, Pekerja yang terlibat cenderung berbicara positif tentang organisasi, memiliki keinginan untuk tetap berada di tempat kerjanya meskipun ada peluang lain, serta berusaha keras untuk mendukung kesuksesan bersama. Mereka juga menunjukkan fokus tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan, merasa bagian dari tim, dan mampu mengatasi tantangan dengan sikap yang matang. Selain itu, pekerja dengan keterlibatan tinggi cenderung memiliki antusiasme yang besar, inisiatif untuk membawa ide baru, serta aktif dalam meningkatkan diri dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi.

2.3 Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi

Komitmen seseorang terhadap organisasi merupakan faktor yang sangat dibutuhkan dan penting, karena komitmen organisasi mengacu kepada ikatan psikologis karyawan terhadap organisasi. Dengan adanya komitmen karyawan pada

organisasi, pekerjaan seberat apapun maupun risiko pekerjaan yang sebesar apapun tidak akan membuat karyawan berpikir untuk mengundurkan diri dari pekerjaan. Sebaliknya, karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan berusaha memikirkan cara untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat komitmen organisasi dijelaskan oleh McShane dan Glinow (Kaswan, 2017) meliputi keadilan dan dukungan, nilai-nilai yang sama, kepercayaan, pemahaman organisasi, dan keterlibatan pegawai. Keterlibatan karyawan meningkatkan komitmen afektif dengan memperkuat identitas sosial karyawan. Karyawan merasa mereka merupakan bagian dari organisasi ketika mereka turut serta dalam keputusan yang memandu masa depan organisasi. Keterlibatan karyawan merupakan salah satu faktor pendukung komitmen organisasi. Sebagaimana temuan dari Blau dan Boal (Lase Juniato et al., 2023) yang menemukan bahwa keterlibatan kerja dan komitmen organisasi saling terkait.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian (Dara Puspita et al., 2017) menyatakan bahwa keterlibatan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi keterlibatan kerja pegawai maka komitmen organisasi akan semakin tinggi.

Lase Juniato et al., (2023) di Di CV. Matahari Mandiri Perkasa (MMP) Kota Gunungsitoli. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi. Berdasarkan penelitian tersebut dengan menggunakan variabel yang serupa yaitu keterlibatan kerja dan komitmen organisasi, peneliti menyimpulkan bahwa semakin karyawan

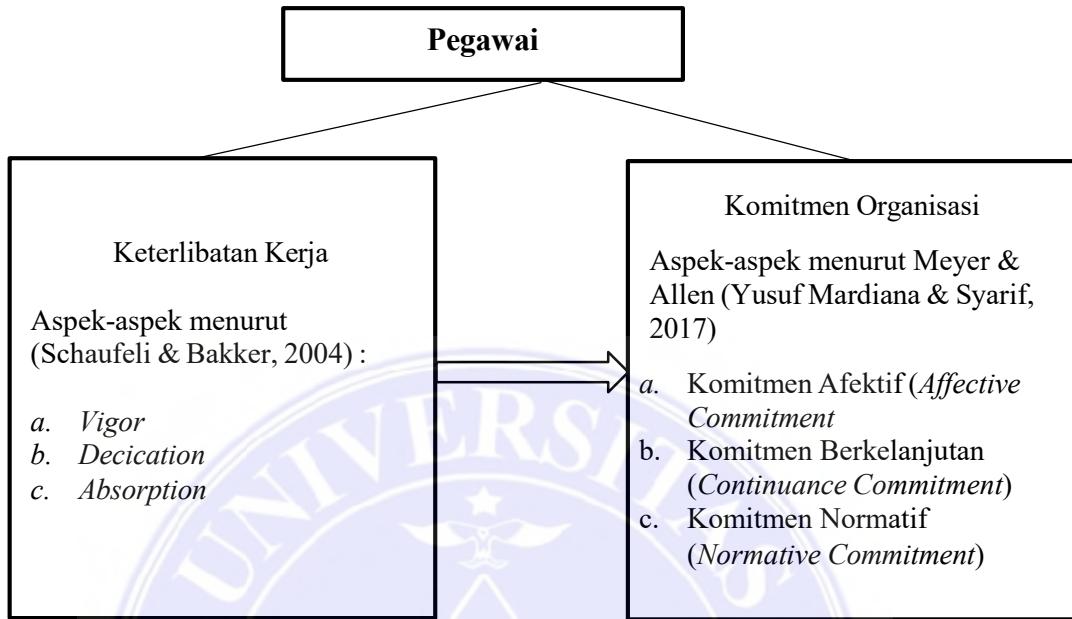
merasa terlibat dalam pekerjaan mereka, semakin tinggi pula tingkat komitmen mereka terhadap organisasi.

Faktor-faktor seperti tanggung jawab yang diberikan, dukungan manajemen, kesempatan pengembangan, dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan memiliki dampak positif pada keterlibatan kerja dan komitmen organisasi. Ini menunjukkan pentingnya peran manajemen dalam menciptakan lingkungan kerja yang memungkinkan karyawan merasa terlibat dan berkomitmen.

Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan (Sutardjo, 2023) berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan bahwa terdapat pengaruh antara keterlibatan kerja terhadap komitmen organisasi dengan nilai t hitung untuk keterlibatan kerja $5.170 > 1.664$ ttabel. Artinya jika keterlibatan kerja tinggi maka komitmen organisasi akan tinggi, sebaliknya jika keterlibatan kerja rendah maka komitmen organisasi akan rendah.

Hubungan kedua variabel yang telah di jelaskan secara deskriptif di atas dapat dilihat bahwa keterlibatan kerja memiliki hubungan komitmen organisasi, dimana semakin tinggi keterlibatan kerja karyawan maka semakin tinggi komitmen organisasinya.

2.4 Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Waktu dan Tempat Penelitian

3.1.1 Waktu Penelitian

Data yang diambil adalah data dari pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang pada bulan september 2024 sampai februari 2025. Dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Sep	Okt	Nov	Des	Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun
1	Penyusunan Proposal										
2	Seminar Proposal										
3	Pengumpulan Data										
4	Seminar Hasil										
5	Sidang Meja Hijau										

3.1.2 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang, yang terletak di Jl. karya No.1, Perbarakan, kec Pagar Merbau Kabupaten, Deli Serdang, Sumatera Utara.

3.2 Bahan dan Alat Penelitian

Alat yang digunakan dalam penelitian ini kuesioner yang terdiri dari dua skala, yaitu skala keterlibatan kerja dan skala komitmen organisasi. Kuesioner ini digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data dari para responden. Instrumen tersebut disajikan dalam bentuk kertas yang berisi

pernyataan-pernyataan pada skala, dan para responden diminta untuk memberikan jawaban dengan menggunakan pulpen yang telah disediakan.

3.3 Metodologi Penelitian

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis metode korelasional. Metode penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (Abdullah, dkk, 2021) sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi/ sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sedangkan menurut Creswell & Creswell (Ahmad dkk, 2023) penelitian kuantitatif menggunakan metode pengumpulan dan analisis data berbasis angka dan statistik untuk menggali dan memahami fenomena yang dapat diukur secara objektif. Melalui pendekatan ini, peneliti dapat mengidentifikasi hubungan antar variabel, menguji hipotesis, dan memberikan bukti empiris yang kuat.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan konsep atau karakteristik yang diamati atau diukur dalam penelitian kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2018) variabel dapat didefinisikan sebagai atribut seseorang atau obyek, yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan satu objek yang lain.

Dalam penelitian ini terdapat 2 variabel yang akan di teliti yaitu sebagai berikut:

Variabel (Y) : Komitmen organisasi

Variabel (X) : Keterlibatan kerja

3.5 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional dimaksudkan agar pengukuran variabel-variabel penelitian dapat terarah sesuai dengan metode pengukuran yang dipersiapkan.

Adapun definisi operasional variabel yang diteliti dalam penelitian ini yaitu :

3.5.1 Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah keadaan di mana seorang karyawan memiliki kesetiaan dan kedekatan emosional terhadap organisasi, merasa terikat dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, serta memiliki keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Adapun aspek komitmen organisasi yaitu : komitmen afektif (*affective commitment*), komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

3.5.2 Keterlibatan Kerja

Keterlibatan kerja adalah kondisi di mana seorang pekerja secara aktif dan penuh memberikan kontribusi fisik, emosional, dan kognitif terhadap pekerjaannya, merasa terikat dengan peran yang dijalankan, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun aspek keterlibatan kerja yaitu *Vigor*, *Decication*, dan *Absorption*.

3.6 Populasi dan Sampel

3.6.1 Populasi

Populasi merupakan kumpulan seluruh objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu yang akan di teliti. Menurut Sugiyono (2013) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang, dimana jumlah populasi pada penelitian ini adalah 68 orang.

3.6.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2018) sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, atau pun bagian terkecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasi. Untuk dapat menentukan jumlah sampel, maka diperlukan teknik sampling. Menurut Sugiyono (2018) teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel untuk menentukan sampel yang akan digunakan.

Menurut Arikunto (2013) menjelaskan, apabila jumlah populasi relatif sedikit (kurang dari 100 orang), maka sebaiknya seluruh populasi dijadikan subjek penelitian, sehingga penelitian ini disebut dengan penelitian populasi, atau dalam bahasa lain dinyatakan sebagai sampel total. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Maka jumlah sampel pada penelitian ini adalah berjumlah 68 orang. Peneliti mengambil sampel

dari seluruh populasi yang ada.

3.7 Prosedur Kerja

3.7.1 Persiapan Penelitian

Adapun yang menjadi persiapan yang akan peneliti lakukan dalam penelitian ini meliputi :

a. Persiapan Administrasi

Sebelum melakukan penelitian, hal yang terpenting adalah menyiapkan persiapan yang diperlukan seperti persiapan administraasi mengenai surat permohonan untuk melaksanakan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Peneliti menyiapkan surat izin permohonan penelitian yang dikirimkan kepada dekan Fakultas Psikologi dan surat balasan tersebut akan diberikan kepada Pihak Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang kepada peneliti sebagai bukti telah dilaksanakannya penelitian.

b. Persiapan Alat Ukur

Sebelum melakukan penelitian, peneliti mempersiapkan terlebih dahulu alat ukur yang akan digunakan nantinya. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala keterlibatan kerja dan skala komitmen organisasi.

1. Skala Komitmen Organisasi sebelum uji coba

Dalam penelitian ini menggunakan model skala likert sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala komitmen organisasi. Skala komitmen organisasi dalam penelitian ini adalah skala baku yang disusun oleh Ingarianti (2015) berdasarkan aspek komitmen organisasi

oleh Meyer & Allen (Yusuf & Syarif, 2017) yaitu : Komitmen Afektif (*Affective Commitment*), Komitmen Berkelanjutan (*Continuance Commitment*) dan Komitmen Normatif (*Normative Commitment*). Skala ini terdiri dari 39 aitem yaitu 19 aitem favorable dan 20 aitem unfavorable.

Tabel 2. Dsitrbusi Skala Komitmen Organisasi

Aspek	Aitem		Total
	Favorable	Unfavorable	
Komitmen Afektif	1,2,3,4,5,6,7	22,23,24,25,26,27	13
Komitmen Berkelanjutan	28,29,30,31,32,33,34	8,9,10,11,12,13,14	14
Komitmen Normatif	16,17,18,19,20	15,21,35,36,37,38,39	12
Total	19	20	39

Sumber : (Ingarianti, 2015)

2. Skala Keterlibatan Kerja sebelum uji coba

Dalam penelitian ini menggunakan model skala likert sehingga untuk mendapatkan data yang diharapkan peneliti menggunakan skala keterlibatan kerja . Skala keterlibatan kerja dalam penelitian disusun menurut aspek-aspek yaitu *Vigor, Dedication dan Absorption*. Skala yang digunakan merupakan skala baku yang di susun oleh I Gde Dhika Widarnandana (2019) yang terdiri dari 19 aitem yaitu 14 aitem favorable dan 5 aitem unfavorable.

Tabel 3. Distribusi Skala Keterlibatan Kerja

Aspek	Aitem		Total
	Favourable	Unfavourable	
<i>Vigor</i>	1,2,3,4	11	5
<i>Dedication</i>	12,13,14,15,16	5	6
<i>Absrtion</i>	6,7,8,9,10	17,18,19	8
Total	14	5	19

Sumber : (Widardandana, 2019)

c. Pelaksanaan Penelitian

Sebelum melakukan penelitian, peneliti melakukan wawancara dan observasi kepada beberapa pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Selanjutnya, peneliti melaksanakan penelitian pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang dengan memberikan kuesioner berupa skala psikologi dari aspek keterlibatan kerja dan aspek komitmen organisasi yang diberikan langsung kepada responden, dimana responden dipersilahkan untuk mengisi kuisioner dengan waktu yang telah ditentukan.

Hasil jawaban dari kuesioner akan dimasukkan ke excel dan diolah datanya melalui JASP. Peneliti melaksanakan penelitian dengan jumlah sampel 68 pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang secara langsung. Hasil jawaban kuesioner akan diolah dengan memakai JASP.

3.7.2 Teknik Pengumpulan Data

Dalam menentukan hasil penelitian ini, maka digunakan teknik pengumpulan data menggunakan skala.

a. Skala Komitmen Organisasi

Aspek dalam komitmen organisasi yaitu : komitmen afektif (*affective commitment*, komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*) dan komitmen normatif (*normative commitment*).

b. Skala Keterlibatan Kerja

Aspek-aspek dalam keterlibatan kerja yaitu : *Vigor, Decication dan Absorption.*

Kedua skala diatas menggunakan skala Likert dengan 4 pilihan jawaban, yakni Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS) dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Pernyataan skala ini disusun dalam bentuk favourable dan unfavourable. Kriteria penilaian untuk pernyataan favourable berdasarkan skala Likert ini adalah nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 3 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 2 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS) dan nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS). Sedangkan untuk pernyataan unfavourable, nilai 1 untuk pilihan jawaban Sangat Sesuai (SS), nilai 2 untuk pilihan jawaban Sesuai (S), nilai 3 untuk pilihan jawaban Tidak Sesuai (TS), dan nilai 4 untuk pilihan jawaban Sangat Tidak Sesuai (STS).

3.7.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Validitas Alat Ukur

Validitas instrumen mengacu pada sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang dimaksudkan. Reliabilitas instrumen mengukur konsistensi hasil yang diperoleh dari instrumen tersebut. Untuk memastikan validitas dan reliabilitas instrumen, peneliti dapat melakukan uji validitas dan reliabilitas seperti uji validitas konten (validitas isi) , uji validitas konstruk, dan uji reliabilitas internal, Creswell & Creswell (Razali et al, 2023). Dalam penelitian ini uji validitas yang digunakan yaitu validitas isi.

Dalam menentukan valid tidaknya suatu aitem ditentukan dari nilai *corrected item-total correlation*. Menurut Sugiyono (2019), kriteria penilaian aitem alat ukur dapat dikatakan valid jika memiliki nilai di atas 0,3. Validitas ini

penting untuk memastikan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian dapat memberikan hasil yang akurat dan dapat di percaya.

b. Reliabilitas Alat Ukur

Suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda (Sugiyono, 2013). Dalam uji reliabilitas pada penelitian ini, digunakan teknik *Alpha Cronbach's* dengan menggunakan bantuan program JASP. Sugiyono (2018), Cronbach's alpha yang besarnya antara 0,50-0,60. Dalam penelitian ini peneliti memilih 0,60 sebagai koefisien reliabilitasnya. Adapun kriteria dari pengujian reliabilitas adalah:

1. Jika nilai cronbach's alpha $a > 0,60$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik dengan kata lain instrument adalah reliabel atau terpercaya.
2. Jika nilai cronbach's alpha $< 0,60$ maka instrumen yang diuji tersebut adalah tidak reliabel.

3.7.4 Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan melakukan pengujian hipotesis menggunakan analisis korelasi karena tujuan penelitian ini adalah mencari hubungan antara dua variabel yaitu keterlibatan kerja dengan komitmen organisasi.

Sebelum dilakukan analisis data dengan teknik analisis korelasi , maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi yang meliputi :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah teknik statistik yang digunakan untuk mengevaluasi apakah data sampel berdistribusi normal atau tidak. Uji ini penting untuk dilakukan karena sebagian besar teknik analisis statistik mengharuskan data yang digunakan konsisten dengan prinsip normalitas. Kriteria distribusi normal ditentukan berdasarkan nilai p , di mana data dianggap berdistribusi normal jika $p > 0,05$, sedangkan jika $p < 0,05$, data dianggap tidak berdistribusi normal.

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah pengujian untuk memastikan apakah terdapat hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan dengan untuk menentukan apakah data yang dianalisis menunjukkan hubungan linier atau tidak. Data dinyatakan linear jika nilai $p < 0,05$, sebaliknya jika nilai $p > 0,05$, maka dinyatakan tidak linear

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan keterlibatan kerja pada pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Hal ini diketahui nilai *Spearman's rho* untuk komitmen organisasi dan keterlibatan kerja adalah 0,573 dengan p-value < 0,001 yang artinya bahwa ada hubungan positif sebesar 57,3% antara kedua variabel tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat komitmen organisasi yang kuat. Selain itu, tingkat keterlibatan kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang berada pada kategori tinggi dengan mean empirik 27,5 dan mean hipotetik 22,5. Sementara itu, tingkat komitmen organisasi pegawai tergolong sedang, dengan mean empirik 60,8 dan mean hipotetik 50.

5.2 Saran

Berdasarkan penelitian serta kesimpulan diatas, maka dapat diuraikan beberapa saran untuk pihak-pihak yang terkait didalam penelitian yaitu sebagai berikut:

5.2.1 Saran Kepada Pegawai

Pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang perlu Pegawai disarankan untuk terus mengembangkan sikap proaktif dalam menjalankan tugas dan

tanggung jawabnya. Keterlibatan kerja yang tinggi ditunjukkan melalui semangat dalam bekerja (vigor), dedikasi terhadap tugas (dedication), dan penghayatan penuh terhadap pekerjaan (absorption). Oleh karena itu, pegawai diharapkan dapat menumbuhkan motivasi internal, memperbaiki manajemen waktu, dan meningkatkan kesadaran diri akan pentingnya peran mereka dalam mendukung visi dan misi organisasi. Selain itu, pegawai juga perlu meningkatkan rasa memiliki terhadap instansi dengan terlibat aktif dalam kegiatan organisasi, menjaga kedisiplinan, serta menjalin kerja sama yang harmonis dengan rekan kerja agar tercipta iklim kerja yang sehat dan produktif.

5.2.2 Saran Kepada Instansi

Pimpinan instansi memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang mampu mendorong keterlibatan kerja pegawai. Oleh karena itu, pihak manajemen disarankan untuk lebih memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan psikologis pegawai melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, pengakuan terhadap pencapaian kinerja, pemberian insentif, pelatihan pengembangan kompetensi, serta membuka ruang komunikasi yang terbuka dan dua arah antara pimpinan dan pegawai. Selain itu, pimpinan juga dapat membangun budaya kerja yang supotif dan partisipatif, di mana pegawai dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, diharapkan komitmen pegawai terhadap organisasi akan meningkat karena mereka merasa dihargai, dipercaya, dan dibutuhkan oleh instansi.

5.2.3 Saran Kepada Peneliti Selanjutnya

UNIVERSITAS MEDAN AREA

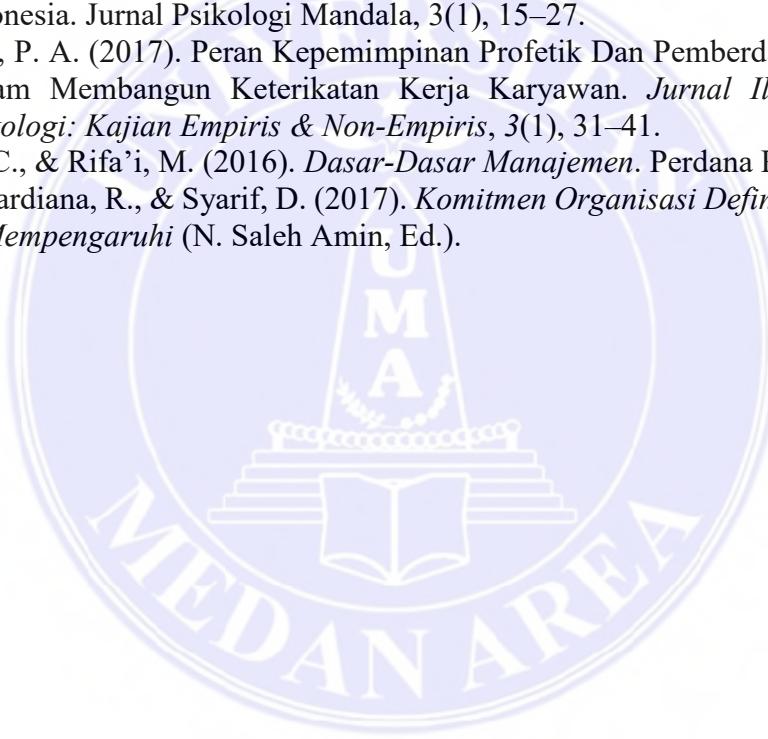
Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam cakupan variabel yang diteliti. Oleh karena itu, peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi komitmen organisasi, seperti kepuasan kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi. Selain itu, penelitian ini memiliki kekurangan dalam pengawasan ketika proses pengambilan data di lapangan, penting bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan metode pengawasan yang lebih efektif dalam pengumpulan data di masa mendatang. Misalnya, melibatkan asisten penelitian untuk memantau proses pengisian skala atau melakukan pelatihan kepada responden sebelum pengambilan data.

Dengan langkah ini, diharapkan kualitas data yang dikumpulkan untuk penelitian selanjutnya dapat meningkat dan memberikan hasil penelitian yang lebih akurat dan dapat diandalkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2013). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Bakker, A. B., Albrecht, S. L., & Leiter, M. P. (2011). Key Questions Regarding Work Engagement. *European Journal Of Work And Organizational Psychology*, 20(1), 4–28. <Https://Doi.Org/10.1080/1359432x.2010.485352>
- Dara Puspita, C., Utomo, S. W., & Sulistyowati, N. W. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja (Job Involvement) Dan Kepuasan Kerja (Job Satisfaction) Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pusdikbang Sdm Perum Perhutani Madiun. *Forum Ilmiah Pendidikan*, 5, 364–380.
- Federman, B. (2019). *Employee Engagement : A Roadmap For Creating Profits, Optimizing Performance, And Increasing Loyality*. Josseybass A Wiley Imprint.
- Francisko. (2017). *Hubungan Motivasi Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan Bagian Produksi Pada Pt Smart Glove Indonesia - Medan* [Skripsi Thesis, Universitas Medan Area]. Universitas Medan Area Repository. <Https://Repository.Uma.Ac.Id/Bitstream/123456789/9485/1/Fransisko%20-%20fulltext.Pdf>
- Husna, N. (2024). Analisis Keterlibatan Kerja Dan Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt Andalan Mitra Prestasi Padang. *Jurnal Informatika Ekonomi Bisnis*, 418–422. <Https://Doi.Org/10.37034/Infeb.V6i2.871>
- Ingarianti, T. M. (2015). Pengembangan Alat Ukur Komitmen Organisasi. *Rap Unp*, 6, 80–91.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri Dan Organisasi*. Alfabeta.
- Lase Juniato, A., Lase, D., Zega, Y., & Zalukhu, Y. (2023). Hubungan Antara Keterlibatan Kerja Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Di Cv. Matahari Mandiri Perkasa (Mmp). *Journal Of Social Science Researc*, 3, 10478–10487.
- Luthans. (2006). *Perilaku Organisasi*.
- Maulidiyah, N. N. (2022). *Perilaku Organisasi*. Pt.Global Eksekutif Teknologi.
- Meyer J. P, & Allen N. J. (2016). *Commitment In The Workplace: Theory, Research, And Application*. Psychology Press.
- Mujiasih, E., & Ratnaningsih, I. Z. (2012). Meningkatkan Work Engagement Melalui Gaya Kepemimpinan Transforasional Dan Budaya Organisasi. *Jurnal Psikologi*.
- Priansa, D. J. (2018). *Perencanaan & Pengembangan Sdm*. Alfabeta.
- Robbins S. P, & Judge T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Schaufeli, W. B. (2013). *What Is Engagement?* In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane (Eds.), *Employee Engagement In Theory And Practice*. Routledge.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job Demands, Job Resources, And Their Relationship With Burnout And Engagement: A Multi-Sample Study. *Journal Of Organizational Behavior*, 25(3), 293–315. <Https://Doi.Org/10.1002/Job.248>
- Steers Dan Porter. (2011). *Motivational And Work Behavior*. Mcgraw-Hill Companies.
- Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D.

- Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R Dan D* (27th Ed.). Alfabeta.
- Sutardjo, A. (2023). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt. Kunango Jantan Padang. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (Jamane)*, 2, 1–7. <Https://Doi.Org/Https://Doi.Org/10.56248/Jamane.V2i2.58>
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora*, 2, 36–49.
- Weber, M. (2019). *Economy And Society: An Outline Of Interpretive Sociology*. Los Angeles.
- Widarnandana, I. G. D. (2019). Penyusunan skala work engagement pada pegawai di Indonesia. *Jurnal Psikologi Mandala*, 3(1), 15–27.
- Widiasih, P. A. (2017). Peran Kepemimpinan Profetik Dan Pemberdayaan Psikologis Dalam Membangun Keterikatan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Penelitian Psikologi: Kajian Empiris & Non-Empiris*, 3(1), 31–41.
- Wijaya, C., & Rifa'i, M. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. Perdana Publishing.
- Yusuf Mardiana, R., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi Definisi, Dipengaruhi & Mempengaruhi* (N. Saleh Amin, Ed.).



Lampiran 1

**DATA ABSENSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN
KABUPATEN DELI SERDANG
BULAN JANUARI-NOVEMBER 2024**

**DATA ABSENSI PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN
DELI SERDANG PADA TAHUN 2024**

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Absensi
1	Januari	68	22	4
2	Februari	68	20	0
3	Maret	68	21	2
4	April	68	21	6
5	Mei	68	21	0
6	Juni	68	21	1
7	Juli	68	22	0
8	Agustus	68	21	2
9	September	68	21	1
10	Oktober	68	22	3
11	November	68	21	0
Jumlah		68	233	19
Persentase Kehadiran		92%		
Persentase Ketidakhadiran		8%		
Total		100%		

Sumber : Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang Tahun 2024





Lampiran 2

ALAT UKUR PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

58 Document Accepted 6/1/26

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)6/1/26

KATA PENGANTAR

Perkenalkan saya Khairun Nisa mahasiswi stambuk 2021 dari Fakultas Psikologi Universitas Medan Area Sumatera Utara yang saat ini sedang melakukan penelitian dalam rangka penyusunan tugasakhir. Melalui pengantar ini, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi skala penelitian berikut sesuai dengan pribadi masing-masing. Saya menjamin bahwa respon dari Bapak/Ibu bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk keperluan akademik.

Identitas responden :

Nama (Inisial) :

Jenis Kelamin :

Masa Kerja :

Usia :

Bidang :

PETUNJUK PENGISIAN SKALA

1. Sebelum menjawab pernyataan, lengkapilah terlebih dahulu identitas Bapak/Ibu.
2. Skala ini bukanlah suatu tes, sehingga tidak ada jawaban yang salah. Semua jawaban adalah benar, apabila benar benar sesuai dengan kenyataan yang ada pada diri Bapak/Ibu.
3. Di dalam skala ini akan disajikan sejumlah pernyataan, bacalah setiap pernyataan dengan teliti. Tugas Bapak/Ibu adalah memilih salah satu alternatif jawaban yang paling sesuai dengan keadaan diri Bapak/Ibu. Jawaban diberikan dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang disediakan di setiap butir-butir pernyataan. Adapun pilihan jawaban yang tersedia adalah sebagai berikut:

SS	S	TS	STS
Sangat Setuju	Setuju	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju

Aitem skala keterlibatan kerja

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya bersemangat ketika saya bekerja				
2	Saya senang membuat terobosan baru di dalam menjalankan tugas				
3	Saya selalu mengerjakan tugas secara maksimal, serta menjadi contoh yang baik bagi rekan kerja saya				
4	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya				
5	Saya suka menunda-nunda pekerjaan				
6	Saya menikmati tugas/pekerjaan saya di kantor				
7	Saya senantiasa ingat kepada pekerjaan/tugas yang harus saya Selesaikan				
8	Saya rela mengorbankan waktu istirahat saya dalam rangka menyelesaikan tugas/pekerjaan				
9	Saya merasa bahagia terhadap pekerjaan yang saya lakukan				
10	Saya merasa waktu berjalan dengan cepat apabila sudah bekerja				
11	Saya menyelesaikan pekerjaan biasanya mendekati tenggat waktu (deadline)				
12	Saya merasa bahwa pekerjaan/tugas saya adalah sumber inspirasi dalam kehidupan saya				
13	Pekerjaan yang saya lakukan menjadi sebuah tantangan yang harus dijalani				
14	Saya senantiasa berkonsentrasi dengan pekerjaan saya				
15	Saya selalu ingin memberikan kontribusi terbaik pada pekerjaan				
16	Saya selalu berusaha dan memberikan sumbangsih untuk kemajuan instansi				
17	Saya tidak selalu menikmati pekerjaan dan posisi yang saya tempati saat ini				
18	Saat bekerja saya selalu tidak sabar menunggu waktu untuk pulang				
19	Saat bekerja saya selalu melihat jam, untuk menunggu waktu pulang				

Aitem skala komitmen organisasi

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menaati semua peraturan perusahaan ini meskipun ada peraturan yang kurang sesuai dengan hati nurani saya				
2	Meskipun tidak sejalan dengan visi dan misi perusahaan, saya tetap menjalankannya dengan baik				
3	Nilai-nilai yang diterapkan diperusahaan ini sesuai dengan nilai-nilai yang saya miliki				
4	Saya percaya bahwa segala peraturan yang berlaku di perusahaan ini adalah demi kebaikan semua karyawan				
5	Tujuan yang dimiliki perusahaan menjadi tujuan saya juga				

6	Saya mendukung dan melaksanakan apa yang menjadi keputusan perusahaan			
7	Menurut saya kebijakan perusahaan sesuai dengan harapan saya			
8	Saya berencana mengundurkan diri dari perusahaan ini dan mencari kesempatan yang lebih baik diperusahaan lain			
9	Saya sedang memikirkan alternatif untuk pindah ke perusahaan lain			
10	Tidak ada kewajiban bagi saya untuk tetap bekerja diperusahaan ini sehingga saya bisa kapan saja meninggalkan perusahaan ini			
11	Saya ingin beralih kerja diperusahaan lain yang lebih menguntungkan			
12	Jika ada tawaran saya ingin mencoba bekerja di perusahaan lain			
13	Saya selalu mencari-cari lowongan pekerjaan yang ada di surat kabar			
14	Saya merasa tidak perlu banyak pertimbangan untuk meninggalkan perusahaan ini			
15	Saya tidak menerima semua kebijakan perusahaan karena saya tidak sepaham dengan kebijakan tersebut			
16	Saya bersedia menambah jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan			
17	Saya bekerja seoptimal mungkin demi tercapainya keberhasilan di Perusahaan			
18	Saya merasa ikut bertanggung jawab atas keberhasilan dan kegagalan Perusahaan			
19	Bagi saya tercapainya tujuan organisasi lebih penting daripada kenaikan pangkat atau gaji			
20	Saya senang melibatkan diri untuk menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan			
21	Saya tidak bersedia melakukan tugas tambahan ketika jam kerja saya telah selesai			
22	Tidak masalah jika sekali saya melanggar peraturan dalam Perusahaan			
23	Menurut saya tidak semua peraturan perusahaan harus dipatuhi dan ditaati			
24	Saya tidak sepenuhnya mendukung apa yang menjadi keputusan perusahaan			
25	Saya tidak peduli dengan tujuan yang dimiliki perusahaan karena tidak sesuai dengan tujuan saya			
26	Saya tidak peduli dengan peraturan perusahaan karena peraturan itu menghambat pekerjaan saya			
27	Saya tidak memperhatikan nilai-nilai yang ada di perusahaan karena bertentangan dengan pandangan hidup saya			

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

61 Document Accepted 6/1/26

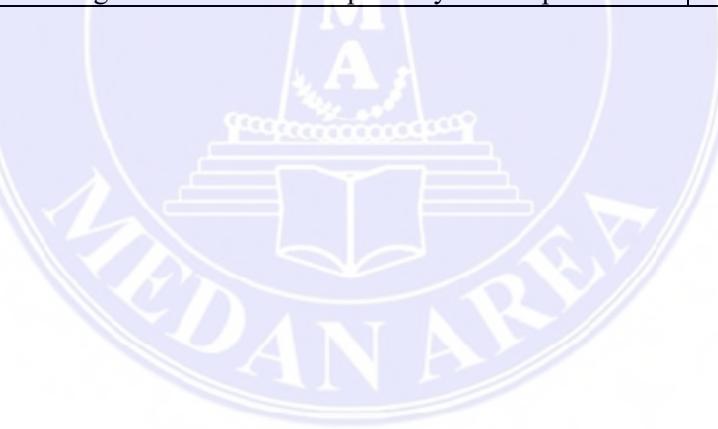
1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber

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 (repositori.uma.ac.id)6/1/26

28	Saya bersedia untuk tetap menjadi karyawan diperusahaan ini sampai pensiun				
29	Selama bekerja diperusahaan ini saya merasa nyaman sehingga tidak ada alasan untuk pindah ke perusahaan lain				
30	Meskipun ada kesempatan, saya tidak berpikir untuk pindah ke perusahaan lain				
31	Saya berencana untuk bekerja diperusahaan ini dalam jangka waktu yang panjang				
32	Dengan bekerja diperusahaan ini, saya yakin masa depan saya terjamin				
33	Saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini dan tidak memiliki keinginan untuk keluar dari perusahaan				
34	Bagi saya perusahaan ini adalah tempat bekerja paling baik				
35	Saya tidak mau membantu mengerjakan tugas bagian lain jika tidak diberi imbalan				
36	Saya bisa meninggalkan pekerjaan untuk menyelesaikan keperluan lain diluar tugas Perusahaan				
37	Percuma saja saya mencurahkan usaha yang besar untuk perusahaan bila imbalannya tidak Sepadan				
38	Saya merasa tidak bertanggung jawab bila perusahaan mengalami kerugian				
39	Saya tidak ingin melibatkan diri sepenuhnya untuk perusahaan				





Lampiran 3

SEBARAN DATA PENELITIAN

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

63 Document Accepted 6/1/26

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)6/1/26

SEBARAN DATA SKALA KOMITMEN ORGANISASI

NO	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	32	33	34	35	36	37	38	39
1	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	4	3			
2	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3			
3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	2	2	2	2	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3			
4	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	2		
5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3		
6	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	2	
7	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	3	1	2	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	2
8	3	4	3	3	3	2	3	3	4	2	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	2	1	2	3	3		
9	4	4	3	4	3	3	2	3	3	2	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	4	2	2	1	2	2			
10	4	4	3	3	4	4	2	2	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	2	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4	4	3	3					
11	3	3	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3			
12	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	2			
13	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3		
14	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3		
15	3	4	3	3	4	4	3	3	4	4	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	2	3	2			
16	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	3	3	4			
17	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	3	4	4		
18	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3		

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

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

19	3	3	4	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	2	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
20	3	3	4	3	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	3	
21	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	1	1	3	3	
22	3	3	4	4	4	3	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	
23	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	2	3	3	3	3	4	4	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	3		
24	4	4	3	3	3	4	2	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	3	4	
25	3	3	3	3	3	3	4	3	2	1	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	2	4	4	4	3	
26	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3	
27	3	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	3	3	3	3	4	3	4	4	3	3		
28	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	2	2	4
29	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3
30	4	4	3	3	4	3	2	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	4	3
31	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	3
32	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4
33	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	1
34	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	4

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

3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3				
3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	2	2	2	3	3	4	2	2	2	4	3	3	3	3	4	3	3	3	4	2	2	3	3	3	2	3	3	2
3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	3			
3	4	3	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3		
3	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3			
4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4			
4	3	4	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	3	4	3	4	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3				
4	4	3	3	4	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	4	4	3	3	2	2	4	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	3				
4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4				
4	4	4	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	2				
4	4	4	3	4	3	3	2	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	2	1	4	3	3	3	4	3	3			
4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	3	2	4	2	4	3					
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3				
4	3	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4				
4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3				
5	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	3	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	2	3	3	3			

5 1	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3							
5 2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3							
5 3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	3	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3								
5 4	4	3	3	3	3	3	4	1	1	1	2	2	2	1	1	4	3	3	4	3	3	3	1	1	1	2	3	3	4	4	4	3	1	1	2	1	2			
5 5	4	3	3	3	4	3	4	1	1	1	3	2	1	3	2	4	3	3	4	4	2	1	1	1	2	2	1	4	4	4	3	3	3	4	1	1	2	1	2	
5 6	4	3	4	4	3	4	4	3	2	3	1	2	1	2	3	4	4	4	4	4	2	1	2	1	3	1	1	4	2	1	3	4	4	3	1	2	1	2		
5 7	3	4	3	4	3	4	3	2	1	2	2	1	2	4	2	4	4	3	3	2	3	3	3	3	1	1	4	4	3	4	3	2	1	1	2	1	1			
5 8	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	4	3	4	3	2	3				
5 9	3	3	4	4	4	3	3	2	1	1	1	1	2	2	2	4	4	4	4	3	1	1	1	2	2	2	1	4	4	4	4	3	4	1	1	2	1	1		
6 0	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	1	3
6 1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	2	4	4	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	1	3	3	1	3	
6 2	4	4	4	3	4	4	3	1	2	1	2	2	3	2	2	3	4	4	4	4	4	2	1	1	2	1	1	3	3	4	4	4	3	1	3	1	1	1		
6 3	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4		
6 4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3			
6 5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	2	2	2	2	3	3	3	3	3		
6 6	4	4	4	4	4	3	3	2	2	1	1	1	2	1	3	4	3	4	4	2	1	1	2	1	1	1	4	4	4	3	2	2	2	1	3	1	1	1		

6	3	3	3	4	4	3	3	1	2	1	2	1	1	2	2	4	3	3	4	4	3	3	1	2	3	3	2	4	2	3	3	3	2	4	3	1	2	2	2
7																																							
6	4	3	4	4	4	4	3	3	1	2	1	2	1	1	1	3	4	4	4	4	2	2	1	1	1	3	1	4	4	4	4	2	2	2	1	1			
8																																							



SEBARAN DATA SKALA KETERLIBATAN KERJA

NO	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1	3	3	4	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3
2	4	4	4	3	4	3	3	4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3
3	4	4	3	3	2	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2
4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	2
5	4	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	2
6	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	1
7	4	4	3	3	2	2	3	3	2	2	1	3	3	4	4	4	3	3	2
8	2	2	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	1	2
9	4	3	3	2	4	3	3	3	3	2	2	3	2	3	3	4	3	2	2
10	3	3	3	3	2	4	4	3	3	3	2	3	4	4	4	3	3	2	3
11	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	2
12	4	4	3	4	2	3	4	3	3	2	2	4	3	3	3	4	3	3	2
13	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	2	4	3	3	3	3	3	3	4
14	3	3	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3
15	3	2	3	3	3	3	4	3	3	2	3	4	3	4	4	3	3	3	4
16	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	4
17	3	4	3	4	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3
18	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4
19	4	3	3	4	4	3	3	4	4	1	3	3	4	3	4	4	3	3	4
20	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	4	4	3	4	3	3	3	3
21	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3
22	3	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3
23	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3
24	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	2	3	4	3	3	3	4	2	2
25	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

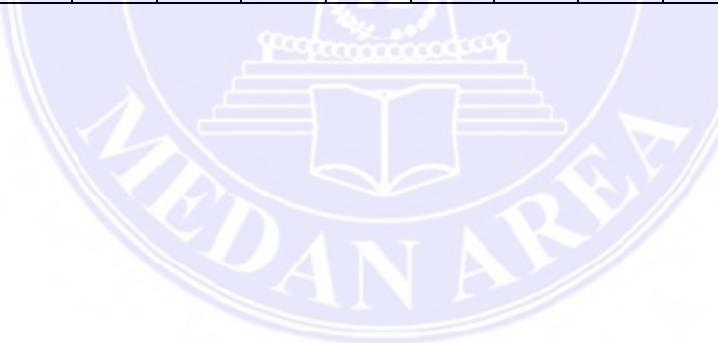
69
Document Accepted 6/1/26

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)6/1/26

26	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	3
27	3	4	3	3	3	3	3	4	3	3	4	2	3	4	3	3	4	3	3	3	3	4
28	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4
29	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3
30	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	4	4	4	1	3	3	3
31	3	2	3	4	3	4	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	3	3
32	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3
33	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	2	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4
34	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	2	4	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3
35	3	3	4	3	4	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	4
36	3	3	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	4	2	2	1	
37	4	3	3	3	4	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3
38	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4
39	3	3	4	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	2	
40	3	4	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4
41	3	4	3	4	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	2	3	4		
42	4	3	3	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3	4	4	2	3	2	
43	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	1	
44	3	3	4	4	3	3	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
45	3	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	2	4	3	3	3	3	3	3	4	3	
46	3	3	4	3	4	3	4	3	1	2	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	3	
47	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	
48	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3	4
49	3	3	4	4	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	
50	3	3	4	4	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	
51	4	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3	2	3	
52	3	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	

53	4	4	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	2	2	3
54	4	4	4	3	2	4	4	3	3	3	3	1	3	4	3	4	3	1	2	1
55	4	3	4	3	1	3	4	2	4	4	2	3	3	4	4	3	1	2	1	
56	4	3	4	4	2	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	3	1	2
57	4	4	3	4	2	3	3	2	2	4	1	3	4	3	4	3	1	2	1	
58	4	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	
59	4	4	4	3	1	4	4	3	4	4	2	2	4	2	4	2	1	3	1	
60	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	
61	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	2	3	4	4	4	4	3	3	2	
62	4	4	4	4	1	4	4	3	3	3	1	3	4	3	4	3	1	2	1	
63	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	
64	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	
65	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	3	
66	3	3	4	4	1	4	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	1	2	1	
67	4	3	4	3	1	4	4	3	3	4	1	3	4	3	4	3	1	2	1	
68	4	4	3	3	1	4	4	4	4	4	1	3	4	3	3	3	2	2	2	





Lampiran 4

UJI STSTISTIK

Reliabilitas Komitmen Organisasi setelah digugurkan

Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,944	20

Validitas Komitmen Organisasi

<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item-Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
<i>VAR00001</i>	122,7500	139,981	-,162	,878
<i>VAR00002</i>	122,7941	137,927	,011	,876
<i>VAR00003</i>	122,8235	138,177	-,010	,876
<i>VAR00004</i>	122,7206	139,279	-,104	,878
<i>VAR00005</i>	122,7941	138,494	-,038	,877
<i>VAR00006</i>	122,8529	137,859	,014	,876
<i>VAR00007</i>	123,0147	138,194	-,016	,877
<i>VAR00008</i>	123,0588	125,071	,713	,864
<i>VAR00009</i>	123,1176	124,404	,706	,864
<i>VAR00010</i>	123,0882	122,380	,728	,862
<i>VAR00011</i>	123,1029	125,437	,658	,865

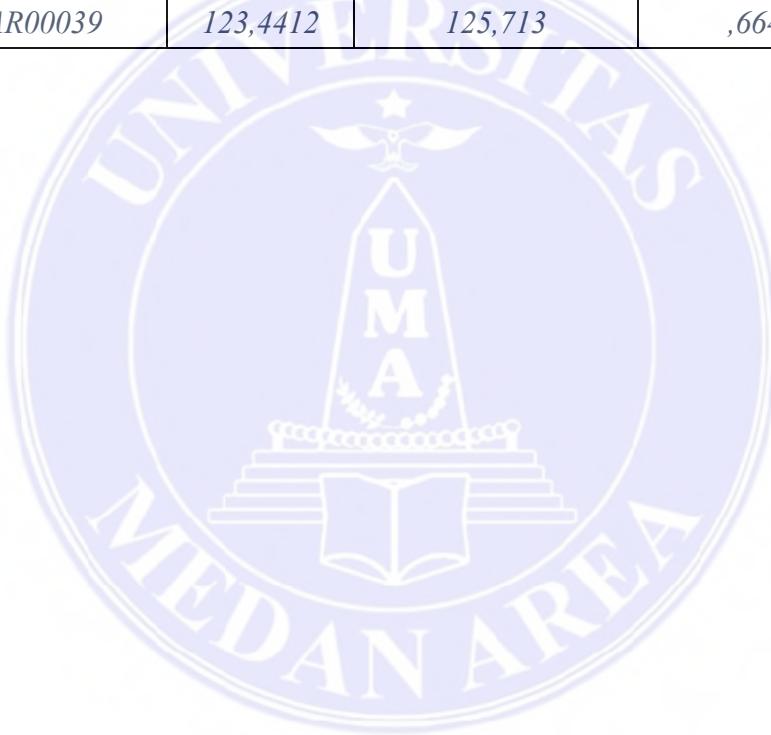
VAR00012	123,4412	127,355	,529	,868
VAR00013	123,1324	124,475	,611	,865
VAR00014	123,0000	128,806	,536	,868
VAR00015	123,2059	127,748	,571	,867
VAR00016	122,9118	136,649	,103	,875
VAR00017	122,8088	139,739	-,138	,878
VAR00018	122,6618	136,675	,109	,875
VAR00019	122,6765	139,058	-,080	,878
VAR00020	122,7206	137,995	-,003	,877
VAR00021	123,2500	131,981	,338	,872
VAR00022	123,3382	126,705	,544	,867
VAR00023	123,1176	124,225	,656	,864
VAR00024	123,1176	127,568	,625	,866
VAR00025	122,9853	126,731	,624	,866
VAR00026	123,0588	125,728	,657	,865
VAR00027	123,1471	122,038	,753	,862
VAR00028	122,6471	137,575	,026	,877
VAR00029	122,8824	137,747	,012	,877
VAR00030	122,7941	138,315	-,029	,878
VAR00031	122,7059	136,867	,057	,877
VAR00032	122,6912	135,470	,132	,876

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 74 6/1/26

<i>VAR00033</i>	122,8088	135,142	,209	,874
<i>VAR00034</i>	122,9559	138,640	-,049	,878
<i>VAR00035</i>	123,5735	126,338	,611	,866
<i>VAR00036</i>	123,1912	125,381	,574	,866
<i>VAR00037</i>	123,2647	126,526	,610	,866
<i>VAR00038</i>	123,2941	123,285	,661	,864
<i>VAR00039</i>	123,4412	125,713	,664	,865



UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 6/1/26

75

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)6/1/26

Reliabilitas Keterlibatan Kerja setelah digugurkan

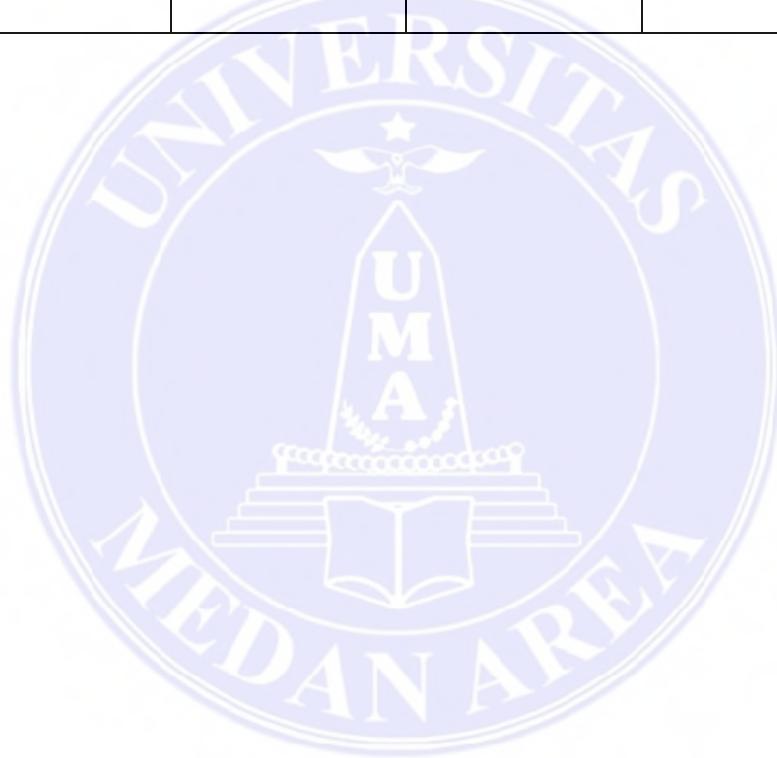
Reliability Statistics

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,757	9

Validitas Keterlibatan Kerja

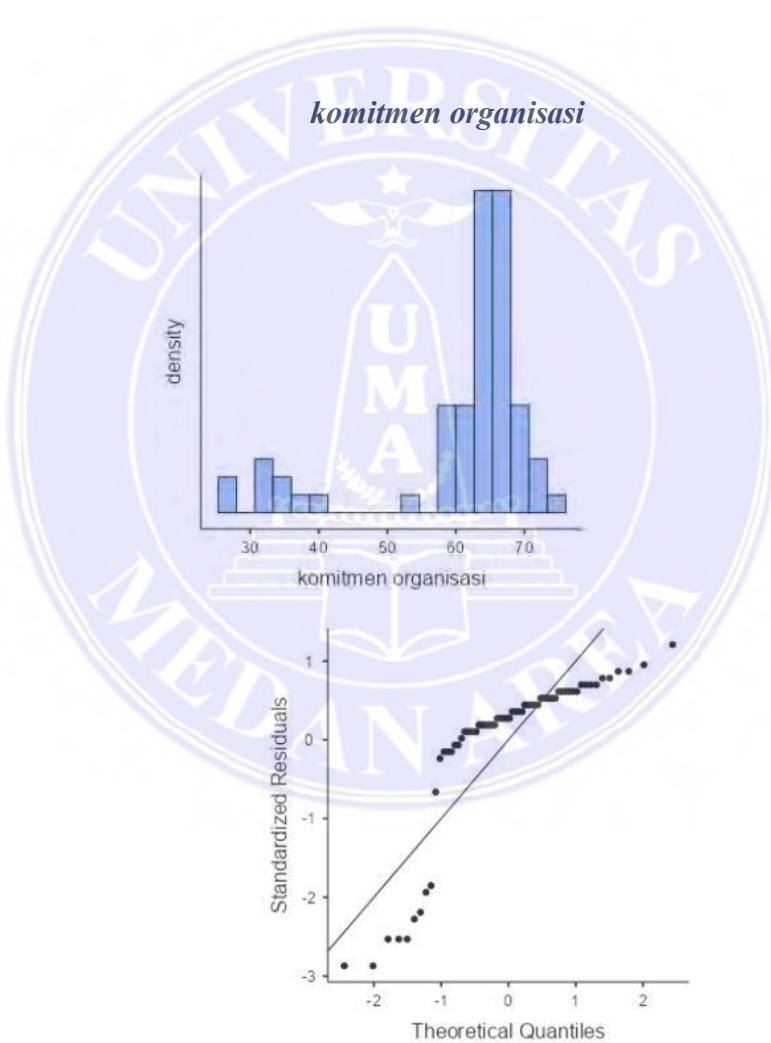
<i>Item-Total Statistics</i>				
	<i>Scale Mean if Item Deleted</i>	<i>Scale Variance if Item Deleted</i>	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	<i>Cronbach's Alpha if Item Deleted</i>
<i>VAR00001</i>	57,8971	20,989	,001	,659
<i>VAR00002</i>	57,9559	20,461	,094	,649
<i>VAR00003</i>	57,9265	20,606	,094	,648
<i>VAR00004</i>	57,9853	19,298	,365	,621
<i>VAR00005</i>	58,1912	18,038	,302	,625
<i>VAR00006</i>	58,0147	19,955	,229	,635
<i>VAR00007</i>	57,9118	20,440	,129	,645
<i>VAR00008</i>	57,9706	19,193	,361	,621
<i>VAR00009</i>	58,0294	18,775	,393	,615
<i>VAR00010</i>	58,1618	20,138	,099	,652
<i>VAR00011</i>	58,6471	18,381	,319	,622
<i>VAR00012</i>	58,1471	19,471	,335	,624

<i>VAR00013</i>	57,9559	20,341	,139	,644
<i>VAR00014</i>	58,0147	20,104	,197	,638
<i>VAR00015</i>	57,9118	20,291	,147	,643
<i>VAR00016</i>	57,8824	19,777	,251	,633
<i>VAR00017</i>	58,5735	18,397	,342	,618
<i>VAR00018</i>	58,5294	18,641	,357	,618
<i>VAR00019</i>	58,6471	17,694	,326	,621

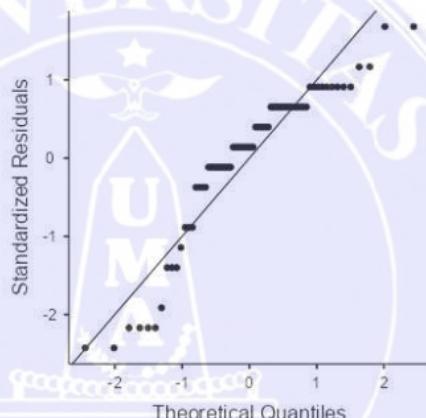
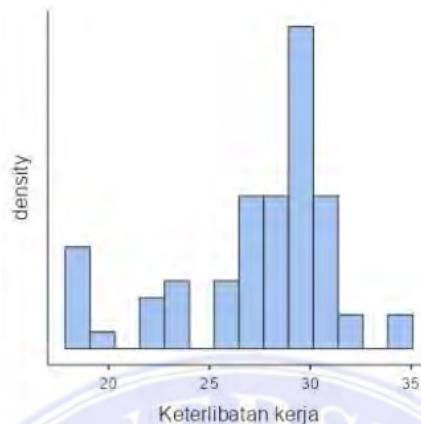


Distribusi data

		<i>Skewness</i>		<i>Kurtosis</i>		<i>Shapiro-Wilk</i>	
	<i>N</i>	<i>Skewness SE</i>		<i>Kurtosis SE</i>	<i>W</i>	<i>p</i>	
<i>komitmen organisasi</i>	68	-1.89	0.291	2.449	0.574	0.702	<.001
<i>Keterlibatan kerja</i>	68	-1.00	0.291	0.372	0.574	0.891	<.001



Keterlibatan kerja



Correlation Matrix

komitmen organisasi Keterlibatan kerja

<i>Keterlibatan kerja</i>	<i>Pearson's r</i>	0.769***	—
<i>df</i>	66	—	—
<i>p-value</i>	<.001	—	—
<i>Spearman's rho</i>	0.573***	—	—
<i>df</i>	66	—	—
<i>p-value</i>	<.001	—	—

Note. * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$



Lampiran 5
SURAT RISET

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

80
Document Accepted 6/1/26

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



UNIVERSITAS MEDAN AREA

FAKULTAS PSIKOLOGI

Kampus I : Jalan Kolam Nomor 1 Medan Estate ☎ (061) 7360168, Medan 20223
Kampus II : Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A ☎ (061) 42402994, Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ_medanarea@uma.ac.id

Nomor : 397/FPSI/01.10/II/2025
Lampiran : -
Hal : Penelitian

04 Februari 2025

Yth. Bapak/Ibu Kepala
Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang
di –
Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Khairun Nisa
Nomor Pokok Mahasiswa : 218600093
Program Studi : Psikologi
Fakultas : Psikologi

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **Hubungan Keterlibatan Kerja dengan Komitmen Organisasi pada Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang**. Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi, Universitas Medan Area. Penelitian mahasiswa tersebut dibimbing oleh Ibu Cut Sarah S.Psi. M.Psi, Psikolog

Sehubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n. Dekan,
Ketua Program Studi Psikologi



Faadhil, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tembusan
- Mahasiswa Ybs
- Arsip





PEMERINTAH KABUPATEN DELI SERDANG
DINAS PENDIDIKAN
Jalan Karya Asih No. 1 Lubuk Pakam Kode Pos 20514
Telp. 061 – 7956623, 7955559 Fak. 061-7954043, 7955559
Pos-el : disdik.ds0101@gmail.com, Laman : disdik.deliserdangkab.go.id

Lubuk Pakam, 17 - 02 - 2025

Nomor : 800/ 1835 SKR/2025
Lamp : --
Hal : Surat Keterangan Selesai Melakukan Penelitian

Yth. Dekan Ketua Program Studi Psikologi Universitas Medan Area

di-
Tempat

Dengan hormat, Menindak lanjuti surat Dekan Ketua Program Studi Psikologi Universitas Medan Area Nomor : 397/FPSI/01.10/II/2025 tanggal 04 Februari 2025, hal Permohonan Izin Penelitian:

Nama : Khairun Nisa
NIM : 218600093
Program Studi : Psikologi

Sesuai laporan dari yang bersangkutan ke Dinas Pendidikan Kab. Deli Serdang, telah selesai melakukan penelitian di Dinas Pendidikan Kabupaten Deli Serdang, Mulai dari tanggal 05 Februari 2025 s.d 14 Februari 2025.

Demikian Surat ini dibuat untuk digunakan dan dilaksanakan dengan sebaik-baiknya

a.n. Kepala Dinas Pendidikan
Kabupaten Deli Serdang
SEKRETARIS

Kasubbag Umum Dinas Pendidikan

SRIHARTATI BR SITOMPUL, S.Kom., M.Si
Penata Moda Tk. I, III/b
NIP. 197903022014072003

Tembusan :

1. Kepala Dinas Pendidikan Kab. Deli Serdang
2. Sekretaris Dinas Pendidikan Kab. Deli Serdang

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

82 Document Adopted 6/1/26

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