

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN
DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENANAMAN
MODAL, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL
MENENGAH (DISPEMDAGKOP & UKM) DI KABUPATEN
BIREUEN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan

Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi

Universitas Medan Area



OLEH :

CUT PUTRI MAYASARI

15.8600.273

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA**

MEDAN

2020

HALAMAN PENGESAHAN

JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI
DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS
PENANAMAN MODAL, PERDAGANGAN, KOPERASI
DAN USAHA KECIL MENENGAH (DISPEMDAGKOP
& UKM) DI KABUPATEN BIREUEN


NAMA : CUT PUTRI MAYASARI

NPM : 158600273

BAGIAN : PSIKOLOGI INDUSTRI DAN ORGANISASI

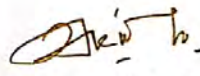
Disetujui Oleh
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Hasanuddin, Ph.D

Pembimbing II



Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, Msi



Ka-Bagian
Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi



Dekan
Dr. Hj. Risyah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

Tanggal Lulus : 08 Mei 2020

DIPERTAHANKAN DI DEPAN DEWAN PENGUJI SKRIPSI FAKULTAS
PSIKOLOGI UNIVERSITAS MEDAN AREA DAN DITERIMA UNTUK
MEMENUHI SEBAGIAN DARI SYARAT-SYARAT GUNA MEMPEROLEH
DERAJAT SARJANA (S1) PSIKOLOGI

Pada Tanggal

08 Mei 2020

MENGESAHKAN
FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA

DEKAN



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

Dewan Penguji

Tanda Tangan

1. Dra. Mustika Tarigan, M.Psi
2. Hj. Anna Wati Dewi Purba, S. Psi, MSi
3. Hasanuddin, Ph.D
4. Nurmaida Irawani Siregar, S.Psi, MSi

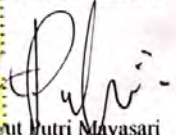
HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma yang, 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, 08 Mei 2020


Cut Putri Mayasari

(158600273)

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI SKRIPSI
UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

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

Nama : Cut Putri Mayasari

NPM : 158600273

Program Studi : Psikologi

Fakultas : Psikologi

Jenis Karya : Skripsi


Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneklusif (*Non exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dispemdagkop & UKM) Kabupaten Bireuen. Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan 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 : 08 Mei 2020

Yang menyatakan



(Cut Putri Mayasari)

iv

MOTTO

**“SESUNGGUHNYA BERSAMA KESULITAN ADA KEMUDAHAN.
MAKA APABILA ENKKAU TELAH SELESAI (DARI SESUATU
URUSAN), TETAPLAH BEKERJA KERAS (UNTUK URUSAN
YANG LAIN). DAN HANYA KEPADA TUHANMULAH ENKKAU
BERHARAP”**

(Qs. Al-Insyirah: 6-8)

**“SESUNGGUHNYA ALLAH TIDAK AKAN MERUBAH
KEADAAN SUATU KAUM SEHINGGA MEREKA MENGUBAH
KEADAAN YANG ADA PADA DIRI MEREKA SENDIRI”**

(Qs. Ar - Ra’d: 11)

**“DAN BAHWASANYA SEORANG MANUSIA TIADA
MEMPEROLEH SELAIN APA TELAH DIUSAHAKANNYA”**

(Qs. An - Najm: 39)

**“ALLAH MENCINTAI PEKERJAAN YANG APABILA
BEKERJA IA MENYELESAIKANNYA DENGAN BAIK”.**

(HR. THABRANI)

**“ JANGAN MUDAH MENYERAH, JANGAN BANYAK
MENUNDA, JANGAN SELALU MENGELUH, KERJAKAN
APA YANG BISA KAMU LAKUKAN, BERSYUKUR LAH
APA YANG KAMU DAPAT SEMAKIN CEPAT KAMU
MEMULAI, SEMAKIN CEPAT WAKTU YANG TEPAT ITU
DATANG”**

(Cut Putri Mayasari)

PERSEMBAHAN

Saya persembahkan karya sederhana ini untuk orang-orang yang saya sayangi dan saya cintai. Bapak Saya (Dawansyah, SE) dan Ibu Saya (Kamaliah) yang terus mendukung dan menjadi motivasi saya.

Untuk Kakak Saya (Siti haryati) Abang Saya (Alfiandar) dan Adik Saya (Zuhdi Firdaus dan Teuku Firman) juga untuk semua kakak dan abang ipar saya serta keponakan-keponakan saya yang tercinta yang tidak pernah bosan dalam

memberikan semangat, motivasi, dukungan doa maupun materi kepada saya.

Semoga persaudaraan kita semakin erat dan di ridhoi Allah SWT. Amiin.

“Terima Kasih Atas Segalanya”

Keluarga adalah Segalanya

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENANAMAN MODAL, PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH (DISPEMDAGKOP & UKM) DI KABUPATEN BIREUEN

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah (Dispendagkop & UKM) di Kabupaten Bireuen. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan jenis penelirian korelasi. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 60 orang Aparatur Sipil Negara. Teknik pengambilan data sampel ialah menggunakan *Total Sampling*. Metode pengumpulan data adalah skala Komitmen Organisasi dan Skala Disiplin Kerja. Hipotesis yang diajukan ada hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dispendagkop & Ukm Kabupaten Bireuen. Analisa data menggunakan analisis *Product Moment*. Hasil penelitian adalah ada hubungan yang signifikan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja. Hal ini ditunjukkan dari koefisien $r_{xy} = 0,936$, $p = 0,000 < 0,050$ yang berarti bahwa semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi Disiplin Kerja. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Terdapat sumbangan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja sebesar 87,6%. Dari hasil ini diketahui bahwa masih terdapat 12,4% ada faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diketahui faktor lain dari Disiplin Kerja tersebut yaitu faktor Motivasi Kerja dan faktor Kepuasan Kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan rerata empirik sebesar 70,00 dan rerata hipotetik sebesar 72,5, kondisi ini menggambarkan Komitmen Organisasi pada subjek tergolong sedang. Sedangkan rerata empirik disiplin kerja sebesar 74,43 dan rerata hipotetik sebesar 72,5 yang berarti disiplin kerja pada subjek penelitian juga tergolong sedang.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

***THE RELATIONSHIP OF ORGANIZATION'S COMMITMENT WITH
WORKING DISCIPLINE IN EMPLOYEE DINAS PENANAMAN MODAL,
PERDAGANGAN, KOPERASI DAN USAHA KECIL MENENGAH
(DISPEMDAGKOP & UKM) BIREUEN***

CUT PUTRI MAYASARI

158600273

This research aims to see the relationship between the organizational commitment and work discipline in employee dinas penanaman modal, perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah (dispemdagkop & ukm) bireuen. Hypothesis submitted there is a positive relationship between the organizational commitment and work discipline in employee dinas penanaman modal, perdagangan, koperasi dan usaha kecil menengah (dispemdagkop & ukm) bireuen. The population in this study amounted to 60 people with civil state apparatus. The sample data retrieval technique is using total sampling. The data collection method is the scale of organizational commitment and work discipline scale. Data analysis using product moment analysis. The results of the study are there is a significant link between the organizational commitment to work discipline. It is demonstrated from the coefficient of $r_{xy} = 0.936$, $p = 0.000 < 0.050$ which has the higher level of organizational commitment, the higher the work discipline. Based on the results of this study, the proposed hypothesis was accepted based on the results of this study, the proposed hypothesis was accepted. Based on the results of this study, the proposed hypothesis was accepted. There is a donation of the organizational commitment to work discipline of 87.6%. From these results it is known that there

are still 12.4% of other factors that are not researched in this study. Known other factors of the work discipline are work motivation and job satisfaction. The results of the study also showed a empirical average of 70.00 and a hypothetic average of 72.5, this condition illustrates the organizational commitment to the subject. While the average work discipline is 74.43 and hypothetic average of 72.5 which means working discipline on the subject of research is also medium.

Keywords: *organizational commitment, work discipline*

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Bahwa Saya Yang Bertanda Tangan di Bawah Ini:

Nama : Cut Putri Mayasari
Tempat/Tgl Lahir : Bireuen, 23 Juli 1996
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Pendidikan : Mahasiswa
Kebangsaan : Indonesia
Alamat : Juli Mns Jok, Bireuen

Menerangkan Dengan Sebenarnya:

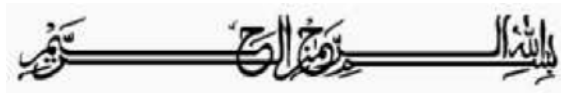
PENDIDIKAN

1. Tamatan SD Negeri 6 Bireuen, Dari Tahun 2004-2009
2. Tamatan SMP Negeri 1 Bireuen, Dari Tahun 2009-2012
3. Tamatan SMA Swasta Sukma Bangsa Bireuen, Dari Tahun 2012-2015

4. Penulis terdaftar sebagai Mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area pada Tahun 2015 dan telah selesai meraih gelar S1 Psikologi pada Tahun 2020

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, puji syukur peneliti panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena atas limpah rahmat dan karunia-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Tak lupa peneliti mengirimkan salam dan shalawat kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa umat islam ke jalan yang diridhoi Allah SWT. Adapun madsud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dispendagkop & UKM) di Kabupaten Bireuen”

Peneliti menyadari sepenuhnya bahwa begitu banyak pihak yang telah turut membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Melalui kesempatan ini, dengan

segala kerendahan hati, peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan H. Agus Salim Universitas Medan Area tempat peneliti menimba ilmu.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
4. Ibu Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan bidang Akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
5. Terimakasih banyak kepada Bapak Dr. Hasanuddin, M.Ag, Ph.D selaku dosen pembimbing I yang mau menerima serta memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Terimakasih banyak kepada Ibu Nurmaida Irawani Srg, S.Psi, Msi selaku dosen pembimbing II, yang ikut bekerja sama dengan sabar membimbing dan mengingatkan peneliti guna menyelesaikan skripsi ini.
7. Terima kasih kepada Bapak Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi selaku ketua jurusan Psikologi industri dan organisasi.
8. Terima kasih kepada Ibu Anna Wati Dewi P, S.Psi, Msi selaku sekretaris dalam sidang peneliti.
9. Terima kasih banyak kepada Ibu Shirley Melita Sembiring, S.Psi, M.Psi selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah banyak memberikan waktunya untuk membimbing saya dalam penyusunan KRS.

10. Seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan baru kepada peneliti, tanpa kalian peneliti bukanlah apa-apa.
11. Untuk seluruh pegawai tata usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah membantu peneliti dalam pengurusan berkas-berkas skripsi.
12. Kepada Bapak Kepala Dinas Dispendagkop & UKM kabupaten Bireuen yang telah memberikan izin kepada peneliti.
13. Kepada seluruh staf bagian dan pegawai Dispendagkop & UKM Kabupaten Bireuen yang telah membantu peneliti dalam mengurus pemberkasan penelitian.
14. Kepada seluruh pegawai negeri sipil yang ada di Dinas Pemdagkop & UKM Kabupaten Bireuen yang telah meluangkan waktunya guna membantu peneliti dalam melaksanakan penelitian.
15. Yang teristimewa untuk Ibundaku tercinta Kamaliah dan Ayahandaku tercinta Darwansyah SE, terimakasih untuk segala hal yang telah kalian berikan. Untuk melahirkan, membesarkanku, dukungan dan limpahan kasih sayang tanpa henti yang kalian berikan kepadaku. Segala doa dan nasehat baik yang tak lelah ibu dan ayah ucapkan untukku. Semoga lelah ayah dan ibu dalam mencari nafkah akan terbalaskan dengan indah. Aku sangat cinta dan sayang Ayah dan Ibu.
16. Untuk Kakakku, Siti Haryati yang telah banyak menjaga dan membantu ku di rantau ini dalam menyelesaikan kuliah ini. Susah senang dirantau kita bersama.

17. Untuk Abangku, Alfiandar serta Adik-adikku Zuhdi Firdaus dan Teuku Firman yang telah telah memberikan dukungan dan semangat selama ini.
18. Untuk para sahabat seperjuangan tercinta Ardhia Cahyani Pane, yang telah sudah banyak berjasa dalam hal apapun, mendengarkan semua keluh kesah yang tiada akhir, dan penolong dalam keadaan apapun. Untuk Nadya Rafika juga yang telah banyak membantu, menolong dan mendukung selama ini, untuk Alfi Syahrin, Dewi Wulan Dari dan Fadhli Robby yang kemanapun dan dimanapun disaat senang maupun susah selalu hadir untukku sejauh ini dan telah banyak membantuku dalam hal apapun. Semoga persaudaraan ini tetap solid sampai akhir hayat.
19. Untuk para sahabat kelas Regular B2 terutama Surya, dan masih banyak lagi yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu yang telah banyak membantu selama ini semoga kelak kita akan sukses semuanya.

Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, semoga Allah membalas semua kebaikan yang tertoreh dengan pencapaian impian kebahagiaan dunia dan akhirat. Aamin

Medan, 08 Mei 2020

Peneliti

Cut Putri Mayasari

158600273

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	2
HALAMAN PERNAYATAAN.....	3
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI	4
MOTTO	5
PERSEMBAHAN.....	6
ABSTRAK.....	7
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	9
KATA PENGANTAR	10
DAFTAR ISI.....	14
DAFTAR TABEL	15
BAB I PENDAHULUAN.....	18
A...Latar Belakang Masalah	18
B... Identifikasi Masalah.....	24
C... Batasan Masalah.....	24
D... Rumusan Masalah.....	24
E... Tujuan Penelitian.....	25
F... Manfaat Penelitian.....	25

BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	25
A...Aparatur Sipil Negara.....	26
1....Pengertian Aparatur Sipil Negara.....	26
2....Ciri-Ciri Aparatur Sipil Negara.....	27
3....Jabatan Aparatur Sipil Negara.....	28
B... Disiplin Kerja.....	28
1.....Pengertian Disiplin Kerja	28
2.....Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	30
3.....Aspek-Aspek Disiplin Kerja.....	34
4.....Ciri- Ciri Disiplin Kerja.....	36
C... Komitmen Organisasi	37
1.....Pengertian Komitmen Organisasi	37
2.....Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi.....	38
3.....Aspek - Aspek Komitmen Organisasi.....	40
4.....Ciri – Ciri Komitmen Organisasi.....	42
D...Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja.....	44
E... Kerangka Konseptual	46
F... Hipotesis	46
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	30
A...Tipe Penelitian.....	47
B. Identifikasi Variabel Penelitian.....	47
C. Definisi Operasional	47
D. Populasi Sampel Penelitian.....	48
E. Metode Pengumpulan Data.....	49
F.Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur.....	50
G. Teknik Analisis Data.....	53
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	55
A. Orientasi Kancan Penelitian	55
B..Persiapan Penelitian.....	57
1.....Persiapan Administrasi.....	57
2.....Persiapan Alat Ukur Penelitian.....	57

3.....Uji Coba Alat Ukur	59
C..Pelaksanaan Penelitian.....	60
1.....Hasil Uji Coba Skala Komitmen Organisasi.....	61
2.....Hasil Uji Coba Skala Disiplin Kerja.....	62
D. Analisis Data dan Hasil Penelitian.....	63
1.....Uji Asumsi.....	63
2.....Hasil Perhitungan Korelasi r Product Moment	64
3.....Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dab Mean Empirik.....	65
E..Pembahasan	67
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	70
A..Kesimpulan.....	70
B..Saran.....	70
DAFTAR PUSTAKA.....	72
LAMPIRAN.....	75

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Distribusi Item Komitmen Organisasi Sebelum Uji Coba.....	59
Tabel 1. 2 Distribusi Item Disiplin Kerja Sebelum Uji Coba.....	59
Tabel 1.3 Distribusi Penyebaran Item Skala Komitmen Organisasi Setelah Uji Coba.....	61
Tabel 1.4 Distribusi Penyebaran Item Skala Disiplin Kerja Setelah Uji Coba.....	62
Tabel 1.5 Rangkuman Hasil Uji Normalitas Sebaran.....	63
Tabel 1.6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan	64
Tabel 1.7 Rangkuman Perhitungan Analisis <i>r Product Moment</i>	65
Tabel 1.8 Hasil Perhitungan Nilai Rata-rata Hipotetik dan Empirik.....	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam rangka usaha untuk mencapai tujuan nasional, diperlukan adanya pegawai negeri sipil sebagai unsur aparatur negara, abdi negara, dan abdi masyarakat yang penuh kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila, Undang-undang Dasar 1945, negara, dan pemerintah serta yang bersatu padu, bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berhasil guna, bersih, bermutu tinggi dan sadar akan tanggung jawabnya.

Dinas penanaman modal, perdagangan, koperasi dan UKM adalah Dinas Pemerintahan Kabupaten Bireuen yang mempunyai misi untuk mengembangkan iklim yang kondusif bagi pengembangan sektor perdagangan dan jasa, mendorong dan memfasilitasi pengelolaan dan pendayagunaan potensi sumber daya perindustrian, perdagangan dan koperasi secara optimal, menciptakan iklim usaha

yang kondusif dan berwawasan lingkungan serta mengoptimalkan sumber daya yang handal untuk membina kehidupan perkoperasian.

Werther dan Davis (1996) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dalam sebuah perusahaan swasta maupun instansi pemerintah, manusia yang melaksanakan tugas dan kewajibannya disebut dengan pegawai. Menurut Soedaryono (2000) pegawai adalah seseorang yang melakukan penghidupannya dengan bekerja dalam kesatuan organisasi, baik kesatuan kerja pemerintah maupun kesatuan kerja swasta.

Mengingat betapa pentingnya posisi pegawai dalam suatu organisasi, maka dalam pelaksanaan kegiatannya diperlukan pegawai yang cakap dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi serta bersikap disiplin dalam bekerja. Sebuah organisasi tentu tidak menginginkan pegawai yang bekerja seenak hatinya tetapi menginginkan pegawai yang bekerja dengan giat diikuti sikap disiplin kerja yang tinggi.

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

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

Ciri ciri pegawai yang mempunyai disiplin tinggi menurut Helmi (1996) adalah hadir ke kantor tepat waktu, memanfaatkan waktu kerja dengan baik, mematuhi peraturan dari kantor ataupun pimpinan, komitmen dan loyal pada organisasi. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus menerus. Proses tersebut dapat efektif, maka pemimpin perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi atau perusahaan.

Dengan adanya disiplin kerja yang baik akan menyebabkan para pegawai lebih terpacu dalam bekerja agar tercapainya hasil kerja pegawai yang lebih tinggi. Selain itu, berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu organisasi memiliki peran sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan posisi bahkan sampai pemecatan kerja tergantung besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai (Fitria dan Syamsul).

Fenomena yang terlihat di Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Pemdagkop) bahwa tingkat disiplin masih rendah. Fakta yang terjadi ketika peneliti mengikuti magang di Dinas tersebut pada bulan Oktober 2018 lalu yaitu masalah kehadiran dan waktu kerja dimana masih banyak pegawai yang datang terlambat masuk kantor. Jam masuk kerja untuk semua pegawai setiap hari adalah jam 07.30 akan tetapi masih banyak pegawai yang datang terlambat. Beberapa pegawai tidak mengikuti apel pada tiap pagi senin.

Peneliti juga melihat adanya pegawai yang keluar masuk pada jam kerja, pulang tidak pada waktunya, dan ada juga yang datang hanya untuk absensi saja. Bahkan masih ada yang tidak kembali lagi ketika jam siang setelah istirahat. Pada saat jam kerja ada yang terlihat di kantin. Selain dari kehadiran, karena adanya wifi di kantor tersebut maka para pegawai pun memanfaatkan handphonenya dengan hal yang tidak penting ketika jam kerja.

Berikut adalah tabel rekapitulasi kehadiran pegawai Dinas Perindagkop Kab. Bireuen pada bulan September 2018 (Diperoleh dari bagian kepegawaian)

No	Minggu	Jumlah keterlambatan
1	Minggu 1	7 orang
2	Minggu 2	10 orang
3	Minggu 3	12 orang
4	Minggu 4	13 orang

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa dalam satu bulan saja pegawai datang ke kantor mempunyai tingkat keterlambatan yang tinggi setiap minggunya. Dari hasil observasi tidak ditemukan adanya penindakan yang tegas. Sanksi yang

diberikan pada pegawai yang melakukan tindakan indisipliner tersebut yaitu pemotongan tunjangan.

Ada pegawai yang pindah ke dinas lain dengan alasan kebijakan dan dengan alasan mereka sendiri seperti ingin pindah karena tidak cocok dengan bidang tersebut, hubungan dengan sesama, dan bahkan dengan alasan ingin didekat rumah saja.

Seperti peneliti melakukan wawancara pada Hari Selasa, 16 oktober 2018 lalu dengan beberapa pegawai yang telah dirangkumkan yaitu :

“Masih banyak pegawai yang datang gak tepat waktu, kadang ada yang datang jam 10 kemudian absen terus pigi, tidak ada tindakan tegas dari pimpinan, karna kadang pimpinan keluar kota terus pegawainya jadi tidak terkontrol, keluar masuk seenaknya. Pulang lebih cepat, jam siang kadang cuma absen saja”.

“Mereka masih belum tau apa tugas yang harus dilakukan, beberapa kadang tidak berpartisipasi nanti kalo disuruh baru mau kalo gak disuruh yaudah dibiarkan saja. Kalo yang keluar dari dinas ini ada, tergantung permintaan mereka kadang karna gak sesuai bidang, alasan rumah jauh tapi beberapa karna kebijakan juga”.

Komitmen erat kaitannya dengan sejauh mana seorang pegawai memiliki kepedulian. Suatu organisasi memiliki unsur penting salah satunya sumber daya manusia atau tenaga dan perhatian terhadap tugas. Seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen rendah , maka dia cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja

Kedisiplinan seseorang tidak dapat dipisahkan dengan komitmen seseorang sebagaimana yang dikatakan oleh Sahertian (1994) bahwa komitmen merupakan kecendrungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab.

Adanya komitmen organisasi yang tinggi akan membuat pegawai terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya membolos, mangkir, pindah kerja ke instansi lain, meninggalkan jam kerja, dan lain sebagainya. Sehingga diharapkan bahwa sebuah perusahaan para karyawannya mempunyai komitmen yang tinggi, karena selain terhindar dari perilaku-perilaku tersebut pegawai juga bersedia untuk mengerahkan usaha yang cukup atas nama organisasi, dan keinginan yang pasti untuk menjaga keanggotaan organisasi dan bersedia untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan (Steers dalam Kuntjoro, 2002)

Berdasarkan dengan latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi dan Usaha Kecil Menengah (Dispendagkop & UKM) Kabupaten Bireuen.**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dari fenomena di atas maka dapat ditarik identifikasi masalahnya pertama rendahnya kepatuhan atau ketaatan pada peraturan yang telah dibuat oleh organisasi. Masalah kedisiplinan yang terjadi diduga akibat adanya indikator-indikator diantaranya dari suka terlambat masuk kantor, suka meninggalkan kantor tanpa izin terlebih dahulu dengan atasan, suka mangkir, serta kurangnya kepatuhan terhadap aturan. Kemudian rendahnya komitmen pada diri pegawai untuk bekerja dengan sungguh-sungguh, bertanggung jawab dengan organisasi tersebut dan kurangnya kesadaran untuk terlibat aktif dalam tugas.

C. Batasan Masalah

Mengingat ruang lingkup faktor-faktor yang berpengaruh terhadap disiplin kerja pada karyawan sangat luas, maka dalam penelitian ini pembahasan mengenai faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah penelitian adalah apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi dan UKM di Kab. Bireuen?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi, dan Usaha Kecil Menengah (Dispemdagkop dan UKM) Kab. Bireuen.

F. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis :

Memberikan manfaat dan memperkaya teori-teori serta ilmu pengetahuan khususnya Psikologi Industri dan Organisasi tentang komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai

b. Manfaat Praktis :

Mampu memberikan masukan positif pada perusahaan terkait dengan masalah-masalah yang berhubungan dengan disiplin kerja, serta mampu

memberikan dorongan bagi para pegawai tentang pentingnya disiplin kerja agar dapat lebih maju.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Aparatur Sipil Negara

1. Pengertian ASN

Pengertian Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Menurut Undang-Undang No 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang diangkat oleh

pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Pegawai ASN terdiri atas Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian kerja (PPPK). PNS adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina untuk menduduki jabatan pemerintahan. PNS merupakan Pegawai ASN yang diangkat sebagai pegawai tetap oleh Pejabat Pembina Kepegawaian dan memiliki nomor induk pegawai secara nasional.

Beberapa hal yang berkaitan terhadap seorang ASN terhadap Integritas, Komitmen dan Kredibilitas terhadap pekerjaan yang diembannya :

1. Datang tepat waktu merupakan langkah pertama yang menunjukkan akan integritas dan komitmen untuk melangkah lebih maju. Datang tepat waktu dan bukan karena absensi akan tetapi lebih karena ada setumpuk tugas yang harus diselesaikan segera. Jika masih datang tepat waktu namun karena danya absensi maka belum bisa dikatakan memiliki ketiga sikap tersebut.
2. Menyelesaikan tugas dengan baik. Ketepatan waktu dan proses pengerjaan yang baik bisa menjadi titik dasar penilaian akan kredibilitas dan integritas. Setiap pekerjaan selalu memiliki tingkat kesulitan dan beban yang berbeda namun langkah untuk menyelesaikan tugas tersebutlah yang dapat mendatangkan penilaian orang.
3. Berperilaku aktif, konsisten, jujur, dan bertanggung jawab. Dalam menunjukkan nilai integritas dan kredibilitas maka harus memenuhi karakter tersebut. Perilaku aktif akan membawa seseorang ke tingkatan yang lebih tinggi apalagi dengan adanya sikap kejujuran dan bertanggung jawab. Namun

tak kalah pentingnya adalah konsistensi yang akan membuktikan bahwa pekerja tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaan atau perkantoran.

2. Ciri – Ciri Aparatur Sipil Negara

Pegawai negeri sipil harus memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a. Menguasai pengetahuan dibidangnya, yaitu dengan memperdalam pengetahuannya.
- b. Komitmen pada kualitas, yaitu rasa ketertarikan untuk selalu meningkatkan kepandaian, kecakapan dan mutu pekerjaan PNS agar dapat mendorong kinerja.
- c. Dedikasi, yaitu suatu bentuk pengabdian dari seorang PNS atas segala sesuatu yang menjadi tanggung jawabnya dalam rangka membantu/melayani masyarakat.
- d. Keinginan untuk membantu.

3. Jabatan Aparatur Sipil Negara

a. Jabatan administrasi, yaitu sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan pelayanan publik serta administrasi pemerintahan dan pembangunan. Jabatan ini terdiri dari jabatan administrator, jabatan pengawas dan jabatan pelaksana

b. Jabatan Fungsional adalah sekelompok jabatan yang berisi fungsi dan tugas berkaitan dengan keahlian dan ketrampilan tertentu. Jabatan fungsional keahlian terdiri dari 4 tingkatan yaitu ahli utama, ahli madya, ahli muda, dan ahli pertama. Sedangkan jabatan fungsional ketrampilan terdiri dari 4 tingkatan juga yaitu penyelia, mahir, terampil dan pemula

c. Jabatan Pimpinan Tinggi yaitu sekelompok jabatan tinggi pada instansi pemerintah. Jabatan ini terdiri dari jabatan pimpinan tinggi utama, jabatan pimpinan tinggi madya dan jabatan pipmpinan tinggi pratama.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis disiplin berasal dari kata inggris yaitu disciple yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Sinungan (2005) menyatakan disiplin merupakan suatu keadaan dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Hasibuan (2007) menyebutkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran, kemauan dan kesediaan kerja orang lain agar dapat taat dan tunduk terhadap semua aturan dan norma yang berlaku, kesadaran kerja adalah sikap sukarela dan merupakan panggilan akan tugas dan tanggung jawab bagi seorang karyawan.

Menurut Fathoni, (2006) mengatakan kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya, sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.

Sementara itu Hasibuan, (2014) mengungkapkan, bahwa disiplin kerja adalah kesadaran diri melaksanakan pekerjaan, bekerja sesuai dengan tuntutan tugas, mematuhi peraturan. Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang

yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya. Sementara itu kesediaan menunjukkan perilaku dan perbuatan seseorang dengan tanpa paksaan mengindahkan dan mengikuti peraturan dan norma yang ada, baik tertulis maupun tidak tertulis. Sedangkan kesadaran menunjukkan adanya sikap pengendalian diri yang ditandai dengan adanya mental dan moral kerja yang baik.

Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) mengatakan, disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan yang berlaku diorganisasi. Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan.

Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering di langgar, maka karyawan mempunyai disiplin kerja yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara karyawan (Siagian dalam Sutrisno, 2009).

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat dipahami bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik peraturan yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

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

a. Motivasi Kerja

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

b. Kepuasan kerja

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

c. Komitmen Organisasi

Komitmen erat kaitannya dengan sejauh mana seorang pegawai memiliki kepedulian lingkungan kerja yang kondusif dan sesuai. Suatu organisasi memiliki beberapa unsur penting salah satunya adalah sumber daya manusia atau tenaga dan perhatian terhadap tugas. Seorang pegawai yang memiliki tingkat komitmen rendah, maka dia cenderung memiliki tingkat kepatuhan yang rendah dalam bekerja hal ini diduga berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai.

Menurut Singodimedjo (dalam Sutrisno, 2009) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan balas jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan. Bila ia menerima kompensasi yang memadai, mereka akan bekerja dengan tenang dan tekun, serta selalu berusaha bekerja dengan sebaik-baiknya. Bila kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka ia akan berpikir mendua, dan berusaha mencari tambahan penghasilan lain dari luar, sehingga menyebabkan ia sering mangkir dan sering minta izin keluar. Namun demikian pemberian kompensasi yang memadai belum tentu juga menjamin tegaknya disiplin.

2. Ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam perusahaan.

Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja, semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya, dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan, misalkan aturan jam kerja, maka pemimpin tidak akan masuk kerja terlambat dari waktu yang sudah ditetapkan.

3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin

tidak mungkin dapat ditegakkan bila peraturan yang dibuat hanya berdasarkan intruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi. Oleh sebab itu, disiplin akan dapat ditegakkan dalam suatu perusahaan, jika ada aturan tertulis yang telah disepakati bersama. Dengan demikian, para karyawan akan mendapat suatu kepastian bahwa siapa saja dan perlu dikenakan sanksi tanpa pandang bulu.

4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.

Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada maka semua karyawan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa. Bila pimpinan tidak berani mengambil tindakan padahal pegawai sudah terang-terangan melanggar disiplin, maka akan sangat berpengaruh kepada suasana kerja dalam perusahaan.

5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan para karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan. Namun sudah menjadi tabiat manusia pula bahwa mereka selalu ingin bebas, tanpa terikat atau di ikat oleh peraturan apa pun juga. Dengan adanya pengawasan, maka sedikit banyak para pegawai akan terbiasa melaksanakan disiplin kerja.

6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri. Keluhan dan kesulitan mereka

ingin didengar, dan dicarikan jalan keluarnya. Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para pegawai akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik, karena dia akan selalu dihormati, dan dihargai oleh para pegawainya sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja dan moral kerja pegawai.

7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, yaitu:
 - a. Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan
 - b. Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
 - c. Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
 - d. Member tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Helmi (1996) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

- a. Lingkungan Kerja
- b. Kompensasi
- c. Kepribadian
- d. Komitmen Organisasi

Berdasarkan pendapat para ahli di atas peneliti dapat menyimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

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

a. Kehadiran

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

b. Waktu kerja

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

c. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

d. Kepatuhan terhadap aturan

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

e. Produktivitas kerja

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

f. Pemakaian seragam

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

Menurut Soejono (1997), aspek – aspek disiplin kerja yaitu :

- a. Para karyawan datang tepat waktu, tertib dan teratur
- b. Berpakaian rapi
- c. Mampu memanfaatkan dan menggerakkan perlengkapan secara baik
- d. Menghasilkan pekerjaan yang memuaskan
- e. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan
- f. Memiliki tanggung jawab yang tinggi.

Berdasarkan dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek disiplin kerja yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam

4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (1997) Ciri – ciri disiplin adalah :

- a. Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik, kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- b. Adanya perilaku yang dikendalikan
- c. Adanya ketaatan.

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

- a. Kehadiran

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

- b. Taat terhadap pertauran

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

c. **Komitmen dan loyal pada organisasi**

Yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

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

C. Komitmen Organisasi

1. Pengertian Komitmen Organisasi

Dalam dunia kerja, komitmen seseorang terhadap organisasi atau perusahaan seringkali menjadi hal yang sangat penting dan sering menjadi syarat untuk masuk kedalam sebuah organisasi. Griffin (2004), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Karyawan-karyawan yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan – kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja. Menurut Allen dan Meyer (2003) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari tempat ia bekerja.

Menurut Robbins (2008) komitmen karyawan terhadap organisasi – organisasi yaitu sampai tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi tertentu. Komitmen kerja karyawan menentukan berhasil tidaknya tujuan yang hendak dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Untuk mendapatkan hasil kinerja yang diinginkan suatu perusahaan atau organisasi harus mengetahui motif dan tujuan serta keanekaragaman dari perilaku dan komitmen karyawannya..

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi (Soekidjan, 2009).

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

Dari beberapa pendapat para ahli di atas peneliti menyimpulkan bahwa komitmen organisasi adalah identifikasi dan keterlibatan seseorang yang relatif kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi juga sebagai sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasinya dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi misi dan tujuan dalam organisasi. komitmen organisasi tidak hanya berkaitan dengan loyalitas karyawan, akan tetapi merupakan proses yang menunjukkan

tingkat perhatian atau kepedulian karyawan terhadap keberhasilan dalam kelangsungan instansi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu (Allen dan Meyer, 1997):

a. Karakteristik pribadi individu

Karakteristik terbagi kedalam dua variabel, yaitu variabel demografis dan variabel disposisional. Variabel demografis mencakup gender, usia, status pernikahan, tingkat pendidikan, dan lamanya seseorang bekerja pada suatu organisasi. Sedangkan variabel disposisional mencakup kepribadian dan nilai yang dimiliki anggota organisasi. Variabel disposisional ini memiliki hubungan yang lebih kuat dengan komitmen berorganisasi, karena adanya perbedaan pengalaman masing-masing anggota dalam organisasi tersebut.

b. Karakteristik organisasi

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

c. Pengalaman organisasi

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

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

a. Faktor personal

Misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.

b. Karakteristik pekerjaan

Misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan

c. Karakteristik struktur

Misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerjaan, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.

d. Pengalaman kerja

Pengalaman kerja seseorang sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen pada organisasi. Pegawai yang baru beberapa tahun bekerja dan pegawai yang sudah lama bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan.

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

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

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

d. Affective commitment

Apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (emotional attachment). Keberadaan karyawan dalam

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

e. Continuance commitment

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

f. Normative commitment

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

Menurut Steers (1985) komitmen organisasi memiliki tiga aspek utama, yaitu :

a. Aspek Identifikasi

Rasa identifikasi yang diwujudkan dalam bentuk kepercayaan karyawan terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para karyawan ataupun dengan kata lain perusahaan memasukkan pula kebutuhan dan keinginan karyawan dalam tujuan organisasinya. Maka dari itu, hal tersebut membuahkan suasana saling mendukung diantara para karyawan dengan organisasi.

b. Aspek Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi karyawan dalam aktivitas-aktivitas keorganisasian juga penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan karyawan menyebabkan mereka akan mau dan senang bekerja sama baik dengan pimpinan ataupun dengan sesama teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan karyawan adalah dengan memancing partisipasi mereka dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan, yang dapat menumbuhkan keyakinan pada karyawan bahwa apa yang telah diputuskan merupakan keputusan bersama. Disamping itu, karyawan merasakan diterima sebagai bagian utuh dari organisasi dan konsekuensi lebih lanjut, mereka merasa wajib untuk melaksanakan keputusan bersama karena adanya rasa terikat dengan yang mereka ciptakan.

c. Aspek Loyalitas Karyawan

Loyalitas karyawan terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu dengan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan karyawan untuk mempertahankan diri bekerja dalam perusahaan adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen karyawan terhadap organisasi dimana

mereka bekerja. Hal ini dapat diupayakan bila karyawan merasakan adanya keamanan dan kepuasan di dalam organisasi tempat ia bergabung untuk bekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa aspek-aspek komitmen organisasi terdiri dari Affective commitment, continuance commitment dan normative commitment.

4. Ciri-ciri Komitmen pada Organisasi

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

a. Ciri-ciri komitmen pada pekerjaan

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

b. Ciri-ciri komitmen dalam kelompok,

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

c. Ciri-ciri komitmen pada organisasi

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

Goleman (1998) menyatakan bahwa ciri-ciri seseorang yang memiliki komitmen organisasi adalah :

- a. Memiliki inisiatif untuk mengatasi masalah yang muncul baik secara langsung terhadap dirinya maupun kelompok.
- b. Bernuansa emosi, yaitu menjadikan sasaran individu dan sasaran organisasi menjadi satu dan sama-sama merasakan.
- c. Bersedia melakukan pengorbanan yang diperlukan
- d. Bekerja secara sungguh-sungguh
- e. Memiliki kesadaran diri dengan perasaan yang jernih

Berdasarkan dari pendapat ahli di atas dapat disimpulkan bahwa ciri –ciri komitmen pada organisasi yaitu terdiri dari ciri komitmen pada pekerjaan, ciri komitmen pada kelompok dan ciri komitmen pada organisasi.

D. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja

Dalam pencapaian segala tujuan suatu instansi tentunya dibutuhkan rasa kepedulian yang tinggi dari setiap pegawai yang bekerja terhadap pencapaian tujuan instansi. Untuk mencapai tujuan instansi tidak mudah melainkan dibutuhkan inisiatif dan semangat kerja para pegawainya. Juga rasa tanggung jawab untuk melaksanakan segala kewajiban yang diemban oleh setiap pegawai sangat dibutuhkan.

Tentunya kerjasama yang baik diantara para pegawai turut mendukung terlaksananya program-program yang telah disepakati sebagai tujuan instansi. Hal ini sesuai dengan pendapat Hasibuan (2000) yang mengatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas

yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Begitu pula halnya dengan komitmen organisasi, selain disiplin kerja diatas komitmen organisasi juga sangat perlu untuk ditanamkan pada setiap pegawai agar para pegawai dapat melaksanakan tanggung jawabnya kepada instansi dimana tempat ia bekerja. Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi berarti pemihakan pada organisasi yang memperkerjakannya (Robbins, 2001). Karena itu sangat penting menanamkan suatu komitmen terhadap organisasi agar tercipta disiplin pegawai sehingga segala tujuan yang ingin dicapai oleh instansi dapat tercapai.

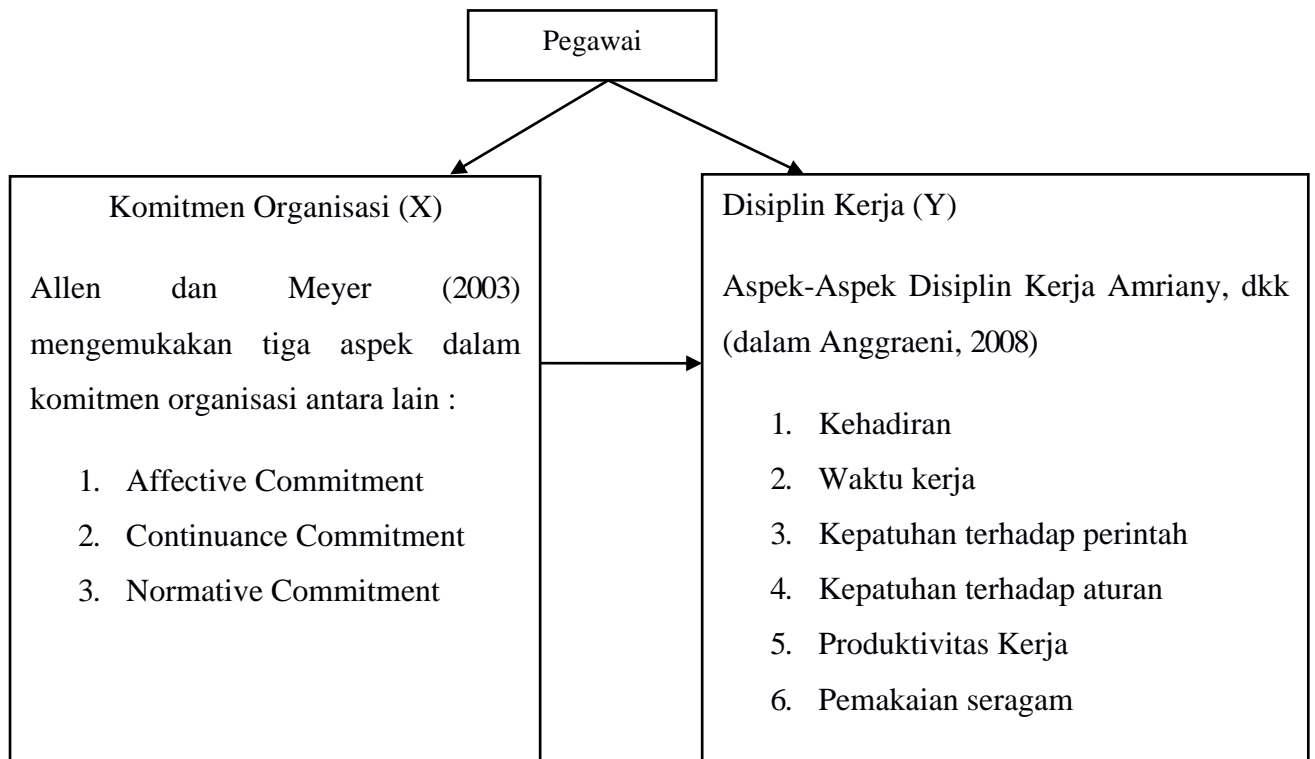
Dalam penelitian sebelumnya yang menyangkut dengan variabel peneliti, yang dilakukan oleh Farida tentang hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja karyawan PT. Tyfountex Indonesia bahwa ada hubungan positif yang sangat signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien korelasi $r = 0,595$, $p = 0,000$ ($p < 0,01$). Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja yang diperoleh dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula tingkat disiplin kerja yang dirasakan karyawan (dalam Farida, 2013)

Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Fajar Nofriansyah dengan judul Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Indonesia Eximbank memiliki nilai korelasi sebesar 0,873 dengan sig 0,00 ($p < 0,05$), artinya terdapat hubungan positif yang sangat kuat dan signifikan antara

komitmen organisasi dan disiplin kerja pada karyawan Indonesia Eximbank. Artinya semakin tinggi komitmen yang dimiliki karyawan Indonesia Eximbank maka semakin tinggi pula perilaku disiplin kerja yang ditunjukkan.

Hasil kategorisasi mengenai disiplin kerja pada penelitian ini mayoritas memiliki disiplin kerja yang tergolong tinggi sebanyak 53 pegawai (53%), yaitu pegawai yang menaati peraturan seperti ketaatan pada jam masuk kerja, jam pulang kerja, frekuensi kehadiran, mengikuti prosedur dalam pengerjaan tugas, bersikap sopan santun, serta saling menghargai sesama karyawan. Terakhir, berdasarkan data penunjang penelitian yaitu tingkat pendidikan, masa kerja, serta penghasilan tidak berkontribusi terhadap disiplin kerja.

E. Kerangka Konseptual



F. Hipotesis

Berdasarkan penjelasan serta beberapa teori yang dikemukakan di atas, maka peneliti mengajukan hipotesa bahwa ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Dengan asumsi semakin tinggi Komitmen Organisasi maka semakin tinggi pula disiplin kerja pegawai dan sebaliknya.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Menurut Azwar (2015) penelitian dengan menggunakan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical (angka) yang diolah dengan metode statistika. Penelitian ini termasuk dalam penelitian non-eksperimen, dimana peneliti tidak memberikan perlakuan terhadap subjek penelitian.

B. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja di tetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Variabel yang digunakan dalam penelitian dapat diklasifikasikan menjadi :

- a. Variabel Terikat : Disiplin Kerja
- b. Variabel Bebas : Komitmen Organisasi

C. Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah sebagai sikap atau bentuk perilaku seseorang terhadap organisasinya dalam bentuk loyalitas dan pencapaian visi misi dan tujuan dalam organisasi. Aspek-aspek komitmen organisasi (Allen dan Meyer, 2003) terdiri dari aspek affective commitment, continuance commitment dan normative commitment.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, baik itu peraturan tertulis maupun peraturan tidak tertulis. Untuk mengukur disiplin kerja peneliti menggunakan aspek aspek disiplin kerja diantaranya Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008) yaitu kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, pemakaian seragam.

D. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017). Sedangkan menurut Azwar (2015) populasi merupakan sekelompok subjek yang hendak dikenai generalisasi hasil penelitiannya. Dalam penelitian ini populasi akan dikenakan generalisasinya adalah seluruh pegawai pns Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kab. Bireuen yang berjumlah 60 orang.

2. Sampel

Sampel menurut Sugiyono (2017) adalah wakil dari populasi yang diteliti. Besar anggota sampel harus dihitung berdasarkan teknik-teknik tertentu agar sampel yang digunakan yang diambil dari populasi dapat dipertanggung jawabkan. Sampel pada penelitian ini adalah pegawai Dinas Penanaman Modal, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kab. Bireuen yang berjumlah sebanyak 60 orang.

3. Teknik Pengambilan Sampel

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

E. Metode Pengumpulan Data

Data dalam penelitian ini diperoleh melalui metode skala. Menurut Azwar (2015) skala psikologi adalah alat ukur yang mengukur aspek atau atribut sampel psikologis melalui indikator-indikator perilaku yang diterjemahkan dalam aitem-aitem pertanyaan atau pernyataan. Adapun alasan penggunaan skala dalam penelitian ini seperti yang dikemukakan oleh Hadi (2000) sebagai berikut :

1. Subjek adalah orang yang paling tahu tentang dirinya sendiri

2. Hal yang dinyatakan oleh subjek kepada peneliti adalah benar dan dapat dipercaya
3. Interpretasi subjek tentang pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepadanya adalah sama dengan yang dimaksud oleh peneliti.

Dalam penelitian ini, akan digunakan dua macam skala yaitu skala komitmen organisasi dan skala disiplin kerja.

1. Skala Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi disusun berdasarkan aspek-aspek komitmen organisasi, Allen dan Meyer (2003) mengemukakan tiga aspek dalam komitmen organisasi antara lain : Affective Commitment, Continuance Commitment, Normative Commitment .

2. Skala Disiplin Kerja

Adapun skala disiplin kerja disusun berdasarkan aspek-aspek disiplin kerja menurut Amriany, dkk (dalam Anggraeni, 2008) menyebutkan aspek aspek disiplin kerja yaitu : kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, kepatuhan terhadap aturan, produktivitas kerja, dan pemakaian seragam.

Kedua skala disusun berdasarkan model Skala Likert. Aitem pernyataan dalam alat ukur psikologi dibuat dalam dua kelompok aitem yaitu aitem yang berbentuk pernyataan yang positif atau favorable dan aitem yang berbentuk pernyataan negatif atau unfavorable. Dengan menggunakan modifikasi terhadap alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat, yaitu: Sangat Setuju (SS), Setuju

(S), Tidak Setuju (TS) dan Sangat Tidak Setuju (STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban favourable, yakni “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 4, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 3, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 2 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 1. Sedangkan untuk aitem yang unfavourable, maka penilaian yang diberikan untuk jawaban “SS (Sangat Setuju)” diberi nilai 1, jawaban “S (Setuju)” diberi nilai 2, jawaban “TS (Tidak Setuju)” diberi nilai 3 dan jawaban “STS (Sangat Tidak Setuju)” diberi nilai 4.

F. Validitas Dan Reliabilitas Alat Ukur

Salah satu masalah utama dalam kegiatan penelitian sosial, khususnya psikologi adalah cara memperoleh data yang akurat dan objektif. Hal ini menjadi sangat penting, artinya kesimpulan penelitian hanya akan dapat dipercaya apabila didasarkan pada informasi yang juga dapat dipercaya (Azwar, 2015). Dengan memperhatikan kondisi ini, tampak bahwa alat pengumpul data memiliki peranan penting. Baik atau tidaknya suatu alat pengumpul data dalam mengungkap kondisi yang ingin diukur, tergantung pada validitas dan reliabilitas alat ukur yang akan digunakan, diuraikan sebagai berikut:

1. Validitas

Validitas adalah alat ukur yang menunjukkan sejauh maana alat ukur dapat mengukur apa yang perlu diukur (Azwar, 2009). Alat ukur dapat dikatakan validitas tinggi apabila alat ukur tersebut dapat memberikan hasil yang sesuai dengan besar kecilnya gejala atau bagian yang diukur (Hadi, 2000).

Teknik yang digunakan untuk menguji validitas dan alat ukur (skala adalah teknik product moment dari Karl Pearson, dengan formulanya sebagai berikut (Hadi, 2000)

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x (Skor subjek tiap item) dengan variabel y (total skor subjek dari keseluruhan item)

$\sum xy$ = Jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = jumlah skor keseluruhan subjek tiap item

$\sum y$ = jumlah skor keseluruhan item pada subjek

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat y

N = Jumlah subjek

Nilai validitas setiap butir (koefisien r product moment pearson) sebenarnya masih perlu dikoreksi karena kelebihan bobot. Kelebihan bobot ini terjadi karena skor butir yang dikoreksinya dengan skor total ikut sebagai komponen skor total, dan hal ini menyebabkan koefisien r menjadi lebih besar (Hadi, 2000). Formula untuk membersihkan kelebihan bobot ini dipakai formula Whole .

Keterangan :

$r_{.bt}$ = koefisien korelasi setelah dikoreksi dengan part whole

$r_{.xy}$ = koefisien korelasi sebelum dikoreksi

SD.y = standar deviasi total

SD.x = standar deviasi butir

2. Reliabilitas

Reliabilitas dari suatu alat ukur diartikan sebagai keajegan atau konsistensi dari alat ukur yang pada prinsipnya menunjukkan hasil-hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Azwar, 2009). Sementara Hadi (2000) mengatakan bahwa reliabilitas adalah keajegan alat ukur atau kekonsistenan hasil penelitian. Untuk mengetahui reliabilitas alat ukur maka digunakan rumus koefisien Alpha sebagai berikut

$$\alpha = 2$$

keterangan :

S_1^2 dan S_2^2 = varians skor belahan 1 dan varians skor belahan 2

S_X^2 = varians skor skala

G. Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah product momen dari Karl Pearson. Alasan digunakannya teknik korelasi ini karena pada penelitian memiliki tujuan untuk melihat hubungan antara suatu variabel bebas (komitmen organisasi) dengan satu variabel terikat (Disiplin kerja)

Keterangan:

r_{xy} = koefisien korelasi antara variabel bebas (Komitmen organisasi) dengan variabel terikat (Disiplin kerja)

$\sum xy$ = jumlah hasil perkalian antara variabel x dan y

$\sum x$ = jumlah skor keseluruhan variabel bebas x

$\sum y$ = jumlah skor keseluruhan variabel terikat y

$\sum x^2$ = jumlah kuadrat skor x

$\sum y^2$ = jumlah kuadrat skor y

N = jumlah subjek

Menurut Sugiono (2017) skala interval (rasio) yang digunakan dalam korelasi adalah sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 - 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = tinggi

0,80 – 1,00 = sangat tinggi

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

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

Disiplin kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah komitmen organisasi. Minner (1992) menjelaskan bahwa, disiplin kerja yang ditandai oleh tingginya ketidakhadiran yang dapat menurunkan komitmen organisasi. Karyawan yang kurang berkomitmen akan terlihat menarik diri dari organisasinya melalui ketidakhadiran.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis dengan Metode Korelasi *Product Moment* dari Pearson, diketahui bahwa terdapat hubungan positif antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja pada Pegawai Dispendakop Kabupaten Bireuen. Hal ini diketahui dengan melihat koefisien hubungan $r_{xy} = 0,936$ dengan $p = 0,000 < 0,050$. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja dan sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah disiplin kerja pegawai.

2. Sumbangan yang diberikan oleh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi sebesar 87,6%, maka masih terdapat 12,4% pengaruh dari faktor-faktor lainnya.

3. Komitmen organisasi pada subjek tergolong sedang. Hal ini ditunjukkan oleh rata-rata empirik (RE) sebesar 70,00 dengan rata-rata hipotetik (RH) sebesar 72,5. Sedangkan disiplin kerja pada subjek juga tergolong sedang dengan rata-rata empirik (RE) sebesar 74,43 dan rata-rata hipotetik (RH) sebesar 72,5.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pegawai Dinas Pemdagkop Kabupaten Bireuen

Disarankan kepada pegawai agar lebih meningkatkan disiplin kerja yang tinggi, menumbuhkan kemauan untuk bekerja keras, dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik, menumbuhkan rasa senang, bangga dan keinginan kuat pada diri untuk menjadi bagian dari dinas dan melaksanakan setiap kegiatan dan tugas dengan baik.

2. Bagi Instansi

Disarankan agar melakukan pengawasan dan menerapkan disiplin yang ketat terhadap pegawai, memberikan penjelasan rasional pada pegawai tentang

untung-ruginya mereka bertahan dalam instansi dan memberikan fasilitas-fasilitas yang dapat mengikat pegawai seperti tunjangan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

- Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti disiplin kerja dengan mengambil sampel pada karyawan.
- Disarankan kepada peneliti selanjutnya untuk dapat meneliti disiplin kerja tidak dari faktornya saja tetapi pada ciri-ciri disiplin kerja.
- Diharapkan kepada peneliti selanjutnya yang meneliti dengan judul yang sama disarankan untuk meneliti dari faktor-faktor lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurrahmat, F. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung: Rineka Cipta.
- Allen, & meyer. (1997). *Commitment in the workplace*. Jakarta: sage.
- Anggraeni, D. (2008). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Human Karya Wilayah Semarang. *UNNES* .
- Anoraga. (2011). *Psikologi Kerja* . jakarta : Rineka Cipta.
- azwar. (2015). *penyusunan skala psikologi* . Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Davis, W. (1996). *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Dewi, A. (2008). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Hutama Karya Wilayah Semarang* .

- Farida, U. (2013). Hubungan antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Karyawan PT Tyfountex Indonesia. *Jurnal Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta* , 4.
- Fathony. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka.
- Fitria, S. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Psikologi* .
- Goleman. (1998). *Kecerdasan Emosional* . Jakarta : PT Gramedia Pustaka.
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Hadi. (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.
- Haryanto. (2010). *Skripsi Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat* .
- Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara.
- Helmi. (1996). Disiplin kerja. *Buletin Psikologi tahun IV , nomor 2* .
- Husein, U. (2000). *Riset pemasaran dan perilaku konsumen*. Jakarta: Gramedia Pustaka.
- Jogloabang. (2010, 03 7). Aparatur Sipil Negara.
- Kuntjoro, H. Z. (2002). *Komitmen Organisasi*. Jakarta: <http://www.e-psikologi.com/masalah/040819.htm>.
- Lukman. (2017). pengaruh budaya organisasi dan komitmen terhadap kepuasan kerja dalam peningkatan kinerja karyawan. *jurnal komunikasi* .
- Michael, A. (2003). *Human Resource Management*. Jakarta: PT. Gramedia.
- Minner, J. (1992). *Psikologi Industri Organisasi*. New York: Mc Graw.
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada university press.
- Nitisemito, S. (1996). *Manajemen Personalia*. Jakarta, Indonesia: Ghalia.

- Nofriansyah. (2016). Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pada Karyawan Indonesia Eximbank. *Fakultas Psikologi Universitas Esa Unggul* .
- Porter, S. M. (1974). Organizational Commitment. *Jurnal Of Applied Psychology* , 59.
- Priyatama. (2008). *Efektivitas Pelatihan Motivasi Intrinsik Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan*. Jurnal Berskala Psikologi .
- Purwanto, B. (2000). *Hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional dengan Komitmen Organisasi* . tesis pasca sarjana universitas gajah mada yogyakarta. program studi psikologi minat utama psikologi sosial psikologi, jurusan ilmu-ilmu sosial .
- Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Robbins. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sahertian. (1994). *Profil Pendidik Profesional*. Jakarta: Andi Offset Yogyakarta.
- Sastrohadiwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional* . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sinungan. (1997). *Produktivitas Apa dan Bagaimana* . Jakarta : Bumi Aksara.
- Sinungan. (2005). *Produktivitas: Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Smith, M. A. (1993). *Commitment to Organization and occupation extent and test of three component conceptualization*. *Journal of Applied Psychology* .
- Soedaryono. (2000). *Tata Laksana Kantor*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Soejono. (1997). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Steers. (1985). *Efektifitas Organisasi Cetakan Kedua Terjemahan* . Jakarta : Penerbit Erlangga.
- Steers, R. M. (1977). *Efektivitas Organisasi*. Jakarta: Erlangga.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV Alfabeta.

Suseno. (June 2010). *Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja*. jurnal Psikologi , vol.1 no. 1.

Sutrisno. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.

Yuwono. (2005). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Airlangga.

LAMPIRAN – A

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Reliability

Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,957	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,77	,673	60
VAR00002	2,12	,885	60
VAR00003	2,78	,739	60
VAR00004	2,23	1,047	60
VAR00005	2,48	,701	60
VAR00006	1,97	,956	60
VAR00007	2,47	,769	60
VAR00008	2,27	,899	60
VAR00009	2,38	,922	60
VAR00010	2,47	,769	60
VAR00011	2,45	,790	60
VAR00012	2,68	,854	60
VAR00013	2,72	,783	60
VAR00014	2,68	,770	60
VAR00015	2,45	,832	60
VAR00016	2,00	,823	60
VAR00017	2,60	,669	60
VAR00018	2,58	,645	60
VAR00019	2,37	,843	60
VAR00020	2,77	,745	60
VAR00021	2,65	1,039	60
VAR00022	2,43	,789	60
VAR00023	2,62	,666	60
VAR00024	2,58	,720	60
VAR00025	2,10	1,003	60
VAR00026	2,05	,852	60
VAR00027	2,10	,915	60
VAR00028	1,98	,833	60
VAR00029	2,30	,530	60
VAR00030	2,42	,766	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	69,70	250,247	,730	,955
VAR00002	70,35	248,164	,621	,956
VAR00003	69,68	250,932	,631	,955
VAR00004	70,23	244,826	,620	,956
VAR00005	69,98	252,627	,590	,956
VAR00006	70,50	250,119	,503	,957
VAR00007	70,00	258,407	,293	,958
VAR00008	70,20	245,247	,717	,955
VAR00009	70,08	244,620	,720	,955
VAR00010	70,00	249,390	,670	,955
VAR00011	70,02	247,237	,740	,955
VAR00012	69,78	244,410	,791	,954
VAR00013	69,75	246,530	,777	,954
VAR00014	69,78	247,122	,766	,954
VAR00015	70,02	250,559	,569	,956
VAR00016	70,47	247,914	,681	,955
VAR00017	69,87	253,440	,581	,956
VAR00018	69,88	252,952	,627	,956
VAR00019	70,10	252,769	,476	,957
VAR00020	69,70	251,298	,610	,956
VAR00021	69,82	237,305	,871	,953
VAR00022	70,03	249,287	,656	,955
VAR00023	69,85	255,689	,475	,957
VAR00024	69,88	251,020	,645	,955
VAR00025	70,37	246,270	,603	,956
VAR00026	70,42	245,162	,763	,954
VAR00027	70,37	244,033	,748	,954
VAR00028	70,48	247,373	,694	,955
VAR00029	70,17	257,294	,510	,956
VAR00030	70,05	252,828	,527	,956

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
72,47	266,253	16,317	30

Reliability

Scale: Disiplin Kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	60	100,0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,961	30

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
VAR00001	2,70	,869	60
VAR00002	2,47	,650	60
VAR00003	2,48	,873	60
VAR00004	2,23	,963	60
VAR00005	2,53	,853	60
VAR00006	2,22	,885	60
VAR00007	2,80	,632	60
VAR00008	2,32	,596	60
VAR00009	2,08	,720	60
VAR00010	2,87	,536	60
VAR00011	2,17	1,028	60
VAR00012	2,35	,899	60
VAR00013	2,47	,724	60
VAR00014	2,67	,816	60
VAR00015	3,13	,566	60
VAR00016	2,48	,748	60
VAR00017	3,02	,701	60
VAR00018	2,40	,764	60
VAR00019	2,48	,813	60
VAR00020	2,72	,846	60
VAR00021	2,82	,676	60
VAR00022	2,85	,633	60
VAR00023	2,63	,712	60
VAR00024	2,75	,600	60
VAR00025	2,58	,720	60
VAR00026	2,63	,688	60
VAR00027	2,60	,616	60
VAR00028	2,60	,741	60
VAR00029	2,73	,710	60
VAR00030	2,67	,816	60

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	74,75	220,970	,816	,959
VAR00002	74,98	226,864	,794	,959
VAR00003	74,97	222,304	,759	,959
VAR00004	75,22	217,935	,843	,959
VAR00005	74,92	224,823	,675	,960
VAR00006	75,23	227,775	,534	,961
VAR00007	74,65	231,045	,592	,961
VAR00008	75,13	233,948	,467	,961
VAR00009	75,37	229,287	,597	,961
VAR00010	74,58	231,230	,694	,960
VAR00011	75,28	216,545	,834	,959
VAR00012	75,10	220,329	,813	,959
VAR00013	74,98	227,068	,698	,960
VAR00014	74,78	225,495	,680	,960
VAR00015	74,32	230,118	,721	,960
VAR00016	74,97	229,558	,561	,961
VAR00017	74,43	236,690	,262	,963
VAR00018	75,05	228,218	,608	,961
VAR00019	74,97	226,677	,633	,960
VAR00020	74,73	224,402	,699	,960
VAR00021	74,63	229,389	,634	,960
VAR00022	74,60	230,481	,621	,960
VAR00023	74,82	229,101	,613	,961
VAR00024	74,70	235,502	,378	,962
VAR00025	74,87	227,033	,704	,960
VAR00026	74,82	225,712	,805	,959
VAR00027	74,85	230,265	,651	,960
VAR00028	74,85	226,401	,712	,960
VAR00029	74,72	226,545	,738	,960
VAR00030	74,78	224,613	,717	,960

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
77,45	242,828	15,583	30

LAMPIRAN – B

UJI NORMALITAS VARIABEL PENELITIAN

NPar Tests

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation	Minimum	Maximum
Komitmen Organisasi	60	70,00	16,075	41	98
Disiplin Kerja	60	74,43	15,385	45	112

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
N		60	60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	70,00	74,43
	Std. Deviation	16,075	15,385
Most Extreme Differences	Absolute	,116	,089
	Positive	,075	,059
	Negative	-,116	-,089
Kolmogorov-Smirnov Z		,900	,686
Asymp. Sig. (2-tailed)		,393	,734

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

LAMPIRAN – C

UJI LINEARITAS

Means

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	60	100,0%	0	0,0%	60	100,0%

Report

Disiplin Kerja

Komitmen Organisasi	Mean	N	Std. Deviation
41	51,00	1	.
43	51,00	1	.
44	50,00	1	.
45	55,00	1	.
46	52,50	2	10,607
47	48,00	2	2,828
48	57,00	1	.
49	56,00	1	.
51	57,00	1	.
52	57,00	1	.
54	59,00	1	.
55	66,00	2	4,243
56	65,00	1	.
57	62,00	1	.
59	64,00	1	.
62	67,50	2	2,121
63	69,00	1	.
64	66,00	1	.
65	65,00	1	.
67	77,00	2	11,314
71	78,00	1	.
72	70,75	4	7,932
73	79,50	2	9,192
74	80,00	2	,000
75	80,33	3	3,786
76	78,50	2	4,950
77	77,50	2	9,192
78	82,00	1	.
79	92,00	1	.
80	85,00	1	.
81	90,00	1	.
83	74,00	1	.
84	82,00	1	.
85	91,00	1	.
86	90,00	1	.
87	87,00	1	.
89	91,00	2	1,414
90	90,00	1	.
91	92,00	1	.
92	96,00	1	.
93	98,00	2	,000
96	112,00	1	.
97	93,00	1	.
98	93,00	1	.
Total	74,43	60	15,385

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi		(Combined)	13280,817	43	308,856	7,226	,000
	Between Groups	Linearity	12238,987	1	12238,987	286,327	,000
		Deviation from Linearity	1041,829	42	24,805	,580	,920
	Within Groups		683,917	16	42,745		
	Total		13964,733	59			

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
Disiplin Kerja * Komitmen Organisasi	,936	,876	,975	,951

LAMPIRAN – D

UJI HIPOTESIS KORELASI

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Komitmen Organisasi	70,00	16,075	60
Disiplin Kerja	74,43	15,385	60

Correlations

		Komitmen Organisasi	Disiplin Kerja
Komitmen Organisasi	Pearson Correlation	1	,936**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	60	60
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	,936**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	60	60

LAMPIRAN – E

SKALA KOMITMEN ORGANISASI DAN

DISIPLIN KERJA

SKALA KOMITMEN ORGANISASI

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara/ i sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaanya.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan :

PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan – pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Chek List (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut.

SS : Apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

S : Apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut

TS : Apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

STS : Apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berangkat kerja pagi sekali		√		

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara setuju dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Saya senang menjadi pegawai di dinas ini.				
2.	Saya berniat untuk keluar dari dinas ini suatu saat nanti				
3.	Saya mengutamakan bekerja untuk keberhasilan dinas				
4.	Perasaan saya sering kesal selama bekerja				
5.	Saya merasa mendapat banyak manfaat di instansi ini				
6.	Jika ada pekerjaan yang lebih baik saya akan meninggalkan instansi ini				
7.	Berat bagi saya untuk keluar dari instansi ini meskipun saya menginginkannya				
8.	Saya akan mencari – cari alasan agar tidak mendapatkan pekerjaan tambahan dari dinas ini				
9.	Saya senang untuk menghabiskan sisa karir saya di dinas ini				
10.	Saya kurang bangga menjadi bagian dari dinas ini				
11.	Saya mau mengorbankan waktu saya untuk kepentingan dinas ini				
12.	Saya berusaha memberikan yang terbaik untuk instansi ini				
13.	Saya berusaha menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik				
14.	Saya berusaha melaksanakan aturan instansi sebaik mungkin				
15.	Apapun yang menjadi kewajiban akan saya kerjakan				
16.	Saya menjadikan instansi hanya sebatas tempat untuk bekerja saja				
17.	Saya merasa tidak memiliki kewajiban untuk setia di instansi ini				
18.	Saya sangat sulit untuk melaksanakan aturan yang ada di instansi ini				
19.	Saya merasa rugi terlalu berbuat baik kepada instansi karena imbalan yang saya terima sama saja.				
20.	Saya merasa menjadi bagian dari keluarga besar di dinas ini.				
21.	Saya bekerja dengan sepenuh hati				
22.	Apapun yang dibutuhkan dari dinas ini kepada saya akan saya penuhi				

23.	Saya kurang merasakan adanya ikatan kekeluargaan di dinas ini.				
24.	Rugi rasanya terlalu berbuat baik pada dinas ini				
25.	Jika tidak ada untungnya maka saya bekerja sesuai jam kerja saja.				
26.	Saya akan bekerja sampai pensiun di instansi ini walau mendapatkan tawaran pekerjaan di tempat lain				
27.	Saya berusaha bekerja dengan sekuat tenaga agar dapat dipertahankan di dinas ini				
28.	Saya senang jika dipindahkan ke instansi lain				
29.	Saya tidak mendapatkan keuntungan lebih di instansi ini				
30.	Percuma saya bekerja keras karena atasan tidak memperhatikan				

SKALA DISIPLIN KERJA

DATA IDENTITAS DIRI

Isilah data berikut ini sesuai dengan keadaan diri saudara/ i sekalian, dan dapat kami informasikan bahwa data ini terjamin kerahasiaanya.

Nama :

Usia :

Jenis Kelamin :

Jabatan:

PETUNJUK

Berikut ini terdapat sejumlah pernyataan, anda diminta untuk membaca dan memahami pernyataan – pernyataan tersebut, kemudian pilihlah jawaban yang paling sesuai dengan diri anda dengan memberikan tanda Chek List (√) pada kotak jawaban yang telah di sediakan, dengan kategori pilihan jawaban sebagai berikut.

SS : Apabila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

S : Apabila anda Setuju dengan pernyataan tersebut

TS : Apabila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

STS : Apabila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

Contoh :

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya berangkat kerja pagi sekali		√		

Pilihan di atas menyatakan bahwa saudara setuju dengan pernyataan tersebut

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1.	Jam kerja saya manfaatkan dengan sebaik mungkin				
2.	Saya jarang berada diruangan kantor pada saat jam kerja				
3.	Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat.				
4.	Saya meninggalkan tempat kerja lebih cepat dari waktu istirahat				
5.	Saya selalu tunduk dan patuh pada atasan.				
6.	Saya taat jika ditugaskan untuk membantu pekerjaan lain yang bukan bidang saya.				
7.	Setiap tugas yang diberikan atasan akan saya kerjakan				
8.	Saya merasa keberatan jika harus selalu taat dan patuh pada atasan.				
9.	Saya ingin protes apabila atasan memberikan tugas yang tidak sesuai dengan kewajiban saya di kantor.				
10.	Saya mengabaikan tugas yang diperintahkan oleh atasan saya				
11.	Saya suka datang lebih awal dalam bekerja				
12.	Saya berusaha memberitahu kepada atasan apabila berhalangan hadir.				
13.	Saya suka mengulur ngulur untuk datang ketempat kerja				
14.	Saya diam saja apabila berhalangan hadir ke kantor				
15.	Saya memakai pakaian sesuai dengan yang dianjurkan oleh kantor ini.				
16.	Saya selalu mengenakan tanda pengenal saat berada di lingkungan kantor.				
17.	Dalam bekerja saya berpakaian sesuka hati saya				
18.	Saya menyimpan tanda pengenal didalam tas /kantong baju ketika berada dilingkungan kantor				
19.	Saya berusaha untuk tidak melepaskan pekerjaan saya walau sesulit apapun				
20.	Saya selalu memberikan yang terbaik untuk pekerjaan saya setiap harinya				
21.	Apabila ada pekerjaan yang salah saya bersedia mengoreksi kembali				
22.	Saya melalaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab				

	saya				
23.	Rugi rasanya memberikan kualitas terbaik pada pekerjaan				
24.	Saya membiarkan saja jika ada kesalahan pekerjaan yang saya kerjakan				
25.	Peraturan dan tata tertib yang ada di kantor sudah saya patuhi				
26.	Saya bekerja sesuai aturan yang berlaku ditempat kerja				
27.	Peraturan di kantor merupakan suatu keharusan bagi saya dalam bekerja				
28.	Saya sering melanggar aturan yang telah ditentukan				
29.	Saya bekerja sesuka hati saya tanpa mengikuti aturan di dinas ini				
30.	Melanggar peraturan bukan masalah bagi saya				