

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

RAHMAD THOIB PILIHAN

17.860.0400



**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

**HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN
KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN
AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian
Persyaratan Dalam Memperoleh Gelar
Sarjana Psikologi
Universitas Medan Area

OLEH:

RAHMAD THOIB PILIHAN

17.860.0400

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2022**

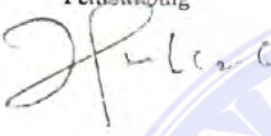
SKRIPSI


HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA
PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA
UTARA

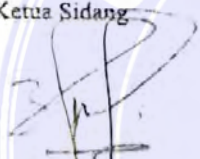
dipersiapkan dan disusun oleh
Rahmad Thoib Pilihan
178600490

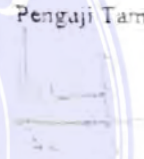
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Pada tanggal 1 April 2022

Susunan Dewan Penguji


Pembimbing

Drs. Mulia Siregar, M.Psi

Sekretaris

Ayudia Popy Sesilia, S.Psi, M.Psi

Ketua Sidang

Hasanuddin, Ph.D

Pengaji Tamu

Dra. Mustika Tangan, M.Psi

Skripsi ini diterima sebagai salah satu
Persyaratan untuk memperoleh gelar sarjana
Tanggal 1 April 2022

Kepala Bagian

Arif Fachrudin, S.Psi, M.Psi

Mengetahui

Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rahmad Thoib Pilihan

NIM : 17.860.0400

Tahun Terdaftar : 2017

Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi

Saya menyatakan bahwa skripsi yang telah saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri, adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan 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 dikemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 1 April 2022



Rahmad Thoib Pilihan
178600400

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR SKRIPSI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK

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

Nama : Rahmad Thoib Pilihan
NPM : 178600400
Program Studi : Psikologi Industri dan Organisasi
Fakultas : Psikologi
Jenis Karya : Tugas Akhir

Demikian perkembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non- Exclusive Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul: **Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.**

Dengan hak bebas royalti noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, memformat-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (data base), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai peneliti/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

dibuat di: Medan
Pada Tanggal: Medan 1 April 2022
Yang menyatakan



Rahmad Thoib Pilihan

ABSTRAK

HUBUNGAN ANTARA KOMITMEN ORGANISASI DENGAN DISIPLIN KERJA PADA PEGAWAI DI KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:

Rahmad Thoib Pilihan
178600400

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera utara. Hipotesis yang diajukan adalah hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Subjek penelitian ini berjumlah 64 pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara dengan menggunakan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Metode yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Bentuk skala dalam penelitian ini adalah skala likert. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala komitmen organisasi dan disiplin kerja. Dengan koefisien reliabilitas komitmen organisasi rumus *Alpha Cronbach* 0,913 dan koefisien reliabilitas disiplin kerja dengan rumus *Alpha Cronbach* 0,677. Analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini adalah tehnik *product moment*. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian ini menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Hal ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,383$ dengan $p = 0,002$, sedangkan koefisien determinan (r^2) sebesar 0,147. Dengan demikian hipotesis yang diajukan diterima. Selanjutnya diketahui kontribusi komitmen organisasi dengan disiplin kerja adalah sebesar 14,7% sedangkan sisanya 85,3% dipengaruhi oleh faktor lainnya. Diketahui komitmen organisasi tergolong rendah dimana mean empirik $33,07 < \text{mean hipotetik } 40$ dan selisihnya melebihi dari $SD = 4,295$. Dan disiplin kerja tergolong rendah dimana mean empirik $44,18 < \text{mean hipotetik } = 60$ dan selisihnya lebih dari $SD = 9,31$.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja

ABSTRACT

CORRELATION BETWEEN ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND WORK DISCIPLINE OF EMPLOYEES IN THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF RELIGION, NORTH SUMATRA

By:

Rahmad Thoib Pilihan

178600400

The purpose of this study was to determine the relationship between organizational commitment and work discipline for employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province. The hypothesis proposed is a positive relationship between organizational commitment and work discipline. The subjects of this study amounted to 64 employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province using simple random sampling technique. The method used in this research is a quantitative method. The form of the scale in this study is the Likert scale. Data was collected using a scale of organizational commitment and work discipline. With the reliability coefficient of organizational commitment Cronbach Alpha formula 0.913 and work discipline reliability coefficient with Cronbach Alpha formula 0.677. The data analysis used in this research is the product moment technique. Based on data analysis, the results of this study indicate a significant positive relationship between organizational commitment and work discipline for employees at the Regional Office of the Ministry of Religion of North Sumatra Province. This is evidenced by the correlation coefficient $r_{xy} = 0.383$ with $p = 0.002$, while the determinant coefficient (r^2) is 0.147. Thus the proposed hypothesis is accepted. Furthermore, it is known that the contribution of organizational commitment to work discipline is 14.7% while the remaining 85.3% is influenced by other factors. It is known that organizational commitment is low where the empirical mean is 33.07 < hypothetical mean 40 and the difference is more than $SD = 4.295$. And work discipline is low where the empirical mean is 44.18 < hypothetical mean = 60 and the difference is more than $SD = 9.31$

Keywords: *Organizational Commitment, Work Discipline*

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah atas puji syukur kepada Allah Swt, karena dengan kehendak dan ridha Nya peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini. Peneliti sadar skripsi ini tidak akan selesai tanpa doa, dukungan, dorongan dari berbagai pihak. Dengan mengucapkan syukur dan terimakasih kepada pihak-pihak yang membantu peneliti ingin mempersembahkan karya ini untuk orang-orang tersayang:

1. Bapak Drs. H. Erwin Siregar, MBA selaku ketua Yayasan Pendidikan Haji Agus Salim.
2. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M. Eng, M. Sc selaku Rektor Universitas Medan Area.
3. Bapak Hasanuddin, Ph. D, selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Bapak Arif Fachrian, S. Psi, M. Psi, selaku ketua jurusan psikologi industri dan organisasi yang selalu memberikan kemudahan dalam melengkapi berkas-berkas dari penyusunan seminar proposal hingga penyusunan berkas sidang.
5. Bapak Mulia Siregar, M. Psi, selaku dosen pembimbing saya yang selalu membimbing dengan baik, memberikan masukan dan pemecahan masalah yang tepat dan membimbing dengan sepenuh hati.
6. Ibu Dra. Mustika Tarigan, M. Psi, selaku dosen pembimbing saya.
7. Ibu Ayudia Popy Sesilia, S. Psi, M. Psi, selaku sekretaris.
8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh sivitas akademik Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang memberikan ilmunya dengan tulus, ikhlas dan sangat bermanfaat.
9. Bapak Drs. H. Syahrul Wirda, MM, selaku kepala pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Yang telah memberikan saya kesempatan untuk melakukan penelitian dan memberikan saya wawasan serta pengalaman selama melakukan penelitian, serta staff dan lainnya yang turut serta membantu saya, terimakasih untuk kesempatan dan ilmunya.

10. Teruntuk orangtua saya tercinta dan terhebat Papi saya Hasanuddin Batubara, sosok ayah paling mengerti, pelindung bagiku penyemangatku di kala rapuh, semangatmu selalu menjadi motivasiku untuk maju, Mama saya Nur Aminah Harahap yang tercinta, seorang wanita yang selalu terdepan memarahi dan menegurku ketika salah, tapi anak mu ini mengerti bahwa marah mu adalah bentuk kasih sayang dan perhatian mu terhadap ku. Yang telah membuat saya mengerti dan paham akan makna kesabaran dalam hidup yang sebenarnya, kamu adalah Mama paling sabar yang aku miliki. Terimakasih untuk segala cinta dan kasih sayang yang tiada henti untuk anak mu ini.
11. Teruntuk adik perempuan saya Fadhilah Junianti, dan adik laki-laki saya Luthfi Hasyim terimakasih untuk kasih sayang adik-adik saya yang telah menyemangati saya dan semoga kita bisa membahagiakan orangtua kita selalu.
12. Untuk partner in crime Fitri Damayanti yang selalu menggiati saya dalam mengerjakan skripsi dan mensupport saya sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi saya terimakasih ya.
13. Sahabat-sahabat terbaik ku fachri dan haris, kalian tempatku berbagi banyak hal, terimakasih untuk persahabatan ini.
14. Teruntuk teman-teman Psikologi D 2017 yang telah mengisi setiap perjalanan saya untuk mendapatkan gelar S-1 ini.
15. Dan terakhir terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam setiap proses kuliah maupun skripsi yang belum tersebut, namun tidak mengurangi rasa terimakasih dari peneliti.

Sudah menjadi suatu kewajiban bahwa dalam setiap karya manusia memiliki kelebihan dan kekurangan. Begitupula dengan skripsi ini yang akan dijumpai beberapa kekurangan dan kesalahan, karena keterbatasan pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam mengerjakan dan menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu diharapkan nasehat, kritik dan saran yang bersifat membangun untuk kesempatan hasil pemikiran dan demi pengembangan ilmu selanjutnya. Akhir kata,

semoga Allah meridhoi dan menjadikan skripsi ini bermanfaat bagi peneliti dan pembaca. Amin.

Medan: 1 April 2022

Rahmad Thoib Pilihan



DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI | iv |
| MOTTO | v |
| KATA PENGANTAR | vi |
| RIWAYAT HIDUP | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiv |
| ABSTRAK | xv |
| BAB I | 1 |
| PENDAHULUAN | 1 |
| A. Latar Belakang | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 5 |
| C. Batasan Masalah | 6 |
| D. Rumusan Masalah | 6 |
| E. Tujuan Masalah | 6 |
| F. Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II | 8 |
| TINJAUAN PUSTAKA | 8 |
| A. Pegawai | 8 |
| 1. Pengertian Pegawai | 8 |
| B. Disiplin Kerja | 9 |
| 1. Pengertian Disiplin Kerja | 9 |
| 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja | 10 |
| 3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja | 15 |
| 4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja | 19 |
| C. Komitmen Organisasi | 20 |
| 1. Pengertian Komitmen Organisasi | 20 |
| 2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi | 22 |
| 3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi | 24 |

| | |
|--|-----------|
| 4. Ciri-ciri Komitmen pada Organisasi..... | 28 |
| D. Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja | 30 |
| E. Kerangka Konseptual..... | 33 |
| F. Hipotesis..... | 33 |
| BAB III..... | 34 |
| METODE PENELITIAN | 34 |
| A. Pendekatan Penelitian | 34 |
| B. Identifikasi Masalah..... | 34 |
| C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian | 34 |
| 1. Komitmen organisasi | 34 |
| 2. Disiplin kerja | 35 |
| D. Subjek Penelitian | 35 |
| 1. Populasi..... | 35 |
| 2. Sampel..... | 36 |
| 3. Teknik Pengambilan Sampel..... | 36 |
| E. Metode Pengumpulan Data | 36 |
| F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur..... | 37 |
| 1. Validitas | 37 |
| 2. Reliabilitas..... | 38 |
| G. Metode Analisis Data..... | 39 |
| BAB IV | 41 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 41 |
| A. Orientasi Kancan Penelitian..... | 41 |
| B. Persiapan Penelitian..... | 43 |
| 1. Persiapan Administrasi | 43 |
| 2. Persiapan Alat Ukur..... | 44 |
| C. Pelaksanaan Penelitian..... | 48 |
| D. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas..... | 49 |
| E. Analisis Data dan Hasil Penelitian | 52 |
| 1. Uji Asumsi..... | 52 |
| 2. Hasil Perhitungan Korelasi r Pearson | 54 |
| F. Hasil Perhitungan Mean Hipotetik dan Mean Empirik | 55 |
| G. Pembahasan | 58 |
| BAB V..... | 62 |

| | |
|-----------------------------------|----|
| KESIMPULAN DAN SARAN | 62 |
| A. Kesimpulan..... | 62 |
| B. Saran | 62 |
| DAFTAR PUSTAKA | 64 |



DAFTAR TABEL

| | |
|--|----|
| Tabel 1 Distribusi Aitem Skala Disiplin Kerja Sebelum Dilakukan Penelitian | 46 |
| Tabel 2 Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Sebelum Dilakukan Penelitian..... | 48 |
| Tabel 3 Distribusi Aitem Skala Disiplin Kerja Setelah Penelitian | 50 |
| Tabel 4 Distribusi Aitem Skala Komitmen Organisasi Setelah Penelitian | 51 |
| Tabel 5 Rangkuman Hasil Perhitungan Uji Coba Normalitas Sebaran | 52 |
| Tabel 6 Rangkuman Hasil Uji Linearitas Hubungan..... | 53 |
| Tabel 7 Rangkuman Perhitungan Analisis Korelasi | 54 |
| Tabel 8 Rangkuman Hasil Nilai Rata-Rata Hipotetik dan Empirik | 57 |



DAFTAR LAMPIRAN

| | |
|------------------|-----|
| LAMPIRAN 1 | 67 |
| LAMPIRAN 2 | 74 |
| LAMPIRAN 3 | 83 |
| LAMPIRAN 4 | 86 |
| LAMPIRAN 5 | 92 |
| LAMPIRAN 6 | 99 |
| LAMPIRAN 7 | 106 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu kebutuhan hidup manusia adalah bekerja. Dengan bekerja manusia dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan bekerja manusia juga mendapatkan banyak pengalaman yang dapat dijadikan pelajaran untuk kehidupan yang akan datang.

Setiap manusia pasti menginginkan tempat bekerja yang nyaman, lingkungan yang aman, kegiatan yang tidak monoton, dihargai oleh sekelilingnya dan mampu untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya.

Manusia adalah makhluk sosial yang membutuhkan orang lain untuk kelangsungan hidupnya, maka di dunia kerja manusia akan mendapatkan yang namanya teman, sahabat bahkan relasi. Lingkungan kerja menjadi salah satu peran penting dalam proses kehidupan manusia ke depannya apakah seseorang tersebut menjadi baik atau buruk. Manusia yang dimaksud dalam hal ini adalah pegawai atau karyawan.

Pegawai 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.

Kemajuan suatu organisasi akan tercapai jika setiap pegawainya memiliki sikap dan perilaku yang baik dan benar. Kemajuan tersebut tercapai jika setiap pegawai menaati peraturan serta norma yang berlaku di dalam organisasinya.

Werther & Davis (dalam Benny,2005) 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 cekatan dalam kemampuannya, kuat kemauannya, menghargai waktu, loyalitas yang tinggi pada organisasi, dapat melaksanakan kewajibannya untuk kepentingan organisasi diatas 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. Sastrohadwiryo (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap, menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (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, Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

Poerwopoespito & Utomo (2004), menyatakan bahwa bangsa Indonesia masih sangat lemah dalam hal kedisiplinan, baik dalam sektor kehidupan seperti dalam lingkungan rumah tangga, dalam lingkungan masyarakat, dalam lingkungan kenegaraan, dalam lingkungan perusahaan, dalam lingkungan olahraga, dalam lingkungan pendidikan dan dalam lingkungan pemerintahan.

Hal ini juga saya dapat dari hasil wawancara kepada salah satu pegawai:

“Iya, untuk saya sendiri saya akui saya kurang menaati peraturan disini. Saya pernah terlambat mengikuti apel pagi, keluar kantor di jam kerja hanya untuk sekedar mengobrol dan menyeduh kopi di kantin dan ada juga yang datang untuk mengisi absen lalu pulang ke rumah nya lagi.” (H, wawancara 12 November 2020)

Pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan yang rendah serta kurangnya sanksi tegas yang diberikan pihak organisasi akan selalu mengulangi perbuatannya yang salah tersebut. Mereka menganggap hal itu biasa saja dan wajar untuk dilakukan.

Kedisiplinan seseorang tidak dapat dipisahkan dengan komitmen seseorang sebagaimana yang dikatakan oleh Sahertian (dalam Sudja & Kusmaningtyas, 2013) bahwa komitmen merupakan kecenderungan dalam diri seseorang untuk merasa terlibat aktif dengan penuh rasa tanggung jawab.

Griffin (2004), menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Menurut Allen & Meyer (dalam Suseno, 2010) komitmen organisasi merupakan kelekatan emosi, identifikasi dan keterlibatan individu dengan organisasi serta keinginan untuk tetap menjadi bagian dari tempat ia bekerja.

Menurut Steers & Potter (dalam Sopiah, 2008) 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.

Pada penelitian yang dilakukan (Septiana, 2016) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Dimana semakin tinggi rasa komitmen organisasi pada perusahaan, semakin tinggi pula sikap disiplin kerja karyawan terhadap perusahaan.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan beserta pendapat ahli serta penelitian yang telah dilakukan sebelumnya maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera utara.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran, kemauan serta ketersediaan diri seseorang untuk mentaati, menghormati peraturan dan norma yang berlaku di dalam sebuah organisasi. Fenomena ini didapati dalam kehidupan pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Pegawai adalah setiap warga negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat untuk menjalankan serta bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi pada pegawai dapat diketahui bahwa permasalahan yang terjadi pada pegawai tersebut adalah pegawai masih sering kurang menaati peraturan diantaranya seperti tidak

mengikuti apel pagi, keluar kantor di jam kerja hanya untuk sekedar mengobrol dan menyeduh kopi di kantin dan juga datang untuk mengisi absen lalu pulang ke rumahnya lagi.

Berdasarkan uraian di atas, dapat didefinisikan masalah yang muncul yaitu kurangnya komitmen organisasi sehingga menyebabkan pegawai tidak disiplin terhadap peraturan. Dengan adanya hubungan tersebut peneliti ingin melihat lebih lanjut Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pada Pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

C. Batasan Masalah

Penelitian ini dibatasi hanya pada masalah komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara?”

E. Tujuan Masalah

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai di kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

F. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu psikologi baik teoritis maupun praktis.

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pengetahuan khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi khususnya dalam hal hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi peneliti, yaitu untuk menambah pengetahuan dan pengalaman dalam menerapkan komitmen serta kedisiplinan terhadap suatu pekerjaan di dalam organisasi.
- b. Bagi pegawai, yaitu diharapkan dengan adanya hasil penelitian ini bisa menjadi masukan yang berharga bagi pegawai dan upaya untuk meningkatkan komitmen serta kedisiplinan dalam suatu organisasi
- c. Bagi organisasi, yaitu sebagai pedoman untuk meningkatkan komitmen serta disiplin agar tercipta suasana yang teratur di dalam organisasi tersebut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Pegawai

1. Pengertian Pegawai

Pengertian Pegawai Negeri menurut Pasal 1 ayat (1) Undang-undang No.43 Tahun 1999, tentang Undang – undang Pokok Kepegawaian adalah sebagai berikut: “Pegawai Negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang undangan yang berlaku”.

Sedangkan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pegawai negeri adalah: “pegawai pemerintah yang berada di luar politik, bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan berdasarkan peraturan perundang - undangan yang berlaku.

Widjaja (2006) berpendapat bahwa, pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu.

Suatu organisasi, unsur manusia sangat menentukan sekali karena berjalan tidaknya suatu organisasi kearah pencapaian tujuan yang ditentukan tergantung kepada kemampuan manusia untuk

menggerakkan organisasi tersebut kearah yang telah ditetapkan. Manusia yang terlibat dalam organisasi ini disebut juga pegawai.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai adalah setiap warga negara Indonesia yang sudah memenuhi syarat yang ditentukan diangkat oleh pejabat untuk menjalankan serta bertugas melaksanakan administrasi pemerintahan.

B. Disiplin Kerja

1. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Martoyo (2001) kata disiplin itu sendiri berasal dari Bahasa latin "*discipline*" yang berarti: "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat". Sedangkan menurut Rosidah (2003) disiplin (*discipline*) adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.

Menurut Fathony (2006) bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Sastrohadiwiryono (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Hasibuan (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. Menurutnya, ketaatan merupakan perilaku seseorang yang bersedia dan mempunyai kesadaran untuk mematuhi segala peraturan dan tata tertib serta norma-norma yang berlaku di sekitarnya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu kesadaran, kemauan serta ketersediaan diri seseorang untuk mentaati dan menghormati peraturan dan norma yang berlaku di dalam sebuah organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Fitria & Syamsul (2015) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, adalah:

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:

a. 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.

b. 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.

c. 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.

d. 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.

e. 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.

f. 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.

g. Diciptakan Kebiasaan - Kebiasaan Yang Mendukung Tegaknya Disiplin, yaitu:

- 1). Saling menghormati, bila ketemu dilingkungan perkerjaan
- 2). Melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktunya, sehingga para pegawai akan turut merasa bangga dengan pujian tersebut.
- 3). Sering mengikutsertakan pegawai dalam pertemuan-pertemuan, apalagi pertemuan yang berkaitan dengan nasib dan pekerjaan mereka.
- 4). Pegawai tahu bila ingin meninggalkan tempat kerja kepada rekan sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

Helmi (dalam Pribadi & Herlena,2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

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

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor dari disiplin kerja adalah motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi

3. Aspek-Aspek Disiplin Kerja

Menurut Soejono (dalam Supriatna dkk, 2016), aspek – aspek disiplin kerja yaitu:

- a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

- b. Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan

c. Tanggung jawab yang tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d. Ketaatan terhadap aturan kantor

Mengikuti serta mematuhi peraturan dan tata tertib yang telah dibuat oleh organisasi.

e. Pegawai memakai seragam kantor

Menggunakan kartu tanda pengenal identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan dari disiplin yang tinggi

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

a. Kehadiran Pegawai

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 Harahap (2011), aspek-aspek disiplin kerja adalah:

a. Aspek pemahaman terhadap peraturan

Sebelum mematuhi peraturan perlu diketahui apakah karyawan sudah memahami peraturan perusahaan dengan jelas. Seorang pegawai menunjukkan kedisiplinan yang baik bila perilakunya menunjukkan usaha-usaha untuk memahami dengan jelas peraturan perusahaan, seperti karyawan yang dengan rajin mengikuti *briefing*, membaca pengumuman atau menanyakan ketidakjelasan suatu peraturan.

b. Aspek kepatuhan dan ketaatan terhadap aturan

Pegawai mempunyai disiplin tinggi jika tidak mempunyai catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan sukarela serta dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan

c. Aspek ketepatan waktu dalam pelaksanaan dan penyelesaian pekerjaan

Pegawai yang disiplin senantiasa menghargai waktu sehingga bekerja dengan tepat waktu dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.

d. Aspek keteraturan proses dalam menjalankan tugas.

Ketentuan proses menimbulkan kualitas pekerjaan yang meliputi perencanaan, pengurutan metode, atau tata kerja yang tertib dan teratur. Pegawai yang disiplin dalam melaksanakan pekerjaan mengetahui dengan baik urutan dan perencanaan pekerjaan agar dapat bekerja secara efektif dan produktif.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek disiplin kerja adalah ketepatan waktu, menggunakan peralatan kantor dengan baik, tanggung jawab yang tinggi, ketaatan terhadap aturan kantor dan pegawai memakai seragam kantor.

4. Ciri-Ciri Disiplin Kerja

Pribadi & Herlena (2016) terdapat beberapa ciri dari disiplin kerja yaitu:

a. Kehadiran

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

b. Taat terhadap peraturan

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

c. Komitmen dan loyal pada organisasi

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

Menurut Sinungan (1997) disiplin tersebut tercermin dalam pola tingkah laku dengan ciri-ciri sebagai berikut:

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

Menurut Helmi (1996: 34) terdapat beberapa ciri - ciri dari disiplin kerja yang meliputi:

- a. 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. 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 uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri – ciri dari disiplin kerja adalah adanya keinginan serta niat untuk melaksanakan norma serta peraturan yang ada diantaranya seperti kehadiran, taat terhadap peraturan dan berkomitmen

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 & Meyer (dalam Sudja & Kusmaningtyas, 2013) 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 & Potter (dalam Sopiah, 2008) 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.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa pengertian dari komitmen organisasi adalah Cerminan dari sikap yang terpancar sejauh mana seorang pegawai menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku disuatu organisasi.

2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, yaitu Allen & Meyer (dalam Sudja & Kusmaningtyas,2013)

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 selain 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.

Menurut Stres sebagaimana dikutip Sopiah (2008) mengidentifikasi terdapat tiga faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi atau perusahaan, yaitu:

a. Ciri pribadi pekerja

Termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.

b. Ciri pekerjaan

Seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

c. Pengalaman kerja

Seperti pengalaman organisasi dimasa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen kerja adalah karakteristik pribadi individu, karakteristik organisasi dan pengalaman organisasi

3. Aspek-Aspek Komitmen Organisasi

Allen dan Meyer (dalam Suseno, 2010) mengemukakan tiga aspek dalam komitmen organisasi antara lain:

a. Komitmen Afektif (*Affective commitment*)

Karyawan terikat secara emosi, mampu mengenal, dan terlibat penuh dalam organisasi. Srimulyani (2009) yang menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional afektif yang tinggi akan memiliki kedekatan emosional yang erat dengan organisasinya sehingga karyawan akan memiliki motivasi dan kontribusi yang besar bagi organisasi. Secara lebih ringkas: komitmen organisasional afektif adalah keadaan di mana karyawan ingin melakukan sesuatu untuk organisasi

b. Komitmen Kontinuan (*Continuance commitment*)

Komitmen organisasional kontinuan mengarah pada nilai ekonomi yaitu keinginan untuk tetap bertahan dalam suatu organisasi dibandingkan dengan meninggalkan organisasi. Srimulyani (2009) mengungkapkan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional kontinuan yang tinggi tetap tinggal dalam organisasi karena mereka butuh untuk berbuat demikian sehingga mereka berkemungkinan melakukan usaha yang tidak maksimal terhadap organisasi. Secara lebih ringkas: komitmen organisasional kontinuan adalah keadaan di mana karyawan perlu (*need*) melakukan sesuatu untuk organisasi

c. Komitmen Normatif (*Normative commitment*)

Mendefinisikan komitmen normatif merupakan perasan bertanggung jawab untuk tetap tinggal dalam organisasi. Srimulyani

(2009) menegaskan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasional normatif akan menempatkan perasaan kewajiban terhadap rekan kerja maupun manajemen dan akan memberikan perasaan kewajiban pada karyawan untuk memberi balasan atas apa yang telah organisasi berikan. Secara lebih ringkas: komitmen organisasional normatif adalah keadaan di mana ada sesuatu yang seharusnya (*ought*) mereka lakukan untuk organisasi

Menurut Steers (dalam Hardianti,2014) 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 bekerjasama 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.

Menurut Katner (dalam Sopiah, 2008) bahwa terdapat tiga bentuk komitmen organisasi yaitu:

a. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*),

Yaitu komitmen yang berkaitan dengan dedikasi anggota dalam melanjutkan kelangsungan hidup organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.

b. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*)

Yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Hal ini terjadi karena kepercayaan karyawan pada norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.

c. Komitmen terkontrol (*control commitment*)

Yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilaku ke arah yang diinginkannya. Sebab norma-norma tersebut mampu dan sesuai dalam memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa aspek – aspek dari komitmen organisasi adalah Komitmen Afektif (*Affective commitment*), Komitmen Kontinuan (*Continuance commitment*) dan Komitmen Normatif (*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.

Menurut Nina (2013) Komitmen organisasi memiliki ciri – ciri diantaranya:

- a. Adanya pemahaman tujuan dan nilai organisasi,
- b. Rasa ikhlas mengutamakan kepentingan organisasi,
- c. Rasa yang tinggi menjadi bagian instansi,
- d. Mengenali dirinya pada tempat kerja,

- e. Harapan tetap menjadi pegawai,
- f. Rasa ingin mencapai tujuan instansi. Individu dengan ciri-ciri seperti tersebut diatas dapat dikatakan sebagai individu yang berkomitmen tinggi.

Menurut Steers (Sopiah,2008) ciri – ciri komitmen organisasi yaitu:

- a. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai - nilai organisasi.
- b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
- c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa ciri – ciri komitmen organisasi adalah Kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai - nilai organisasi, Rasa ikhlas mengutamakan kepentingan organisasi, Rasa yang tinggi menjadi bagian instansi, Mengenali dirinya pada tempat kerja, Harapan tetap menjadi pegawai dan Rasa ingin mencapai tujuan instansi. Individu dengan ciri-ciri seperti tersebut diatas dapat dikatakan sebagai individu yang berkomitmen tinggi.

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 tanggungjawabnya kepada instansi dimana tempat ia bekerja.

Jadi keterlibatan kerja yang tinggi berarti pemihakan seseorang pada pekerjaannya yang khusus, komitmen pada organisasi yang tinggi serta 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.

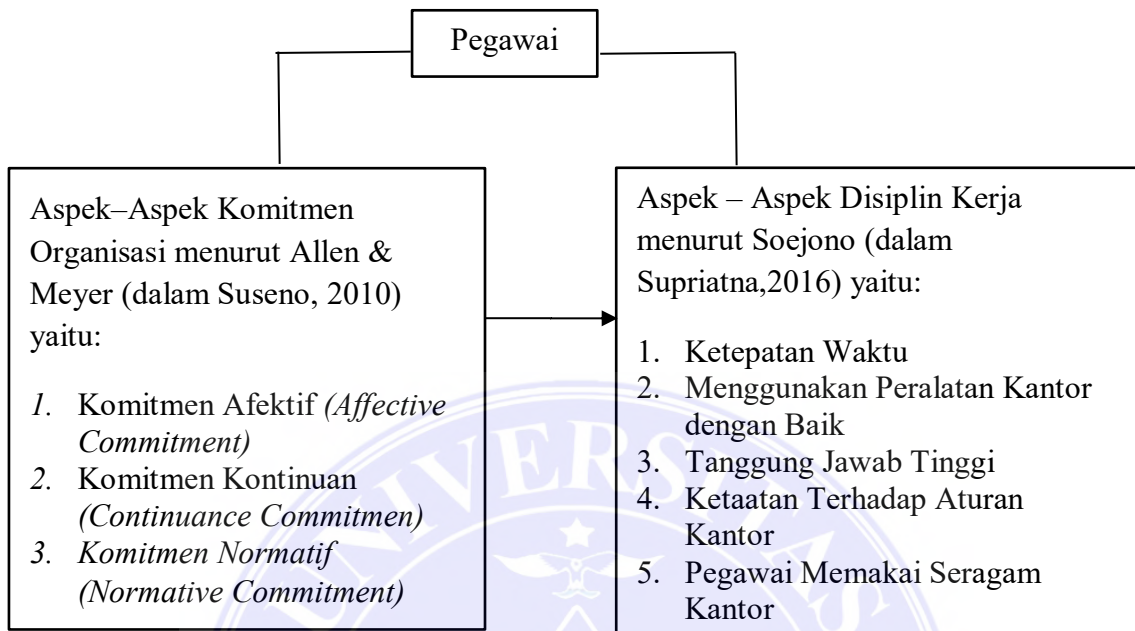
Penelitian yang dilakukan oleh Haryanto (2010) yang berjudul hubungan antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pegawai negeri sipil Jakarta Barat diperoleh korelasi r hitung= 0.533 dan r tabel = 0.254 sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara

komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai negeri sipil. Korelasi antara komitmen organisasi dan disiplin kerja pegawai juga menunjukkan arah positif yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi seorang pegawai, maka ada kecenderungan semakin tinggi juga disiplin pegawai itu sendiri, begitu pula sebaliknya.

Penelitian sebelumnya 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 $r = 0,595$, $p = 0,000$ (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

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah ada hubungan positif antara komitmen organisasi dengan disiplin kerja pada pegawai. Artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka disiplin kerja semakin tinggi. Dan begitu juga sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka disiplin kerja semakin rendah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dalam usaha menguji hipotesis yang telah disusun. Penelitian ini bersifat kuantitatif, maka prosesnya banyak menggunakan angka mulai dari pengumpulan, penafsiran dan penyajian hasil.

B. Identifikasi Masalah

Untuk menguji hipotesis penelitian, terlebih dahulu diidentifikasi variabel-variabel penelitian yang menjadi pusat perhatian dalam penelitian ini yaitu:

1. Variabel Bebas : Komitmen Organisasi
2. Variabel Terikat : Disiplin Kerja

C. Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun defenisi operasional masing-masing variabel diatas adalah sebagai berikut:

1. Komitmen organisasi

Cerminan dari sikap yang terpancar sejauh mana seorang pegawai menaati peraturan dan tata tertib yang berlaku disuatu organisasi. Skala ini disusun berdasarkan 3 aspek menurut Allen & Meyer (dalam Suseno, 2010) yaitu: Komitmen Afektif (*Affective*

Commitment) Komitmen Kontinuan (*Continuance Commitmen*) dan *Komitmen Normatif (Normative Commitment)*

2. Disiplin kerja

Suatu kesadaran, kemauan serta ketersediaan diri seseorang untuk mentaati dan menghormati peraturan dan norma yang berlaku di dalam sebuah organisasi. Skala ini disusun berdasarkan lima aspek menurut Soejono (dalam Supriatna, 2016) yaitu: Ketepatan Waktu Menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik Tanggung Jawab Tinggi Ketaatan Terhadap Aturan Kantor dan Pegawai Memakai Seragam Kantor.

D. Subjek Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pemahaman tersebut, maka penentuan populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang memiliki komitmen organisasi dan disiplin kerja.

Pegawai yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 180 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2016) sampel adalah sebagian jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini ialah sebesar 64 pegawai.

3. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*, yaitu pemilihan sekelompok subjek berdasarkan atas ciri-ciri atau sifat-sifat tertentu yang dipandang mempunyai sangkut paut yang erat dengan ciri-ciri atau sifat - sifat yang sudah diketahui sebelumnya, Arikunto (2006). Untuk memperoleh sampel yang mewakili penggambaran secara maksimal keadaan populasinya. Yang dijadikan subjek penelitian adalah pegawai di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera utara. Ciri utama sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Pegawai tetap Kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera utara.
2. Pegawai yang memiliki pendidikan sesuai dengan tingkatannya di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera utara.
3. Pegawai yang bekerja minimal 3 tahun bekerja di kantor wilayah kementerian agama provinsi sumatera utara.

E. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan kuisisioner dengan skala Likert. Skala Likert adalah skala yang dapat

digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang tentang suatu objek atau fenomena tertentu (Sofyan, 2013). Skala Likert memiliki dua bentuk pernyataan, yaitu: pernyataan positif atau *favourable* dan pernyataan negatif atau *unfavourable*. Pernyataan positif atau *favourable* diberi skor 4 (sangat setuju), 3 (setuju), 2 (tidak setuju), dan 1 (sangat tidak setuju). Sedangkan bentuk pernyataan negatif atau *unfavourable* diberi skor 1 (sangat setuju), 2 (setuju), 3 (tidak setuju) dan 4 (sangat tidak setuju).

Adapun skala yang diukur adalah skala disiplin kerja disiplin kerja yang dikemukakan oleh Soejono (dalam Supriatna, 2016) yang disusun berdasarkan lima aspek yaitu: ketepatan Waktu, menggunakan Peralatan Kantor dengan Baik, tanggung Jawab Tinggi, ketaatan Terhadap Aturan Kantor dan pegawai Memakai Seragam Kantor. Skala komitmen organisasi yang disusun berdasarkan aspek – aspek yang diungkapkan oleh Allen & Meyer (dalam Suseno, 2010) meliputi: *Affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

F. Validitas dan Reliabilitas Alat Ukur

1. Validitas

validitas adalah kejituan, ketepatan atau kekenaan pengukuran mengungkapkan gejala atau bagian-bagian gejala yang hendak diukur dan ketelitian, kesaksamaan atau kecermatan pengukuran dapat menunjukkan status atau keadaan gejala yang diukur dengan sebenarnya. Jadi ada dua unsur yang tidak dapat dipisahkan dari prinsip validitas yaitu kejituan dan ketelitian.

Uji validitas perlu dilakukan untuk mengetahui validitas alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Disamping itu juga dengan melakukan uji validitas dapat diketahui jumlah aitem yang valid dan gugur sehingga apabila jumlah aitem yang gugur lebih banyak peneliti dapat melakukan perbaikan pada instrumen alat ukur yang digunakan. Teknik yang digunakan untuk mengukur yaitu Korelasi *Product Moment* dari Karl Pearson (Hadi, 2000).

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

Keterangan:

- r_{xy} : Koefisien korelasi antara skor aitem dengan skor total aitem.
 $\sum XY$: Jumlah hasil perkalian antara skor tiap aitem dengan skor total aitem.
 $\sum X$: Jumlah skor tiap aitem.
 $\sum Y$: Jumlah skor total.
 $\sum X^2$: Jumlah kuadrat skor aitem.
 $\sum Y^2$: Jumlah kuadrat skor total aitem.
 N : Jumlah subyek penelitian.

2. Reliabilitas

Azwar (2007), reliabilitas merupakan penerjemahan dari kata *reliability* yang mempunyai asal kata *rely* dan *ability*. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi disebut sebagai pengukuran yang reliabel (*reliable*). Hadi (2000) mengatakan reliabilitas dilakukan untuk melihat handal atau tidaknya suatu alat ukur apabila diadakan pengamatan ulang hasilnya tetap atau stabil seperti yang diungkapkan semula. Penelitian ini menggunakan analisis varians Hoyt dalam menentukan reliabilitas (Hadi, 2000). Adapun rumus teknik analisis varians adalah:

$$r_i = 1 - \frac{MK_e}{MK_s}$$

Keterangan:

MK_s : mean kuadrat antara subyek
 MK_e : mean kuadrat kesalahan
 r_i : reliabilitas instrument

G. Metode Analisis Data

Analisis data adalah cara seorang peneliti dalam mengolah data yang terkumpul sehingga dari hasil tersebut peneliti akan mendapatkan suatu kesimpulan dari penelitian yang telah dilaksanakan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode statistik.

Hadi (2004) menyatakan statistik adalah cara-cara ilmiah yang dipersiapkan untuk mengumpulkan, menyusun, menyajikan, dan menganalisis data penelitian yang berwujud angka-angka. Lebih jauh daripada itu, statistik diharapkan dapat menyediakan dasar-dasar yang dapat dipertanggung jawabkan untuk menarik kesimpulan yang benar dan untuk mengambil keputusan yang baik.

Adapun rumus Korelasi Product Moment dari Karl Pearson (Hadi, 2000) yaitu:

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

Keterangan:

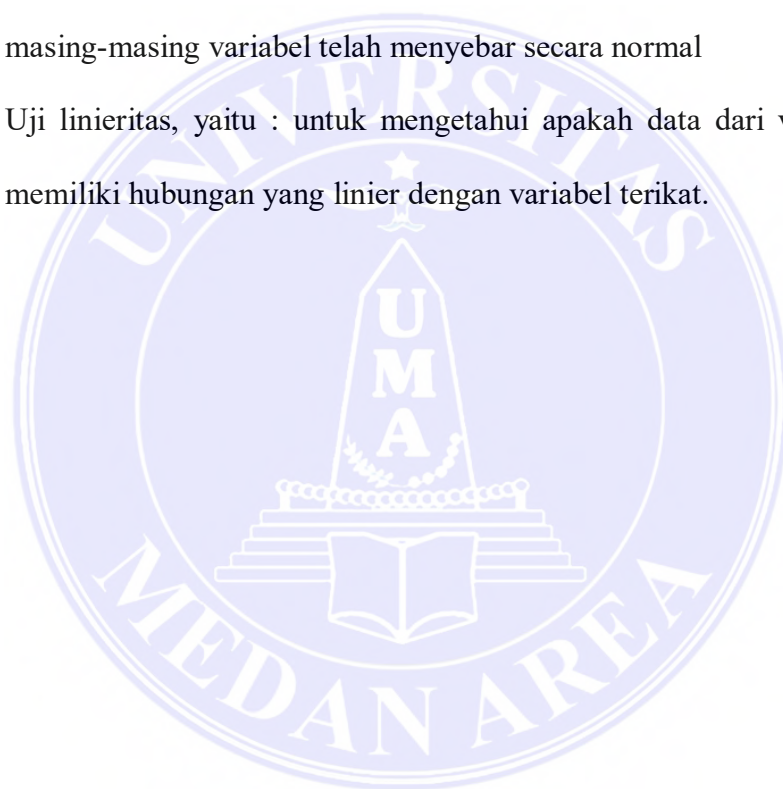
r_{xy} : koefisien korelasi antara variabel bebas X (Kecemasan Menghadapi Pensiun) dengan variabel terikat Y (Semangat Kerja)
 $\sum XY$: Jumlah hasil kali antara skor variabel bebas dengan variabel tergantung
 $\sum X$: jumlah skor variabel X

$\sum Y$:jumlah skor variabel Y
 $\sum X^2$:Jumlah kuadran skor variabel X
 $\sum Y^2$:jumlah kuadran skor variabel Y
N :jumlah subjek

Sebelum data dianalisis dengan teknik korelasi *product moment*, maka terlebih dahulu dilakukan uji asumsi penelitian, yaitu:

Uji normalitas, yaitu : untuk mengetahui apakah distribusi data penelitian masing-masing variabel telah menyebar secara normal

Uji linieritas, yaitu : untuk mengetahui apakah data dari variabel bebas memiliki hubungan yang linier dengan variabel terikat.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dari penelitian ini maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian, terdapat hubungan komitmen organisasi dengan disiplin kerja. Hasil ini dibuktikan dengan koefisien korelasi $r_{xy} = 0,383$, dengan signifikan $p = 0,002 < 0,05$ berarti semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi disiplin kerja, sebaliknya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah disiplin kerja. Dengan demikian maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dinyatakan diterima. Dimana empati berkontribusi terhadap perilaku prososial sebesar 14,7%.
2. Berdasarkan perhitungan kategoris didapatkan disiplin kerja tergolong rendah (mean Empirik = 44,18 < mean Hipotetik = 60 dimana selisihnya lebih dari SD = 9,31) dan untuk komitmen organisasi tergolong rendah (mean Empirik = 33,07 < mean Hipotetik = 40 dimana selisihnya lebih dari SD = 4,295)

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat dikemukakan saran – saran sebagai berikut:

1. Saran kepada subjek penelitian

Diharapkan kepada pegawai untuk meningkatkan disiplin kerja dengan cara mengikuti pelatihan atau kegiatan yang dapat membangkitkan kedisiplinan.

2. Saran kepada organisasi

Melihat kurangnya disiplin kerja pada pegawai diharapkan organisasi dapat memberikan peraturan serta sanksi yang tegas dan adil kepada pegawai yang melanggar peraturan tersebut.

3. Saran kepada peneliti selanjutnya

Saran kepada peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai disiplin kerja maka disarankan untuk memakai variabel berbeda yang dapat dilihat dari faktor – faktor pada disiplin kerja yaitu: motivasi kerja dan kepuasan kerja. Sehingga dapat memperluas subjek yang akan diteliti agar hasil penelitian lebih luas cakupannya, selain itu kepada peneliti selanjutnya diharapkan untuk menyesuaikan tempat penelitian dengan dengan yang akan diangkat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aggraeni, Dewi. 2008. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Pegawai Pada PT. Hutama Karya Wilayah Semarang. Semarang: UNNES
- Arikounto (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka cipta.
- Azwar, S. (2007). *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Benny (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia di Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Pendidikan*. 3(2),59-81
- Fathony. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka
- Fitria, Syamsul. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. *Jurnal Psikologi*
- Griffin. (2004). *Komitmen Organisasi*. Jakarta Erlangga
- Hadi (2000). *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Andi Yogyakarta
- Hadi, sutrisno. 2004. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset
- Harahap, A.K. (2011). Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja dan Disiplin kerja Pegawai Pada Badan kepegawaian Daerah provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Fisip*.
- Hardianti, Indah (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *Jurnal JOM FEKON*. 1(2)
- Hasibuan. (2000). *Manajemen Sumber Daya*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hasibuan, M. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bumi Aksara
- Helmi, A.F. (1996). Disiplin Kerja. *Buletin psikologi*, 32-42.
- <https://Sumut.kemenag.go.id>
- Haryanto. (2010). Hubungan Komitmen Organisasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat. *Jurnal Psikologi*.
- Martoyo (2001). The Role of Leadership, Discipline and The Employees Performance of Ministry Religion Kepahiang Regenvy. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bengkulu*

- Michael, A. (2003). *Human Resource management*. Jakarta: PT. Gramedia
- Nawawi, H. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press
- Nina, Rahmayanty. *Manajemen Pelayanan Prima* (Yogyakarta: PT. Graha Ilmu, 2013)
- Poerwopoespito & Utomo. 2004. *Mengatasi Krisis*. Jakarta: Penerbit PT Grasindo
- Pribadi & Herlena (2016). Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin kerja Karyawan Direktorat Produksi PT Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon. *Jurnal Ilmiah Psikologi*. 3(2), 225-234
- Robbins. (2001). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. (2008). *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Drs. Benyamin Molan, Indeks Kelompok Gramedia: Jakarta.
- Rosidah. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Graha Ilmu
- Sastrohadwiryo. (2005). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: Bumi Aksara
- Septiani, Maulya dkk. (2016). Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Disiplin Kinerja Karyawan: Studi Pada Karyawan AJB Bumiputera 1912 Cabang Cekelet Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 40 No.2.
- Sinungan, M. (1997). *Produktivitas: apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soedaryono (2000). Pengaruh Ruang Kantor Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai di Pusat Kajian dan Pendidikan dan Pelatihan Aparatur III Lembaga Administrasi Negara (PKP2A III LAN) Samarinda. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*
- Soekidjan. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*, Yogyakarta: CV Andi afsett
- Sofyan, I. L., Pradhanawati, A., & Nugraha, H. S. (2013). Pengaruh fasilitas dan kualitas pelayanan terhadap loyalitas, melalui kepuasan konsumen sebagai variabel intervening pada star clean car wash Semarang. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*.
- Sudja & Kusmaningtyas (2013). Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan Diri, Sistem Penghargaan, Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Pada Profesi dan Profesionalisme Guru SMA. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*. 9(2), 94-102
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supriatna dkk (2016). Disiplin Kerja Pegawai Melalui Pengawasan Atasan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. *Jurnal Manajemen Dakwah*. 1(2),207-225

Suseno (2010). Pengaruh Dukungan Sosial dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dengan Mediator Motivasi Kerja. *Jurnal Psikologi*. 37(1),94-109.

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

UU No.43 Tahun 1999 Tentang Perubahan atau UU No.8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian

Widjaja, A. W. (2006). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Rajawali





| Komitmen Organisasi | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| No. | Aitem | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | |
| 1 | 2 | 3 | 1 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 43 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 35 |
| 5 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 36 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 38 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 40 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 16 |
| 10 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 39 |
| 11 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 42 |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 38 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 37 |
| 14 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 40 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 32 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 17 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 43 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 37 |
| 19 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 35 |
| 22 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 3 | 37 |

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 48 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 36 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 50 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 37 |
| 51 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 30 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 33 |
| 53 | 3 | 4 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 42 |
| 54 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 32 |
| 55 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 56 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 35 |
| 57 | 1 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 40 |
| 58 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 34 |
| 59 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 4 | 1 | 2 | 39 |
| 60 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 34 |
| 61 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 26 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 38 |
| 63 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 34 |
| 64 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 34 |

| Disiplin Kerja | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------|-------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| No | Aitem | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | |
| 1 | 3 | 3 | 2 | 2 | 1 | 3 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 1 | 1 | 53 |
| 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 51 |
| 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 47 |
| 4 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 40 |
| 5 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| 7 | 2 | 3 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 50 |
| 8 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 37 |
| 9 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 25 |
| 10 | 4 | 1 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 60 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 52 |
| 12 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 35 |
| 13 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 14 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 34 |
| 15 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 44 |
| 16 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 17 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 24 |
| 18 | 2 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 4 | 1 | 3 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| 19 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 34 |
| 20 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| 21 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 28 |
| 22 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 39 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 23 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 44 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 27 |
| 25 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 45 |
| 26 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 31 |
| 27 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 53 |
| 28 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 29 |
| 29 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 49 |
| 30 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 46 |
| 31 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 1 | 3 | 1 | 4 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 57 |
| 32 | 4 | 3 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 1 | 1 | 3 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 63 |
| 33 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 61 |
| 34 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 35 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 36 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 54 |
| 37 | 2 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 43 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| 39 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 44 |
| 40 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |
| 41 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 42 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 42 |
| 43 | 2 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 39 |
| 44 | 2 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 44 |
| 45 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 1 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 47 |
| 46 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| 47 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 50 |

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

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 48 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 35 |
| 49 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 50 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 46 |
| 51 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 52 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 49 |
| 53 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 1 | 1 | 51 |
| 54 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 34 |
| 55 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 36 |
| 56 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 28 |
| 57 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 58 |
| 58 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 59 | 1 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 57 |
| 60 | 1 | 2 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 38 |
| 61 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 33 |
| 62 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 47 |
| 63 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 48 |
| 64 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 37 |



Scale: Komitmen Organisasi

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 64 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 64 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .677 | 22 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|--------|----------------|----|
| VAR00001 | 2.1250 | .62994 | 64 |
| VAR00002 | 2.2188 | .72306 | 64 |
| VAR00003 | 1.8125 | .61399 | 64 |
| VAR00004 | 2.0938 | .65994 | 64 |
| VAR00005 | 2.1719 | .63132 | 64 |
| VAR00006 | 2.0156 | .57714 | 64 |
| VAR00007 | 1.9375 | .61399 | 64 |
| VAR00008 | 3.0781 | .62500 | 64 |
| VAR00009 | 2.1719 | .60565 | 64 |
| VAR00010 | 2.3750 | .72375 | 64 |
| VAR00011 | 2.1406 | .58736 | 64 |
| VAR00012 | 2.1719 | .63132 | 64 |
| VAR00013 | 2.3750 | .67847 | 64 |
| VAR00014 | 2.4844 | .71252 | 64 |
| VAR00015 | 2.1719 | .57885 | 64 |
| VAR00016 | 2.2188 | .65390 | 64 |
| VAR00017 | 1.8125 | .50000 | 64 |
| VAR00018 | 2.4219 | .66200 | 64 |
| VAR00019 | 2.2344 | .72904 | 64 |
| VAR00020 | 2.1406 | .68700 | 64 |
| VAR00021 | 2.3438 | .71755 | 64 |
| VAR00022 | 2.4219 | .66200 | 64 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 46.8125 | 23.710 | .323 | .658 |
| VAR00002 | 46.7188 | 23.443 | .303 | .660 |
| VAR00003 | 47.1250 | 24.460 | .306 | .669 |
| VAR00004 | 46.8438 | 24.197 | .325 | .668 |
| VAR00005 | 46.7656 | 25.547 | .023 | .687 |
| VAR00006 | 46.9219 | 24.708 | .183 | .671 |
| VAR00007 | 47.0000 | 23.365 | .396 | .652 |
| VAR00008 | 45.8594 | 25.520 | .029 | .686 |
| VAR00009 | 46.7656 | 23.801 | .325 | .659 |
| VAR00010 | 46.5625 | 23.171 | .344 | .655 |
| VAR00011 | 46.7969 | 24.006 | .302 | .661 |
| VAR00012 | 46.7656 | 23.547 | .350 | .656 |
| VAR00013 | 46.5625 | 24.123 | .426 | .668 |
| VAR00014 | 46.4531 | 23.744 | .365 | .664 |
| VAR00015 | 46.7656 | 24.531 | .414 | .669 |
| VAR00016 | 46.7188 | 23.126 | .404 | .650 |
| VAR00017 | 47.1250 | 25.349 | .098 | .678 |
| VAR00018 | 46.5156 | 25.333 | .048 | .685 |
| VAR00019 | 46.7031 | 25.133 | .058 | .686 |
| VAR00020 | 46.7969 | 23.561 | .309 | .659 |
| VAR00021 | 46.5938 | 23.737 | .363 | .664 |
| VAR00022 | 46.5156 | 22.952 | .426 | .647 |

Item gugur no : 5, 6, 8, 17, 18, 19

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 48.9375 | 26.091 | 5.10796 | 22 |

Reliability

| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 12-NOV-2021 19:12:04 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 64 File Matrix Input |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure. RELIABILITY /VARIABLES=VAR00001 VAR00002 VAR00003 VAR00004 VAR00005 VAR00006 VAR00007 VAR00008 VAR00009 VAR00010 VAR00011 VAR00012 VAR00013 VAR00014 VAR00015 VAR00016 VAR00017 VAR00018 VAR00019 VAR00020 VAR00021 VAR00022 VAR00023 VAR00024 VAR00025 VAR00026 VAR00027 VAR00028 /SCALE('Disiplin Organisasi') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE SCALE /SUMMARY=TOTAL. |
| Syntax | |
| Resources | Processor Time 00:00:00.03 Elapsed Time 00:00:00.05 |

[DataSet0]

Scale: Disiplin Organisasi

Case Processing Summary

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 64 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 64 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .913 | 28 |

Item Statistics

| | Mean | Std. Deviation | N |
|----------|--------|----------------|----|
| VAR00001 | 1.5938 | .52610 | 64 |
| VAR00002 | 2.1563 | .69508 | 64 |
| VAR00003 | 1.7813 | .70076 | 64 |
| VAR00004 | 1.7969 | .80039 | 64 |
| VAR00005 | 1.6563 | .59678 | 64 |
| VAR00006 | 2.1250 | .67847 | 64 |
| VAR00007 | 1.5938 | .49501 | 64 |
| VAR00008 | 1.8906 | .62022 | 64 |
| VAR00009 | 2.0469 | .72220 | 64 |
| VAR00010 | 1.9531 | .69988 | 64 |
| VAR00011 | 1.7656 | .63601 | 64 |
| VAR00012 | 1.8750 | .80672 | 64 |
| VAR00013 | 1.6875 | .58757 | 64 |
| VAR00014 | 1.8281 | .70271 | 64 |
| VAR00015 | 1.6719 | .61862 | 64 |
| VAR00016 | 2.0469 | .72220 | 64 |
| VAR00017 | 1.7188 | .60340 | 64 |
| VAR00018 | 2.0781 | .74118 | 64 |
| VAR00019 | 1.7969 | .67093 | 64 |
| VAR00020 | 1.9375 | .73193 | 64 |
| VAR00021 | 1.7813 | .67774 | 64 |
| VAR00022 | 1.9844 | .70130 | 64 |
| VAR00023 | 1.7188 | .57649 | 64 |
| VAR00024 | 1.8438 | .69508 | 64 |
| VAR00025 | 1.8750 | .51946 | 64 |
| VAR00026 | 1.6875 | .66368 | 64 |
| VAR00027 | 1.6719 | .66797 | 64 |
| VAR00028 | 1.6563 | .67185 | 64 |

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|----------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| VAR00001 | 49.6250 | 100.810 | .292 | .913 |
| VAR00002 | 49.0625 | 101.107 | .185 | .916 |
| VAR00003 | 49.4375 | 96.155 | .548 | .910 |
| VAR00004 | 49.4219 | 94.216 | .600 | .909 |
| VAR00005 | 49.5625 | 99.298 | .380 | .912 |
| VAR00006 | 49.0938 | 96.816 | .517 | .910 |
| VAR00007 | 49.6250 | 101.159 | .278 | .913 |
| VAR00008 | 49.3281 | 96.192 | .624 | .909 |
| VAR00009 | 49.1719 | 98.018 | .394 | .912 |
| VAR00010 | 49.2656 | 95.055 | .632 | .908 |
| VAR00011 | 49.4531 | 96.887 | .550 | .910 |
| VAR00012 | 49.3438 | 93.848 | .619 | .908 |
| VAR00013 | 49.5313 | 98.793 | .431 | .912 |
| VAR00014 | 49.3906 | 97.258 | .463 | .911 |
| VAR00015 | 49.5469 | 97.426 | .521 | .910 |
| VAR00016 | 49.1719 | 96.653 | .493 | .911 |
| VAR00017 | 49.5000 | 97.683 | .514 | .910 |
| VAR00018 | 49.1406 | 96.123 | .516 | .910 |
| VAR00019 | 49.4219 | 99.454 | .319 | .913 |
| VAR00020 | 49.2813 | 96.237 | .515 | .910 |
| VAR00021 | 49.4375 | 95.425 | .626 | .908 |
| VAR00022 | 49.2344 | 94.563 | .669 | .907 |
| VAR00023 | 49.5000 | 98.254 | .489 | .911 |
| VAR00024 | 49.3750 | 93.889 | .728 | .906 |
| VAR00025 | 49.3438 | 100.896 | .288 | .913 |
| VAR00026 | 49.5313 | 95.586 | .628 | .908 |
| VAR00027 | 49.5469 | 96.410 | .558 | .909 |
| VAR00028 | 49.5625 | 96.726 | .529 | .910 |

Scale Statistics

| Mean | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|---------|----------|----------------|------------|
| 51.2188 | 104.174 | 10.20655 | 28 |

Item gugur : 1, 2, 7, 25



LAMPIRAN 3
UJI NORMALITAS

```

NPAR TESTS
  /K-S(NORMAL)=Komitmen Disiplin
  /STATISTICS DESCRIPTIVES
  /MISSING ANALYSIS.
    
```

NPar Tests

| Notes | |
|---------------------------|---|
| Output Created | 12-NOV-2021 20:25:05 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet0 |
| | Filter <none> |
| | Weight <none> |
| | Split File <none> |
| N of Rows in Working Data | 64 |
| File | |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used Statistics for each test are based on all cases with valid data for the variable(s) used in that test. |
| Syntax | NPAR TESTS |
| | /K-S(NORMAL)=Komitmen Disiplin /STATISTICS DESCRIPTIVES /MISSING ANALYSIS. |
| Resources | Processor Time 00:00:00.03 |
| | Elapsed Time 00:00:00.31 |
| | Number of Cases Allowed ^a 157286 |

a. Based on availability of workspace memory.

[DataSet0]

Descriptive Statistics

| | N | Mean | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|---------------------|----|---------|----------------|---------|---------|
| Komitmen Organisasi | 64 | 33.0781 | 4.29583 | 15.00 | 43.00 |
| Disiplin Organisasi | 64 | 44.1875 | 9.31099 | 24.00 | 63.00 |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Komitmen Organisasi | Disiplin Organisasi |
|----------------------------------|----------------|------------------------|------------------------|
| N | | 64 | 64 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 33.0781 | 44.1875 |
| | Std. Deviation | 4.29583 | 9.31099 |
| | Absolute | .143 | .150 |
| Most Extreme Differences | Positive | .077 | .079 |
| | Negative | -.143 | -.150 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | 1.145 | 1.200 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .145 | .112 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



LAMPIRAN 4
UJI LINEARITAS

```
* Curve Estimation.
TSET NEWVAR=NONE.
CURVEFIT
/VARIABLES=Disiplin WITH Komitmen
/CONSTANT
/MODEL=LINEAR
/PLOT FIT.
```

Curve Fit

| Notes | |
|-----------------------------|--|
| Output Created | 12-NOV-2021 20:25:44 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data 64 File Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Missing Value Handling Cases with a missing value in any variable are not used in the analysis. Cases Used |
| Syntax | CURVEFIT /VARIABLES=Disiplin WITH Komitmen /CONSTANT /MODEL=LINEAR /PLOT FIT. |
| Resources | Processor Time 00:00:01.84 Elapsed Time 00:00:07.58 |
| Use | From First observation To Last observation |
| Predict | From First Observation following the use period To Last observation |
| Time Series Settings (TSET) | Amount of Output PRINT = DEFAULT Saving New Variables NEWVAR = NONE |

| | |
|--|-------------------|
| Maximum Number of Lags in Autocorrelation or Partial Autocorrelation Plots | MXAUTO = 16 |
| Maximum Number of Lags Per Cross-Correlation Plots | MXCROSS = 7 |
| Maximum Number of New Variables Generated Per Procedure | MXNEWVAR = 60 |
| Maximum Number of New Cases Per Procedure | MXPREDICT = 1000 |
| Treatment of User-Missing Values | MISSING = EXCLUDE |
| Confidence Interval Percentage Value | CIN = 95 |
| Tolerance for Entering Variables in Regression Equations | TOLER = .0001 |
| Maximum Iterative Parameter Change | CNVERGE = .001 |
| Method of Calculating Std. Errors for Autocorrelations | ACFSE = IND |
| Length of Seasonal Period | Unspecified |
| Variable Whose Values Label Observations in Plots | Unspecified |
| Equations Include | CONSTANT |

[DataSet0]

Model Description

| | | |
|---|---|---------------------|
| Model Name | | MOD_1 |
| Dependent Variable | 1 | Disiplin Organisasi |
| Equation | 1 | Linear |
| Independent Variable | | Komitmen Organisasi |
| Constant | | Included |
| Variable Whose Values Label Observations in Plots | | Unspecified |

Case Processing Summary

| | N |
|-----------------------------|----|
| Total Cases | 64 |
| Excluded Cases ^a | 0 |
| Forecasted Cases | 0 |
| Newly Created Cases | 0 |

a. Cases with a missing value in any variable are excluded from the analysis.

Variable Processing Summary

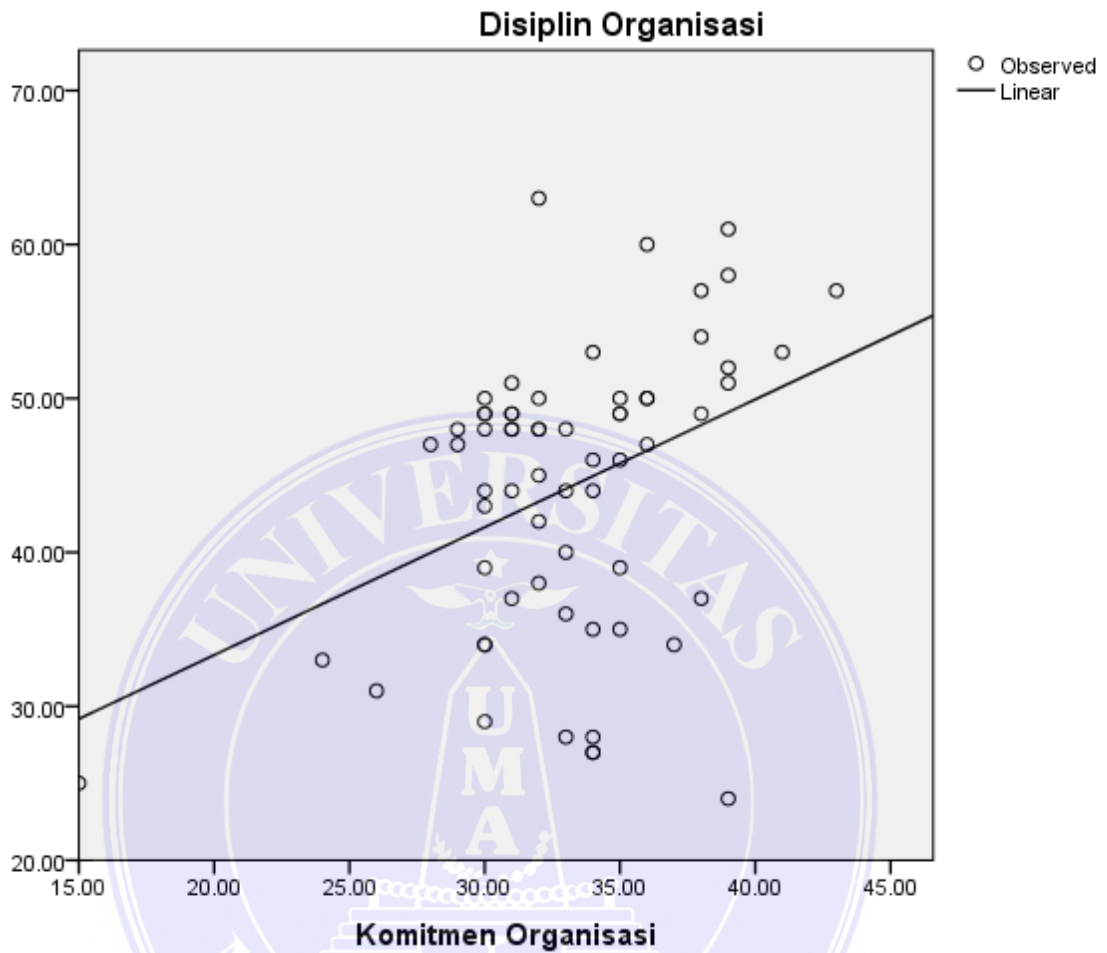
| | Variables | |
|---------------------------|---------------------|---------------------|
| | Dependent | Independent |
| | Disiplin Organisasi | Komitmen Organisasi |
| Number of Positive Values | 64 | 64 |
| Number of Zeros | 0 | 0 |
| Number of Negative Values | 0 | 0 |
| Number of Missing Values | User-Missing | 0 |
| | System-Missing | 0 |

Model Summary and Parameter Estimates

Dependent Variable: Disiplin Organisasi

| Equation | Model Summary | | | | | Parameter Estimates | |
|----------|---------------|--------|-----|-----|------|---------------------|------|
| | R Square | F | df1 | df2 | Sig. | Constant | b1 |
| Linear | .147 | 10.657 | 1 | 62 | .002 | 16.730 | .830 |

The independent variable is Komitmen Organisasi.



DESCRIPTIVES VARIABLES=Komitmen Disiplin
/STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX.

Descriptives

| Notes | |
|------------------------|--|
| Output Created | 12-NOV-2021 20:26:30 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 64 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User defined missing values are treated as missing. Cases Used All non-missing data are used. |
| Syntax | DESCRIPTIVES VARIABLES=Komitmen Disiplin /STATISTICS=MEAN STDDEV MIN MAX. |
| Resources | Processor Time 00:00:00.00 Elapsed Time 00:00:00.00 |

[DataSet0]

Descriptive Statistics

| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
|---------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| Komitmen Organisasi | 64 | 15.00 | 43.00 | 33.0781 | 4.29583 |
| Disiplin Organisasi | 64 | 24.00 | 63.00 | 44.1875 | 9.31099 |
| Valid N (listwise) | 64 | | | | |



LAMPIRAN 5
UJI HIPOTESIS

```

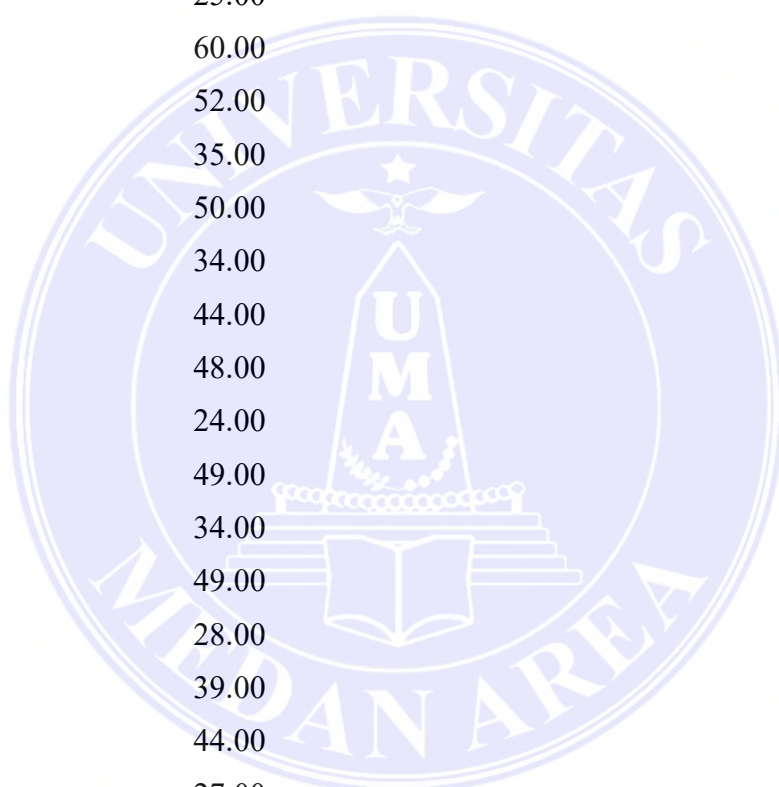
CORRELATIONS
/VARIABLES=Komitmen Disiplin
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.
    
```

Correlations

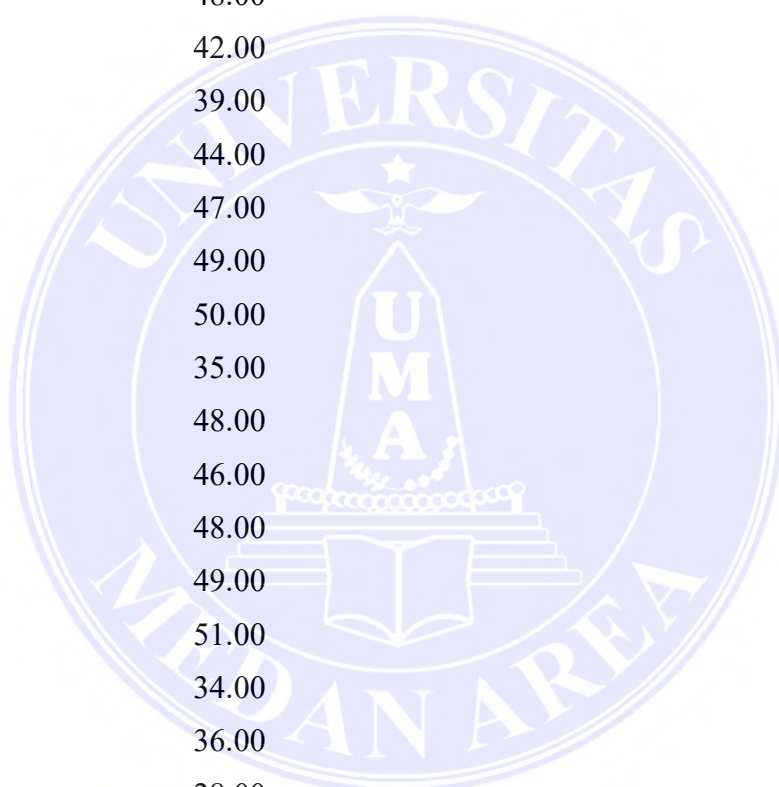
| Notes | |
|------------------------|---|
| Output Created | 12-NOV-2021 20:27:03 |
| Comments | |
| Input | Active Dataset DataSet0 Filter <none> Weight <none> Split File <none> N of Rows in Working Data File 64 |
| Missing Value Handling | Definition of Missing User-defined missing values are treated as missing. Cases Used Statistics for each pair of variables are based on all the cases with valid data for that pair. |
| Syntax | CORRELATIONS /VARIABLES=Komitmen Disiplin /PRINT=TWOTAIL NOSIG /MISSING=PAIRWISE. |
| Resources | Processor Time 00:00:00.02 Elapsed Time 00:00:00.03 |

| | |
|------------------------|------------------------|
| Komitmen Organisasi | Disiplin Organisasi |
| 41.00 | 53.00 |

| | |
|-------|-------|
| 31.00 | 51.00 |
| 28.00 | 47.00 |
| 33.00 | 40.00 |
| 34.00 | 27.00 |
| 35.00 | 49.00 |
| 36.00 | 50.00 |
| 38.00 | 37.00 |
| 15.00 | 25.00 |
| 36.00 | 60.00 |
| 39.00 | 52.00 |
| 35.00 | 35.00 |
| 35.00 | 50.00 |
| 37.00 | 34.00 |
| 30.00 | 44.00 |
| 30.00 | 48.00 |
| 39.00 | 24.00 |
| 35.00 | 49.00 |
| 30.00 | 34.00 |
| 30.00 | 49.00 |
| 33.00 | 28.00 |
| 35.00 | 39.00 |
| 34.00 | 44.00 |
| 34.00 | 27.00 |
| 32.00 | 45.00 |
| 26.00 | 31.00 |
| 34.00 | 53.00 |
| 30.00 | 29.00 |
| 38.00 | 49.00 |
| 35.00 | 46.00 |
| 43.00 | 57.00 |
| 32.00 | 63.00 |
| 39.00 | 61.00 |



| | |
|-------|-------|
| 30.00 | 50.00 |
| 33.00 | 48.00 |
| 38.00 | 54.00 |
| 30.00 | 43.00 |
| 31.00 | 49.00 |
| 33.00 | 44.00 |
| 36.00 | 50.00 |
| 31.00 | 48.00 |
| 32.00 | 42.00 |
| 30.00 | 39.00 |
| 31.00 | 44.00 |
| 29.00 | 47.00 |
| 30.00 | 49.00 |
| 32.00 | 50.00 |
| 34.00 | 35.00 |
| 31.00 | 48.00 |
| 34.00 | 46.00 |
| 29.00 | 48.00 |
| 31.00 | 49.00 |
| 39.00 | 51.00 |
| 30.00 | 34.00 |
| 33.00 | 36.00 |
| 34.00 | 28.00 |
| 39.00 | 58.00 |
| 32.00 | 48.00 |
| 38.00 | 57.00 |
| 32.00 | 38.00 |
| 24.00 | 33.00 |
| 36.00 | 47.00 |
| 32.00 | 48.00 |
| 31.00 | 37.00 |



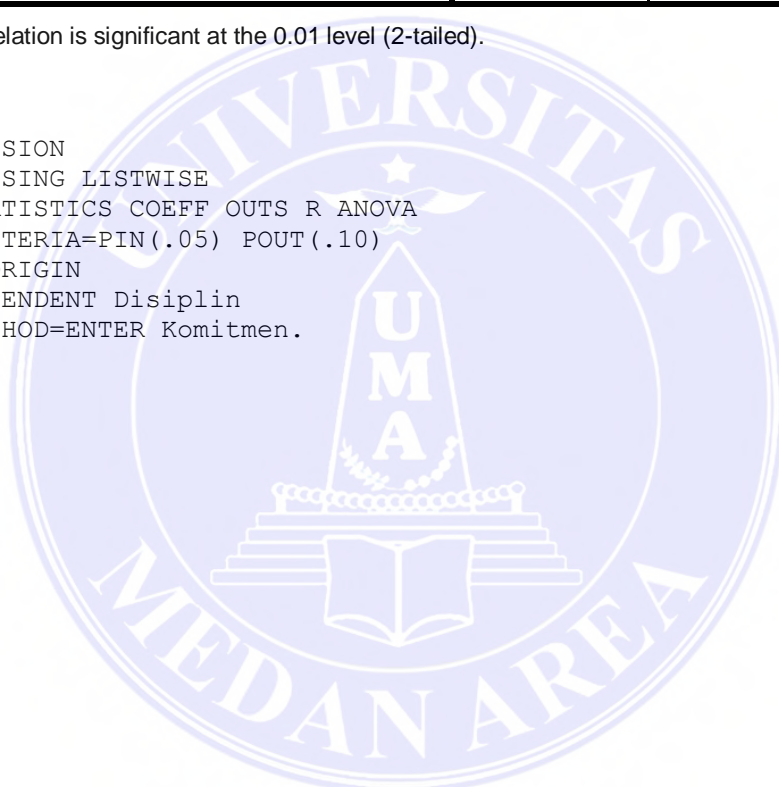
Correlations

| | | Komitmen Organisasi | Disiplin Organisasi |
|---------------------|---------------------|------------------------|------------------------|
| Komitmen Organisasi | Pearson Correlation | 1 | .383** |
| | Sig. (2-tailed) | | .002 |
| | N | 64 | 64 |
| Disiplin Organisasi | Pearson Correlation | .383** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | |
| | N | 64 | 64 |

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

```

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT Disiplin
 /METHOD=ENTER Komitmen.
    
```



Regression

Notes

| | | |
|------------------------|---|---|
| Output Created | | 12-NOV-2021 20:27:45 |
| Comments | | |
| Input | Active Dataset | DataSet0 |
| | Filter | <none> |
| | Weight | <none> |
| | Split File | <none> |
| Missing Value Handling | N of Rows in Working Data File | 64 |
| | Definition of Missing | User-defined missing values are treated as missing. |
| | Cases Used | Statistics are based on cases with no missing values for any variable used. |
| Syntax | | REGRESSION |
| | | /MISSING LISTWISE |
| | | /STATISTICS COEFF OUTS R |
| | | ANOVA |
| | | /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) |
| Resources | | /NOORIGIN |
| | | /DEPENDENT Disiplin |
| | | /METHOD=ENTER Komitmen. |
| | Processor Time | 00:00:00.05 |
| | Elapsed Time | 00:00:00.05 |
| | Memory Required | 1356 bytes |
| | Additional Memory Required for Residual Plots | 0 bytes |

[DataSet0]

Variables Entered/Removed^a

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|-------------------|-------------------|--------|
|-------|-------------------|-------------------|--------|

| | | | |
|---|----------------------------------|---|-------|
| 1 | Komitmen Organisasi ^b | . | Enter |
|---|----------------------------------|---|-------|

a. Dependent Variable: Disiplin Organisasi

b. All requested variables entered.

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .383 ^a | .147 | .133 | 8.67018 |

a. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 801.082 | 1 | 801.082 | 10.657 | .002 ^b |
| | Residual | 4660.668 | 62 | 75.172 | | |
| | Total | 5461.750 | 63 | | | |

a. Dependent Variable: Disiplin Organisasi

b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 16.730 | 8.481 | | 1.973 | .053 |
| | Komitmen Organisasi | .830 | .254 | .383 | 3.264 | .002 |

a. Dependent Variable: Disiplin Organisasi



ANGKET DISIPLIN KERJA

Identitas Responden

Inisial :

Jenis Kelamin:

PETUNJUK PENGISIAN:

Bacalah setiap pernyataan dengan hati –hati kemudian pilih salah satu jawaban sesuai diri anda. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan:

SS : bila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

S : bila anda Setuju dengan pernyataan tersebut

TS : bila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

STS : bila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

Contoh:

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Jam kerja yang ada di organisasi, saya manfaatkan dengan sebaik – baiknya | ✓ | | | |

SELAMAT MENGERJAKAN

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Jam kerja yang ada di organisasi, saya manfaatkan dengan sebaik – baiknya | | | | |
| 2 | Saya sering pulang lebih awal dari waktu yang telah ditentukan | | | | |
| 3 | Saya setiap hari masuk kerja tepat waktu | | | | |
| 4 | Saya sering mengulur – ulur waktu untuk datang ke kantor | | | | |
| 5 | Saya menggunakan waktu istirahat dengan tepat | | | | |
| 6 | Saya meninggalkan tempat kerja lebih cepat dari waktu istirahat | | | | |
| 7 | Saya menjaga peralatan kantor dengan baik | | | | |
| 8 | Saya sering ceroboh dalam menggunakan peralatan kantor | | | | |
| 9 | Saya senang datang lebih awal | | | | |
| 10 | Saya sering terlambat bekerja | | | | |
| 11 | Saya mengoreksi ulang hasil pekerjaan yang telah saya selesaikan | | | | |
| 12 | Saya mengerjakan tugas tidak sungguh – sungguh | | | | |
| 13 | Saya memakai fasilitas kantor dengan baik | | | | |
| 14 | Saya sering mengambil fasilitas kantor untuk menjadi milik pribadi saya | | | | |
| 15 | Saya akan mengerahkan seluruh kemampuan yang saya miliki demi pencapaian hasil yang maksimal | | | | |
| 16 | Saya mengerjakan kalau ingat saja | | | | |
| 17 | Saya bersungguh – sungguh dalam mengerjakan setiap tugas | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 18 | Bagi saya tidak melaksanakan tugas tepat waktu hal yang biasa | | | | |
| 19 | Saya sangat menghargai setiap keputusan pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap peraturan | | | | |
| 20 | Saya acuh terhadap keputusan pimpinan terutama yang berkaitan dengan pelanggaran terhadap peraturan | | | | |
| 21 | Saya selalu menggunakan waktu dengan sebaik mungkin agar pekerjaan saya selesai tepat waktu | | | | |
| 22 | Saya mengulur waktu dalam menyelesaikan pekerjaan | | | | |
| 23 | Saya menggunakan seragam sesuai jadwal | | | | |
| 24 | Saya tidak memakai seragam sesuai jadwal | | | | |
| 25 | Saya memiliki kesetiaan terhadap kantor | | | | |
| 26 | Saya berhianat kepada kantor | | | | |
| 27 | Saya selalu memakai pakaian dengan rapi dan sopan | | | | |
| 28 | Saya memakai seragam berantakan | | | | |

ANGKET KOMITMEN ORGANISASI

Identitas Responden

Inisial :

Jenis Kelamin:

PETUNJUK PENGISIAN:

Bacalah setiap pernyataan dengan hati –hati kemudian pilih salah satu jawaban sesuai diri anda. Terdapat empat pilihan jawaban yang disediakan:

SS : bila anda Sangat Setuju dengan pernyataan tersebut

S : bila anda Setuju dengan pernyataan tersebut

TS : bila anda Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

STS : bila anda Sangat Tidak Setuju dengan pernyataan tersebut

Contoh:

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|---|----|---|----|-----|
| 1 | Saya senang menghabiskan sisa karir di organisasi ini | ✓ | | | |

SELAMAT MENGERJAKAN

| No | Pernyataan | SS | S | TS | STS |
|----|--|----|---|----|-----|
| 1 | Saya senang menghabiskan sisa karir di organisasi ini | | | | |
| 2 | Saya tidak suka menghabiskan sisa karir di organisasi ini | | | | |
| 3 | Organisasi ini memiliki banyak peran penting yang membuat saya menjadi lebih baik | | | | |
| 4 | Organisasi ini tidak memiliki apa – apa untuk saya kenang | | | | |
| 5 | Saya merasa bahwa masalah organisasi merupakan bagian dari masalah saya sendiri | | | | |
| 6 | Saya merasa bukan bagian dari organisasi ini | | | | |
| 7 | Saya tetap bekerja di organisasi ini karena loyalitas itu penting | | | | |
| 8 | Saya akan memilih organisasi yang menurut saya mendukung kebutuhan | | | | |
| 9 | Saya merasa sulit untuk meninggalkan organisasi ini | | | | |
| 10 | Saya tidak merasakan emosi yang kuat dalam organisasi ini | | | | |
| 11 | Saya merasa bekerja sepanjang karir di organisasi merupakan keputusan yang benar | | | | |
| 12 | Saya merasa capek bekerja sepanjang karir di dalam organisasi ini | | | | |
| 13 | Jika mendapatkan tawaran pekerjaan yang lebih baik, saya merasa itu bukan hak saya untuk meninggalkan organisasi ini | | | | |

| | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|
| 14 | Saya tidak percaya bahwa seseorang harus selalu setia kepada organisasi | | | | |
| 15 | Saya merasa butuh untuk menetap di organisasi ini | | | | |
| 16 | Saya tidak ingin menetap di organisasi ini | | | | |
| 17 | Saya diajarkan untuk percaya dan loyal kepada suatu organisasi | | | | |
| 18 | Tidak sulit untuk saya meninggalkan organisasi ini | | | | |
| 19 | Saya ingin terus bekerja di organisasi ini sebab di organisasi lain saya tidak akan cocok dengan kemampuan yang saya miliki | | | | |
| 20 | Menjadi anggota dari organisasi ini bukan sesuatu yang menyenangkan bagi saya | | | | |
| 21 | Saya akan menyesal jika meninggalkan organisasi ini | | | | |
| 22 | Saya tidak takut jika pindah dari organisasi ini | | | | |





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA UTARA
 Jalan Jenderal Gatot Subroto Nomor, 261
 Telepon 8451724-8451033 Fax.8468005 Medan -20127
 Website: <http://sumut.kemenag.go.id>; Email : kanwilsumut@kemenag.go.id

Nomor : 6469 /Kw.02/1-d/10/2021
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Izin Riset

Medan, 19 Oktober 2021

Yth. Dekan Psikologi
 Universitas Medan Area
 di Medan

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Saudara Nomor 1088/FPSI/01.10.X/2021 tanggal 07 Oktober 2021, perihal permohonan Surat Izin Riset, maka bersama ini, Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara memberikan izin kepada:

Nama : Rahmad Thoib Pilihan
 NPM : 178600400
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Judul Penelitian : "Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan disiplin Kerja Pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara"
 Waktu riset : Oktober 2021

Dengan ketentuan sebagai berikut :

- Mentaati peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat penelitian.
- Menjaga tata tertib dan norma-norma yang berlaku dalam masyarakat serta menghindarkan diri dari perbuatan tercela baik lisan maupun tulisan.
- Menyampaikan laporan hasil penelitiannya ke Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.

Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.



a.n Kepala
 Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama
 Provinsi Sumatera Utara
 Muhammad David Saragih

Tembusan :

- Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
- Pit Kepegawaian dan Hukum Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN AGAMA
PROVINSI SUMATERA UTARA
 Jalan Jenderal Gatot Subroto Nomor. 261
 Telepon 8451724-8451033 Fax.8468005 Medan -20127
 Website: <http://sumut.kemenag.go.id>; Email : kanwilsumut@kemenag.go.id

Nomor : 6792 /Kw.02/1-e/11/2021
 Sifat : Biasa
 Lampiran : -
 Hal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Medan, 05 Nopember 2021

Yth. Dekan Psikologi
 Universitas Medan Area
 di Medan

Dengan hormat, sehubungan dengan surat Saudara Nomor: 1088/FPSI/01.10.X2021 tanggal 07 Oktober 2021, perihal Izin Riset, maka bersama ini, kami menerangkan bahwa yang tersebut di bawah ini:

Nama : Rahmat Thoib Pilihan
 NIM : 178600400
 Program Studi : Ilmu Psikologi
 Judul Penelitian : "Hubungan Antara Komitmen Organisasi dengan disiplin Kerja Pada Pegawai Di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara"
 Waktu Penelitian : Oktober 2021

telah melaksanakan penelitian pada Sub Bagian Kepegawaian Dan Hukum Kanwil Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara. Demikian disampaikan, atas perhatian Saudara diucapkan terima kasih.


 Kepala,
 Kepala Bagian Tata Usaha
 Muhammad David Saragih

Tembusan

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara
2. Plt Kepegawaian dan Hukum Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara