

Kontribusi Disiplin dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir

Kuswanto¹, Isjoni², Daeng Ayub Natuna³

^{1,2,3} Program Studi Magister Administrasi Pendidikan Universitas Riau, Indonesia

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima: 12-12-2021

Disetujui: 28-12-2021

Diterbitkan: 31-12-2021

Kata kunci:

Disiplin

Budaya organisasi

Komitmen Kerja

ABSTRAK

Abstract: This study aims to describe the contribution of discipline and organizational culture to the work commitment of the employees of the Education and Culture Office of Rokan Hilir Regency. This type of research is descriptive quantitative research and the method of Expost Facto with correlational research (correlational research). The data collection technique used is a questionnaire with 42 respondents from 71 employees of the Education and Culture Office of Rokan Hilir Regency who were randomly selected as samples using the Slovin formula. The research method was carried out, namely the respondents gave responses to the questionnaire in the form of a Likert scale consisting of five answer choices, namely Always, Often, Sometimes, Rarely, and Never. Analysis of the data used is descriptive and inferential statistics. Based on the data analysis, it was found that the significant contribution of the discipline variable to work commitment was 30.5% with a low interpretation, because there were still 69.5% determined by other factors that were not part of this study; furthermore, obtained a significant contribution between organizational culture variables on work commitment of 32.6% with a low interpretation, because there are still 67.4% determined by other factors that are not part of this study; and obtained a jointly significant contribution between discipline and organizational culture variables on work commitment of 42.2% with a moderate interpretation, because there are still 57.8% determined by other factors that are not part of this study.

Abstrak: Penelitian ini bertujuan mendeskripsikan kontribusi disiplin dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif dan dengan metode *Expost Facto* dengan teknik korelasional (*correlational resarch*). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisisioner dengan 42 responden dari 71 orang Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir yang dipilih secara acak sebagai sampel menggunakan rumus *Slovin*. Metode penelitian dilakukan yaitu responden memberikan tanggapan terhadap kuesioner dalam bentuk skala likert yang terdiri dari lima pilihan jawaban yaitu Selalu, Sering, Kadang-Kadang, Jarang, dan Tidak Pernah. Analisis data yang digunakan adalah statistik deskriptif dan inferensial. Berdasarkan dari analisis data diperoleh kontribusi yang signifikan antara variabel disiplin terhadap komitmen kerja sebesar 30,5% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat 69,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini; selanjutnya, diperoleh kontribusi yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 32,6% dengan tafsiran rendah, karena masih terdapat 67,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini; dan diperoleh kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara variabel disiplin dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 42,2% dengan tafsiran sedang, karena masih terdapat 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dari penelitian ini.

Alamat Korespondensi:

Kuswanto

Program Studi Magister Administrasi Pendidikan

Universitas Riau, Pekanbaru

E-mail: kuswanto66@yahoo.co.id

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia merupakan modal utama bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Manusia adalah aset besar organisasi yang bersifat dinamis yang dapat dikembangkan untuk menjadi kekuatan organisasi dalam menghasilkan produktifitas dan kinerja yang optimal. Oleh karena itu upaya dalam rangka meningkatkan kinerja komitmen kerja menjadi hal utama yang harus dipegang oleh pegawai, sehingga komitmen yang merupakan sesuatu yang berasal dari dalam diri pegawai yang menjadi penopang kinerja yang sesuai dengan visi organisasi.

Wibowo (2012) Komitmen kerja adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Komitmen pada organisasi menyangkut tiga sikap yaitu: (1) perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi; (2) perasaan keterlibatan dalam tugas organisasi; dan (3) perasaan loyalitas untuk organisasi. Komitmen kerja adalah suatu hal yang berkaitan dengan pemaknaan anggota organisasi terhadap pekerjaannya dan bagaimana individu melaksanakan tugasnya di dalam suatu organisasi. Komitmen individu dalam bekerja akan berguna untuk pencapaian hasil kerja dan kualitas kerja individu dalam organisasi. Tanpa adanya komitmen kerja, maka setiap individu yang ada dalam organisasi akan berjalan sesuai dengan keinginannya masing-masing tanpa mempedulikan organisasi yang menaunginya. Komitmen kerja karyawan bukanlah hal yang terjadi secara sepihak. Adanya kontribusi dari elemen lain yang membuat komitmen itu tinggi ataupun rendah. Dalam hal ini organisasi dan karyawan adalah elemen yang bersama-sama perlu bekerja untuk menciptakan komitmen kerja karyawan yang tinggi. Komitmen kerja juga dipengaruhi oleh disiplin kerja. Jika disiplin kerja karyawan tinggi maka secara positif juga akan meningkatkan komitmen kerja karyawan. Menurut Mar'at (2010), bahwa komitmen seseorang pegawai dipengaruhi beberapa faktor seperti disiplin kerja, motivasi, kompensasi, pelatihan, budaya organisasi, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor.

Komitmen untuk melaksanakan aturan-aturan yang ditetapkan di dalam perusahaan, pimpinan perusahaan senantiasa memberikan dukungan kepada pegawai dengan memberikan perhatian, baik berupa moral maupun material. Perhatian moral dengan memberikan pengawasan terhadap pegawai dan perhatian material berupa pemberian kompensasi, menyediakan fasilitas dan tempat kerja yang nyaman. Kenyataan di lapangan banyak pegawai yang tidak mematuhi aturan-aturan yang dibuat perusahaan dimana aturan tersebut merupakan wujud penerapan budaya organisasi yang berlaku di organisasi. Budaya organisasi juga dapat digunakan dalam upaya meningkatkan komitmen dan mutu kinerja pegawai nya dalam bekerja. Komitmen terhadap budaya organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasional tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai tujuan organisasi. Di samping itu, sumber daya manusia juga merupakan hal terpenting dalam upaya untuk mencapai tujuan pendidikan. Sumber daya manusia yang berkualitas meliputi kualitas fisik dan kualitas non fisik. Peningkatan kualitas non fisik dapat diupayakan melalui program-program kesehatan, perbaikan gizi, dan permasyarakatan olah raga. Sedangkan untuk membangun kualitas non fisik dapat diupayakan melalui pendidikan secara terprogram dan terencana.

Salah satu upaya untuk mempersiapkan sumber daya yang berkualitas diperlukan penyelenggaraan pendidikan yang berkualitas. Dinas Pendidikan sebagai penyelenggara pendidikan yang mempunyai hubungan langsung dengan sekolah harus menyadari bahwa sekolah merupakan ujung tombak dalam pencapaian tujuan pendidikan. Segala perencanaan disusun harus mencerminkan bagaimana cara memberikan pelayanan agar sekolah dapat melaksanakan kegiatan dengan sebaik-baiknya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara peneliti dengan beberapa pegawai Dinas Pendidikan terdapat fenomena bahwa ditinjau dari keadaan demografi baik laki-laki ataupun perempuan masih ditemukan 80% kurangnya kesadaran pegawai akan tanggung jawabnya dan perannya sebagai pengelola pendidikan bagi kemajuan Dunia pendidikan. Kemudian masih di temukan 75% Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan yang kurang melibatkan diri dan kurang antusias terhadap pekerjaannya,

tidak mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif dan emosional selama menjalankan perannya (disengaged employee). Salah satu contoh dari fenomena diatas yaitu masih terdapat absen pegawai Dinas Pendidikan dan beberapa administrasi yang masih belum selesai tepat waktu. Hal tersebut merupakan salah satu contoh masih terdapat permasalahan di dalam komitmen kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Rokan Hilir.

Komitmen kerja adalah suatu upaya yang dilaksanakan dengan sungguh-sungguh baik secara fisik atau non fisik untuk mempertahankan profesi tanpa batas waktu yang ditentukan dengan indikator : (1) Keterikatan terhadap profesi, (2) Menerima tujuan dan nilai-nilai profesi (3) Loyalitas terhadap profesi dan (4) Keyakinan terhadap profesi. Seorang pegawai yang memiliki komitmen profesi yang tinggi dapat mengerjakan bagian-bagian tanggung jawabnya dengan baik, bekerja dengan rasa antusias, memiliki rasa kepedulian dan cinta terhadap pekerjaannya. Selanjutnya pegawai yang memiliki komitmen profesi adalah seseorang yang bersedia membantu rekan kerjanya disaat waktu luang maupun di luar jam kerja, berpikiran positif terhadap institusinya, memanfaatkan waktu dengan efektif dan efisien, bekerja dengan penuh kreatifitas dan berinovasi serta bekerja sama untuk menghadapi tiap kendala atau masalah yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemajuan institusinya.

Dalam upaya untuk mengembangkan perilaku seorang pegawai yang berkomitmen, ini banyak terkait dengan berbagai hal, salah satunya yang menjadi ketertarikan peneliti adalah mengenai sikap disiplin yang dimiliki oleh tiap individu (pegawai). Hal ini sesuai dengan pernyataan Hasibuan (2012) yaitu kesadaran seseorang untuk bersedia taat terhadap peraturan instansi dan norma yang berlaku. Seseorang yang disiplin akan secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar pada tugas dan tanggung jawabnya. Disiplin kerja diartikan jika staff atau karyawan menempatkan waktu sesuai tepat pada waktunya, melaksanakan semua pekerjaan dengan baik yang tidak keluar dari peraturan perusahaan dan norma yang berlaku. Disiplin adalah suatu keadaan yang menciptakan ketertiban seseorang yang bergabung dalam suatu sistem kemudian tunduk pada peraturan yang ada dengan sukarela.

Menurut Hasibuan (2011) indikator disiplin yaitu; 1) Patuh dan taat terhadap aturan; 2) Bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan; 3) Tepat waktu dalam menjalankan tugas; dan 4) Menghindari sanksi atau hukuman. Selain pengaruh disiplin, terdapat pula pengaruh budaya organisasi oleh individu (pegawai) terhadap komitmen kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang di lakukan oleh Robbins and Judge (2014) kultur organisasi mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainya sistem makna bersama adalah sekumpulan karakteristik kunci dijunjung tinggi oleh organisasi. Budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (Abdul Hakim, 2011). Proses pembelajaran seorang guru tidak cukup bermodalkan disiplin dan budaya organisasi semata, tetapi harus disertai dengan komitmen kerja (Indah Woro Mahanani, 2013). Seorang pegawai yang memiliki komitmen mampu mengamati perubahan kecil yang terjadi pada perilaku, motivasi maupun perhatian tenaga pegawai lain dengan pendekatan. Sehingga antar sesama pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan dapat menciptakan pengalaman kerja dan penyelesaian tugas yang tepat dan dapat mengembangkan semua aspek pekerjaan, sesuai dengan kebutuhan serta menyenangkan bagi dunia pendidikan.

Komitmen dipengaruhi oleh disiplin dan budaya organisasi pegawai menurut Yanualimy Widhaswara (2017) bahwa melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat, Dinas berharap dapat bertahan terus di arena pendidikan untuk memperoleh yang terbaik demi kesuksesan. Untuk dapat bersaing memajukan dunia pendidikan agar selalu meningkatkan budaya organisasi pegawai. Budaya organisasi pegawai perlu diperhatikan oleh Dinas Pendidikan dan Kebudayaan untuk meningkatkan komitmen kerja pegawainya. Disiplin kerja yang nyaman akan mendorong para pegawai Dinas Pendidikan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya dan menyiapkan cara untuk mengatasi dampak yang akan terjadi pada karyawannya bila terjadi hal-hal yang tidak diinginkan seperti stres kerja.

Penjelasan di atas memberi gambaran terhadap pengaruh komitmen kerja yang sangat penting bagi pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Begitu juga disiplin sangat berpengaruh terhadap perbaikan Komitmen kerja pegawai dan budaya organisasi, karena setelah memperoleh disiplin dan pengetahuan mengenai Budaya Organisasi, upaya pegawai untuk menjadi pegawai dengan komitmen kerja yang baik akan meningkat atau bertambah besar. Pegawai akan lebih memahami mengenai upaya apa yang harus dia lakukan setelah ia memperoleh disiplin dan pengetahuan mengenai budaya organisasi yang matang dan pengalaman yang cukup menjadi pegawai dengan komitmen kerja yang baik yang kemudian akan disalurkan kepada instansi maupun kegiatan di dalam dunia pendidikan.

Justifikasi komitmen kerja berdasarkan pengumpulan data, informasi yang diperoleh dan hal yang berkaitan dengan komitmen kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir masih banyak ditemukan bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir yang belum mempunyai komitmen kerja yang baik dan tidak menerapkannya dalam proses bekerja maupun menyelesaikan pekerjaannya disebabkan rendahnya disiplin kerja seperti kurangnya sikap patuh dan taat terhadap aturan yang berlaku, belum bekerja sesuai prosedur yang telah ditetapkan, kurangnya kesadaran untuk tepat waktu dalam menjalankan tugas, serta tingginya sikap menghindari sanksi atau hukuman saat melakukan kesalahan dalam bekerja. Selain itu, komitmen kerja yang rendah pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir, dipengaruhi oleh budaya organisasi dimana para pegawai belum mampu melakukan inovasi dan mengambil risiko dalam bekerja, masih rendahnya perhatian terhadap detail, kurangnya orientasi hasil dan individu serta tim, masih belum tertanamnya sikap agresivitas dan masih rendahnya stabilitas pada diri pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir. Hal itu menyebabkan komitmen kerja yang rendah serta memberikan efek yang buruk pada kerja pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir. Hal tersebut jika tidak dilakukan perubahan sedini mungkin maka akan menyebabkan makin terpuruknya komitmen kerja. Permasalahan di atas dapat di atasi dengan melakukan beberapa cara salah satunya dengan meningkatkan disiplin serta meningkatkan budaya organisasi pada pegawai di Dinas Pendidikan Kabupaten Rokan Hilir baik dalam bekerja atau untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sehingga komitmen kerja akan mengalami perubahan dan menjadi lebih efektif sebagai mana ketentuan dalam bekerja. Jika pegawai memiliki sikap disiplin dan budaya organisasi yang baik, maka komitmen kerja juga akan baik.

Berdasarkan uraian di atas dan didukung oleh pernyataan para ahli, maka penulis tertarik untuk mengkaji lebih dalam dengan cara melakukan penelitian secara ilmiah tentang “*Pengaruh Disiplin dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir*”.

METODE

Penelitian ini dilaksanakan terhadap Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir. Populasi dalam penelitian ini adalah semua Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir dengan jumlah sebanyak 71 orang guru. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *Simple Random Sampling*, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan menggunakan rumus *slovin* dengan taraf kesalahan 10% yang dikutip oleh (Riduwan, 2011) sehingga diperoleh sampel 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuisioner. Kuisioner dibuat berdasarkan pada indikator dari variabel-variabel yang diteliti yaitu membuat pernyataan-pernyataan tentang disiplin, budaya organisasi, dan komitmen kerja. Kuisioner dibuat dengan menggunakan skala rating dengan lima alternatif jawaban, yaitu selalu, sering, kadang-kadang, jarang, dan tidak pernah.

Instrumen dari variabel penelitian tersebut sebelum digunakan terlebih dahulu dilakukan uji coba. Uji coba instrumen dilakukan untuk menentukan validitas dan reliabilitas. Validitas dihitung dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment*. Selanjutnya, Reliabilitas instrumen digunakan untuk mengetahui kehandalan instrumen yang dihitung dengan menggunakan *Alpha Cronbach*.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial yang dihitung dengan menggunakan program *Microsoft Excel dan SPSS versi 17 for windows*. Analisis statistik deskriptif dilakukan untuk memaparkan data profil responden dalam bentuk distribusi Mean hasil angket, berdasarkan demografi responden, jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian. Analisis statistik deskriptif bertujuan untuk mengetahui seberapa tinggi disiplin, budaya organisasi, dan komitmen kerja berdasarkan deskriptif dan juga digunakan untuk melihat perbedaan mean masing-masing faktor demografi berkaitan dengan komitmen kerja berdasarkan indikator. Analisis ini diawali dengan analisa profil responden yang memaparkan data profil responden berdasarkan hasil pengumpulan data lapangan melalui daftar isian yang disertakan bersama angket, yaitu jenis kelamin, usia, dan status kepegawaian. Analisis statistik inferensial digunakan untuk melakukan pengujian terhadap hipotesis hingga sampai pada suatu kesimpulan. Analisis ini diawali dengan uji normalitas, uji linieritas, dan multikolinieritas. Kemudian Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data berdistribusi normal atau tidak. Sedangkan uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan linier atau tidak secara signifikan. Kemudian, uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Pengujian hipotesis dilakukan dengan melakukan regresi sederhana dan regresi berganda. Regresi sederhana dilakukan untuk melihat pengaruh antara variabel-variabel bebas dengan variabel terikat, Sedangkan Regresi berganda dilakukan untuk melihat apakah terdapat pengaruh yang berarti apabila kedua variabel bebas secara bersama-sama dikorelasikan dengan variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Setelah melakukan pengujian deskriptif data, pengujian hipotesis, mencari pengaruh antar variabel disiplin, variabel budaya organisasi terhadap variabel komitmen kerja maka didapat hasil penelitian sebagai berikut.

Tabel 1. Kontribusi Variabel Disiplin (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Model	R Square	Kontribusi %	Tafsiran
1	0,305	30,5	Rendah

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X1)

Tabel 1 di atas menjelaskan kontribusi positif variabel kontribusi disiplin terhadap komitmen kerja diperoleh sebesar 30,5%. Sisanya 69,5% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Tabel 2. Uji t_{Hitung} Koefisien antara Disiplin (X1) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients			
		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	0,505	0,679	0,743	0,462
	Disiplin (X1)	0,790	0,189	4,186	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Y

Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 0,505 + 0,790$ hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari disiplin kerja pegawai, maka akan diikuti pula dengan kenaikan komitmen kerja sebesar 0,790 satu satuan.

Tabel 3. Kontribusi Variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Model	R Square	Kontribusi %	Tafsiran
1	0,326	32,6	Rendah

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂)

Tabel 3 di atas menjelaskan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen kerja diperoleh sebesar 32,6 %. Sisanya 67,4% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Tabel 3. Uji t_{Hitung} Koefisien antara Budaya Organisasi (X₂) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	1,793	0,355	5,052	0,000
	Budaya Organisasi (X ₂)	0,442	0,100	4,401	0,000

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Y

Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 1,793 + 0,442X_2$. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari budaya organisasi, maka akan diikuti pula dengan kenaikan komitmen kerja sebesar 0,442 satu satuan.

Tabel 4. Kontribusi Variabel Disiplin (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Model	R Square	Kontribusi %	Tafsiran
1	0,422	42,2	Sedang

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X₂), Disiplin (X₁)

Tabel 4 di atas menjelaskan kontribusi antara variabel disiplin dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja diperoleh sebesar 42,2%. Sisanya sebesar 57,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini.

Tabel 5. Uji t_{Hitung} Koefisien antara Disiplin (X₁) dan Budaya Organisasi (X₂) terhadap Komitmen Kerja (Y)

Coefficients ^a					
		Unstandardized Coefficients			
Model		B	Std. Error	t	Sig.
1	(Constant)	0,439	0,627	0,699	0,489
	Disiplin (X ₁)	0,511	0,200	2,548	0,015
	Budaya Organisasi (X ₂)	0,306	0,108	2,819	0,008

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja Y

Persamaan regresi yang diperoleh, $\hat{Y} = 0,439 + 0,511X_1 + 0,306X_2$. Hal ini mengandung arti bahwa jika disiplin dan budaya organisasi sama dengan nol, maka komitmen kerja adalah sebesar 0,439. Koefisien regresi disiplin (b_1) sebesar 0,511 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari disiplin, maka akan diikuti pula dengan kenaikan mutu pendidikan sebesar 0,511 satu satuan dengan

asumsi variabel budaya organisasi tetap. Selanjutnya, Koefisien regresi budaya organisasi (b_2) sebesar 0,306 mengandung arti bahwa setiap kenaikan satu satuan dari budaya organisasi, maka akan diikuti pula dengan peningkatan komitmen kerja sebesar 0,306 satu satuan dengan asumsi variabel disiplin tetap.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Ditemukan kontribusi yang signifikan antara variabel disiplin terhadap komitmen kerja sebesar 30,5% dengan tafsiran yang tergolong rendah. Keadaan ini dipengaruhi oleh demografi yaitu komitmen kerja pegawai laki-laki lebih tinggi dibandingkan dengan komitmen kerja pegawai perempuan. Hal ini berarti bahwa terdapat (69,5%) faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Dengan demikian perlu dilakukan peningkatan terhadap patuh dan taat terhadap aturan, bekerja sesuai prosedur/norma yang telah ditetapkan, tepat waktu dalam menjalankan tugas, dan menghindari sanksi atau hukuman. Semakin tinggi disiplin maka semakin tinggi pula komitmen kerja. Didapatkan kontribusi yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 32,6% dengan tafsiran tergolong rendah. Berdasarkan penjelasan diatas berarti bahwa terdapat (67,4%) faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Hal ini disebabkan oleh pangkat pegawai golongan III yang mempunyai nilai mean sebesar 3,50 lebih tinggi komitmen kerjanya dibandingkan dengan pegawai pangkat golongan IV dan II sehingga kesadaran bahwa memiliki budaya organisasi dalam menjalankan tugas belum maksimal. Sehingga perlu dilakukan peningkatan dengan cara melaksanakan inovasi dan mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Semakin tinggi budaya organisasi yang dimiliki pegawai maka semakin tinggi pula komitmen kerja. Diperoleh bahwa kontribusi yang signifikan secara bersama-sama antara variabel disiplin dan budaya organisasi terhadap komitmen kerja sebesar 42,2% dengan tafsiran sedang. Hal ini berarti bahwa terdapat (57,8%) faktor lain yang tidak menjadi bagian dalam penelitian ini. Berdasarkan keadaan ini maka perlu dilakukan peningkatan dengan cara membangun sikap disiplin dan budaya organisasi untuk melakukan keterikatan terhadap profesi, menerima tujuan dan nilai-nilai profesi, loyalitas terhadap profesi, dan keyakinan terhadap profesi. Semakin tinggi disiplin dan budaya organisasi maka semakin tinggi pula komitmen kerja.

Saran

Kepala Dinas, Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat disiplin pada pegawai atas tugasnya, hal ini dapat di atasi dengan melakukan dan meningkatkan patuh dan taat terhadap aturan, bekerja sesuai prosedur/norma yang telah ditetapkan, tepat waktu dalam menjalankan tugas, dan menghindari sanksi atau hukuman. Kepala Dinas, Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat budaya organisasi di lingkungannya dengan melakukan serta membiasakan diri untuk melakukan inovasi dan mengambil risiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan stabilitas. Kepala Dinas, Kepala sekolah dan para pihak yang berkaitan dengan pengelolaan lembaga sekolah diharapkan agar dapat meningkatkan dan memperkuat serta mengedepankan komitmen kerja dengan melakukan keterikatan terhadap profesi, menerima tujuan dan nilai-nilai profesi, loyalitas terhadap profesi, dan keyakinan terhadap profesi. Kepada para peneliti dan peminat masalah pendidikan kiranya dapat menindaklanjuti penelitian ini dengan melakukan penelitian yang sama pada objek yang berbeda serta indikator yang berbeda atau sama, sehingga diperoleh cara atau strategi yang tepat dalam meningkatkan dan memperbaiki komitmen kerja pegawai.

DAFTAR RUJUKAN

- Abdul Hakim, Aziz., 2011, *Negara Hukum dan Demokrasi di Indonesia*. Pustaka Belajar; Yogyakarta.
- Hasibuan, M. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT.Bumi Aksara. Jakarta
- Indah Woro Mahanani. 2013. Kontribusi Disiplin Dan Persepsi Tentang Pembelajaran Terhadap Keprofesionalan Staf Pengajar Fakultas Tarbiyah IAIN-SU Medan, Tesis, UNP Padang.
- Mar'at. Sikap Manusia Perubahan serta Pengukurannya. Bandung: Ghalia.
- Riduan. 2011. *Teknik Analisis Data*. Jakarta; Rineka Cipta
- Robbins and Judge. 2008. *Organizational Behavior*. New Jersey, Pearson.
- Wibowo. 2012. Hubungan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja (Studi pada Kantor Unit Caang BRI Pattimura Semarang). Tesis Magister Manajemen Undip. (Tidak dipublikasikan). Semarang: UNDIP.
- Yanualimy Widhaswara. 2017. *Disiplin, Kita Menuju Sukses*. Jakarta: Pradnya Paramita.