

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang

Monalisa Sanenek¹, Delvianti¹, Agussalim¹

¹Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Indonesia

✉ sanekmonalisa4@gmail.com*

Article Information:

Received Juli 13, 2025

Revised Agustus 16, 2025

Accepted September 18, 2025

Keywords: *Work discipline, work responsibility, organizational commitment*

Abstract

This research aims to determine which indicators are dominant in work discipline, work responsibility and organizational commitment of employees at the Padang City Regional Development Planning Agency and work discipline and work responsibility for employee organizational commitment at the Padang City Regional Development Planning Agency partially and simultaneously. Research This uses a quantitative approach. The research sample was 52 respondents. Data collection uses a valid and reliable questionnaire. Data analysis was carried out using multiple linear regression analysis, testing determinant coefficients of t and F hypotheses. Research results. The dominant indicator of the organizational commitment variable is the affective commitment indicator with a TCR value of 87.20%, the work discipline variable has a monitoring indicator. inherent with a TCR value of 81.20% and the work responsibility variable has a dominant indicator of capability with a TCR value of 80.80% and work discipline and work responsibility have a positif and significant effect on the organizational commitment of employees at the Padang City Regional Development Planning Agency partially and simultaneously.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap perusahaan tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi. Menurut Rivai (2020) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaanya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan perusahaan tempat bekerja dengan sepenuh hati.

How to cite:

Sanenek, M., Delvianti., Agussalim. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. *Jurnal Riset & Sains ekonomi*, 2(3), 125-135.

E-ISSN:

3046-840X

Published by:

The Institute for Research and Community Service

Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang pegawai pada organisasinya. Tingginya komitmen organisasional dari pegawai akan mendorong pegawai untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan perusahaan tempat bekerja. (Hasibuan,2020). Berikut ini pada tabel 1 merupakan hasil survey awal tanggal 5 samapai 7 Maret 2024 berupa kuesioner mengenai komitmen kerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Berikut tabel komitmen kerja pegawai sebagai berikut.

Tabel 1 Hasil Pra Survei Mengenai Komitmen Organisasi

No	Pernyataan	Ya	Tidak	% iya	% tidak
1	Apakah pegawai ada keinginan memelihara keanggotaan dalam organisasi	8	2	80	20
2	Apakah anda yakin terhadap nilai dan tujuan organisasi	6	4	60	40
3	Apakah ada kesediaan bekerja keras sebagai bagian dari organisasi	4	6	40	60
Rata-rata		6	60	4	40

Pada tabel survey awal 1 sebanyak 40,00% karyawan kurang memiliki keinginan untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Lalu responden merasa belum yakin terhadap nilai dan tujuan organisasi. Kondisi ini menunjukkan masih rendahnya komitmen organisasi pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Dan berdasarkan hasil wawancara dengan salah satu pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang ini yaitu seorang pegawai terkadang mereka tidak memiliki rasa tanggung jawab atau kurangnya percaya diri sehingga tidak bisa dapat memperlihatkan atau menggambarkan pikiran atau kekompakan untuk bekerja. Rendahnya tanggung jawab seseorang dalam bekerja dapat dilihat dari disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Rendahnya disiplin pegawai dapat mengakibatkan penurunan dalam kerja pegawai, hal ini dikarenakan disiplin dan tanggung jawab merupakan dorongan, keinginan, atau alasan seseorang untuk memberikan rasa semangat kerja untuk para pegawai dan mendorong para pegawai untuk melakukan kegiatan-kegiatan perindividu untuk mencapai tujuan tertentu. Dan perlu diketahui juga para atasan harus memberikan semangat atau dorongan sebagai contoh untuk para pegawainya agar lebih termotivasi dalam melakukan kegiatan selama di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang.

Sumber Daya Manusia dalam Organisasi adalah suatu kesatuan yang tidak dapat di pisahkan dengan sumber daya lainnya. Organisasi perusahaan dapat berjalan sesuai dengan harapan apabila Sumber Daya Manusia memiliki keinginan untuk memajukan organisasi. Untuk mewujudkan keinginan tersebut, Sumber Daya Manusia harus memiliki kinerja yang tinggi. Kinerja yang tinggi dapat dicapai apabila organisasi mampu menyediakan fasilitas sarana prasarana dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Menurut (Hasibuan, 2019) mengatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam tabel 1.2 dapat kita lihat tingkat kedisiplinan pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang dalam satu bulan berikut ini:

Tabel 2 Tingkat Kehadiran pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang 2023

No	Bulan	Pegawai		
		Tidak hadir	Terlambat	Cuti
1	Januari	6	11	3
2	Februari	9	13	-
3	Maret	5	15	2
4	April	10	16	-
5	Mei	7	13	1
6	Juni	5	21	-
7	Juli	6	7	-
8	Agustus	11	8	-
9	September	6	9	-
10	Oktober	10	11	-
11	November	7	11	-
12	Desember	18	13	7

Berdasarkan dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa jadwal masuk kerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang adalah pukul 08.00 WIB sampai dengan pukul 16.00 WIB. Dari tabel tersebut dapat diketahui bahwa biasanya apel pagi dimulai pada jam 08.00 WIB sampai selesai, akan tetapi setiap harinya masih ada saja diantara pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang ini yang datang terlambat dan bahkan tidak mengikuti apel pagi. Dalam tabel kehadiran dapat dilihat bawah komitmen organisasi yang dilihat dari disiplin yang dilakukan pegawai mengalami penurunan komitmen dalam berorganisasi. Berdasarkan hasil kuesioner penulis dengan para pegawai mendapatkan informasi mengenai tanggung jawab belum maksimal karena masih terdapat beberapa pegawai yang belum baik. Seperti terlihat pada tabel 3 berikut ini.

Tabel 3 Survey Awal tanggung jawab kerja pegawai

No	Pertanyaan	Ya	Tidak
1	Saya dapat mengerjakan pekerjaan melebihi volume yang telah ditetapkan pimpinan	4	6
2	Saya dapat mencapai kualitas yang ditetapkan berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang	4	6
3	Saya memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaan di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang	5	5

Pada table survey awal 3 dilihat banyak pegawai belum dapat melakukan tanggung jawabnya secara maksimal, hal ini dapat dilihat dari jawaban yang diberikan oleh pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Dan masih belum memiliki tanggung jawab yang diberikan oleh Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Berdasarkan hasil Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang ini yang memperlihatkan bahwa pegawai belum mencapai kualitas yang ditetapkan berdasarkan syarat-syarat yang ditentukan dan pegawai belum memiliki pengetahuan yang luas tentang pekerjaannya, maka diindikasikan tanggung jawab pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang masih kurang. Tanggung jawab memegang peranan penting dalam setiap aspek kehidupan manusia. Seseorang akan bertindak seenaknya sendiri jika tidak memiliki tanggung jawab. Sebaliknya, jika memiliki tanggung jawab yang tinggi maka akan mendorong seseorang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik. Tanggung jawab harus diajarkan dan ditanamkan pada diri seseorang sejak dini.

Dari beberapa fenomena diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tangung Jawab Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang”. Berdasarkan batasan masalah tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut. Indikator manakah yang dominan disiplin kerja, tangung jawab kerja dan komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Apakah tangung jawab kerja berpengaruh secara parsial terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Apakah disiplin kerja dan tangung jawab kerja berpengaruh secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang.

Menurut (Busro,2018) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Menurut (Triatna, 2019) komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau pegawai pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi. Berdasarkan pendapat beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu keadaan di mana pegawai memihak dan peduli kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Komitmen organisasi yang tinggi sangat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang tinggi akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional.

Menurut (Robbins dan Judge,2019) tiga indikator komitmen organisasi adalah Komitmen afektif (*affective commitment*) : yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*): yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang pegawai mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya. Komitmen normatif (*normative commitment*) yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan- alasan moral atau etis. Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. (Hasibuan,2019), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut (Sutrisno,2019) disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pegawai dan menyebabkan pegawai dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan perilaku”. Sedangkan menurut Indah Hartatik (2018) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut (Hasibuan ,2019) indikator kedisiplinan sebagai berikut. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta

diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi.

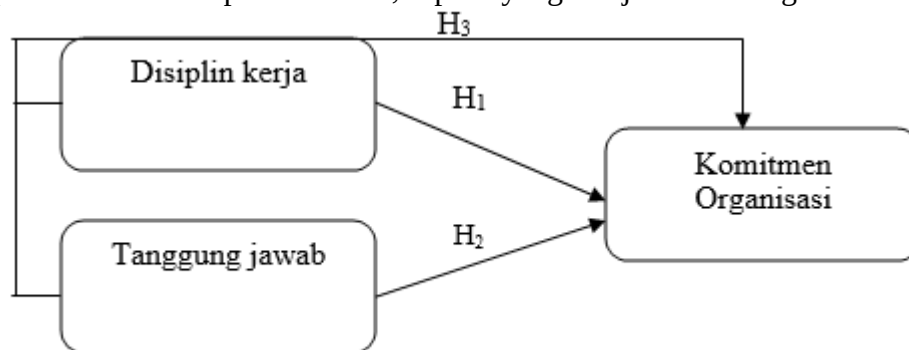
Menurut Afandi (2020:77) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tanggung jawab/tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Sedangkan, menurut Alex Nitisemo (2019) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan. Orang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Menurut Alex Nitiemo (2019) tanggung jawab dalam bekerja adalah melakukan pekerjaan secara tuntas, tidak menunda-nunda waktu, sehingga pekerjaan lebih meningkat, bermutu dan dapat dipertanggung jawabkan secara kedinasan dan hukum.

Menurut Afandi (2020:80) Indikator tanggung jawab, sebagai berikut. Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu. Berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil. Bekerja secara tekun dan berdedikasi tinggi. Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas.

Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini.



Gambar 2.1 : Kerangka Konseptual

Hipotesis

Berdasarkan hasil uraian dan hasil kajian diatas, maka penelitian mengajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

H₁: Diduga disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang

H₂ : Diduga tanggung jawab kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang

H₃ : Diduga disiplin kerja dan tanggung jawab kerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang.

METODE

Jenis penelitian adalah kuantitatif. Metode pengumpulan data adalah Riset Lapangan (*field research*) dan Riset Kepustakaan (*library research*). Teknik pengumpulan data adalah wawancara, dokumentasi dan kuesioner. sumber data digunakan dalam penelitian ini data primer. Adalah data yang diperoleh secara langsung dari karyawan yang menjadi responden melalui daftar pertanyaan (kuesioner) baik dari variabel dependen dan variabel independen. Dan data ini merupakan jawaban yang akan dianalisis untuk kepentingan pengujian statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak Sampel 52 orang (Adel &Anoraga, 2023; Nadhirah et al., 2023; Arifin et al., 2024; Engkizar et al., 2024). Metode analisis data adalah analisis regresi linear berganda. Uji

koefisien determinasi serta uji hipotesis uji t dan uji-F. Sebelum melakukan hasil penelitian ini maka dilakukanlah uji instrument yaitu uji validitas dan uji reliabilitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel 4 sebagai berikut.

**Tabel 4 Regresi Linear Berganda
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	52,850	15,435			3,424	,001		
disiplin kerja	,225	,184	,164		3,224	,007	,894	1,118
tanggung jawab kerja	,694	,294	,316		5,355	,000	,894	1,118

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Dari persamaan diatas maka dapat di interprestasikan beberapa hal, sebagai berikut. Konstanta sebesar 52,850 artinya jika tidak ada disiplin kerja dan tanggung jawab kerja ($X_1, X_2 = 0$) maka nilai komitmen organisasi pegawai akan turun sebesar konstanta yaitu 52,850 satuan. Koefisien disiplin kerja 0,225, koefisien bernilai positif artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai dimana jika disiplin kerja naik satu satuan maka komitmen organisasi pegawai naik sebesar 0,225 satuan bila variabel independen lainnya konstan. Koefisien tanggung jawab kerja 0,694, koefisien bernilai positif artinya tanggung jawab kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pegawai dimana jika tanggung jawab kerja naik satu satuan maka komitmen organisasi pegawai naik sebesar 0,694 satuan bila variabel independen lainnya konstan.

Hasil Koefisien Determinasi

Hasil pengujian koefisien determinasi (R^2) dapat dilihat dalam tabel 5 sebagai berikut.

**Tabel 5 Koefisien Determinasi
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,501 ^a	,561	,429	7,15831

a. Predictors: (Constant), tanggung jawab, disiplin kerja

b. Dependent Variable: Komitmen organisasi

Berdasarkan tabel 5 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,429. Hal ini berarti kontribusi disiplin kerja dan tanggung jawab kerja terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang sebesar 42,90% sedangkan sisanya 57,10% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji t

Uji signifikan koefisien regresi (uji-t) dilakukan untuk menguji apakah suatu variabel independen, sehingga dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 6 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	52,850	15,435		3,424	,001		
disiplin kerja	,225	,184	,164	3,224	,007	,894	1,118
tanggung jawab kerja	,694	,294	,316	5,355	,000	,894	1,118

a. Dependent Variable: komitmen organisasi

Berdasar tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut. Variabel disiplin kerja memiliki t hitung =3,224 > t tabel =2,004 (Lampiran 9 tabel-t) dan nilai signifikan adalah sebesar 0,007<0,05. Hal ini berarti bahwa H₁ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Variabel tanggung jawab kerja memiliki t hitung =5,335 > t tabel =2,004 (Lampiran 9 tabel-t) dan nilai signifikan sebesar 0,000<0,05. Hal ini berarti bahwa H₂ diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang.

Uji F

Dimana besarnya α yang digunakan dalam uji ini adalah 5% ($\alpha = 0,05$). Dimana [df:k (=n-k-1= 52-2-1= 49)], maka angka kritik untuk tabel-F adalah 2,71(Lampiran 10 tabel-F), dapat dilihat perbandingan pada tabel 7 berikut:

**Tabel 7 Uji-F
ANOVA^a**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	511,156	2	255,578	10,988	,000 ^b
Residual	2664,553	49	51,241		
Total	3175,709	51			

a. Dependent Variable: Komitmen organisasi

b. Predictors: (Constant), tanggung jawab, disiplin kerja

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 10,988 yang lebih besar dari nilai F tabel 2,71 (Lampiran 10 tabel-f) dan nilai signifikan sebesar 0,000^b lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti bahwa H₃ diterima dan H₀ ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan tanggung jawab kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang.

PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian di atas menunjukkan bahwa disiplin kerja dan tanggung jawab kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji t variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Menurut (Busro, 2018) komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Menurut (Triatna, 2016) komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau pegawai pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi. (Robbins dan Judge, 2019), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Menurut (Sutrisno, 2018), komitmen organisasi merupakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi".

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal.

Pengaruh Tanggung Jawab Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis uji t variabel tanggung jawab kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Menurut (Busro, 2018) Komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Menurut (Triatna, 2016) komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau pegawai pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi. (Robbins dan Judge, 2019), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Menurut (Sutrisno, 2018), komitmen organisasi merupakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi". Menurut Hasibuan (2020) Tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tanggung jawab/tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Sedangkan, menurut Nitisemo (2019) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan. Orang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tanggung Jawab Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan analisis koefisien determinan dan pengujian hipotesis uji F variabel disiplin kerja dan tanggung jawab kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang (Baidar et

al., 2023). Menurut (Busro, 2018) komitmen organisasi adalah suatu bentuk yang muncul atas kerelaan, keikhlasan dan kesadaran individu yang senantiasa berada di dalam organisasi yang diwujudkan atas seberapa besar ikhtiar, motivasi dan kepercayaan dalam mewujudkan visi, misi dan tujuan bersama. Menurut (Triatna, 2016) komitmen organisasi adalah suatu tingkat kesetiaan anggota atau pegawai atau pegawai pada organisasi atau perusahaan yang menginginkan menjadi bagian tetap organisasi, memberikan yang terbaik dan senantiasa menjaga nama baik di dalam organisasi. (Robbins dan Judge, 2019), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai memilih organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut". Menurut (Sutrisno, 2018), komitmen organisasi merupakan: "(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi".

Disiplin kerja sangatlah penting bagi suatu perusahaan atau instansi pemerintah dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik sulit bagi suatu perusahaan atau instansi untuk mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Mutathahirin et al., 2020). Kedisiplinan merupakan fungsi sumber daya manusia dari fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin banyak disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin kerja pegawai yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Menurut Hasibuan (2020) tanggung jawab adalah keharusan untuk melakukan semua tanggung jawab/tugas-tugas yang dibebankan sebagai akibat dari wewenang yang diterima atau dimilikinya. Sedangkan, menurut Nitisemo (2019) tanggung jawab adalah sikap dan perilaku seseorang untuk melaksanakan tugas dan kewajibannya sebagaimana yang seharusnya dilakukan terhadap diri sendiri, masyarakat, dan lingkungan. Orang yang bertanggung jawab cenderung dapat melaksanakan tugas dengan baik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut. Indikator yang dominan dari variabel komitmen organisasi memiliki indikator komitmen afektif (*affective commitment*) dengan nilai TCR sebesar 87,20%, variabel disiplin kerja memiliki indikator pengawasan melekat dengan nilai TCR sebesar 81,20% dan variabel tanggung jawab kerja memiliki indikator dominan kesangupan dengan nilai TCR sebesar 80,80%. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Variabel tanggung jawab kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang. Variabel Disiplin kerja dan Tanggung jawab kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan atau pihak lain yang berkepentingan. Adapun saran yang diberikan, antara lain. Variabel komitmen organisasi memiliki nilai TCR terendah didapatkan pada indikator komitmen normatif (*normative commitment*) dengan nilai TCR 83,40% artinya dalam komitmen dalam bekerja nilai sudah baik dengan pernyataan sebagai berikut saya merasa masalah yang terjadi di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang menjadi permasalahan saya juga dan saya sulit meninggalkan Pembangunan Daerah Kota Padang ini karena takut tidak mendapatkan kesempatan kerja ditempat lain. Variabel disiplin kerja memiliki nilai TCR terendah didapatkan pada indikator teladan pimpinan yang disampaikan dengan nilai TCR 77,40% artinya untuk mempertahankan disiplin kerja

melalui penghargaan yang sudah tinggi hendaknya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang memberikan sistem penghargaan yang lebih memuaskan agar disiplin kerja dapat terjaga dengan baik. Dimana pernyataan sebagai berikut Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai dan saya selalu menggunakan tanda pengenal pada saat bekerja sesuai dengan yang ditetapkan kantor. Variabel tanggung jawab kerja memiliki nilai TCR terendah didapatkan pada indikator memberikan pelayanan yang optimal dengan nilai TCR 77,40% Tim tanggung jawab kerja pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Padang perlu meningkatkan pengetahuan pegawai terhadap pengoptimalan informasi tentang tanggung jawab kerja yang dapat dilakukan dengan sosialisasi berupa poster terkait tanggung jawab kerja dan cara pengendaliannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adel, S., & Anoraga, B. (2023). Afghan Youth's Expectation for Educational, Economic and Political Development during the Reign of Taliban. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 2(1), 16–27. <https://doi.org/10.24036/insight.v2i1.128>
- Baidar, B., Mutathahirin, M., & Fitriani, F. (2023). Implementation of Card Sort Learning Media in Islamic Education Class in MIN. *Khalaqa: Journal of Education and Learning*, 1(2), 1-10.
- Engkizar, E., Jaafar, A., Sarianto, D., Ayad, N., Rahman, A., Febriani, A., ... & Rahman, I. (2024). Analysis of Quran Education Problems in Majority Muslim Countries. *International Journal of Islamic Studies Higher Education*, 3(1), 65-80.
- Mutathahirin, M., Hudamahya, A., & Hamdi, H. (2020). Community Assessment of Salafi Studies in the City of Padang. *International Journal of Multidisciplinary Research of Higher Education (IJMURHICA)*, 3(2), 47-55.
- Afandi, P., 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator, edisi 1. ed. Zanafa, Pekanbaru
- Arikunto. 2015. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. PT. Rineka Cipta. ISBN, 978-979-518-998-5. Jakarta.
- Asrar, Zaeema, Tabinda Ilyas, and Muhammad Farrukh Aslam. 2017. "Impact of Job Tenure and Managerial Position on Employee's Organizational Commitment: Evidence from NGOs of KPK-Pakistan." *Industrial Engineering Letters* 7(2):59–62.
- Ayu, I. Gusti, Ketut Ratna, Ida Bagus, and Ketut Surya. 2017. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Organizational Silence Pada Pt. Pln (Persero) Rayon Denpasar." *Jurnal Manajemen Unud*. Vol 6 No. 1 2017. ISSN :2302-8912 6(1):289–316.
- Bangun, Wilson. 2017. "Manajemen Sumber Daya Manusia."
- Dimas Saifunurmazah. 2018. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Komitmen Organisasional (Studi Pada PT Bank Mandiri Syariah Tbk Semarang)." *Jurnal Magisma Vol. 6 No. 2 – Tahun 2018* 6(2):13–19.
- Ferdian, Frengki, A. Astadi, S. Prodi, Administrasi Bisnis, and Fakultas Komunikasi. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan (Studi Pada Badan Pemberdayaan Perempuan Perlindungan Anak Dan Keluarga Berencana Provinsi Jawa Barat)." *Jurnal Valuta.VOLUME 7 No.2 JULI-DES 2018 ISSN : 2089-8592* 2(2):268–85.
- Gendish. 2016. *Communicalogi: An Introduction to the Study of Communtion in Organization*. Bandung: (Onong.U,E,Trans) Bandung, Alumni.
- Ghozali. 2016. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23."
- Gulo, Yupiter. 2017. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi Karyawan." *Ilmiah Manajemen & Bisnis* 4 (2):1–11.
- Hasibuan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Bumi Aksara. ISBN, 9795264915. Jakarata.
- Hasmin, Eli. 2019. "Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pt.

- Pelindo Iv (Persero) Makassar.*” 3(1):199–206.
- Herjany, Errica, and Dan Innocentius Bernarto. 2018. “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru TK Dan SD Pada Sekolah X Di Jakarta Barat.” *Jurnal Manajemen Indonesia* 18(2):154–64.
- Idris. 2016. “*Analisis Data Kuantitatif.*”
- Inanlou, Zeinab, and Ji Young Ahn. 2017. “The Effect of Organizational Culture on Employee Commitment: A Mediating Role of Human Resource Development in Korean Firms.” *Journal of Applied Business Research* 33(1):87–94. doi: 10.19030/jabr.v33i1.9869.
- Kingkin, Purida, Haryanto Fadholan Rasyid, and Ruseno Arjanggi. 2015. “Kepuasan Kerja Dan Masa Kerja Sebagai Prediktor Komitmen Organisasi Pada Karyawan Pt Royal Korindah Di Purbalingga.” *Proyeksi, Vol. 5 (1), 17-32* 5(1):17. doi: 10.30659/p.5.1.17-32.
- Lestari, Iis Dewi. 2016. “Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Komitmen.” *Sosio-E-Kons* 8(1):15–24.
- Liche Seniati. 2016. “Pengaruh Masa Kerja, Trait Kepribadian, Kepuasan Kerja, Dan Iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia.” *MAKARA, SOSIAL HUMANIORA, VOL. 10, NO. 2, DESEMBER 2016: 88-97* 10(2):88–97.
- Mangguluang, Agussalim. 2016. “*Metodologi Penelitian.*”
- Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016. “*Human Resources Management.*”
- Samantha, Ruth, and Diaz Almalik. 2019. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di Pt Jenggala Keramik Bali.” *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 7, No. 3, 2018: 1539-1565.*
- Sapeni. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sekaran. 2016. “Metode Penelitian Bisnis.” *Research Methods for Busines* 53(9):1689–99.
- Simamora. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE. Yogyakarta.
- Siti. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Bidang Ekonomi Sma Swasta Kota Pontianak.”
- Siti Aisah. 2017. “Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Bidang Ekonomi SMA Swasta Kota Pontianak.” 1–14.
- Sondang P, Siagian. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara. ISBN, 9789795261001. Jakarta.
- Sopiah. 2015. “*Prilaku Konsumen: Pendekatan Praktis. Disertai:Himpunan.*”
- Sudiarditha, I. Ketut R. 2017. “Pengaruh Karakteristik Kerja, Kompensasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Guru Ekonomi Pada Sekolah Menengah Atas (Sma) Negeri Provinsi Bali.” *PARAMETER: Jurnal Pendidikan Universitas Negeri Jakarta* 29(1):1–8. doi: 10.21009/parameter.291.01.
- Sutrisno. 2016. “*Manajemen Sumber Daya Manusia.*”
- Umar. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Medika. Isbn: 979-605-862-6. Yogyakarta.
- Umer, Waqas, and Syed Taimoor. 2017. “Influence of Transformational Leadership Components on Job Satisfaction and Organizational Commitment.” *Leibniz-Informationszentrum Wirtschaft Leibniz Information Centre for Economics.*

Copyright holder:

© Sanenek, M., Delvianti., Agussalim.

First publication right:

Jurnal Riset & Sains Ekonomi

This article is licensed under:

CC-BY-SA