

**KOMITMEN PEGAWAI KANTOR DINAS  
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN  
KOTA PADANG**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Pendidikan  
Strata Satu (S1) Pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan*



Oleh:

**ANI WAHYUNI**  
**NIM. 17002114/ 2017**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN  
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN  
UNIVERSITAS NEGERI PADANG  
2021**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

KOMITMEN PEGAWAI KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN  
KEBUDAYAAN KOTA PADANG

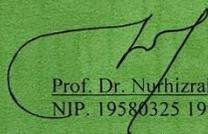
Nama : Ani Wahyuni  
NIM/BP : 17002114/2017  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 23 Agustus 2021

Menyetujui,  
Ketua Jurusan  
Administrasi Pendidikan

  
Drs. Syahril, M.Pd., Ph.D  
NIP. 19630424 198811 1 001

Disetujui oleh,  
Dosen Pembimbing

  
Prof. Dr. Nuzhizrah Gistituati, M.Ed  
NIP. 19580325 199403 2 00 2

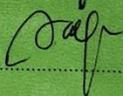
## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Dinyatakan Lulus Setelah Dipertahankan di Depan Tim Penguji Jurusan  
Administrasi Pendidikan, Fakultas Ilmu Pendidikan, Universitas Negeri Padang

Judul : Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan  
Kebudayaan Kota Padang  
Nama : Ani Wahyuni  
NIM/BP : 17002114/2017  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, 23 Agustus 2021

Tim Penguji

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed	1 
Anggota	Dr. Rifma, M.Pd	2 
Anggota	Dr. Hanif Alkadri, M.Pd	3 

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ani Wahyuni  
NIM/BP : 17002114/2017  
Jurusan : Administrasi Pendidikan  
Fakultas : Ilmu Pendidikan  
Judul : Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan  
Kebudayaan Kota Padang

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat ini merupakan hasil karya sendiri dengan arahan dan bimbingan dengan dosen pembimbing. Apabila dikemudian hari penulisan skripsi ini ditemukan hasil plagiat atau penjiplakan, maka saya bersedia bertanggungjawab sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak ada paksaan.

Padang, 23 Agustus 2021  
Saya yang menyatakan



Ani Wahyuni  
NIM. 17002114

## ABSTRAK

Ani Wahyuni. 2017. *Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang*. Skripsi. Fakultas Ilmu Pendidikan. Universitas Negeri Padang.

Penelitian ini dilatarbelakangi dari hasil pengamatan selama Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan penulis di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang memperlihatkan komitmen pegawai yang kurang begitu baik. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan informasi tentang komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang dilihat dari identifikasi pegawai dengan tujuan organisasi, loyalitas pegawai pada organisasi dan keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi. Ada 3 (tiga) pertanyaan yang dijawab dalam penelitian ini, yaitu 1) Seberapa tinggi komitmen pegawai tentang identifikasi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan tujuan organisasi; 2) Seberapa tinggi komitmen pegawai tentang loyalitas pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada organisasi; 3) Seberapa tinggi komitmen pegawai tentang keterlibatan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam kegiatan organisasi.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kuantitatif dengan populasi adalah pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang berjumlah 111 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik *insidental sampling* dengan rumus Slovin pada tingkat kesalahan sampel 10% dan memperoleh sampel sebanyak 58 orang. Instrument penelitian yang digunakan berupa angket dengan model *skala Likert* tentang komitmen pegawai yang berjumlah 35 item. Sebelum angket tersebut digunakan sudah diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Data yang telah dikumpul diolah dengan mencari skor rata-rata dan tingkat capaian rata-rata.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dilihat dari 1) identifikasi pegawai dengan tujuan organisasi berada pada kategori tinggi dengan perolehan tingkat capaian 81,95%, 2) loyalitas pegawai pada organisasi berada pada kategori tinggi dengan perolehan tingkat capaian 83,49%, dan 3) keterlibatan pegawai dalam kegiatan organisasi berada pada kategori cukup tinggi dengan perolehan tingkat capaian 79,93%. Secara umum komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang berada pada kategori tinggi dengan perolehan tingkat capaian 81,79%. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang sudah tinggi sebagaimana yang diharapkan, namun perlu ditingkatkan lagi untuk menjadi kategori sangat tinggi.

**Kata Kunci:** Komitmen Pegawai

## **KATA PENGANTAR**

Alhamdulillahirobbil'alamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kekuatan dan kelancaran sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi ini dengan judul : “Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang”.

Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan Strata Satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Dekan dan Wakil Dekan beserta Tenaga Kependidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
2. Pimpinan dan Tenaga Kependidikan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
3. Bapak Drs. Syahril, M.Pd., Ph. D selaku Ketua Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
4. Ibu Prof. Dr. Nurhizrah Gistituati, M.Ed selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktu dan tenaga untuk membimbing penulis dalam proses pembuatan skripsi ini.
5. Ibu Dr.Rifma, M.Pd selaku penguji I dan Bapak Dr.Hanif Alkadri, M.Pd selaku penguji II yang telah memberikan masukan dan saran untuk kesempurnaan skripsi ini.
6. Staff dosen Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.
7. Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang telah bersedia memberikan waktu dan izin dalam melaksanakan penelitian.
8. Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang yang telah bersedia meluangkan waktu sebagai responden dalam penelitian saya.
9. Terkhusus kedua orang tua yang senantiasa memberi semangat dan mendampingi penulis dalam proses pembuatan skripsi.

10. Sahabat dan teman yang telah memberikan motivasi dan semangat yang tinggi selama proses pembuatan skripsi.
11. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Pendidikan 2017 yang telah membantu dan meluangkan waktu dan tenaga untuk membantu penulis dalam pembuatan skripsi penelitian ini, baik itu membantu mengoreksi maupun pencarian buku sumber.

Semoga segala bantuan yang diberikan dibalas oleh Allah SWT. Penulis menyadari bahwa pembuatan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh sebab itu penulis sangat mengharapkan kritik, saran, dan evaluasi dari pembaca, agar kedepannya bisa lebih baik lagi.

Padang, Juli 2021

**Ani Wahyuni**  
**NIM. 17002114**

## DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	i
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	ii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	iv
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	vii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	viii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	ix
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah.....	5
C. Pembatasan Masalah.....	6
D. Rumusan Masalah.....	7
E. Pertanyaan Penelitian.....	7
F. Tujuan Penelitian.....	7
G. Asumsi Penelitian.....	8
H. Manfaat Penelitian.....	8
<b>BAB II KAJIAN TEORI</b> .....	10
A. Komitmen Pegawai.....	10
1. Pengertian Komitmen Pegawai.....	10
2. Pentingnya Komitmen Pegawai.....	12
3. Ciri-ciri Komitmen.....	14
4. Indikator Komitmen Pegawai.....	15
5. Cara Mengukur Komitmen Pegawai.....	21
6. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Pegawai.....	22
B. Penelitian Relevan.....	25
C. Kerangka Konseptual.....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	28
A. Jenis Penelitian.....	28
B. Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	28
C. Populasi dan Sampel.....	28

1. Populasi .....	28
2. Sampel .....	29
D. Jenis dan Sumber Data.....	32
1. Jenis Data.....	32
2. Sumber Data.....	32
E. Instrumen Penelitian.....	32
F. Pengumpulan Data.....	35
G. Teknik Analisis Data.....	35
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN.....</b>	<b>37</b>
A. Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	37
1. Komitmen Pegawai tentang Identifikasi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan Tujuan Organisasi.....	37
2. Komitmen Pegawai tentang Loyalitas Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada Organisasi.....	39
3. Komitmen Pegawai tentang Keterlibatan Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam Kegiatan Organisasi.....	41
4. Rekapitulasi Skor Rata-rata Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.....	43
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	44
1. Komitmen Pegawai tentang Identifikasi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan Tujuan Organisasi.....	44
2. Komitmen Pegawai tentang Loyalitas Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada Organisasi.....	47
3. Komitmen Pegawai tentang Keterlibatan Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam Kegiatan Organisasi.....	50
4. Hasil Pembahasan Rekapitulasi Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.....	53

<b>BAB V PENUTUP</b> .....	55
A. Kesimpulan .....	55
B. Saran .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	59

## DAFTAR TABEL

	<b>Hal</b>
Tabel 1. Indikator Komitmen Pegawai.....	17
Tabel 2. Populasi Pegawai Dinas Pendidikan Kota Padang.....	29
Tabel 3. Sampel Penelitian.....	31
Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen.....	33
Tabel 5. Interpretasi Tingkat Pencapaian Skor.....	36
Tabel 6. Deskripsi Data Komitmen Pegawai tentang Identifikasi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan Tujuan Organisasi.....	37
Tabel 7. Deskripsi Data Komitmen Pegawai tentang Loyalitas Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada Organisasi.....	39
Tabel 8. Deskripsi Data Komitmen Pegawai tentang Keterlibatan Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Pada dalam Kegiatan Organisasi.....	41
Tabel 9. Rekapitulasi Skor Rata-rata dan TCR Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.....	43

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian Komitmen Pegawai .....	27

## DAFTAR LAMPIRAN

	Hal
Lampiran 1. Kisi-kisi Instrumen Penelitian.....	61
Lampiran 2. Pengantar Angket.....	62
Lampiran 3. Petunjuk Pengisian Angket.....	63
Lampiran 4. Angket Uji Coba Penelitian.....	64
Lampiran 5. Tabel Analisis Uji Coba.....	67
Lampiran 6. Analisis Hasil Uji Coba.....	68
Lampiran 7. Angket Penelitian.....	70
Lampiran 8. Tabulasi Data Penelitian.....	73
Lampiran 9. Data Komitmen Pegawai tentang Identifikasi Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan Tujuan Organisasi.....	76
Lampiran 10. Data Komitmen Pegawai tentang Loyalitas Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada Organisasi.....	77
Lampiran 11. Data Komitmen Pegawai tentang Keterlibatan Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam Kegiatan Organisasi.....	78
Lampiran 12. Nilai r Product Moment.....	79
Lampiran 13. Surat Izin Penelitian dari Jurusan Administrasi Pendidikan....	80
Lampiran 14. Surat Izin Penelitian Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.....	81

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Keberhasilan suatu lembaga organisasi terlepas dari adanya sumber daya manusia, karena sumber daya manusia inilah yang sangat diperlukan untuk mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Sumber daya manusia dalam organisasi disebut dengan pegawai. Pegawai merupakan orang yang sangat berperan penting bagi keberhasilan organisasi. Oleh karena itu, pegawai perlu bekerja dengan sebaik-baiknya. Banyak faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Salah satunya faktor keberhasilan pegawai tersebut adalah komitmen pegawai dalam bekerja. Sebagaimana yang terdapat dalam Pasal 3 Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara, sebagai profesi berlandaskan pada prinsip salah satunya adanya komitmen kerja.

Komitmen pegawai pada pekerjaannya merupakan salah satu kunci yang ikut menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Komitmen dapat diartikan sebagai janji seseorang pada dirinya untuk melaksanakan tugas yang diserahkan pada dirinya dengan sebaik-baiknya. Komitmen seseorang ini dapat dilihat melalui loyalitas dan kepatuhannya pada organisasi, serta keterlibatan, perhatian dan partisipasinya terhadap kegiatan organisasi atau terhadap tugas-tugas yang diserahkan kepadanya. Pegawai yang memiliki komitmen dalam bekerja berarti pegawai tersebut telah melaksanakan kewajiban, tanggungjawab terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Komitmen pegawai di dalam organisasi ini ada yang tinggi ada yang rendah. Pegawai dengan komitmen yang tinggi dalam bekerja akan bekerja secara optimal, peduli terhadap pekerjaannya, menunjukkan perhatian penuh terhadap tugasnya, bertanggung jawab dalam bekerja, mencintai pekerjaannya, mendahulukan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi, sehingga tugas yang dibebankan kepadanya dapat terselesaikan dengan tepat waktu dan mencapai hasil yang baik. Pegawai dengan komitmen tinggi akan merasakan adanya loyalitas serta rasa memiliki terhadap organisasi, dapat memberikan yang terbaik kepada organisasi tempat ia bekerja, sehingga pegawai tersebut dapat memposisikan dirinya dalam organisasi serta turut dalam mewujudkan tujuan yang ingin dicapai. Sementara pegawai yang memiliki komitmen kerja rendah akan memperlihatkan hal sebaliknya.

Komitmen pegawai dalam bekerja sangat penting, baik bagi pegawai itu sendiri maupun bagi organisasi. Bagi pegawai, yaitu apabila seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, maka pegawai tersebut akan lebih peduli dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, mereka akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga dapat memperoleh hasil kerja yang baik. Lebih lanjut, pegawai yang memiliki komitmen kerja tinggi, maka dapat mempengaruhi terhadap perkembangan karier pegawai itu sendiri secara tidak langsung melalui kinerja. Bagi organisasi, yaitu apabila seorang pegawai memiliki komitmen yang tinggi dalam bekerja, maka tingkat absensinya akan

berkurang, mereka akan loyal terhadap organisasi, dan ia akan pasti berkeinginan supaya dapat memberikan yang terbaik dalam mewujudkan keberhasilan tujuan organisasinya. Hasil penelitian yang dilakukan Ramli (2019) mengatakan bahwa apabila seorang pegawai lebih mementingkan kepentingan kantor yang utama dari pada kepentingan pribadi mereka sendiri, maka pegawai akan menggunakan seluruh waktu, pikiran, dan pikirannya untuk pekerjaan kantor, maka komitmen pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat terlaksana dengan baik. Penelitian yang dilakukan oleh Andry (2019) mengatakan bahwa komitmen maknanya sama dengan menjalankan tanggung jawab, kewajiban dan janji yang telah membatasi seseorang dalam melakukan sesuatu. Dengan demikian, seseorang yang memiliki komitmen tinggi yang ada dalam organisasi harus mendahulukan janjinya terhadap organisasinya dan pekerjaannya ketimbang hanya kepentingan pribadinya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Syafrianti (2020) mengungkapkan bahwa pentingnya komitmen dalam organisasi maka harus dibangun, dipelihara dan ditingkatkan terutama loyalitas dan kesetiaan pada organisasi, karena hal tersebut dapat menimbulkan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, sehingga pegawai merasa bangga dengan organisasi dan ingin mempertahankan keanggotaannya pada organisasi tersebut, dengan begitu dapat dikatakan komitmen pegawai yang tinggi dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja yang dicapainya.

Dengan demikian, komitmen pegawai sangat penting sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi, karena semua akan mematuhi semua

ketentuan, memiliki kemauan untuk mengarahkan segala daya demi kepentingan organisasi. Namun, berdasarkan hasil pengamatan penulis selama melaksanakan Praktek Lapangan Manajemen Pendidikan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dari tanggal 23 November 2020 sampai 08 Februari 2021 penulis melihat adanya permasalahan yang belum terjawab dalam penelitian ini yaitu adanya gejala kurang baiknya komitmen kerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dari fenomena-fenomena yang penulis amati sebagai berikut:

1. Ada pegawai lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang datang hanya sekedar mengikuti apel pagi saja dan mengambil daftar hadir, setelah itu pergi lagi untuk menyelesaikan urusan pribadinya.
2. Ada pegawai yang belum menerima aturan yang ada di kantor. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang meninggalkan kantor tanpa seizin atasan, seperti terlihat pegawai pada bagian umum yang ditugaskan dalam pelayanan informasi yang bertugas mencatat nomor surat masuk dan surat keluar sering meninggalkan pekerjaannya tanpa izin sehingga adanya yang meminta nomor surat harus menunggu.
3. Terdapat pegawai yang tidak aktif dalam kegiatan organisasi. Hal ini terlihat dari adanya pegawai yang tidak melibatkan dirinya pada saat kegiatan rutin kantor, seperti tidak mengikuti apel pagi, kegiatan senam, serta wirid atau kegiatan ceramah agama yang diadakan seminggu sekali.

4. Ada pegawai yang tidak mempedulikan pekerjaannya. Seperti pada saat membuat laporan tahunan pegawai tidak melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, sehingga ketika adanya tim penilai dari pusat yang datang pegawai terburu-buru dalam mengerjakan pekerjaannya.
5. Ada pegawai yang tidak menyukai pekerjaannya sehingga dalam melaksanakan tugas tidak sungguh-sungguh. Hal ini terlihat dari adanya tugas yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan harus dilakukan pengulangan.

Berdasarkan uraian diatas mengingat komitmen pegawai dalam bekerja sangat penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Maka penulis ingin melihat seperti apa Komitmen Pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan fenomena latar belakang masalah diatas, ada beberapa variabel yang diduga menjadi akar permasalahan dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurangnya komitmen kerja pegawai. Hal ini terlihat dari pegawai yang bekerja tanpa memperhatikan standar kerja yang telah ditetapkan, lebih mementingkan kepentingan pribadi daripada kepentingan organisasi, meninggalkan kantor pada saat jam kerja sehingga pekerjaan menjadi terbengkalai dan tugas tidak selesai tepat waktu.

2. Kurangnya disiplin pegawai dalam bekerja. Hal ini terlihat dari pegawai yang tidak mematuhi aturan seperti, pegawai yang sering datang terlambat masuk kantor dan meninggalkan kantor pada saat jam kerja.
3. Motivasi kerja pegawai kurang. Hal ini dapat dilihat dari pegawai yang kurang semangat dan tidak bergairah dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Lingkungan kerja yang kurang kondusif. Hal ini dapat dilihat dari terdapatnya suhu ruangan yang belum memadai, seperti adanya beberapa ruangan yang bersifat terbuka yang tidak memungkinkan untuk pemasangan AC, sehingga pegawai merasa panas, gerah dan membuat pegawai tidak nyaman saat bekerja.
5. Kurang baiknya pengawasan pimpinan. Hal ini terlihat dari pimpinan kurang memperhatikan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan.

### **C. Pembatasan masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, banyak masalah yang muncul yang mengakibatkan munculnya fenomena-fenomena sebagaimana yang telah dikemukakan pada latar belakang masalah. Mengingat keterbatasan pengetahuan, dan juga agar pembahasan lebih terarah, maka penulis membatasi masalah dalam penelitian pada masalah komitmen kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang. Dalam mengukur komitmen ini banyak indikator yang dapat digunakan. Namun dalam penelitian ini penulis hanya terfokus pada identifikasi, loyalitas, dan keterlibatan pegawai dalam bekerja. Pemilihan aspek tersebut karena dianggap lebih dominan

terlihat pada permasalahan komitmen pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan pembatasan masalah, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Seberapa tinggi komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dilihat dari Identifikasi, Loyalitas, dan Keterlibatan”.

#### **E. Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, penulis mendapatkan pertanyaan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Seberapa tinggi komitmen pegawai tentang identifikasi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan tujuan organisasi?
2. Seberapa tinggi komitmen pegawai tentang loyalitas pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada organisasi?
3. Seberapa tinggi komitmen pegawai tentang keterlibatan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam kegiatan organisasi?

#### **F. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan informasi tentang seberapa tinggi komitmen pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dilihat dari:

1. Identifikasi pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dengan tujuan organisasi.
2. Loyalitas pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang pada organisasi.
3. Keterlibatan pegawai Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang dalam kegiatan organisasi.

#### **G. Asumsi Penelitian**

Asumsi dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen setiap pegawai dalam bekerja berbeda-beda.
2. Salah satu faktor yang dapat menentukan keberhasilan organisasi adanya komitmen pegawai yang tinggi.

#### **H. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu referensi dan memberikan informasi mengenai konsep yang berkaitan dengan komitmen pegawai dalam bekerja.

2. Manfaat Khusus

- a. Bagi pimpinan

Sebagai bahan masukan untuk mendorong dan membimbing pegawai untuk lebih meningkatkan komitmen pegawai.

- b. Bagi pegawai

Sebagai bahan masukan dan menambah pengetahuan tentang komitmen agar terciptanya pegawai yang memiliki komitmen yang

tinggi dalam bekerja. Dan untuk meningkatkan kesadaran pegawai akan pentingnya komitmen dalam suatu organisasi sehingga dapat meningkatkan komitmen dalam bekerja.

c. Bagi pembaca

Sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya mengenai komitmen pegawai.

d. Bagi peneliti

Sebagai bahan untuk menambah ilmu pengetahuan dan mempelajari secara khusus tentang komitmen pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Padang.