

**KOMITMEN KERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL (BBPPKS) REGIONAL I
PADANG DALAM MELAKSANAKAN TUGAS**

SKRIPSI

*Diajukan sebagai salah satu persyaratan dalam rangka
memperoleh gelar Sarjana Pendidikan (S1)*



**OLEH:
DEDI INDRA PRATAMA
53973/2010**

**JURUSAN ADMINISTRASI PENDIDIKAN
FAKULTAS ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS NEGERI PADANG
2014**

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI

**KOMITMEN KERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL (BBPPKS) REGIONAL I
PADANG DALAM MELAKSANAKAN TUGAS**

Oleh :

Nama : Dedi Indra Pratama
NIM/BP : 53973/2010
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2014

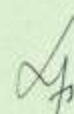
Disetujui Oleh :

Pembimbing I



Dr. Hadivanto, M.Ed
NIP. 19608416 198603 1.004

Pembimbing II



Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd
NIP. 19780506 200801 2.019

HALAMAN PENGESAHAN LULUS UJIAN SKRIPSI

**KOMITMEN KERJA PEGAWAI BALAI BESAR PENDIDIKAN DAN
PELATIHAN KESEJAHTERAAN SOSIAL (BBPPKS) REGIONAL I
PADANG DALAM MELAKSANAKAN TUGAS**

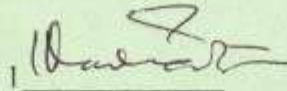
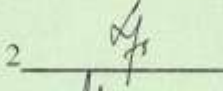
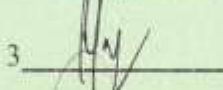


Dinyatakan Lulus Setelah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi
Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan
Universitas Negeri Padang

Oleh :

Nama : Dedi Indra Pratama
NIM/BP : 53973/2010
Program Studi : Manajemen Pendidikan
Jurusan : Administrasi Pendidikan
Fakultas : Ilmu Pendidikan

Padang, Juli 2014

TIM PENGUJI

	Nama	Tanda Tangan
Ketua	: Dr. Hadiyanto, M.Ed	1 
Sekretaris	: Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd	2 
Anggota	: Dr. Rifma, M.Pd	3 
Anggota	: Dra. Anisah, M.Pd	4 
Anggota	: Dra. Elizar Ramli, M.Pd	5 

HALAMAN PERSEMBAHAN

Seiring rasa syukurku pada Mu Ya Allah

Kupersembahkan Karya kecil ini sebagai terima kasihku kepada

Ayahanda tercinta (Zubir Merasih) dan Ibunda tercinta (Sunarti) atas do'a kasih sayang dan pengorbanan beliau berdua. Sedikit pun belum mampu untukku membalasnya, walaupun akhirnya memang takkan pernah mampu kubalas sampai kapanpun. Ku bertekad membuat kalian bahagia dan bangga memiliki anak sepertiku wahai orang tua ku tercinta.

Untuk adik-adikku tercinta (Zulfan Hidayat dan Novi Zurianti)

Terima kasih atas do'a pengertian dan pengorbanan kalian sehingga membuatku (Abang) dapat menyelesaikan studi ini dengan baik dan memuaskan, namun ku yakin dengan materi yang ada dalam diri kalian, kalian pasti bisa melampauiku kelak.

Terima kasih untuk bapak Dr. Hadyanto, M.Ed dan teristimewa kepada ibu

Lusi Susanti, S.P.d, M.Pd atas semua bimbingan dan dukungan yang telah berikan kepadaku. Selanjutnya untuk rekan seperjuanganku dalam menimba ilmu dan seleruh Keluarga besar Administrasi Pendidikan tanpa terkecuali terima kasih yang menjadi warna dalam diriku disaat dukg, canda dan tawa selama menjalani studi ini sampai selesai. Dengan meneteskan air mata sedih dan bahagia bakal ku ingat semua yang aku alami selama perjalanan menimba ilmu ku disini. Terima kasih banyak ku ucapkan.

= Dedi Indra Pratama =

SURAT PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi ini benar – benar karya saya sendiri. Sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya dan pendapat yang tulis atau diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata penulisan karya ilmiah yang lazim.

Padang, Juli 2014

Yang menyatakan,



Dedi Indra Pratama

NIM. 53973

ABSTRAK

Judul : **Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan (BBPPKS) Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas**

Penulis : **Dedi Indra Pratama**

NIM/BP : **53973/2010**

Jurusan : **Administrasi Pendidikan**

Pembimbing : **1. Dr. Hadiyanto, M.Ed**
2. Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd

Penelitian ini di latarbelakangi dari hasil pengamatan penulis di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang yang menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai di kantor tersebut masih rendah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mendapatkan gambaran dan informasi tentang komitmen kerja di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dilihat dari aspek: 1) disiplin, 2) tanggung jawab, 3) loyalitas, dan 4) keterlibatan. Adapun rumusan masalah penelitian ini adalah bagaimana Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang.

Penelitian ini bersifat deskriptif. Populasi penelitian adalah pegawai yang berada di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang yang berjumlah 48 responden. Sampel penelitian ini ditentukan dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dengan menggunakan rumus Cochran sehingga diperoleh sampel sebanyak 33 responden. Alat pengumpul data adalah angket dengan model skala *Likert* yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya. Selanjutnya data dianalisis dengan memberikan nilai rata-rata (Mean).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dilihat dari aspek: 1) disiplin berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata **4,20**, 2) tanggung jawab berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata **4,13**, 3) loyalitas berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata **3,89**, 4) keterlibatan berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata **3,79**. Secara keseluruhan Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang berada pada ketegori tinggi dengan skor rata-rata **4,00**.

KATA PENGANTAR

Syukur Allhamdulillah berkat rahmat dan karunia Allah SWT, penulis telah dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas”. Penelitian ini disusun dalam rangka memenuhi persyaratan memperoleh gelar sarjana pendidikan strata satu (S1) pada Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang.

Selesainya penelitian ini tidak terlepas dari bantuan dan saran berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Rektor Universitas Negeri Padang
2. Dekan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
3. Pimpinan Jurusan Administrasi Pendidikan Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Negeri Padang
4. Bapak Dr. Hadiyanto M.Ed selaku pembimbing I dan Ibu Lusi Susanti, S.Pd, M.Pd selaku pembimbing II, sekaligus yang sudah penulis anggap sebagai orang tua penulis sendiri yang telah sabar dan penuh perhatian dalam membimbing penulis sampai penulisan skripsi ini selesai.
5. Bapak dan Ibu dosen beserta pegawai Jurusan Administrasi Pendidikan yang telah memberikan ilmu dan motivasi kepada penulis dalam perkuliahan maupun dalam penulisan skripsi ini.
6. Bapak Drs. Manggana Lubis, M.Si selaku kepala Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang yang telah memberi izin kepada penulis untuk melakukan penelitian.
7. Seluruh pegawai di kantor Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang yang berkenan membantu dan bekerjasama dalam penyusunan skripsi ini.

8. Seluruh teman-teman angkatan 2010 yang selalu memberikan motivasi dan masukan yang berharga dalam penyelesaian skripsi ini. Serta kakak dan abang dan tentunya adik-adik di Jurusan Administrasi Pendidikan.
9. Seluruh teman-teman seperjuangan di perantauan dan semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu dalam membantu baik secara langsung maupun tidak langsung untuk menyelesaikan skripsi ini.

Terakhir penulis menyampaikan harapan semoga karya tulis sederhana yang penulis susun ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kepentingan kemajuan pendidikan di masa mendatang. Amin

Padang, Juli 2014

Dedi Indra Pratama
NIM. 53973/2010

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
DAFTAR LAMPIRAN	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Pembatasan masalah.....	5
D. Perumusan Masalah.....	6
E. Tujuan Penelitian	7
F. Pertanyaan Penelitian.....	7
G. Kegunaan Penelitian.....	8
BAB II KAJIAN TEORI	8
A. Komitmen.....	9
1. Pengertian Komitmen.....	9
2. Pentingnya Komitmen.....	11
3. Faktor – Faktor Mempengaruhi Komitmen	12
4. Indikator Komitmen	14
B. Kerangka Konseptual	21

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	23
A. Desain Penelitian.....	23
B. Defenisi Operasional Penelitian	23
C. Populasi dan Sampel	24
a. Populasi	24
b. Sampel Penelitian.....	24
D. Jenis dan Sumber Data	28
a. Jenis Data	28
b. Sumber Data.....	28
E. Instrumen Penelitian	29
F. Teknik Analisis Data.....	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	32
A. Deskripsi Data	33
B. Pembahasan	41
BAB V PENUTUP.....	49
A. Kesimpulan	49
B. Saran	50
DAFTAR PUSTAKA	53
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Indikator Komitmen	15
2. Populasi Pegawai BBPPKS Regional I Padang	24
3. Populasi Pegawai Berdasarkan Strata Pendidikan dan Masa Kerja	25
4. Hasil Perhitungan Sampel	27
5. Sampel Pegawai pada BBPPKS Regional I Padang.....	28
6. Skor Skala <i>Likert</i>	31
7. Komitmen Kerja Pegawai BBPPKS dalam melaksanakan tugas pada indikator Displin Kerja	33
8. Komitmen Kerja Pegawai BBPPKS dalam melaksanakan tugas pada indikator Tanggung Jawab	35
9. Komitmen Kerja Pegawai BBPPKS dalam melaksanakan tugas pada indikator Loyalitas	37
10. Komitmen Kerja Pegawai BBPPKS dalam melaksanakan tugas pada indikator Keterlibatan.....	39
11. Rekapitulasi Skor Rata - rata	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	22

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
1. Kisi – Kisi Angket Penelitian.....	55
2. Pengantar Angket Penelitian.....	56
3. Analisis Hasil Uji Coba Angket Penelitian	61
4. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
5. Hasil Penelitian	68
6. Surat Keterangan Penelitian.....	69

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi yang berhasil adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber daya-sumber dayanya guna menerapkan strategi-strateginya. Pusat bagi setiap strategi, untuk setiap penggunaan sumber daya adalah pegawai-pegawai yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Seberapa baik sebuah organisasi memperoleh, memelihara, dan mempertahankan sumber daya manusianya merupakan determinan utama dari keberhasilan dan kegagalannya.

Sebuah organisasi atau lembaga dikatakan maju dan berkualitas tinggi apabila memiliki badan struktur yang sehat dengan kinerja yang unggul dan bermutu tinggi, serta ditunjang dengan sumber daya organisasi yang memadai. Di antara sumber daya organisasi, manusialah yang paling utama dan memberikan sumbangan terhadap pencapaian tujuan dan nilai organisasi atau lembaga.

Pada hakikatnya semua orang mempunyai komitmen tetapi kadarnya akan berbeda-beda. Ada yang tingkat komitmennya rendah dan ada juga yang tingkat komitmennya tinggi. Hal ini banyak dipengaruhi tingkat perkembangan dan proses kejiwaan dari individu. Wibowo (2012:371) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, loyalitas dan keterlibatan yang

ditunjukkan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit organisasi. Oleh karena itu pegawai perlu mempunyai komitmen yang tinggi untuk bekerja lebih baik sehingga efektivitas dan efisiensi dapat tercapai dengan baik pula.

Komitmen kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap cara kerja pegawai, dalam suatu lembaga yang mempunyai komitmen kerja yang tinggi cenderung bekerja dengan baik dan bertanggungjawab terhadap kewajiban tugasnya walaupun tanpa atasan. Seperti yang dikatakan Sahertian (1994:44) komitmen dipengaruhi oleh suatu dorongan seseorang untuk memberi pertanggungjawaban dan kesediaan untuk dimintai tanggung jawab.

Jadi pegawai wajib mempunyai komitmen terhadap tugas yang akan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab, bekerja dengan penuh semangat meskipun tidak diawasi, melakukan sesuatu sesuai dengan aturan dan kesepakatan yang telah ada, serta menggunakan nilai-nilai kebersamaan dalam menetapkan suatu keputusan.

Pegawai mempunyai komitmen kerja yang rendah dapat mengakibatkan pekerjaan tidak selesai dengan baik. Golemen (2001:191) mengemukakan bahwa komitmen yang tinggi memungkinkan pegawai berjuang keras menghadapi tantangan dan ketekunan. Pegawai yang mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja tidak lepas dipengaruhi oleh sebuah loyalitas yang tinggi, disiplin dalam bekerja, kepatuhan, tanggung jawab, dan menunjukkan kemampuan profesional. Untuk itu perlu menumbuhkan komitmen kerja yang tinggi pada

suatu organisasi, sehingga dapat hasil kerja yang diharapkan dan tujuan organisasi akan tercapai secara optimal

Berdasarkan pengertian komitmen di atas, komitmen kerja merupakan suatu ikatan perjanjian atau ikatan dalam diri sendiri yang didasari oleh disiplin, tanggung jawab, loyalitas dan keterlibatan yang akan mendapatkan sesuatu hal positif untuk mencapai tujuan organisasi maupun lembaga. Setelah penulis melakukan pengamatan secara seksama di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Regional I Padang pada tanggal 17 juni 2013, masih terlihat rendahnya komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas. Masalah di lembaga tersebut yang berkaitan dengan komitmen kerja terlihat dari fenomena yang tampak antara lain :

1. Kurangnya disiplin kerja pegawai dalam melaksanakan tugas, ini terlihat pegawai dalam menyelesaikan tugas tidak tepat waktu dan terlihat datang terlambat datang pulang lebih awal, karena masih ada pegawai yang terlalu santai menghadapi pekerjaannya dan kewajibannya sebagai seorang pegawai.
2. Masih kurangnya tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas terlihat dari pekerjaan tidak dilakukan dengan sungguh-sungguh, pegawai cenderung mengumpulkan hasil tugas dengan asal-asalan tanpa diperiksa dengan benar terlebih dahulu

3. Kurangnya loyalitas yang dimiliki pegawai terhadap tugas, ini terlihat menekuni pekerjaan yang diberikan pimpinan, karena pegawai ditempatkan tidak sesuai dengan posisi jabatannya.
4. Masih kurangnya keterlibatan pegawai dalam melaksanakan tugas, hal ini terlihat dari sikap pegawai yang menghindar dengan berbagai alasan-alasan ketika diberikan tugas dalam pelaksanaan Diklat sebagai kewajiban lembaga.

Fenomena-fenomena yang tampak di atas menggambarkan bahwa komitmen kerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang dalam melaksanakan tugas masih tergolong lemah. Berdasarkan fenomena tersebut penulis tertarik mengadakan penelitian tentang *“Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas”*.

B. Identifikasi Masalah

Banyak faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas. Menurut Hasibuan (2003:23) yang mempengaruhi kerja seseorang yaitu : komitmen, motivasi, tanggung jawab dan suasana kerja. Salah satu unsur penting dalam melaksanakan tugas adalah komitmen. Komitmen adalah perjanjian yang dibuat dengan hati nurani dan harus ditaati oleh diri sendiri dan melaksanakan tugas dengan penuh keikhlasan.

Pegawai yang mempunyai komitmen dalam bekerja dan sungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya yang didasari oleh memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugasnya, memiliki loyalitas, disiplin, keterlibatan dan tenaga untuk organisasinya, pimpinan, rekan sejawat juga mencintai tugas pokok dengan sepenuh hati.

Berdasarkan uraian di atas, komitmen kerja pegawai Balai Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dalam melaksanakan tugas masih kurang terlihat, ini dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya disiplin pegawai dalam menjalankan pekerjaannya sehingga tugas yang diberikan tidak selesai dengan tepat waktu.
2. Kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas diberikan pimpinan.
3. Kurangnya loyalitas pegawai terhadap pekerjaan setelah diberikan posisi jabatan yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai.
4. Kurangnya keterlibatan pegawai dalam keikutsertaannya menjalankan tugas Diklat sebagai tujuan lembaga.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis membatasi penelitian ini pada komitmen kerja pegawai yaitu tentang disiplin, tanggung jawab, loyalitas dan keterlibatan. Pemilihan aspek penelitian ini disamping dapat diteliti semua pegawai, juga didasari karena aspek tersebut di anggap lebih dominan terlihat

bermasalah dalam Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Dalam Melaksanakan Tugas.

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan pembatasan masalah maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan yaitu : “Bagaimanakah Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas dilihat dari aspek Disiplin, Tanggung jawab, Loyalitas dan Keterlibatan.

E. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pembatasan masalah dan perumusan masalah, maka tujuan penelitian terhadap komitmen kerja pegawai ini adalah untuk memperoleh informasi tentang :

1. Disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dalam melaksanakan tugas.
2. Tanggungjawab pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dalam melaksanakan tugas.
3. Loyalitas pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dalam melaksanakan tugas.
4. Keterlibatan pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dalam melaksanakan tugas.

F. Pertanyaan Penelitian

Untuk mengungkapkan dan mengetahui data yang diinginkan, maka penelitian ini menggunakan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana disiplin kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dalam melaksanakan tugas ?
2. Bagaimana tanggungjawab pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dalam melaksanakan tugas ?
3. Bagaimana loyalitas kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dalam melaksanakan tugas ?
4. Bagaimana keterlibatan kerja pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang dalam melaksanakan tugas ?

G. Kegunaan Penelitian

Penulis sangat mengharapkan hasil penelitian ini dapat berguna bagi :

1. Pegawai

Sebagai masukan dan informasi bagi pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang, terutama untuk meningkatkan komitmen kerja

2. Pimpinan

Sebagai bahan masukan dalam upaya mendorong bawahan untuk lebih meningkatkan komitmen kerja terutama pada disiplin kerja, rasa tanggung jawab dalam tugas diembannya dan ketepatan dalam menempatkan bawahan sesuai dengan keahliannya atau bidangnya.

3. Penulis

Sebagai pengembangan wawasan dan ilmu pengetahuan tentang komitmen kerja yang dimiliki pegawai di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial (BBPPKS) Regional I Padang

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada bagian sebelumnya mengenai persepsi pegawai terhadap komitmen kerja di Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas pada indikator Disiplin Kerja dengan skor rata-rata 4,20. Dengan kata lain komitmen pegawai terhadap pekerjaannya pada indikator Disiplin Kerja berada pada kategori tinggi.
2. Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang Dalam Melaksanakan tugas pada indikator Tanggung Jawab dengan skor rata-rata 4,13. Ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap pekerjaannya pada indikator Tanggung Jawab berada pada kategori tinggi.
3. Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas pada indikator Loyalitas adalah tinggi dengan skor rata – rata 3,89. Ini berarti Loyalitas pegawai dalam melaksanakan tugas dapat dikategorikan tinggi
4. Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas pada indikator

Keterlibatan dengan skor rata – rata 3,79. Ini menunjukkan bahwa komitmen pegawai terhadap pekerjaannya pada indikator Keterlibatan berada pada kategori tinggi.

5. Rekapitulasi Komitmen kerja pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang dalam melaksanakan tugas berada pada kategori tinggi dengan skor rata-rata 4,00. Ini menunjukkan bahwa komitmen kerja pegawai di lembaga dapat dikatakan tinggi dalam melaksanakan tugas.

B. Saran

1. Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas pada indikator Disiplin Kerja dikategorikan tinggi agar bisa dapat dipertahankan dan ditingkatkan dengan cara memperhatikan peraturan-peraturan yang ada.
2. Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas pada indikator Tanggung Jawab pada pernyataan pegawai menerima saran yang diberikan rekan sejawat dalam melaksanakan tugas perlu diperhatikan lagi, agar setiap masukan-masukan positif dari rekan sejawat maupun pimpinan akan memberikan dampak baik bagi pegawai sehingga ada pembenahan atau perbaikan pada diri sendiri untuk melakukan pekerjaan lebih produktif.

3. Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas pada indikator Loyalitas lebih ditingkatkan, terutama pada kegiatan Diklat yang menjadi kegiatan lembaga setiap tahunnya. Sangat diperlukan rasa loyalitas dalam menjalankan pekerjaan walaupun pegawai tidak terlibat dalam kepanitiaan Diklat. Dengan adanya rasa salah satu bagian dari lembaga tersebut, akan sangat terbantu rekan-rekan yang menjadi anggota kepanitiaan untuk terlaksananya kegiatan Diklat itu dengan baik..
4. Komitmen Kerja Pegawai Balai Besar Pendidikan dan Pelatihan Kesejahteraan Sosial Regional I Padang Dalam Melaksanakan Tugas pada indikator Keterlibatan, hendaknya pegawai lebih berperan aktif dalam segala kegiatan yang dilakukan lembaga guna mendukung terciptanya dan meningkatkan komitmen kerja yang tinggi. Dengan memberikan kesempatan kepada pegawai dalam pengambilan keputusan atau penyusunan program yang menyangkut lembaga akan terbentuknya suatu keterlibatan pegawai dalam menjalankan tugas demi tujuan yang memajukan lembaga itu sendiri.
5. Pimpinan dalam meningkatkan komitmen kerja pegawai hendaknya menyampaikan visi lembaga dengan jelas. Sehingga pegawai dapat memahami visi lembaga dan merasa bangga bahwa pekerjaannya akan berdampak positif bagi pencapaian visi lembaga yang dijunjung tinggi. Kemudian pimpinan melakukan hubungan personal yang baik kepada

pegawai, juga memberikan pembinaan dan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi. Tugas pimpinan adalah mengembalikan segalanya kepada peraturan lembaga, tentunya dengan tidak menutup pintu aspirasi, karena kemajuan lembaga juga karena kebijaksanaan lembaga yang membuka pintu aspirasi selebar – lebarnya.

3. Untuk penulis selanjutnya :
 - a. Penelitian ini masih sederhana, oleh sebab itu disarankan kepada yang akan meneliti mengenai Komitmen Kerja Pegawai Dalam Melaksanakan Tugas dilakukan lebih sempurna dengan menambah indikator-indikator lain.
 - b. Gunakanlah teknik analisis data yang lain sebagai perbandingan mana yang menunjukkan hasil yang mendekati hasil kesempurnaan, atau apakah teknik analisis ini juga dapat memberikan hasil yang sama dengan teknik analisis data yang digunakan penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Bungin, Burhan. 2011. *Metodologi Penelitian Kuantitatif : Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu – ilmu Sosial lainnya*. Jakarta : Kencana
- Goleman, Daniel. 2001. *Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama
- Hasibuan, S.P Malayu. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Akasara
- Robbins, P Stephen dan Judge, A Timothy. 2009. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat
- Sahartien, A. Piet. 1994. *Profil Pendidik Professional*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Saputri, Rince. 2008. *Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Tanah Datar Dalam Melaksanakan Tugas*. Skripsi Tidak diterbitkan. Fakultas Ilmu Pendidikan. UNP
- Siagian, P. Sondang. 2002. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- _____. 2009. *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta
- _____. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Sugyono. 2010. *Metode penelitian Admonistrasi Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2007. *Prosedur penelitian suatu pendekatan*. Jakarta: Bina Aksara
- _____. 2010. *Prosedur penelitian suatu pendekatan*. Jakarta: Bina Aksara
- Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. 2013. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group