

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Persaingan di era globalisasi saat ini, setiap Instansi dituntut untuk senantiasa bekerja keras tidak hanya dalam mencapai efisiensi dan efektivitas dalam kegiatan operasional instansi tersebut tetapi juga dalam hal sumber daya manusia (SDM). Hal ini karena setiap instansi saat ini sudah menyadari bahwa SDM merupakan aset yang paling penting dan memiliki peranan besar dalam mencapai keberhasilan dan tujuan dari instansi tersebut.

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur terpenting bagi suatu instansi. Kinerja dari setiap individu merupakan kunci kesuksesan bagi organisasi, sehingga peran SDM sangat penting demi keberlangsungan aktivitas dalam sebuah instansi. Dalam memajukan sebuah instansi dapat ditentukan dengan berbagai faktor kunci, yaitu SDM yang berkompeten serta memiliki integritas yang tinggi supaya dapat menjaga dan memelihara komitmen organisasi suatu instansi.

Salah satu strategi sebuah instansi guna mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan terus meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya akan mendorong kesuksesan organisasi dalam pencapaian tujuan-tujuan yang telah ditetapkan. Sehingga, mengkaji strategi dan faktor-faktor yang berkaitan dengan komitmen sangat penting dilakukan oleh suatu organisasi.

Jahromi, dkk (dalam Putra dan Sudibya, 2019) mengatakan bahwa sumber daya manusia yang loyal, puas, konsisten dengan tujuan dan nilai organisasi cenderung mempertahankan organisasi keanggotaan yang memiliki di luar tugas yang ditentukan dapat menjadi faktor penting dalam efektivitas organisasi.

Kekuatan seperti itu ada dalam organisasi seiring dengan peningkatan tingkat kinerja dan tingkat penurunan absensi, keterlambatan dan pergantian staf dan memberikan dampak sosial terbaik dari prestise organisasi dan memberikan konteks bagi pertumbuhan dan perkembangan organisasi. Sebaliknya, sumber daya manusia, dengan tingkat kepuasan rendah, komitmen organisasi terhadap keadilan dan kurang cenderung meninggalkan organisasi, tidak hanya bergerak untuk mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mempengaruhi ketidaktahuan akan masalah organisasi dan antara rekan kerja lainnya.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya adalah disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Disiplin kerja dapat memengaruhi tingkat komitmen pegawai terhadap organisasi karena pegawai akan menunjukkan sikap dan perilaku terhadap organisasinya yang mencerminkan komitmennya terhadap organisasinya. Budaya organisasi yang positif dapat memperkuat identitas dan keterikatan pegawai terhadap organisasi, sehingga tingkat komitmen dapat meningkat. Kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap komitmen organisasi karena pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih terikat dan loyal terhadap organisasi.

Hasibuan (dalam Afista, 2018) mengatakan Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Persoalan disiplin kerja yang buruk apabila tidak segera diselesaikan dapat menimbulkan perilaku menyimpang di tempat kerja. Pada akhirnya

ketidaksiplinan hanya akan menghilangkan ikatan di antara anggota organisasi, sangat menyakitkan bagi individu, dan berbahaya bagi organisasi. Masing-masing pegawai akan menerapkan tingkat kedisiplinan yang berbeda dalam bekerja. Disiplin kerja pegawai yang baik akan membantu tercapainya tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang rendah akan memperlambat pencapaian tujuan organisasi. Untuk itu disiplin kerja dalam organisasi perlu ditegakkan, karena dengan disiplin maka akan ada aturan-aturan secara tertulis yang harus dijalankan dan ditaati oleh semua pegawai baik oleh atasan maupun bawahan.

Selanjutnya, Robbins (dalam Tamam, 2023) berpendapat bahwa bagi organisasi, budaya mewakili kepribadian organisasi. Seringkali budaya organisasi terbentuk dalam sebuah organisasi tanpa pelatihan atau pembinaan. Ini terbentuk ketika sebuah kelompok telah bekerja sama selama beberapa tahun dan selama ini menjadi standar praktik dan norma organisasi tersebut. Tampaknya ada kesepakatan luas bahwa budaya organisasi mengacu pada sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lain.

Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang diterapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dari hal di atas didapatkan kesimpulan Budaya organisasi memiliki dampak langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Untuk meningkatkan komitmen organisasi terhadap pegawai, budaya organisasi harus ditingkatkan dengan meningkatkan kepercayaan, norma dan nilai organisasi serta meningkatkan kerja tim dan kondisi tim.

Disisi lain, kepuasan kerja juga dapat meningkatkan komitmen organisasi di dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang menentukan kesuksesan suatu organisasi dan membantu organisasi dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja seseorang ditentukan oleh perbedaan antara yang diharapkan dengan yang dirasakan dari pekerjaan atau yang diterimanya secara aktual. Kepuasan kerja merupakan salah satu bentuk sikap kerja yang menyenangkan atau sisi hasil emosional yang positif atas penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang.

Komitmen pegawai akan tercipta melalui kepuasan kerja yang ditunjang oleh kondisi kerja yang kondusif. Tingginya kepuasan kerja akan meningkatkan komitmen pegawai pada organisasi, demikian pula dengan rendahnya kepuasan kerja maka menimbulkan rendahnya komitmen pegawai. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja kerja pegawai akan meningkat secara optimal. Pegawai yang puas cenderung lebih loyal terhadap organisasinya dan mempertahankan sikap positif terhadap pekerjaan mereka, oleh karena itu, mereka tidak mungkin mengubah pekerjaan mereka dan menganggap pekerjaan mereka sekarang lebih baik daripada pekerjaan mereka yang lain.

Oleh karena itu, disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara umum dapat dikatakan berhubungan langsung dengan komitmen organisasi. Selain meningkatkan kepuasan kerja pegawai dan disiplin kerja, budaya organisasi secara langsung juga dapat mendorong komitmen organisasi. Penelitian ini, mencoba menguji pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada BPPRD UPT PPD Medan Utara.

Berdasarkan Observasi awal terdapat temuan bahwa tidak semua pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi, selain itu juga ditemukan bahwa telah terjadi penurunan terhadap komitmen organisasi. Menurunnya komitmen organisasi dapat dilihat dari hasil observasi beberapa pegawai yang melanggar beberapa pelanggaran yang berkaitan dengan disiplin kerja mulai suka terlambat masuk kerja, membolos, serta meninggalkan jam kerja. Ini mengindikasikan bahwa masih ada pegawai belum mempunyai rasa yang memiliki yang kuat terhadap organisasi tempatnya bekerja. Salah satu hal yang menunjukkan komitmen organisasi pegawai terhadap organisasi yaitu jumlah pegawai yang keluar/masuk dalam suatu organisasi. Dari observasi ditemukan data berupa rekapitulasi keluar/masuk (*Turnover*) pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.

Tabel. 1.1 Data Keluar/Masuk (*Turnover*) Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara
Periode 2019-2022

Tahun	Jumlah Pegawai	Pegawai Masuk		Pegawai Keluar	
		Jumlah	Persentase	Jumlah	Persentase
2019	65	3	4.61%	5	7.69%
2020	68	6	8.82%	3	4.41%
2021	64	4	6.25%	6	9.37%
2022	66	3	4.54%	4	6.06%

Sumber Data: BPPRD UPT PPD Medan Utara

Dari data diatas terlihat bahwa tahun 2019 persentase karyawan yang masuk sebesar 4.61% sedangkan yang keluar mencapai 7.69%. kemudian di tahun 2020 persentase karyawan yang masuk sebesar 8.82% sedangkan yang keluar hanya sebesar 4.41%. tahun 2021 persentase karyawan yang masuk sebesar 6.25% sedangkan yang keluar mencapai 9.37% dan tahun 2019 persentase karyawan yang masuk sebesar 4.54% sedangkan yang keluar mencapai 6.06%. dari data *turnover* pegawai di BPPRD UPT PPD Medan Utara terlihat bahwa rata-rata persentase pegawai yang masuk lebih kecil dari persentase keluar pegawai. Jika merujuk pada penelitian dari Maier (2015) yang menyatakan bahwa tingkat turnover dikatakan tinggi jika mencapai angka 5% atau lebih. Angka ini dapat di jadikan

acuan dalam mengevaluasi tingkat turnover pegawai dalam suatu organisasi. Dari pendapat tersebut menunjukkan bahwa tingkat komitmen organisasi masih sangat bisa dipertanyakan karena persentase pegawai yang keluar relative tinggi dalam periode 2019-2022. Selain data diatas ditemukan juga data tentang durasi kerja pegawai.

**Tabel 1.2 Rekapitulasi Durasi Kerja Pegawai
BPPRD UPT PPD Medan Utara**

No	Durasi Bekerja	Jumlah Karyawan	Persentase
1	< 1 Tahun	2	3,03%
2	1-5 Tahun	9	13,63%
3	6-10 Tahun	10	15,16%
4	>10 Tahun	45	68,18%
Total		66	100%

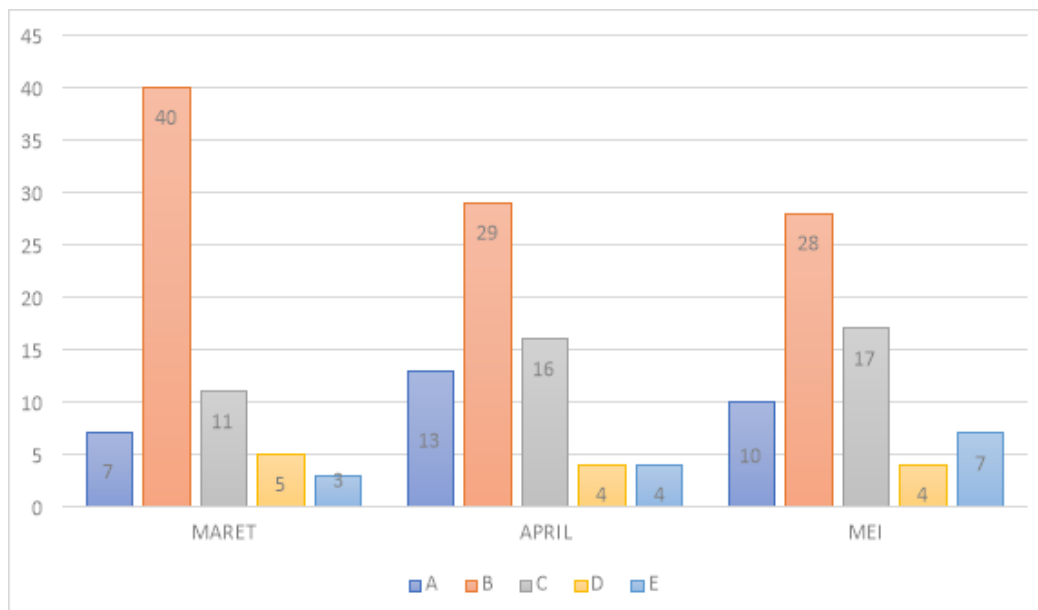
Sumber: BPPRD UPT PPD Medan Utara

Dari data diatas tampak pegawai yang bekerja >10 tahun mencapai 68,18%. Untuk pegawai yang bekerja selama durasi 6-10 tahun sebanyak 15.16%, lalu pegawai yang bekerja selama durasi 1-5 tahun sebanyak 13.63% dan hanya 3,03% yang bekerja dibawah 1 tahun. Dari data diatas dapat dilihat bahwa pegawai di lingkungan kerja BPPRD UPT PPD Medan Utara terbilang cukup loyal terhadap organisasinya. Sikap loyal ini tentunya menunjukkan komitmen pegawai terhadap organisasinya yang tentunya baik untuk sebuah organisasi. Namun walaupun tingkat loyalitas tinggi di lingkungan kerja BPPRD UPT PPD Medan Utara terdapat fenomena bahwa yang pegawai-pegawai yang sudah lama bekerja justru memiliki tingkat kedisiplinan dan predikat kinerja yang cukup rendah. Hal tersebut terlihat dari data-data dibawah ini

**Tabel 1.3 Tabel Predikat Kinerja Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara Periode
Maret-Mei 2023**

Bulan	Predikat Kinerja				
	A	B	C	D	E
Maret	7	40	11	5	3
April	13	29	16	4	4
Mei	10	28	17	4	7

Sumber data: BPPRD UPT PPD Medan Utara



*Sumber data: BPPRD UPT PPD
Medan Utara*

Gambar 1.1. Grafik Predikat Kinerja Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara Periode Maret-Mei 2023

Selain dari data tabel, peneliti juga menemukan data grafik yang menggambarkan predikat kerja dari total 66 pegawai yang bekerja di BPPRD UPT PPD Medan Utara. Adapun predikat yang menggambarkan kerja pegawai diurut berdasarkan beberapa predikat yaitu ; “A” (Amat Baik), “B”(Baik), “C” (Cukup Baik), “D” (Kurang Baik), “E” (Buruk).

Dari grafik dan tabel diatas terlihat bahwa jumlah pegawai dengan predikat “A” hanya ada 7 pegawai pada bulan Maret, kemudian 13 pegawai pada bulan April dan 10 pegawai pada bulan Mei. Lalu untuk predikat “B”, tercatat ada sebanyak 40 pegawai pada bulan Maret, kemudian 29 pegawai pada bulan April dan 28 pegawai pada bulan Mei. Selanjutnya, untuk predikat “C”, tercatat ada sebanyak 11 pegawai pada bulan Maret, kemudian 16 pegawai pada bulan April dan 17 pegawai pada bulan Mei. Lalu, untuk predikat “D”, tercatat ada sebanyak 5 pegawai pada bulan Maret, kemudian 4 pegawai pada bulan April dan 4 pegawai pada bulan Mei dan untuk predikat “E”, tercatat ada sebanyak 3 pegawai pada bulan Maret, kemudian 4 pegawai pada bulan April dan 7 pegawai pada bulan Mei. Dari data

diatas menunjukkan bahwa predikat kerja pegawai yang tertinggi yaitu pada predikat "B" yang cukup untuk menggambarkan rata-rata pegawai di lingkungan kerja memiliki etos kerja yang cukup baik. Walau demikian untuk pegawai dengan predikat "D" dan "E" terlihat bahwa setiap bulannya terus meningkat. Hal ini tentunya tidak baik untuk instansi di kemudian hari karena kinerja pegawai menentukan apa yang menjadi tujuan organisasinya.

Tabel 1.4 Rekapitulasi Absensi Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara Periode Maret 2023-Mei 2023

Bulan	Jumlah Hari Efektif	Jumlah Pegawai	Absensi			Jumlah	Persentase Absensi
			Sakit	Izin	Tanpa keterangan		
Januari	22	66	6	7	3	19	4,54%
Februari	23	66	8	5	2	15	1,22%
Maret	21	66	7	8	4	19	3,03%
April	18	66	5	9	3	17	5,14%
Mei	23	66	9	5	6	20	4,54%
Juni	24	66	8	9	4	22	3,03%

Sumber data: BPPRD UPT PPD Medan Utara

Dari data diatas terlihat pada bulan Januari tingkat absensi pegawai mencapai angka 4,54%, lalu bulan Februari tingkat absensi pegawai hanya sebesar angka 1,22%. Kemudian pada Maret tingkat absensi pegawai mencapai angka 3,03%. Lalu, pada bulan April meningkat hingga 5,14% dan kemudian turun bulan Mei di angka 4,54% lalu pada bulan Juni tingkat absensi pegawai mencapai angka 3,03%

Dari angka diatas terlihat tingkat absensi di BPPRD UPT PPD Medan Utara tergolong masih tinggi jika merujuk pada Flippo (2000) yang berpendapat bahwa tingkat maksimum absensi yaitu sebesar 3%, apa bila tingkat absensi pada suatu organisasi melebihi 3% maka dikategorikan tinggi. Tingginya absensi pegawai akan mengurangi pegawai yang bekerja sehingga efektifitas bekerja akan menurun. Dari hal tersebut menandakan bahwa tingkat komitmen organisasi di BPPRD UPT PPD Medan Utara setiap tahunnya menurun.

Selain data absensi, dari hasil observasi langsung peneliti juga mendapati banyak terjadi pelanggaran waktu kerja di lingkungan kerja BPPRD UPT PPD Medan Utara. Jenis pelanggaran waktu ini berupa terlambat masuk, keluar kantor tanpa izin, juga pulang lebih

awal dari waktu jam kerja. Adapun pelanggaran-pelanggaran tersebut dapat dilihat dari data berikut.

**Tabel 1.5 Rekapitulasi Pelanggaran Jam Kerja Pegawai BPPRD
UPT PPD Medan Utara Periode Maret-Mei 2023**

No	Kategori Pelanggaran	Bulan					
		Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
1	Terlambat	118	126	121	138	130	129
2	Tidak Absen Masuk	2	6	7	2	6	4
3	Pulang awal	36	29	31	38	64	45
4	Absen Lewat Waktu	32	21	20	29	12	23
5	Tidak Absen Pulang	4	12	12	3	10	9
6	Tanpa keterangan	9	10	12	4	14	7
Jumlah		201	204	203	214	236	217

Sumber data: BPPRD UPT PPD Medan Utara

Dari data diatas dapat dilihat bahwa kategori pelanggaran yang paling sering terjadi dilingkungan kerja BPPRD UPT PPD Medan Utara yaitu terlambat masuk yang angkanya tergolong sangat tinggi yang mencapai lebih dari 100 kali pelanggaran/bulan yaitu 118 pelanggaran pada bulan Januari, kemudian 126 pelanggaran pada bulan Februari, lalu diangka 123 pelanggaran pada bulan Maret, kemudian naik menjadi 138 pelanggaran pada bulan April, lalu sedikit menurun pada bulan Mei yaitu 130 pelanggaran dan 129 pelanggaran pada bulan Juni.

Salah satu kategori pelanggaran yang juga masuk predikat yang cukup tinggi yaitu pulang lebih awal dari waktu pulang kantor. Tercatat pada bulan Januari terdapat sebanyak 36 pelanggaran, 29 pelanggaran pada bulan Februari kemudian naik 31 pelanggaran pada bulan Maret, kemudian bulan April yaitu sebanyak 38 pelanggaran, dan naik hampir dua kali lipat pada bulan Mei yang mencapai angka 64 pelanggaran dan 45 pelanggaran pada bulan Juni. Lalu ada kategori pelanggaran absen lewat waktu yang angkanya cukup tinggi juga yaitu 32 pelanggaran pada bulan Januari, lalu 21 pelanggaran pada bulan Februari dan pada bulan Maret terdapat sebanyak 20 pelanggaran, kemudian naik pada bulan April yaitu sebanyak 29 pelanggaran, dan turun pada bulan mei yaitu sebanyak 12 pelanggaran dan naik lagi diaangka 23 pelanggaran pada bulan Juni.

Untuk kategori pelanggaran seperti tidak absen masuk, tidak absen pulang dan tanpa keterangan bisa dikatakan masih diangka standar karna angka pelanggaran tertinggi untuk kategori tersebut yaitu sebanyak 12 pelanggaran.

Jika melihat data diatas, terlihat tingkat komitmen organisasi pegawai di lingkungan kerja BPPRD UPT PPD Medan Utara masih sangat layak untuk dipertanyakan. Karena dari data terlihat tingkat pelanggaran masih masuk kedalam kategori yang tinggi. Dimana hal-hal diatas merupakan salah satu indicator untuk mengukur komitmen organisasi.

Tabel 1.6 Rekapitulasi Hasil Kerja Pegawai Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara Tahun 2022

No	Hasil Kerja	Satuan Hasil	Jumlah Hasil/ Tahun	Waktu Penyelesaian	% Hasil Kerja
1	Dokumen Rencana Kegiatan dan Anggaran Sub Bidang Pendapatan dan Penetapan	Dokumen	8	480	92.13%
2	Laporan Penerimaan Pajak dan Retribusi Daerah	Dokumen	8	1440	95,22%
3	Laporan Hasil Monitoring	Dokumen	12	2160	93.43%
4	Daftar Penetapan Besaran Pajak dan Retribusi	Dokumen	10	1800	89.87%
5	Laporan Hasil Analisa	Dokumen	5	300	98,67%
6	Formulir Pendaftaran Obyek Pajak Daerah	Dokumen	60	180	87,02%
7	Telaah Staff	Dokumen	2	360	100%
8	Pelaksanaan Tugas	Kegiatan	2	240	100%
9	Tugas Lain	Kegiatan	8	480	100%

Sumber data: BPPRD UPT PPD Medan Utara

Salah satu indikator budaya organisasi adalah pengukuran akan orientasi hasil kerja. Dimana dari data diatas dapat dilihat bahwa pegawai di lingkungan kerja BPPRD UPT PPD Medan Utara bisa dikatakan memiliki budaya organisasi yang baik untuk orientasi hasil kerja. Dari data terlihat semua hasil kerja yang diharapkan memiliki persentase yang tinggi bahkan ada yang mencapain 100% yaitu untuk kategori hasil kerja (Telaah Staff, Pelaksanaan Tugas dan Tugas Lain). Angka persenbtase terendah ditunjukkan oleh kategori hasil kerja (Formulir Pendaftaran Obyek Pajak Daerah) yang mencapai angka 87.02%. Hasil kerja yang baik tentunya akan berdampak baik juga untuk setiap organisasi karena budaya organisasi yang baik adalah budaya yang membawa kemajuan bagi organisasinya.

Berdasarkan latar belakang diatas terdapat permasalahan mengenai komitmen organisasi di BPPRD UPT PPD Medan Utara terkait disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, peneliti melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Disiplin

kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Di BPPRD UPT PPD Medan Utara”.

1.2 Identifikasi Masalah

Dalam konteks ini, masih belum diketahui sejauh mana pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi Di BPPRD UPT PPD Medan Utara. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengungkapkan hubungan antara faktor-faktor tersebut Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya pengelolaan SDM dan faktor-faktor yang berkontribusi terhadap komitmen organisasi pada BPPRD UPT PPD Medan Utara.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apa pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara?
2. Apa pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara?
3. Apa pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara?
4. Apakah disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara?

1.4 Batasan Masalah

Adapun batasan masalah dari penelitian ini adalah apakah disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi di pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.
2. Menganalisis budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.
4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori dan literatur mengenai pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi untuk institusi. Penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang ingin menggali lebih dalam tentang faktor-faktor tersebut.
2. Manfaat Manajerial: Hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada BPPRD UPT PPD Medan Utara tentang pentingnya faktor disiplin kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Manajemen dapat menggunakan temuan penelitian ini sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan dan strategi yang lebih efektif dalam mengelola pegawai dan meningkatkan tujuan organisasi.
3. Manfaat Praktis: Pegawai BPPRD UPT PPD Medan Utara dapat memperoleh manfaat dari penelitian ini dengan memahami pentingnya disiplin kerja, budaya organisasi,

dan kepuasan kerja secara bersama-sama untuk meningkatkan komitmen organisasi mereka.

