

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

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. Organisasi memerlukan dukungan sumber daya manusianya. Untuk itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kesejahteraan dan pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian akan terjalin perasaaan saling keterikatan antara organisasi dan sumber daya manusianya.

Menurut [1], komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang penting karena orang-orang yang memiliki komitmen diharapkan menunjukkan kesediaan untuk bekerja lebih keras demi mencapai tujuan organisasi dan memiliki hasrat yang lebih besar untuk tetap bekerja di suatu perusahaan.

Pemerintah Pusat melalui Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, telah bertekad untuk mengelola Aparatur Sipil Negara menjadi semakin profesional. Undang-undang ini merupakan dasar dalam manajemen Aparatur Sipil Negara yang bertujuan untuk membangun Aparatur Sipil Negara yang memiliki integritas, profesional dan netral serta bebas dari intervensi politik, juga bebas dari praktek KKN, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, mencoba

meletakkan beberapa perubahan dasar dalam manajemen sumber daya manusia. Pertama, perubahan dari pendekatan *personel administration* yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian kepada *human resource management* yang menganggap adalah sumber daya manusia sebagai aset negara yang harus dikelola, dihargai, dan dikembangkan dengan baik. Kedua, perubahan dari pendekatan *closed career system* yang sangat berorientasi kepada senioritas dan kepangkatan, kepada *open career system* yang mengedepankan kompetisi dan kompetensi Aparatur Sipil Negara dalam promosi dan pengisian jabatan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, juga menempatkan Aparatur Sipil Negara sebagai sebuah profesi yang harus memiliki standar pelayanan profesi, nilai dasar, kode etik dan kode perilaku profesi, pendidikan dan pengembangan profesi, serta memiliki organisasi profesi yang dapat menjaga nilai-nilai dasar profesi.

Kecamatan sebagai *line office* dari Pemerintahan Daerah memiliki fungsi melayani kebutuhan masyarakat yang penuh dinamika, dimana di dalamnya terdapat kompleksitas permasalahan masyarakat yang membutuhkan pelayanan prima dan aparatur pelayanan yang profesional. Kompleksitas masalah yang dihadapi berkaitan erat dengan pemanfaatan potensi wilayah, banyaknya jumlah penduduk yang dilayani, maupun tingkat heterogenitas masyarakat di wilayah kelurahan (pendidikan, pekerjaan, kemampuan ekonomi, kesehatan, dan lain-lain).

Fenomena yang terlihat dimana menunjukkan pelanggaran-pelanggaran ASN yang tidak berkomitmen pun sering terjadi. Adanya laporan yang masuk kepada Walikota Padang bahwa adanya salah satu kantor kelurahan di Kecamatan

Padang Selatan baru terbuka pada pukul 09.00 WIB, sementara sesuai aturannya ASN itu harus masuk kantor mulai pukul 07.30 WIB, kemudian jam masuk istirahat juga sering dilakukan korupsi waktu oleh pegawai, belum lagi laporan pada jam-jam pelayanan banyak ditemukan pegawai di sejumlah kedai kopi di kawasan Pondok, Padang Selatan bahkan ditemukan sampai siang hari masih berada di lokasi tersebut.

Berdasarkan hasil survei awal diperoleh data bahwa komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang masih kurang baik. Fenomena tersebut juga dapat dilihat melalui data realisasi keuangan Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang pada tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Realisasi Keuangan
Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang
Tahun 2019 dan 2020

No	Program	Kegiatan	Realisasi Keuangan					
			Tahun 2019			Tahun 2020		
			Anggaran	Realisasi	%	Anggaran	Realisasi	%
1.	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	Penyediaan jasa surat menyurat	2.970.000	2.970.000	100.0	2.970.000	2.170.000	73
		Penyediaan jasa Komunikasi Sumber Daya Air dan Listrik	139.869.000	110.625.009	79	149.400.000	119.045.442	79.7
		Penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan	9.206.000	5.968.800	64.84	8.475.000	6.033.100	71.19
		Penyediaan jasa kebersihan kantor	79.667.100	79.662.703	99.99	64.800.000	59.396.792	91.66
		Penyediaan jasa perbaikan peralatan kerja	16.600.000	16.600.000	100	16.600.000	10.579.000	99.87

		Penyediaan Alat tulis Kantor	75.181.360	75.177.260	99.99	75.485.000	75.353.650	99.83
		Penyediaan Barang Cetak dan Penggandaan	57.337.720	45.335.900	79.06	58.120.000	58.108.960	99.98
		Peny. Komponen Intalasi Listrik/Pen. Bangunan Kantor	9.450.000	9.450.000	100	9.450.000	6.405.000	67,8
		Peny. Peralatan dan Perlengkapan Kantor	176.650.000	174.673.600	98.88	32.500.000	32.134.400	98.88
		peny. Bhn dan Bacaan Peraturan Perundang-undangan	25.992.000	19.914.000	76.61	25.992.000	25.962.000	98.88
		Penyediaan Makanan dan Minuman	109.080.000	108.949.500	99.88	109.080.000	107.888.300	98.91
		Rapat-rapat koordinasi dan Konsultasi Keluar Derah	249.500.000	249.500.000	100	173.180.000	173.166.440	99.99
		Penyediaan Alat Kebersihan	7.420.000	7.420.000	100	7.420.000	7.419.000	99.99
		Peningkatan Pelayanan Administrasi Perkantoran	75.000.000	74.500.000	99.33	74.500.000	74.500.000	100.0
2.	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	Pengadaan Meubeleur	85.317.000	84.188.200	98.68	27.796.000	27.796.000	100.0
		Pemeliharaan Rutin / Berkala Gedung Kantor	197.222.000	197.055.200	99.92	45.300.000	45.198.250	99.78
		Pem. Rutin / Berkala Kendraan Dinas / Operasional	244.017.200	243.241.300	99.68	279.755.000	275.761.950	98.57
		Pemeliharaan Rutin / Berkala Peralatan Ged. Kantor	6.500.000	5.000.000	77	6.500.000	6.500.000	100.0

		Pemeliharaan Rutin / Berkala Mebeulair	7.875.000	4.875.000	62	7.875.000	7.875.000	100.0
3.	Program Pembinaan Sistem Penyelenggaraan Pemerintah Daerah Bawahan	Kegiatan Penerapan Pelayanan Terpadu Kecamatan (PATEN)	186.163.000	145.998.100	78,4	70.757.000	50.711.100	71

Sumber : LAKIP Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang Tahun 2019 dan 2020

Berdasarkan tabel 1.1 diatas, dilihat dari realisasi anggaran belum tercapai maksimal, dari 20 kegiatan terdapat 7 kegiatan realisasinya dibawah 80%, diantaranya penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik (79%), penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan (64,84%), penyediaan barang cetakan dan penggandaan (79,06%), penyediaan bahan bacaan dan peraturan perundang-undangan (76,61%), pemeliharaan rutin/berkala peralatan gedungkantor (77%), pemeliharaan rutin/berkala mebeulair (62%), dan kegiatan penerapan Pelayanan Terpadu Kecamatan (78,4%). Sementara itu, pada tahun 2020 juga terdapat 5 kegiatan yang realisasinya dibawah 80%, diantaranya penyediaan jasa surat menyurat (73%), penyediaan jasa komunikasi sumber daya air dan listrik (79,7%), penyediaan jasa pemeliharaan dan perizinan kendaraan (71,19%), penyediaan komponen instalasi listrik/penerangan bangunan kantor (67,8%), dan kegiatan penerapan Pelayanan Terpadu Kecamatan (71%).

Berdasarkan hasil survei selanjutnya mengenai komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang terlihat belum tercapai maksimal. Hal ini dapat dilihat dari pencapaian Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang pada tabel 1.2 sebagai berikut:

Tabel 1.2
Pengukuran atas Indikator Kinerja Utama (IKU) Pemerintah Kecamatan
Padang Selatan Kota Padang Tahun 2019 dan 2020

No	Sasaran	Indikator Kinerja	Tahun 2019		Tahun 2020	
			Target	Realisasi	Target	Realisasi
1.	Meningkatnya kualitas pelayanan publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	90%	79,48%	90%	78,7%
		Persentase keluhan/pengaduan pelayanan administratif yang ditindaklanjuti	90%	87%	90%	81%
2.	Meningkatnya pemberdayaan masyarakat dalam pembangunan	Persentase keterlibatan masyarakat dalam pembangunan	90%	88%	90%	79%
		Persentase peningkatan kontribusi swadaya masyarakat	90%	76,94%	90%	78%
3.	Meningkatkan ketentraman dan ketertiban masyarakat	Persentase masalah trantibmas yang diselesaikan	90%	90,90%	90%	86%
		Persentase penurunan pelanggaran Perda/Perwako	90%	87%	90%	85%
4.	Meningkatnya akuntabilitas kinerja dan keuangan	Nilai evaluasi AKIP	60	73,30	60	72,4

Sumber : LAKIP Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang Tahun 2019 dan 2020

Berdasarkan tabel 1.2 diatas, diketahui bahwa Indikator Kinerja Utama (IKU) belum tercapai maksimal, Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada tahun 2019 dari target 90% baru terealisasi sebesar 79,48% dan terjadi penurunan pada tahun 2020 dimana terealisasi sebesar 78,7%, Persentase keluhan/pengaduan pelayanan administratif yang ditindaklanjuti pada tahun 2020 dari target 90% baru terealisasi sebesar 87% dan terjadi penurunan pada tahun 2020 dimana terealisasi sebesar 81%, Persentase keterlibatan masyarakat dalam pembangunan pada tahun 2019 dari target 90% baru terealisasi sebesar 88% dan terjadi penurunan pada tahun 2020 dimana terealisasi sebesar 79%, Persentase peningkatan kontribusi swadaya masyarakat pada tahun 2019 dari target 90% baru terealisasi sebesar 76,94% dan terjadi peningkatan realisasi pada tahun 2020 sebesar 78%, Persentase masalah Trantibmas yang diselesaikan pada tahun 2019 dari target 90% telah tercapai melebihi target yaitu sebesar 90,90% namun terjadi penurunan pada tahun 2020 menjadi 86%, Persentase penurunan pelanggaran Perda/Perwako pada tahun 2019 dari target 90% baru tercapai 85% dan terjadi penurunan pada tahun 2020 sebesar 85%, Nilai evaluasi AKIP pada tahun 2019 dari target 60 telah tercapai menjadi 73,30 dan terjadi penurunan pada tahun 2020 menjadi 72,4.

Masalah lain yang dihadapi oleh Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang adalah banyaknya ASN yang belum melaksanakan tugasnya dengan baik, belum optimalnya semangat dan motivasi kerja, belum adanya perhatian terhadap pengembangan karir bagi ASN yang berprestasi, terdapat perbedaan yang cukup signifikan antar sesama pegawai sehingga menimbulkan kecemburuan diantara ASN, pelayanan belum berjalan sesuai *Standar Operasional Prosedure*

(SOP) sebagaimana mestinya sehingga belum mampu memenuhi tuntutan masyarakat pengguna jasa dan akhirnya menimbulkan ketidakpuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai.

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi dan mengambil keputusan terhadap seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan sangat berkaitan erat dengan kemampuan seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang yang menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Kepemimpinan dapat membentuk komitmen organisasi bagi setiap anggotanya. Fenomena kepemimpinan yang terjadi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Data Fenomena yang Berkaitan dengan Kepemimpinan
Pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang

No	Fenomena	Jumlah (orang)	(%)
1.	Koordinasi kerja antara atasan dan bawahan belum terbina dengan baik	10	25
2.	Rendahnya tindakan pembinaan atasan terhadap bawahan	7	17,5
3.	Rendahnya kegiatan atasan untuk mengarahkan bawahan dalam bekerja	8	20
4.	Evaluasi dan pengawasan terhadap kerja ASN masih rendah	8	20
5.	Pemberian kesempatan dalam pengambilan keputusan terhadap ASN masih rendah	7	17,5

Sumber : Survei awal pada Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang Tahun 2021

Koordinasi kerja antara atasan dan bawahan belum terbina dengan baik, dari 40 orang ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang pada survei awal, sebanyak 10 orang (25%) berpendapat demikian. Hal ini ditandai dengan banyaknya perbedaan pendapat antara atasan dengan bawahan yang tidak dikoordinasikan untuk menyamakan persepsi. Untuk fenomena rendahnya tindakan pembinaan atasan terhadap bawahan ditandai dengan minimnya teguran dari atasan kepada bawahan yang berbuat pelanggaran ketentuan dan berulang-ulang melakukan pelanggaran. Fenomena rendahnya kegiatan atasan untuk mengarahkan bawahan dalam bekerja ditandai dengan jaranganya atasan mendampingi dan mengarahkan bawahan dalam pelaksanaan tugas. Fenomena evaluasi dan pengawasan terhadap kerja ASN masih rendah ditandai dengan minimnya rapat staf dalam mengevaluasi dan mengawasi kerja ASN. Sementara fenomena pemberian kesempatan dalam pengambilan keputusan kepada ASN masih rendah ditandai dengan minimnya pemberian kesempatan dari atasan kepada ASN dalam mengemukakan ide dan pendapat dalam suatu pertemuan, dimana ASN lebih banyak mendengar dan menjalankan semua keputusan pimpinan.

Selain kepemimpinan, iklim organisasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Iklim organisasi merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi. Setiap organisasi akan memiliki iklim organisasi yang berbeda. Keanekaragaman pekerjaan yang dirancang didalam organisasi, atau sifat individu yang ada akan menggambarkan

perbedaan tersebut. Iklim organisasi penting karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh organisasi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggota selanjutnya. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. Iklim organisasi atau kondisi yang kondusif memberikan kontribusi kepada pegawai dalam menjalankan aktivitasnya, dapat membentuk komitmen organisasi karena kerja yang kondusif akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk berprestasi dengan semangat kerja yang tinggi. Fenomena iklim organisasi yang terjadi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang dapat dilihat pada tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4
Data fenomena yang berkaitan dengan iklim organisasi
pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang

No	Fenomena	Jumlah (orang)	(%)
1.	Kurang memiliki rasa saling percaya diantara ASN	7	17,5
2.	Kurangnya keharmonisan hubungan antar ASN	6	15
3.	Kurangnya rasa kejujuran diantara sesama ASN dalam bekerja	8	20
4.	Rendahnya kesempatan ASN untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan	10	25
5.	Rendahnya fleksibilitas ASN dalam penyelesaian pekerjaan	9	22,5

Sumber : Survei awal Pemerintah pada Kecamatan Padang Selatan Kota Padang Tahun 2021

Berdasarkan tabel 1.4 diatas, terlihat bahwa dari 40 orang ASN Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang pada survei awal, 7 orang ASN (17,5%) menyatakan tidak memiliki rasa saling percaya diantara ASN, kemudian 6 orang (15%) menyatakan kurangnya keharmonisan hubungan antar ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang, sedangkan untuk kurangnya rasa kejujuran diantara sesama ASN dalam bekerja dinyatakan oleh 8 orang (20%) dari ketiga fenomena ini dapat terlihat bahwa adanya ketidakharmonisan hubungan diantara sesama ASN serta tingginya tingkat individualisme, hal ini merefleksikan iklim organisasi yang kurang baik. Ada juga ASN yang menyatakan bahwa rendahnya kesempatan untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan sebanyak 10 orang (25%). Selanjutnya sebanyak 9 orang (22,5%) menyatakan bahwa fleksibilitas dalam penyelesaian pekerjaan rendah, hal ini berarti kreativitas dan inovasi pada organisasi tersebut belum maksimal. Komitmen organisasi juga dapat terbentuk dari kebiasaan ASN, sehingga disiplin kerja yang terwujud dalam kebiasaan sehari-hari juga dapat mempengaruhi komitmen organisasi.

Disiplin kerja adalah kepatuhan atau loyalitas seseorang terhadap seluruh aturan yang berlaku dalam organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin menjadi sangat penting agar produktivitas pada suatu organisasi menjadi lebih tinggi. Pegawai mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang jika ada sanksi disiplin yang tegas terhadap perilaku pelanggar disiplin. Permasalahan disiplin kerja yang terjadi pada ASN Kecamatan Padang Selatan

Kota Padang, salah satunya adalah tingginya tingkat keterlambatan melaksanakan apel pagi pegawai.

Berikut rekapitulasi absensi ASN pada Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang pada tahun 2020 dapat dilihat dari tabel 1.5 berikut:

Tabel 1.5
Rekapitulasi Absensi ASN pada Pemerintah Kecamatan Padang Selatan
Kota Padang Tahun 2020

Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Ketidakhadiran	(%)	Terlambat	(%)
1	2	3	4	5	6	7
Januari	81	20	90	5,62	142	8,8
Februari	81	20	82	5,1	148	9,25
Maret	81	21	50	3,1	145	9,06
April	81	21	45	2,8	176	11
Mei	81	22	20	1,25	123	7,6
Juni	81	22	15	0,9	110	6,8
Juli	81	21	32	2	115	7,1
Agustus	81	22	19	1,1	121	7,5
September	81	22	22	1,3	105	6,5
Oktober	81	21	24	1,5	121	7,5
November	81	22	29	1,8	105	6,5
Desember	81	22	30	1,88	100	6,25
Rata-rata			38,16	2,36	126	8,4

Sumber : Survei penulis pada Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang Tahun 2021

(data olahan)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa persentase ketidakhadiran dan keterlambatan ASN pada Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang tahun 2020 masih belum optimal terbukti dengan nilai-nilai rata ketidakhadiran 2,36% dan terlambat 8,4%. Hal ini mencerminkan rendahnya tanggung jawab

ASN dalam mengemban tugas yang diberikan padanya dari segi sikap dan disiplin kerjanya.

Menurut pengamatan penulis dilapangan sesuai kebijakan Pemerintah Kota Padang pada awal tahun 2021 tentang penggunaan absensi *online*, apel pagi gabungan setiap hari Senin di kantor Kecamatan terlihat cukup ramai diikuti pegawai namun seterusnya pada pelaksanaan apel pagi setiap hari Selasa sampai Kamis di kantor Kecamatan dan Kelurahan masing-masing tidak banyak diikuti oleh ASN, hal ini dapat dibuktikan dengan data absensi *online* yang direkap oleh Kasubag Umum Kecamatan Padang Selatan menunjukkan hampir 98% ASN telah sesuai jam masuk dan jam pulanginya namun faktanya banyak kecurangan-kecurangan yang dilakukan pegawai mulai dari menitip absen dengan penjaga kantor atau sesama rekan kantor, datang lebih awal hanya untuk mengambil absen dan tidak datang ke kantor sesuai jadwal jam masuk, begitu juga jam pulang tidak sesuai jam pulang bahkan ada yang datang malam hanya untuk sekedar absen dengan alasan nantinya digunakan dasar pembayaran lembur ASN.

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, penulis merasa tertarik untuk membahas lebih lanjut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang. Adapun pembahasan itu akan dituangkan dalam suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Iklim Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Aparatur Sipil Negara Kecamatan Padang Selatan Kota Padang”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Adapun masalah-masalah yang teridentifikasi pada penelitian ini, telah diuraikan pada bagian latar belakang yaitu:

1. Komitmen organisasi yang belum optimal disebabkan kurangnya pengawasan;
2. Kepemimpinan yang kurang tegas pada ASN;
3. Rendahnya tanggung jawab pegawai atas kehadiran sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan;
4. Rendahnya fleksibilitas ASN dalam penyelesaian pekerjaan
5. Rendahnya kesempatan ASN untuk meningkatkan keahlian dan keterampilan;
6. Manajemen kinerja yang masih belum optimal;
7. Masih kurang puasnya pegawai terhadap pengembangan karir;
8. Adanya perbedaan cukup signifikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) antara sesama ASN padahal beban kerja yang diemban hampir sama;
9. Kurangnya keharmonisan hubungan antar ASN;
10. Kurang memiliki rasa saling percaya diantara ASN.

1.3 Batasan Masalah

Mengingat banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, maka berdasarkan fenomena yang ada pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang sebagaimana terurai diatas, dan dikarenakan untuk kepentingan praktis dan agar lebih terarahnya penelitian maka penulis membatasi penelitian ini. Penelitian hanya membahas masalah kepemimpinan, iklim organisasi dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penulis merumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah berpengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang?
2. Apakah berpengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang?
3. Apakah berpengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang?
4. Apakah berpengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang?

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang;
2. Pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang;
3. Pengaruh disiplin kerja terhadap komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang;
4. Pengaruh kepemimpinan, iklim organisasi dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi pada ASN Kecamatan Padang Selatan Kota Padang.

1.6 Manfaat penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Bagi peneliti sebagai syarat mendapatkan gelar Magister Manajemen dan untuk mengembangkan pengetahuan di bidang kepemimpinan, iklim organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi;
2. Untuk menambah khasanah ilmu pengetahuan terutama yang terkait dengan kepemimpinan, iklim organisasi, disiplin kerja dan komitmen organisasi serta faktor-faktor yang mempengaruhinya;
3. Sebagai umpan balik tentang komitmen organisasi serta bahan masukan bagi Pemerintah Kecamatan Padang Selatan Kota Padang dan Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang untuk pertimbangan dalam memberikan pembinaan kepada Aparatur Sipil Negara.