

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK KAB.TOBA METODE ROLE AMBIGUITY SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

SKRIPSI

Oleh

RISKI SIMORANGKIR

1831150025



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2022**

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DINAS
PEMBERDAYAAN PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN
ANAK KAB.TOBA METODE ROLE AMBIGUITY SEBAGAI
VARIABEL MODERASI**

Diajukan untuk memenuhi persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana
Manajemen (S.M) Pada Program Studi Manajemen Fakultas
Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia

SKRIPSI

Oleh

RISKI SIMORANGKIR

1831150025



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
JAKARTA
2022**



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riski Simorangkir
NIM : 1831150025
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan bahwa karya tulis tugas akhir yang berjudul "Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kab.Toba Metode Role Ambiguity Sebagai Variabel Moderasi" adalah:

1. Dibuat dan diselesaikan sendiri dengan menggunakan hasil kuliah, tinjauan lapangan, buku-buku dan jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada karya tugas akhir saya.
2. Bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar sarjana di universitas lain, kecuali pada bagian-bagian sumber informasi yang dicantumkan dengan cara referensi yang semestinya.
3. Bukan merupakan karya terjemahan dari kumpulan buku atau jurnal acuan yang tertera di dalam referensi pada tugas.

Kalau terbukti saya tidak memenuhi apa yang dinyatakan di atas, maka karya tugas akhir ini dianggap batal.

Jakarta, 11 Agustus 2022

Riski Simoangkir



**UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI

**HUBUNGAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DINAS PEMBERDAYAAN
PEREMPUAN DAN PERLINDUNGAN ANAK KAB.TOBA METODE ROLE
AMBIGUITY SEBAGAI VARIABEL MODERASI**

Oleh:
Nama : Riski Simorangkir
NIM : 1831150025
Program Studi : S1 Manajemen
Peminatan : Sumber Daya Manusia

telah diperiksa dan disetujui untuk diajukan dan dipertahankan dalam Sidang Tugas Akhir guna mencapai gelar Sarjana Strata Satu pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia,

Jakarta, 11 Agustus 2022

Menyetujui:

Pembimbing I

(Dr. Suzanna Josephine Tobing, S.E., M.S)

NIDN: 0327105701

Pembimbing II

(Dr. Poerwaningsih S. Legowo, S.E., M.S.Tr.)

NIDN: 023036004

Ketua Program Studi Akuntansi

(Frangky Yosua Sitorus, SE., M.M., Ak., CA)

NIDN: 0323026904

Dekan

(Jonny Siagian, S.E)

NIDN: 0301086104






UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI

Pada Tanggal 11 Agustus 2022 telah diselenggarakan Sidang Skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan akademik guna memperoleh gelar Sarjana Akuntansi pada Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Kristen Indonesia, atas nama:

Nama : Riski Simorangkir
NIM : 1831150025
Program Studi : S1 Manajemen
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Termasuk ujian Skripsi yang berjudul “Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kab.Toba Metode Role Ambiguity Sebagai Variabel Moderasi” oleh tim penguji yang terdiri dari:

Nama Penguji	Jabatan dalam Tim Penguji	Tanda Tangan
1. Dr. Hotner Tampubolon, S.E., MMA	Sebagai Ketua	
2. Dr. Edison Siregar, M.M	Sebagai Anggota	
3. Dr. Suzanna Josephine Tobing, S.E., M.S	Sebagai Anggota	



UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Riski Simorangkir
NIM : 1831150025
Fakultas : Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : S1 Manajemen
Jenis Tugas Akhir : Skripsi
Judul : Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kab.Toba Metode Role Ambiguity Sebagai Variabel Moderasi

Menyatakan bahwa:

1. Skripsi tersebut adalah benar karya saya dengan arahan dari dosen pembimbing dan bukan merupakan duplikasi karya tulis yang sudah dipublikasikan atau yang pernah dipakai untuk mendapatkan gelar akademik di perguruan tinggi manapun;
2. Skripsi tersebut bukan merupakan plagiat dari hasil karya pihak lain, dan apabila saya/kami mengutip dari karya orang lain maka akan dicantumkan sebagai referensi sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
3. Saya memberikan Hak Noneksklusif Tanpa Royalti kepada Universitas Kristen Indonesia yang berhak menyimpan, mengalih media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilih hak cipta.

Apabila di kemudian hari ditemukan pelanggaran Hak Cipta dan Kekayaan Intelektual atau Peraturan Perundangan-undangan Republik Indonesia lainnya dan integritas akademik dalam karya saya tersebut, maka saya bersedia menanggung secara pribadi segala bentuk tuntutan hukum dan sanksi akademis yang timbul serta membebaskan Universitas Kristen Indonesia dari segala tuntutan hukum yang berlaku.

Dibuat di Jakarta
Pada Tanggal 11 Agustus 2022
Yang menyatakan



Riski Simorangkir

KATA PENGANTAR

Segala puji syukur kepada Tuhan Yesus Kristus, karena anugerah Nya, serta pertolongan-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik.

Pada kesempatan ini penulis menyadari tanpa adanya bantuan, serta dukungan dari berbagai pihak selama masa perkuliahan hingga tahap terakhir masa penyusunan skripsi. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar besarnya kepada:

1. Bapak Jhonny Siagian, S.E., M.MA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
2. Ibu Fenny B.N.L.Tobing, S.E., M.M.A, selaku Wakil Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisni Universitas Kristen Indonesia.
3. Bapak Frangky Yosua Sitorus, S.E., M.M., Ak., CA., selaku Kapala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia.
4. Ibu Dr. Suzanna Josephin Tobing, S.E., M.Si, selaku Dosen Pembimbing Materi yang telah bersedia memberikan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun skripsi serta perhatian, saran maupun kritik yang membangun dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Ibu Dr. Poerwaningsih S. Legowo, S.E., M.S.Tr, selaku Dosen Pembimbing Teknis yang telah bersedia meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing penulis dalam menyusun skripsi serta perhatian, saran maupun kritik yang membangun dan memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia yang telah mendidik dan memberikan berbagai ilmu dan pengetahuan sebagai bekal penulis dimasa yang akan datang .
7. Seluruh karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Kristen Indonesia yang telah membantu keperluan mahasiswa dalam masa

perkuliahan.

8. Seluruh pimpinan dan karyawan Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kab.Toba yang telah bersedia membantu penulis saat melakukan penelitian.
9. Kepada orang tua penulis, Mamak dan Bapak yang selalu mendoakan penulis, memberikan dukungan semangat dalam perkuliahan sampai penyusunan skripsi ini, dan telah mencakupi segala kebutuhan materil untuk penulis.
10. Kepada Rio Rabuni Pratama Simorangkir, Aldoli Marito Simorangkir dan Fani Bria Sella Br Simorangkir, sebagai saudara penulis yang memberikan semangat untuk dapat menyelesaikan skripsi ini tepat waktu.
11. Ricky Martin Manulang yang telah memberikan waktu untuk bertukar pikiran dengan penulis terkait dalam penyusunan skripsi, serta selalu memberikan motivasi kepada penulis.
12. Sahabat sekaligus teman tersayang, Kristanti Marbun, Ricky Martin Manulang, Era Juliarta Sinaga, Cindy Sibarani, Sania Debora Panjaitan, Sakeus Kaban dan Ricardo Abessy yang telah memberikan dukungan dan semangat satu sama lain, menjadi teman untuk bersama-sama dalam masa perkuliahan hingga tahap mencari bahan dalam menyelesaikan skripsi.

Walaupun penulis telah menerima banyak bantuan dan dukungan, namun penulis menyadari, skripsi ini masih banyak kekurangan, di karena keterbatasan dan pengalaman yang dimiliki penulis. Oleh sebab itu, segala kesalahan dalam skripsi ini sepenuhnya menjadi tanggung jawab penulis. Semoga skripsi ini bermanfaat sehingga dapat menjadi referensi bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian dengan topik yang serupa.

Jakarta, 11 Agustus 2022

Riski Simorangkir

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	ii
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING SKRIPSI.....	iii
PERSETUJUAN TIM PENGUJI SKRIPSI.....	iv
PERNYATAAN DAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR.....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GRAFIK.....	xii
ABSTRAK.....	xiii
ABSTRACT.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.3 Manfaat Penelitian.....	5
1.4 Ruang Lingkup Penelitian.....	6
1.5 Sistematika Penulisan.....	6
BAB II URAIAN TEORI.....	8
2.1 Komitmen organisasi.....	8
2.1.1 Pengertian Komitmen Organisasi.....	8
2.1.2 Teori - Teori Komitmen Organisasi.....	8
2.1.3 Jenis Jenis Komitmen Organisasi.....	9
2.2 Prestasi Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Prestasi Kerja.....	10
2.2.2 Teori Teori Prestasi Kerja.....	10
2.3 Ambiguitas Peran (Role Ambiguity).....	11
2.3.1 Pengertian Ambiguitas Peran (Role Ambiguity).....	11
2.3.2 Teori - Teori Ambiguitas Peran (Role Ambiguity).....	12
2.4 Aparatur Sipil Negara (ASN).....	13
2.4.1 Pengertian Aparatur Sipil Negara (ASN).....	13
2.5 Penelitian Terdahulu.....	13
2.6 Kerangka Berpikir.....	14
2.7 VARIABEL INDIKATOR PENELITIAN.....	16
2.8 Hipotesis.....	19

BAB III METODE PENELITIAN	20
3.1 Desain Penelitian.....	20
3.1.1 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel.....	20
3.2 Prosedur Pengumpulan Data	21
3.2.1 Lokasi Penelitian	21
3.2.2 Populasi dan Sampel.....	21
3.2.3 Jenis Penelitian	21
3.2.4 Jenis dan Sumber Data.....	22
3.2.5 Metode Pengumpulan Data.....	22
3.3 Teknik Analisis	23
3.3.1 Metode Pengolahan Data (Pradistya, 2021)	23
3.4 Subjek dan Objek Penelitian	25
3.4.1 Subjek Penelitian.....	25
3.4.2 Objek Penelitian	25
3.4.3 Waktu dan Lokasi.....	25
3.5 Pengujian Instrumen.....	25
3.5.1 Uji Validitas Instrumen.....	25
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	26
3.5.3 Pengujian Hipotesis	27
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	 29
4.1 Deskripsi Objek Penelitian.....	29
4.1.1 Gambaran Umum Responden	29
4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Karakteristik Responden.....	30
4.2.1 Deskriptif Data Penelitian.....	30
4.2.2 Karakteristik Responden.....	31
4.3 Analisis Data Dan Uji Hipotesis	35
4.3.1 Analisis Deskriptif.....	35
4.3.2 Deskripsi Variabel Komitmen organisai (X1)	35
4.3.3 Statistik Deskriptif Komitmen Organisasi	37
4.3.4 Deskripsi Variabel Prestasi Kerja.....	42
4.3.5 Deskriptif Penilaian Prestasi Kerja	44
4.3.6 Deskripsi Variabel Role Ambiguity.....	50
4.3.7 Deskriptif Penilaian Role Ambiguity	51
4.4 Uji Validitas dan Reabilitas.....	55
4.4.1 Uji Validitas	55
4.4.2 Uji Reabilitas	64
4.4.3 Analisis Regresi Berganda.....	68
4.5 Uji Hipotesi	70
4.5.1 Uji t (Uji Parsial)	70

4.5.2 Uji F (Uji Simultan)	71
4.5.3 Koefisien Determinasi (R^2).....	72
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	73
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75



DAFTAR TABEL

Tabel 4.1. Usia ASN.....	29
Tabel 4.2. JENIS KELAMIN	31
Tabel 4.3. KARAKTERISTIK JENIS JABATAN RESPONDEN	33
Tabel 4.4. Grafik Jenis Jabatan	33
Tabel 4.5. KARAKTERISTIK USIA RESPONDEN	34
Tabel 4.6. KOMITMEN ORGANISASI.....	35
Tabel 4.7. PENILAIAN KOMITMEN ORGANISASI.....	37
Tabel 4.8. Presrasi Kerja	42
Tabel 4.9. Deskriptif Penilaian Descriptive Statistics	44
Tabel 4.10. Deskriptif Penilaian	51
Tabel 4.11. Validitas Komitmen organisai	56
Tabel 4.12. UJI VALIDITAS KOMITMEN ORGANISASI	58
Tabel 4.13. Validitas Prestasi Kerja.....	59
Tabel 4.14. UJI VALIDITAS PRESTASI KERJA.....	62
Tabel 4.15. VALIDITAS ROLE AMBIGUITY	63
Tabel 4.16. UJI VALIDITAS ROLE AMBIGUITY	64
Tabel 4.17. DATA YANG DIPROSES	65
Tabel 4.18. PERHITUNGAN RELIABILITAS.....	65
Tabel 4.19. DATA YANG DIPROSES	66
Tabel 4.20. PERHITUNGAN RELIABILITAS.....	66
Tabel 4.21. DATA YANG DIPROSES	67
Tabel 4.22. PERHITUNGAN RELIABILITAS.....	67
Tabel 4.23. HASIL UJI RELIABILITAS	67
Tabel 4.24. Analisis Regresi Berganda.....	68
Tabel 4.25. Hasil Uji Hipotesis (Uji T).....	70
Tabel 4.26. Hasi Uji Hipotesis.....	71
Tabel 4.27. Hasil Koefisien Determinasi Model.....	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 4.1. Grafik Jenis Kelamin.....	32
Gambar 4.2. Grafik Usia Responden.....	34



ABSTRAK

Perempuan dan anak-anak merupakan kelompok mudah mengalami kekerasan dan pelecehan. Kerentanan ini disebabkan oleh lemahnya pengawasan terhadap jaminan perlindungan seharusnya mereka terima. Untuk mengatasi hal tersebut, dibentuklah “Dinas Pemberdayaan Perempuan serta Perlindungan Anak”, memiliki tugas menolong gubernur dalam menjalankan urusan pemerintahan di sektor pendayagunaan perempuan serta perlindungan anak. Dalam penelitian ini, metode ilmiah digunakan sebagai prosedur sistematis untuk memperoleh pengetahuan valid dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah. Menurut Suryana (2010), cara penelitian adalah suatu cara dilakukan secara terstruktur untuk menyusun dan mengembangkan pengetahuan ilmiah. Pendekatan penelitian digunakan ialah metode deskriptif kuantitatif, punya tujuan supaya dapat mengilustrasikan serta menjelaskan fenomena terjadi pada objek penelitian. Penelitian ini menggunakan data primer dianalisis secara kuantitatif. Hasilnya menunjukkan bahwa role ambiguity serta komitmen organisasi berimplikasi signifikan pada prestasi kerja ASN. Hipotesa pertama (H_1) dalam riset ini dinyatakan diterima. Dari hasil uji hipotesa, diketahui bahwa role ambiguity dan komitmen organisasi Memiliki pengaruh signifikan dalam menumbuhkan prestasi kerja. Ini ditunjukkan dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,442, berarti sebesar 44,2% variasi dalam variabel prestasi kerja dapat dijabarkan oleh dua variabel independen tersebut. Disamping itu, sisanya sebesar 55,8% dipengaruhi dari variabel lain di luar riset ini. Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar “DP3A” Kabupaten Toba memberikan kejelasan lebih rinci mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dari setiap posisi kerja. Hal ini penting untuk meminimalisasi terjadinya ambiguitas peran (role ambiguity) dapat menghambat pelaksanaan tugas. Selain itu, perlu adanya refleksi internal dari setiap individu mengabdikan di instansi tersebut agar mampu menjalankan tugas secara optimal dan meraih kepuasan kerja, meskipun di tengah berbagai keterbatasan ada.

Kata Kunci : Perlindungan Anak, pemberdayaan perempuan, independen Role Ambiguity

ABSTRACT

Womens and childrens are the mostly vulnerable group to violences and discrimination. This vulnerability is caused by weak supervision of the protection guarantees they should receive. To overcome this, the Womens Empowerment and Childs Protection Services was formed, which has the task of assisted the governor in carrying out governments affairs in the field of women's empowerment and child protection. In this study, the scientific method is used as a systematic procedure to obtain valid and scientifically accountable knowledge. According to Suryana (2010), the research method is a way that is carried out in a structured manner to compile and develop scientific knowledge. The research approach used is the quantitative descriptive method, which aims to describes and explains the phenomena that occurring in the research object. This study uses primary data that is analyzed quantitatively. The results show that role ambiguity. The first hypothesis (H_1) in this study is declared accepted. From the result of the hypothesis tested, it is known that role ambiguity and organization commitments have a positives effect on work performances. This is indicated by the coefficients of determination (R^2) value of 0.442, which means that 44.2% of the variations in the work performance variable may be explain by the two independents variable. Meanwhile, the remaining 55.8% is influence by others variable outside these studies. Base on these finding, it is recommend that the Toba Regency Womens Empowerment and Childs Protection Service provide more detailed clarity regarding the main tasks and functions (tupoksi) of each work position. This is important to minimize the occurrence of role ambiguity that can hinder the implementation of tasks. In addition, there needs to be internal reflection from each individual who serves in the agency so that they are able to carry out their duty optimally and achieve job satisfaction, even amidst various existing limitations.

Keywords : **Child Protection, women empowerment, independent Role Ambiguity**