

PENGARUH KOMITMEN KERJA DAN PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI KANTOR CAMAT PASAR MUARA BUNGO KABUPATEN BUNGO

Muhammad Asman^{1*}, Muhammad Yusup²

¹Ekonomi Manajemen, Universitas Muara Bungo, Indonesia
muhammadasman@yahoo.co.id¹, yusupcrz@gmail.com²

ABSTRAK

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo secara parsial dan secara simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Teknik sampling penelitian ini adalah sampling jenuh dengan jumlah populasi sebanyak 38 orang, dan sampel hanya 37 orang. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan hasil penelitian adalah $Y = 15.729 + 0,397 (X_1) + 0,270 (X_2) + e$. Hasil uji secara parsial dan simultan menunjukkan adanya pengaruh dari variabel komitmen kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai. Adapun nilai *R Square* sebesar 0.801 atau 80,10%. Dimana variabel terikat (*Y*) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 80,1%, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

Kata kunci: *Disiplin Kerja; Komitmen Kerja; Pengawasan*

Abstract: This study aims to determine the effect of work commitment and supervision on employee work discipline at the Pasar Muara Bungo Sub-district Office, Bungo Regency partially and simultaneously. The method used in this research is a quantitative approach. The sampling technique of this research is saturated sampling with a total population of 38 people, and the sample is only 37 people. The analytical tool used is multiple linear regression with the results of the study is $Y = 15,729 + 0.397 (X1) + 0.270 (X2) + e$. Partial and simultaneous test results show the influence of work commitment and supervision variables on employee work discipline. The *R Square* value is 0.801 or 80.10%. Where the dependent variable (*Y*) can be explained by the two independent variables of 80.1%, while the remaining 19.9% is influenced by other dimensions outside the study.

Keywords: *Supervision; Work Commitment; Work Discipline*

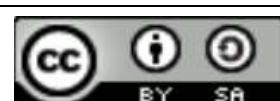
Article History:

Received: DD-MM-20XX

Revised : DD-MM-20XX

Accepted: DD-MM-20XX

Online : DD-MM-20XX



This is an open access article under the
[CC-BY-SA](#) license

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas, harus selalu dikelola dan ditekankan oleh organisasi untuk mendapat kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, peningkatan sumber daya manusia sangat diperlukan agar pegawai memiliki sikap dan perilaku yang disiplin yang dapat memberikan kontribusi yang baik kepada Instansi (Hartanti, 2020).

Permasalahan kedisiplinan khususnya kedisiplinan pegawai pemerintahan, hingga saat ini masih mendapat sorotan yang tajam dari masyarakat. Rendahnya disiplin pegawai juga terlihat dari tingkat kehadiran pegawai yang kurang baik, masih banyak pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan, banyak pegawai yang datang dan pulang tidak tepat waktu (*on time*). Hal ini terlihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Absensi Pegawai Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Hari Kerja	Ketidakhadiran					Persentase Pegawai yang absent
				A	I	B	CP	TL	
1	Januari	35	20	3	6	2	-	-	31,43%
2	Februari	35	20	4	4	-	-	3	22,86%
3	Maret	34	21	-	3	1	-	3	11,76%
4	April	34	21	2	-	1	1	1	11,76%
5	Mei	34	20	-	3	1	-	4	11,76%
6	Juni	34	18	3	2	-	-	2	20,59%
7	Juli	34	21	13	18	1	1	4	94,12%
8	Agustus	34	22	7	2	-	-	2	26,47%
9	September	34	19	11	6	1	-	4	57,94%
10	Oktober	34	22	16	3	-	-	1	55,88%
11	November	34	22	9	9	1	-	6	37,94%
12	Desember	34	18	12	9	2	13	10	67,04%

Sumber: Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Camat Pasar Muara Bungo, 2022

Tabel 1. di atas terlihat bahwa masih banyak tidak hadir tanpa keterangan, seperti terlihat pada bulan Juli sebanyak 13 kali salah seorang pegawai menyatakan

bahwa kondisi tersebut dikarenakan banyak pegawai yang menambah libur saat lebaran disebabkan kegiatan di desa, sementara pada bulan Oktober sebanyak 16 kali dikarenakan banyak pegawai yang ikut jadi panitia persiapan hari Ulang Tahun Kabupaten Bungo dan memanfaatkan momentum tersebut untuk bolos (tidak masuk) kerja, dengan alasan mempersiapkan acara hari Ulang Tahun Kabupaten Bungo. Selain itu terdapat juga pegawai yang sering datang terlambat (TL) dan pulang lebih awal/cepat pulang (CP).

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait dengan komitmen kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai kantor camat pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Komitmen Kerja dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo”.

KAJIAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Hasibuan, 2016) dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia, manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Komitmen Kerja

(Buchanan dalam Sopiah, 2014) memandang komitmen sebagai partisian, keterikatan afektif dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, peran seseorang dalam kaitannya dengan tujuan dan nilai-nilai, dan untuk organisasi demi kepentingannya sendiri, terlepas dari instrumen nilainya.

Pengawasan

Menurut (Daft dalam Siregar, 2017) pengawasan adalah suatu proses pengaturan aktivitas-aktivitas organisasi secara sistematis, agar konsisten dengan ekspektasi yang terdapat dalam rencana, target, dan standart kinerja.. Sementara itu, menurut Robbins (2015), pengawasan adalah proses mengawasi (*monitoring*), membandingkan (*comparing*), dan mengoreksi (*correcting*) kinerja.

Disiplin Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2014) kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

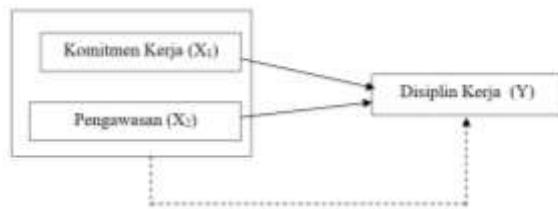
Penelitian Terdahulu

- Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta) (Mujib, 2016).
- Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Studi Di Kantor

- Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Kutai Timur) (Sujito, 2014).
- Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda (Fitrianingrum, 2015).
- Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Kotawaringin Barat Pangkalan BUN (Setyorini, 2013).

Kerangka Pemikiran

Hubungan komitmen kerja dan pengawasan dengan disiplin kerja dapat digambarkan dengan skema sebagai berikut:



Keterangan:

- : Pengaruh parsial
 -----> : Pengaruh simultan

Hipotesis

Dalam penelitian ini diberikan hipotesis sebagai berikut:

- H_{01} : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan komitmen kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.
- H_{a1} : Terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.
- H_{02} : Tidak terdapat pengaruh signifikan pengawasan

terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.

H_{a2} : Terdapat pengaruh signifikan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.

H_{03} : Tidak terdapat pengaruh komitmen signifikan kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.

H_{a3} : Terdapat pengaruh signifikan komitmen kerja dan pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai pada Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.

METODE PENELITIAN

Metode Pelaksanaan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Hal ini sesuai dengan pendapat (Suharsimi, 2013) yang mengemukakan penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menguakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran

terhadap data tersebut, serta penampilan hasilnya.

Objek Penelitian

Objek penelitian merupakan sasaran untuk mendapatkan tujuan tertentu mengenai suatu hal yang akan dibuktikan secara objektif untuk mendapatkan data sesuai tujuan dan kegunaan tertentu (Suharsimi, 2013). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. Penelitian direncanakan dilakukan mulai Bulan Juli 2022.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo yang berjumlah 38 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh, dimana seluruh pegawai dijadikan sampel yakni 37 orang, di mana Camat tidak dijadikan sampel karena merupakan objek penelitian.

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definis Operasional	Indikator	Skala
Komitmen Kerja (X ₁)	Komitmen merujuk pada kesungguhan seorang personel untuk menjalankan tugas yang diberikan kepadanya dengan sungguh-sungguh, memiliki motivasi dari dalam dirinya untuk menjalankan tugasnya tersebut dan menggunakan segala potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil sebagaimana dibebankan oleh organisasi terhadap diri personel tersebut. Purwanto dan Sulistyastuti (2012)	1. keyakinan Pegawai (<i>Affective commitment</i>) 2. Pertimbangan Pegawai (<i>Continuance commitment</i>) 3. Perasaan Pegawai (<i>Normative commitment</i>) Kristanto (2015)	<i>Likert</i>
Pengawasan (X ₂)	pengawasan adalah proses mengawasi (<i>monitoring</i>), membandingkan (<i>comparing</i>), dan mengoreksi (<i>correcting</i>) kinerja. Robbins (2015),	1. Pengawasan Langsung 2. Pengawasan Tidak Langsung Robbins (2015),	<i>Likert</i>
Disiplin Kerja (Y)	Disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. (PP Nomor 53 Tahun 2010)	1. menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan 2. melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab 3. bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara	<i>Likert</i>

		4. masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja 5. mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan	
--	--	---	--

Pengujian Hipotesis Metode Analisis Data

(Sugiyono, 2019) untuk menganalisis data kuesioner digunakan skala pengukuran masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang kerjadian atau gejala sosial, dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Analisis Kuantitatif

Penelitian ini menggunakan persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Pengujian Hipotesis

1. Uji t (Uji Secara Parsial)
2. Uji F (Uji Secara Simultan)

HASIL DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DATA

Hasil Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 3. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	rhitung	rtabel	Keterangan
Komitmen Kerja (X ₁)	Item 1	0,691	0,316	Valid
	Item 2	0,487	0,316	Valid
	Item 3	0,351	0,316	Valid
	Item 4	0,768	0,316	Valid
	Item 5	0,737	0,316	Valid
	Item 6	0,266	0,316	Valid
Pengawasan (X ₂)	Item 1	0,881	0,316	Valid
	Item 2	0,885	0,316	Valid
	Item 3	0,896	0,316	Valid
	Item 4	0,482	0,316	Valid
Disiplin Kerja (Y)	Item 1	0,879	0,316	Valid
	Item 2	0,513	0,316	Valid
	Item 3	0,681	0,316	Valid
	Item 4	0,858	0,316	Valid

	Item 5	0,879	0,316	Valid
	Item 6	0,627	0,316	Valid
	Item 7	0,681	0,316	Valid
	Item 8	0,552	0,316	Valid
	Item 9	0,627	0,316	Valid
	Item 10	0,831	0,316	Valid

Sumber: data primer yang diolah,

2022

Berdasarkan output di atas dapat dilihat bahwa semua item pernyataan pada ketiga variabel yang diuji berkorelasi signifikan dengan skor total. Ini dapat dilihat dari jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} . r_{hitung} dalam uji instrumen pada penelitian ini diperoleh dari nilai signifikansi 0,05.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Komitmen kerja	0,731	0,60	Reliabel
Pengawasan	0,810	0,60	Reliabel
disiplin Kerja	0,774	0,60	Reliabel

Sumber: data primer yang diolah,

2022

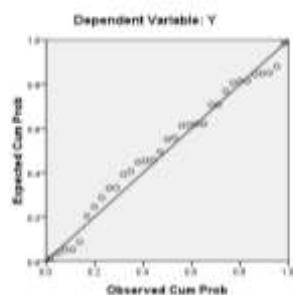
Hasil pengujian data menunjukkan setiap butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian mempunyai $Cronbach's Alpha > 0,60$ sehingga seluruh butir-butir pernyataan pada masing-masing variabel penelitian dinyatakan reliabel dan dapat disebarluaskan kepada responden untuk dijadikan sebagai instrumen penelitian.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan pengujian normalitas dengan melihat grafik *Normal Probability Plot* (Normal P-Plot) melalui program SPSS versi 25.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 1. Grafik Normal P-Plot

Dari grafik Normal P-Plot di atas dapat dilihat bahwa titik-titik mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa residu berdistribusi normal (secara visual).

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas

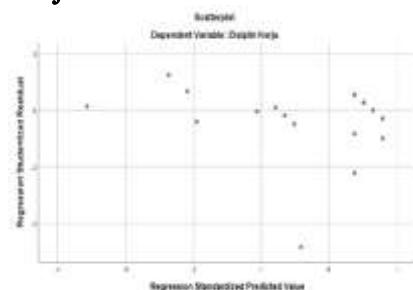
Model	Coefficients			Collinearity Statistics		
	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients				
	B	std. error	t	sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.72	4.479	3.512	.001		
KomitmenKerja	.397	.103	3.812	.000	.462	2.167
Pengawasan	2.279	.212	10.714	.000	.007	1.467

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *Tolerance* pada masing-masing variabel bebas besarnya diatas 0.1 dan nilai VIF dibawah 10. Ini menunjukan bahwa tidak ada *Multikolinieritas* diantara variabel bebas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Grafik Scatterplot

Dari Grafik *scatterplot* di atas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y tanpa membentuk pola tertentu. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	std. error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.72	4.479		3.512	.001		
KomitmenKerja	.397	.103	.391	3.812	.000	.462	2.167
Pengawasan	2.279	.212	.993	10.714	.000	.007	1.467

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 15.729 + 0,397 (x_1) + 0,270 (x_2) + e$$

Penjelasan dari regresi linier berganda secara parsial adalah sebagai berikut:

a. Konstanta = 15.729

Jika variabel komitmen kerja dan pengawasan dianggap sama dengan nol, maka variabel disiplin kerja adalah sebesar 15.729.

b. Koefisien Regresi Komitmen Kerja = 0,397

Jika variabel komitmen kerja mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel pengawasan

diasumsi tetap, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,397. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara komitmen kerja dengan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo, semakin baik komitmen kerja maka semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo.

c. Koefisien Regresi Pengawasan = 0,270

Jika variabel pengawasan mengalami kenaikan 1 satuan, sementara variabel komitmen kerja diasumsi tetap, maka disiplin kerja akan meningkat sebesar 0,270. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara pengawasan dengan disiplin kerja pegawai Kantor Pasar Muara Bungo, semakin baik pengawasan maka semakin meningkatkan disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo.

Pengujian Hipotesis

Uji t (secara parsial)

Uji t dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan atau *degree of freedom* (df) $n-k$ dimana n = banyak sampel dan k = banyaknya variabel bebas dan terikat, maka $37 - 3 = 34$ diperoleh t_{tabel} sebesar 2,032.

Tabel 7. Hasil Uji t (Parsial)

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.		
	B	Std. Error	Beta	T				
1 (Constant)	13,729	4,479		3,032	.001			
KomitmenK erja	.397	.183	.201	2,172	.037	.682	1,463	
Pengawasan	.270	.212	.093	2,714	.000	.682	1,465	
a. Dependent Variable: DisiplinKerja								

Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan pada tabel 7 penentuan hipotesis diterima atau ditolak dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil uji parsial, variabel komitmen kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (2,172) $>$ t_{tabel} (2,042), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Hasil uji parsial, variabel pengawasan (X_2) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (2,714) $>$ t_{tabel} (2,042), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima.

Uji F (secara simultan)

Uji F dalam penelitian ini dilakukan dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$. Sementara nilai f_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ df 1 ($k-1$) atau $3 - 1 = 2$, dan df 2 ($n - k$) atau $37 - 3 = 34$ (n adalah jumlah kasus atau responden dan k adalah jumlah variabel bebas dan terikat), diperoleh F_{tabel} sebesar 3,28.

Tabel 8. Uji F

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	300,317	2	150,159	68,336
	Residual	74,710	34	2,197	
	Total	375,027	36		

a. Dependent Variable: DisiplinKerja
b. Predictors: (Constant), Pengawasan, KomitmenKerja
Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan output Anova di atas dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} adalah 68,336 lebih besar dari F_{tabel} sebesar 3,28. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen kerja (X_1) dan pengawasan (X_2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja (Y) pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi Ganda (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.895*	.801	.789	1.482

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, KomitmenKerja
b. Dependent Variable: DisiplinKerja
Sumber: Output SPSS (olah data)

Berdasarkan output Model Summary di atas dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.801 atau 80,10%. Dimana variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 80,10%, sedangkan sisanya sebesar 19,90% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Komitmen Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo

Berdasarkan hasil uji parsial, variabel komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap

disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (2,172) > t_{tabel} (2,032), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel komitmen kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. t_{hitung} positif artinya komitmen kerja berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. Jika komitmen kerja semakin baik, maka akan semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Mifthacul (2015), dimana variabel komitmen berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar sebesar (β) 0,018 ($p>0.05$; $p=0,174$). Kontribusi pengaruh komitmen terhadap disiplin kerja sebesar (ΔR^2) 0,018; maka penelitian ini berhasil menunjukkan bahwa komitmen memiliki pengaruh positif terhadap disiplin kerja namun tidak signifikan.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo

Hasil uji parsial, variabel pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} (2,714) > t_{tabel} (2,032),

sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, secara parsial variabel pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. t_{hitung} positif artinya pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo. Jika pengawasan semakin baik, maka akan semakin meningkat pula disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Winarti (2015), dimana hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS diperoleh Nilai *Adjusted R square* diperoleh sebesar 0.658. Hal ini berarti bahwa 65,8% disiplin kerja (Y) dapat dijelaskan oleh variabel pengawasan (X). Sedangkan 34,2% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar penelitian ini.

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil pembahasan pada penelitian di atas, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo secara parsial.

Komitmen kerja dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo secara simultan.

Berdasarkan output Model Summary dapat dilihat nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.801 atau 80,1%. Dimana variabel terikat (Y) dapat dijelaskan oleh kedua variabel bebas sebesar 80,1%, sedangkan sisanya sebesar 19,9% dipengaruhi oleh dimensi lain diluar penelitian.

Saran

Diharapkan kepada Pimpinan Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo dalam hal ini Bapak Camat agar lebih meningkatkan komitmen kerja pegawai. Diharapkan kepada Pimpinan Kantor Camat Pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo agar lebih intens lagi dalam memberikan pengawasan. Para peneliti selanjutnya yang akan mengkaji lebih dalam tentang penelitian yang sama diharapkan agar penelitian ini dapat menjadi salah satu informasi yang dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dalam penyusunan artikel ini, penulis memperoleh dorongan dan bantuan dari banyak pihak. Penulis mengucapkan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo.
2. Dosen pembimbing skripsi Program Studi Manajemen.
3. Kepala Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo.
4. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Muara Bungo.

5. Bapak/Ibu pegawai kantor camat pasar Muara Bungo Kabupaten Bungo.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung Wibowo Adella Siregar, 2014, Pengaruh Promosi Jabatan, Pengawasan, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Utama Rawamangun Jakarta., *Jurnal Manajemen Mutu, Vol 13 No 1, 45-53.*
- Fitrianingrum, E. D. (2015). Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Samarinda Ulu Kota Samarinda. *EJournal Administrasi Negara, 3(5).*
- Hartanti, T. (2020). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung Dalam Perspektif Islam* [IAIN LAMPUNG]. <https://repository.metrouniv.ac.id/index.php?d/eprint/3453/>
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BUMI AKSARA.
- Mujib, M. (2016). Pengaruh Lingkungan kerja dan komitmen terhadap Disiplin kerja (Studi pada pegawai badan kepegawaian daerah DIY). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI), 5(2)*, 187–198.
- Robbins, S. (2015). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.
- Setyorini, W. (2013). Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja Pegawai kantor inspektorat kabupaten Kotawaringin barat pangkalan bun. *Universitas Antakusuma*.
- Siregar, M. H. (2017). *Pengaruh pengawasan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada pdam tirtanadi pusat Sumatera Utara (studi kasus di pdam tirtanadi jl. sm raja Medan)*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara.
- Sopiah. (2014). *Perilaku Organisasi*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Ed. Kedua). Alfabeta. Bandung.
- Suharsimi, A. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Sujito, E. H. (2014). *PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI (STUDI DI KANTOR SEKRETARIAT PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN KUTAI TIMUR)*. *Journal of Law (Jurnal Ilmu Hukum), 1(2)*, 75–94.
- Sutrisno, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Kencana.
- Umar, Husein. 2013. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.