

**PENGARUH KOMITMEN TERHADAP DISIPLIN PEGAWAI DI KANTOR
 CAMAT LOLOMATUA KABUPATEN NIAS SELATAN**

Keristian Halawa¹, Paskalis Dakhi, SE.,M.M.,M.AP², Yohanes Dakhi.,SE.,M.M³

Abstrak

Ruang lingkup penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap disiplin pegawai di Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Jenis penelitian ini merupakan adalah jenis penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel penelitian. Penelitian ini termasuk penelitian populasi dengan jumlah populasi sebanyak 36 orang. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan adalah analisis regresi sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa variabel Komitmen berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh t_{hitung} untuk variabel Komitmen (X) adalah sebesar 3.87 dan tingkat signifikan sebesar 0.00. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1.691. Karena nilai t_{hitung} 3.87 > t_{tabel} 1.691 dan tingkat signifikansi 0.000 < 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_0 ditolak. Saran yang diajukan untuk pimpinan Kantor Camat Lolomatua memperhatikan Komitmen pegawai dalam bekerja sehingga pegawai dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja.

Kata Kunci : Komitmen, Disiplin Kerja.

The scope of this study aims to determine the effect of commitment to employee discipline at the Lolomatua District Head Office in South Nias Regency. This type of research is a type of quantitative research that shows a causal relationship (cause-effect) between research variables. This study includes population research with a population of 36 people. The questionnaire was tested for validity and reliability before conducting research data collection. The test tool used was a simple regression analysis. The results of this study indicate that the Commitment variable influences the Discipline of Employees at Lolomatua Sub-District Head Office in South Nias Regency. This is evidenced by the results obtained t-counts for the Commitment variable (X) of 3.87 and a significant level of 0.00. While the value of the table at $\alpha = 0.05$ is 1,691. Because the value of tcount is 3,87 > t table 1,691 and the significance level is 0,000 < 0.05. Then it can be concluded that H_a is accepted and H_0 is rejected. Suggestions submitted to the leadership of Lolomatua Sub-District Office pay attention to the commitment of employees at work so that employees can improve work discipline.

Keywords: Commitment, Work Discipline.

A. Pendahuluan

Disiplin merupakan latihan akan kesopanan dan kerohanian juga sebagai pengembangan kepribadian. Sikap disiplin dapat muncul sebagai bentuk usaha kita dalam

¹Alumni Prodi Manajemen STIE Nias Selatan (kristianhalawa4@gmail.com)

²Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhi20paskalis@gmail.com)

³Dosen Tetap STIE Nias Selatan (dakhiiyohanes@gmail.com)

memperbaiki diri sebagai individu yang taat akan aturan yang berlaku. Sikap disiplin kerja memegang peranan penting karena mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Disiplin yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar yang terus-menerus. Proses tersebut dapat efektif jika pimpinan perlu memperhatikan prinsip-prinsip, konsisten, adil, bersikap positif dan membuat suatu komitmen peraturan dalam organisasi.

Komitmen adalah suatu keadaan dimana karyawan memihak kepada organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi itu. Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen menurut Baron dan Greenberg (2003:174) yaitu faktor pekerjaan, faktor kesempatan pekerjaan, dan faktor personal. Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi, memaknai kerja dengan hal yang luhur mengindikasikan bahwasanya mereka dekat dengan kedisiplinan kerja yang akan dicapai dan dekat dengan perasaan puas terhadap pekerjaan yang dicapainya. Setiap perusahaan pastinya mengharapkan para karyawannya memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memberikan pengaruh positif bagi perusahaan.

Rendahnya komitmen pegawai Kantor Camat Lolomatua terlihat dari kurang terinternalisasinya visi misi dan nilai-nilai yang ditetapkan, serta berdampak pada ketidaktaatan akan adanya peraturan dan tata tertib di kantor. Berdasarkan hasil pengamatan, pegawai Kantor Camat Lolomatua ketika ditanya visi misi dan nilai-nilai yang dikedepankan di Kantor Camat Lolomatua, pegawai tidak mengetahui secara persis. Ini berarti pegawai belum bisa menginternalisasikan tujuan dan nilai-nilai inti organisasi sebagai wujud kebanggaannya terhadap instansi tempatnya bekerja. Penyerapan (pemahaman) peraturan-peraturan ke dalam diri pegawai yang kemudian membentuk kesadaran untuk mematuhi juga belum maksimal dilaksanakan oleh pegawai. Pegawai melaksanakan peraturan tanpa tahu seperti apa wujud asli dan utuh peraturan tersebut. Ketika diketahui adanya kesalahan dan ia mendapatkan teguran baru kemudian ia akan mengetahui seperti apa peraturan sebenarnya. Fakta yang didapati di lapangan khususnya di Kantor Camat Lolomatua yaitu keterlambatan pegawai masuk kantor, penggunaan jam istirahat terkadang kurang efektif karena sering disalahgunakan untuk keperluan lain yang membuat waktu masuk kembali kerja menjadi molor. Selain itu, ketika jam istirahat

didapati ada beberapa pegawai yang sering keluar kantor untuk makan siang dan kembali ke kantor melebihi batas waktu jam istirahat. Hal itu menyebabkan terpotongnya waktu efektif kerja dalam hitungan standar jam kerja hariannya.

Rendahnya kedisiplinan kerja pegawai pasti memiliki faktor-faktor yang mempengaruhinya. Wahyudi (2002:201-207) memberikan pendapat tentang faktor yang mempengaruhi disiplin yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin, ada tidaknya aturan pasti untuk dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, ada tidaknya pengawasan pimpinan, dan ada tidaknya perhatian kepada pegawai. Disiplin kerja disebabkan adanya dorongan dari dalam diri seorang pegawai maupun dari pengaruh hasil interaksinya dengan lingkungan kerja. Hal itulah yang memungkinkan rendahnya komitmen dan kedisiplinan pegawai pada suatu organisasi dan hal ini harus benar benar dipahami dengan kesadaran yang tinggi tentang arti dari komitmen organisasi dan kedisiplinan kerja sendiri. Berdasarkan masalah tersebut diatas maka, penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan.**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi dan batasan masalah di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Adakah Pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Pegawai di Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan?”. Merujuk pada rumusan masalah tersebut, maka tujuan yang ingin dicapai melalui penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen terhadap disiplin pegawai di Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan.

B. Tinjauan Literatur

Konsep Komitmen

Pengertian komitmen merujuk pada kesetiaan dan loyalitas. Robbins (2008:100) menyatakan bahwa komitmen pegawai didefinisikan sebagai tingkat sampai mana seseorang pegawai memihak sebuah organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Sedangkan Mathis dan Jackson (2001:99) memberikan pendapat tentang definisi komitmen pegawai adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada di dalam organisasi tersebut. Steers (1985:50) berpendapat komitmen pegawai sebagai rasa identifikasi yaitu kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan yaitu kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi

kepentingan organisasi yang bersangkutan, dan loyalitas yaitu keinginan untuk tetap menjadi bagian dari organisasi.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan komitmen pegawai adalah tingkat kepercayaan, keberpihakan, keterlibatan, dan loyalitas pegawai terhadap organisasi/perusahaan tempat ia bekerja.

Konsep Disiplin Pegawai

Secara etimologis disiplin berasal dari bahasa Inggris "*diciple*" yang berarti pengikut atau penganut pengajaran, latihan dan sebagainya. Setyaningdyah (2013:145) menyatakan disiplin kerja merupakan kebijakan bergeser individu untuk menjadi diri bertanggung jawab untuk mematuhi peraturan lingkungan (organisasi). Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam sebuah organisasi. Menurut Khairul (1999) kedisiplinan adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku dan sabar akan tugas dan tanggungjawabnya sehingga pegawai tersebut dapat mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik bukan dengan paksaan. Sedangkan menurut Nawawi (2005) bahwa disiplin kerja merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja yang sangat penting dalam kepemimpinan untuk mengefektifkan organisasi.

Menurut beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan disiplin merupakan tindakan untuk mengoreksi kesalahan, bentuk pengendalian diri pegawai, sikap kesukarelaan menaati semua peraturan dan norma serta merupakan kondisi organisasi atau iklim kerja dari organisasi/perusahaan.

Indikator Komitmen

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008:165) beberapa indikator komitmen yaitu penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, dan hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2008:156) beberapa indikator komitmen yaitu :

1. Kemauan pegawai

Dimana adanya keinginan pegawai untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi.

2. Kesetiaan pegawai

Yang mana pegawai berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi bagian dari organisasi.

3. Kebanggaan pegawai

Kebanggaan pegawai ditandai dengan pegawai yang merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya.

Menurut Allen dan Meyer dalam Kris (2009) ada tiga komponen indikator komitmen organisasi yaitu :

a. *Affective commitment*

Terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.

b. *Continuance commitment*

Muncul apabila pegawai tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain, atau karena pegawai tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

c. *Normative commitment*

Timbul dari nilai-nilai dalam diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas disimpulkan indikator untuk mengukur komitmen yaitu penerimaan terhadap tujuan organisasi, keinginan untuk bekerja keras, hasrat untuk bertahan menjadi bagian dari organisasi, kemauan pegawai, kesetiaan pegawai, kebanggaan pegawai, *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Indikator Disiplin Pegawai

Indikator disiplin pegawai merupakan parameter penting bagi organisasi. Hasibuan (2014:194) menguraikan indikator disiplin pegawai dari suatu organisasi yaitu sebagai berikut :

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal yang sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai dapat bekerja bersungguh-sungguh

2. Teladan Kepemimpinan

Teladan dari pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin, jujur, adil serta sesuai kata dengan perbuatannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa yang berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan keputusan dan memberikan kepuasan serta kecintaan pegawai terhadap pekerjaan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) merupakan tindakan dimana atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi

Sanksi baik itu ringan atau berat yang diterapkan untuk mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Sanksi hukuman harus diterapkan berdasarkan pertimbangan logis, masuk akal dan diinformasikan secara jelas kepada semua pegawai.

7. Ketegasan

Ketegasan dari pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai. Pimpinan harus berani dan tegas dalam menerapkan sanksi hukuman sehingga pegawai akan segan dan diakui kepemimpinan oleh pegawai.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu organisasi/perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas disimpulkan indikator untuk mengukur disiplin yaitu tujuan dan kemampuan, balas jasa, sanksi, waskat, ketegasan, hubungan kemanusiaan, disiplin waktu, disiplin peraturan, disiplin tanggung jawab, dan disiplin terhadap peraturan lain.

Penelitian Terdahulu

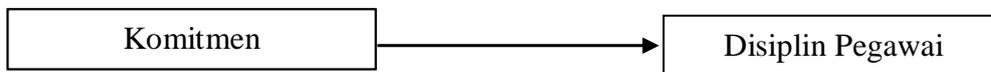
Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fitria dan Amar (2012) dengan judul "Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen terhadap Disiplin Kerja Pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten

Tanah Datar”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, dan komitmen terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendapatan Pengelolaan Keuangan dan Aset (DPPKA) Kabupaten Tanah Datar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan analisis yang digunakan adalah analisis *product moment*. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh langsung motivasi kerja terhadap disiplin kerja sebesar 10,6%, pengaruh kepuasan kerja terhadap disiplin kerja sebesar 13,2 % dan pengaruh tidak langsung kepuasan kerja melalui komitmen sebesar 8,4%.

Kerangka Berpikir

Berikut ini dikemukakan pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memahami pengaruh Komitmen terhadap Disiplin Pegawai Kantor Camat Lolomatua. Dalam meningkatkan komitmen organisasi yang tinggi dalam diri pegawai diharapkan agar pimpinan dan rekan kerja juga saling mendukung agar tercipta komitmen organisasi tinggi yang akan menimbulkan kedisiplinan kerja yang tinggi pula. Maka pengaruh antar variabel tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



Sumber : *Olahan sendiri*

Keterangan :

Komitmen : Variabel yang mempengaruhi (X)

Disiplin : Variabel yang dipengaruhi (Y)

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian maka yang menjadi hipotesis penelitian ini adalah diduga ada pengaruh komitmen terhadap disiplin pegawai di Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan.

C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan penulis adalah jenis penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan kausal (sebab-akibat) antara variabel penelitian. Arahnya adalah membuat taksiran yang akurat mengenai karakteristik keseluruhan populasi, sehingga di memungkinkan tercapainya deskripsi dari masing-masing variabel serta pengaruh variabel terikat terhadap variabel bebas.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskriptif variabel KomitmenX

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel komitmen maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1) Rata-rata Hitung

Dari tabel diatas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 43.75 dengan nilai median diperoleh sebesar 42 berarti data berada diatas 42 dan sisanya berada di bawahnya dan nilai modus adalah 42.

2) Standar Deviasi

Pada tabel diatas diperoleh standar deviasi sebesar 4.25 artinya penyimpangan yang terjadi sangat kecil

3) Kemiringan Kurva (*skewness*)

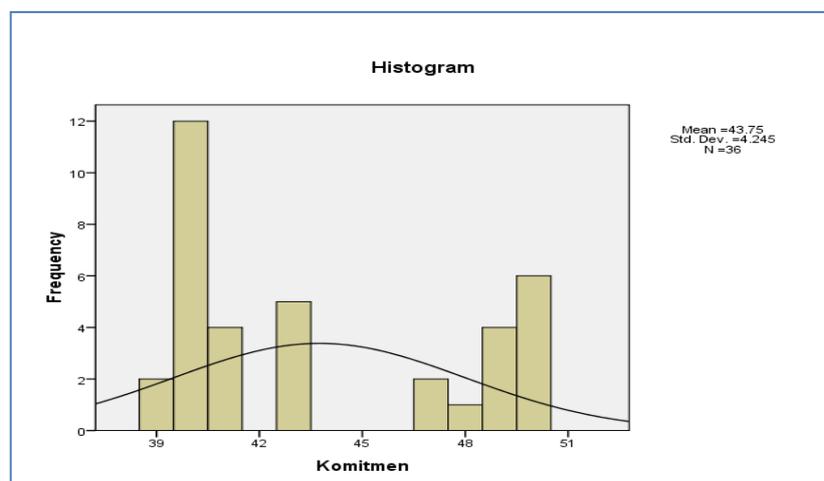
Pada tabel diatas diperoleh *skewness* sebesar 0,497 dengan standar error *skewiness* 0,393, maka distribusi datanya condong ke kanan.

4) Keruncingan Kurva (*kurtosis*)

Dari hasil olahan diperoleh α_4 -1`566 dengan standar error *kurtosis* 0,768 maka data tersebut adalah paltikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan relatif pendek ($\alpha_4 < 3$).

Gambar hasil olahan nilai skor total data variabel Komitmen (X) dapat dilihat pada gambar 4.1 berikut:

Gambar 4.1



Sumber: Olahan peneliti dengan bantuan Aplikasi SPSS 20.0 For Windows

1. Deskriptif Variabel Disiplin Pegawai (Y)

Dari hasil olahan nilai skor total data variabel Disiplin Kerja maka dapat dideskripsikan bentuk data untuk mengetahui nilai statistik yaitu:

1. Rata-rata Hitung.

Dari tabel diatas didapat rata-rata hitung (*mean*) sebesar 43,47 dengan nilai median diperoleh sebesar 44 berarti data berada diatas 40 dan sisanya berada di bawahnya dengan nilai modus 40.00.

2. Standar Deviasi

Pada tabel diatas diperoleh standar deviasi sebesar 4.52.

3. Kemiringan Kurva (*skewness*)

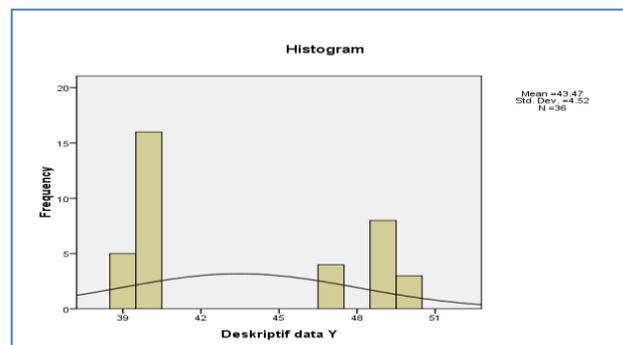
Pada tabel diatas diperoleh *skewness* sebesar 4.08 dengan standar error skewness 0.393 maka distribusi datanya condong ke Kanan.

4. Keruncingan Kurva (*kurtosis*)

Dari hasil olahan diperoleh α_4 -1.824 dengan standar error *kurtosis* sebesar 0.768, maka data tersebut adalah paltikurtik yaitu distribusi yang berpuncak agak mendatar dengan relatif pendek ($\alpha_4 < 3$).

Gambar hasil olahan nilai skor total data variabel Disiplin Pegawai (Y) dapat dilihat pada gambar 4.2 berikut :

Gambar 4.2



Sumber: *Olahan peneliti dengan bantuan Aplikasi SPSS 20.0 For Windows*

4.4 Pengujian Asumsi Klasik

Penelitian ini menggunakan regresi sebagai metode analisisnya. Sebab itu sebelum dilakukan estimasi data maka harus dilakukan terlebih dahulu beberapa pengujian asumsi klasik untuk menghindari terjadinya masalah dalam regresi. Uji ini perlu dilakukan agar

hasil persamaan yang diperoleh nantinya akan baik dan tidak menyalahi aturan-aturan persamaan regresi sederhana.

1. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data bertujuan untuk mengetahui apakah data untuk semua variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian normalitas data dapat dilakukan melalui uji statistik non parametrik *Kolmogorov-Sminorv* (K-S). Jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di atas 0,05 maka data residual terdistribusi dengan normal. Sedangkan jika hasil *Kolmogorov-Sminorv* menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data residual terdistribusi tidak normal.

Tabel 4.7
Hasil Uji Normalitas Data

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Komitmen	Disiplin Pegawai	Unstandardized Residual
N		36	36	36
Normal Parameters ^a	Mean	43.75	43.47	.00
	Std. Deviation	4.245	4.520	3.766
Most Extreme Differences	Absolute	.241	.362	.187
	Positive	.241	.362	.187
	Negative	-.170	-.199	-.117
Kolmogorov-Smirnov Z		1.449	2.173	1.122
Asymp. Sig. (2-tailed)		.030	.000	0.161
a. Test distribution is Normal.				

Sumber: *Olahan peneliti dengan bantuan Aplikasi SPSS 20.0 for Windows*

Tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai *Kolmogorov-SmirnovZ* sebesar 1,122. Karena nilai *Asymp. Sig. (2-tailed) = 0,161 > sig0,05* dapat disimpulkan data residual berdistribusi normal.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam regresi yang terjadi kesamaan dan ketidaksamaan. Varians dalam residual antara pengamatan. Jika terjadi persamaan varians maka akan terjadi heterokedastisitas dan apabila terjadi varians dari residual yang tetap maka akan terjadi homokedastisitas. Suatu regresi dikatakan baik apabila tidak terjadi heterokedastisitas. Dengan menggunakan metode grafik dan diambil

kesimpulan apabila ada pola tertentu maka akan terjadi heterokedastitas dan apabila tidak ada pola tertentu maka akan terjadi homokedastisitas.

3. Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (Komitmen) terhadap variabel terikat (Disiplin Pegawai) dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.8
Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficientsa						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17,72	6,69		2,65	0,01
	Komitmen	0,59	0,15	0,55	3,87	0,00

Sumber: Olahan Penulis Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 20.0 For Windows

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan pengaruh secara parsial pada bagian dibawah ini:

Variabel Komitmen (X) Pada Tabel diatas, diperoleh t_{hitung} untuk variabel Komitmen (X) adalah sebesar 3.87 dan tingkat signifikan sebesar 0.00. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1.691. Karena nilai $t_{hitung} 3.87 > t_{tabel} 1.691$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya variabel Komitmen (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Pegawai (Y).

Hasil Estimasi Regresi Sederhana

Dengan tujuan untuk mempermudah pembacaan hasil dan intepretasi analisis regresi sederhana maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat pada persamaan dibawah ini :

$$\hat{Y} = 17.72 + 0.59 (X)$$

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif hal ini menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan variabel bebas (Komitmen) akan meningkatkan Disiplin Pegawai sebesar 0.59.

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.306 (30,60 %) sehingga dapat ditunjukkan bahwa 30,60 % variabel terikat (Disiplin Pegawai) dapat dijelaskan variabel bebas (Komitmen) sedangkan sisanya 69,40% dipengaruhi oleh variabel lain diluar model. Hasil lengkap dari pengolahan data dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8
Hasil Uji Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.553 ^a	.306	.285	3.821

a. Predictors: (Constant), Komitmen

Sumber: Olahan Penulis Dengan Menggunakan Alat Bantu SPSS 20.0 For Windows.

Pembahasan

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana dengan metode *ordinary last square* (OLS) yang berfungsi untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Maka dengan persamaan regresi sederhana dapat di nyatakan bahwa :

$$\hat{Y} = 17,72 + 0,59 (3,87)$$

\downarrow
(constan)

\downarrow
(coefficient
regresion)

\searrow
(t hitung)

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier diatas, nilai konstanta diperoleh dari $Y - X = a$, artinya jumlah Y dikurang dengan variabel bebas sama dengan konstanta. Konstanta

diartikan sebagai nilai Y sesungguhnya jika X dianggap 0. Maka koefisien regresi untuk sebesar 0,59 artinya setiap kenaikan sebesar 1 satuan X pada Komitmen dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka akan meningkatkan Disiplin Pegawai sebesar 0,59 ,dan karena nilai t_{hitung} sebesar $3.87 > 1,691$. Pada tabel 4.15 diatas, diperoleh tingkat signifikan hitung sebesar $0.000 > 0,05$. Pada $n - k - 1 = 36-1-1 = 34$ adalah sebesar 1.691. Karena nilai $t_{hitung} 3.87 > t_{tabel} 1.691$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$, artinya variabel Komitmen (X) berpengaruh positif terhadap Disiplin Pegawai.

Kesimpulan

Hasil analisis regresi sederhana maka digunakan persamaan seperti yang dapat dilihat pada persamaan dibawah ini :

$$\hat{Y} = 17.72 + 0.59 (X)$$

Model regresi diatas menunjukkan bahwa koefisien variabel bebas memiliki tanda yang positif hal ini menunjukkan bahwa kenaikan satu satuan variabel bebas (Komitmen) akan meningkatkan Disiplin Pegawai sebesar 0.59.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisa data pada hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa : hasil pengujian hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa variabel Komitmen berpengaruh terhadap Disiplin Pegawai pada Kantor Camat Lolomatua Kabupaten Nias Selatan. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang diperoleh t_{hitung} untuk variabel Komitmen (X) adalah sebesar 3.87 dan tingkat signifikan sebesar 0.00. Sedangkan nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0.05$ adalah sebesar 1.691. Karena nilai $t_{hitung} 3.87 > t_{tabel} 1.691$ dan tingkat signifikansi $0.000 < 0.05$.

DAFTAR PUSTAKA

Baron dan Greenberg. 2003. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa*. Jakarta : Salemba Empat

Hasibuan. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

.....2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

.....2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara.

- Khairul.1999. *Motivasi, Pengawasan, dan Disiplin Kerja Pegawai*.Jurnal Polimedia
- Kris. 2009. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja dengan Komitmen Organisasional*
- Mathis dan Jakson. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 1*.Jakarta : Salemba Empat
- Mowday. 1982. *Employee Organization Linkages*. USA: Academic Press
- Mujib. 2016.
- Nawawi.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang kompetitif, Cetakan Ke-4*.Yogyakarta : Gajah Mada University Press
- Robbins. 2005. *Prinsip-prinsip perilaku Organisasi*.Jakarta : Salemba
- 2008. *Prinsip-prinsip perilaku Organisasi*.Jakarta : Salemba
- Setyaningdyah, Endang, Kertahadi Umar Nimran, dan Armanu Thoyib. 2013. The Effects of Human Resource Competence, Organisational Commitment and Transactional Leadership on Work Discipline, Job Satisfaction and Employee's Performance. *Interdisciplinary Journal Of Contemporary Research In Business*. Vol 5, No 4.p. 140-153.
- Sopiah.2008. *Perilaku Organisasi*.Yogyakarta : Andi Offset
- Steers. 1985. *Efektivitas Organisasi*.Jakarta : Erlangga
- Sutrisno, E. 2009.*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Wahyudi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Sulita