

**HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN  
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR  
KECAMATAN KALIORANG KABUPATEN  
KUTAI TIMUR**

**Putu Savitri Puspa Ningrum**

**eJournal Administrasi Negara  
Volume 2 , Nomor 1 , 2014**

## HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : **Hubungan Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur**

Pengarang : Putu Savitri Puspa Ningrum

NIM : 1002015014

Program Studi : Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Negara Fisip Unmul.

Samarinda, 24 Februari 2014

**Pembimbing I,**

**Pembimbing II,**

**Drs. H. M. Gunthar Riady, M.Si**  
**NIP. 19500607 197603 1 002**

**Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si**  
**NIP. 19571014 198601 2 002**

---

*Bagian di bawah ini*

**DIISI OLEH PROGRAM STUDI**

Identitas terbitan untuk artikel di atas

<b>Nama Terbitan</b> : eJournal Administrasi Negara	<b>KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA</b>  <b><u>Drs. M.Z. Arifin, M.Si</u></b> <b>NIP. 19570606 198203 1 001</b>
<b>Volume</b> : 2	
<b>Nomor</b> : 1	
<b>Tahun</b> : 2014	
<b>Halaman</b> : 143-153	

## **HUBUNGAN DISIPLIN KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI DI KANTOR KECAMATAN KALIORANG KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Putu Savitri Puspa Ningrum**

### ***Abstrak***

*Putu Savitri Puspa Ningrum, Hubungan Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Bimbingan Bapak Drs. H. M. Gunthar Riady, M.Si selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dra. Rosa Anggraeiny, M.Si selaku dosen pembimbing II.*

*Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang serta untuk menguji kebenaran hipotesis penelitian sebagai dasar dalam membuat kesimpulan.*

*Metode penelitian ini termasuk penelitian asosiatif atau penelitian untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Definisi Operasional meliputi independen variabel atau disiplin kerja dan dependen variabel atau variabel efektivitas kerja. Dalam penelitian ini menggunakan seluruh populasi sebagai sampel dengan menggunakan teknik sensus. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini ialah penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Alat pengukur data yang digunakan ialah skala likert. Analisis data yang digunakan adalah koefisien korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ).*

*Kesimpulan berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi rank spearman, hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk  $N=35$ , dimana  $r_s$  hitung lebih besar dari harga kritis  $r_s$  tabel ( $0,991 > 0,433$ ) pada tingkat  $\alpha$  0,01 (test dua sisi). Dan termasuk dalam hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Dimana efektivitas kerja kurang maksimal karena kurangnya disiplin kerja dari para pegawai terlihat dari adanya pekerjaan yang selesai kurang tepat waktu sehingga belum tercapainya tujuan Kantor Kecamatan Kaliorang.*

***Kata Kunci : Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja, dan Koefisien Korelasi Rank Spearman.***

## **PENDAHULUAN**

### ***Latar Belakang***

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan oleh penulis, masih adanya pekerjaan yang selesai tidak sesuai target karena seringnya pegawai Kantor Kecamatan Kaliorang meninggalkan kantor ketika jam kerja selain itu tidak adanya pemberian kursus atau pelatihan kepada pegawai yang kurang memiliki keahlian dalam penggunaan komputer sehingga pemanfaatan komputer menjadi tidak efisien.

Dari masalah diatas untuk dapat untuk mengetahui efektivitas kerja di Kantor Kecamatan Kaliorang dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka dengan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Hubungan Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur".

### ***Rumusan Masalah***

“Apakah terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan eektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur?”

### ***Tujuan Penelitian***

1. Untuk mengetahui hubungan antaradisiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang.
2. Untuk menguji kebenaran hipotesis sebagai dasar dalam pengambilan keputusan.

### ***Kegunaan Penelitian***

1. Secara teoritis bahwa hasil penelitian yang dilakukan diharapkan memberikan sumbangan pemikiran terhadap pengembangan ilmu pengetahuan yang lebih erat relevansinya dalam ilmu administrasi khususnya ilmu administrasi Negara.
2. Secara praktis sebagai informasi dan pembangunan bagi instansi yang terkait khususnya Kantor Kecamatan Kaliorang.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

### ***Teori dan Konsep***

#### ***Manajemen Sumber Daya Manusia***

Menurut Fathoni (2006:10) manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat suku kata, yaitu manajemen, sumber, daya, dan manusia. Keempat suku kata terbukti tidak sulit untuk dipahami artinya. Dimaksudkan dengan manajemen sumber daya manusia adalah proses pengendalian berdasarkan fungsi manajemen terhadap daya yang bersumber dari manusia.

#### ***Disiplin Kerja***

Menurut Sastrohadiwiryo (2003:291) disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

### ***Efektivitas Kerja***

Menurut Siagian (dalam Waluyo, 2007:91) efektivitas kerja diartikan sebagai penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang ditetapkan. Dalam pengertian lain, apakah pelaksanaan suatu tugas dinilai baik atau tidak sangat tergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan atau tidak, terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

### ***Teori Dasar (Teori Penghubung)***

Berdasarkan teori-teori yang telah penulis kemukakan sebelumnya, maka terdapat teori yang menghubungkan kedua variabel yaitu Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja. Nitisemito (1996:118) mengatakan bahwa dengan adanya kedisiplinan itu dapat diharapkan pekerjaan akan dilakukan seefektif dan seefisien mungkin. Dengan demikian, bila kedisiplinan tidak ditegakkan, kemungkinan tujuan yang telah ditetapkan tidak dapat dicapai atau dapat dicapai, tetapi secara kurang efektif. Jadi kedisiplinan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan kerja, karena tanpa adanya kedisiplinan kerja pegawai yang baik maka efektivitas kerja tidak akan tercapai, atau dapat tercapai namun tidak dengan cara yang efektif.

### ***Hipotesis***

Menurut Sugiyono (2003:70) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

$H_0$  : Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektifitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Tidak adanya hubungan antara variabel X dan variabel Y.

$H_a$  : Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Terdapat hubungan antara variabel X dan variabel Y.

### ***Definisi Konsepsional***

Berkenaan dengan penelitian ini, maka penulis memberikan definisi konsepsional, yaitu:

1. Disiplin kerja adalah kesadaran pegawai Kantor Kecamatan Kaliorang untuk menaati semua peraturan dan tata tertib baik yang tertulis maupun tidak tertulis, serta bertanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Efektivitas kerja adalah penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan tercapainya tujuan sesuai dengan apa yang diharapkan dengan memanfaatkan secara optimal dan efisien sumber-sumber yang tersedia di Kantor Kecamatan Kaliorang.

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian asosiatif dengan analisa kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk

angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran. Kemudian menurut Sugiyono (2008:11) penelitian assosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja ialah variabel bebas dan variabel efektivitas kerja sebagai variabel terikat.

### ***Definisi Operasional***

Dalam penelitian ini penulis memberikan batasan penelitian secara operasional yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja ( X ) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
  - a. Disiplin terhadap waktu.
  - b. Disiplin terhadap peraturan.
  - c. Disiplin terhadap tanggung jawab.
2. Efektivitas kerja ( Y ) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut:
  - a. Efisiensi.
  - b. Kepuasan.
  - c. Adaptasi
  - d. Pengembangan

### ***Populasi***

Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan sampel seluruh pegawai Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur yang berjumlah 35 orang sebagai responden, dengan menggunakan teknik sampel sensus. Dimana menurut Sugiono (2008:96) teknik sampel sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sampel .

### ***Teknik Pengumpulan Data***

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu :Penelitian kepustakaan (*library research*), Penulis berusaha mempelajari data dari literatur dan sumber bacaan yang relevan dengan penelitian yang penulis lakukan.

1. Penelitian lapangan (*field work research*), yaitu penelitian langsung ke lokasi yang menjadi objek penelitian sebagai berikut :
  - a. Observasi  
Observasi adalah cara penulis untuk mengumpulkan data dengan terjun dan melihat langsung ke lapangan terhadap objek yang diteliti.
  - b. Kuesioner (Angket)  
Kuesioner atau angket adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan penulis untuk memperoleh informasi dan data dari responden yang berhubungan dengan penelitian.
  - c. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu cara untuk memperoleh suatu data atau informasi mengenai hal-hal atau variabel yang ada kaitannya dengan penelitian.

### **Alat Pengukur Data**

Sesuai dengan gejala yang dihadapi, maka alat pengukur data yang dipergunakan adalah *skala likert*. Menurut Sugiyono (2008:107), *skala likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam skala likert variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel, kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 3 (1, 2, 3) dengan menggunakan skor pada setiap indeksnya sebagai berikut:

1. Bila responden menjawab (a) diberi skor 3.
2. Bila responden menjawab (b) diberi skor 2.
3. Bila responden menjawab (c) diberi skor 1.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut, maka penulis menggunakan suatu ukuran korelasi statistik non parametrik dari Siegel (1994:256) yaitu koefisien rank spearman ( $r_s$ ). Dengan menggunakan rumus yang berangka sama, yaitu:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \cdot \sqrt{\sum x^2 - \sum y^2}}$$

## **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

Kecamatan Kaliorang merupakan bagian dari wilayah Kabupaten Kutai Timur dengan luas wilayah 168,78 km<sup>2</sup>. Dimana Kecamatan Kaliorang terletak pada daerah khatulistiwa yang berada pada posisi 1<sup>o</sup> 14' 24" – 0<sup>o</sup> 48' 0" Lintang Utara dan 117<sup>o</sup> 38' 06" – 171<sup>o</sup> 58' 12" Bujur Timur. Secara administratif batas wilayahnya sebagai berikut :

Sebelah utara : Kecamatan Sangkulirang

Sebelah selatan: Selat Makasar

Sebelah timur : Kecamatan Sangkulirang

Sebelah barat : Kecamatan Bengalon

Wilayah Kecamatan Kaliorang terdiri dari 7 desa, yaitu : Bukit Makmur (SP 1), Bukit Harapan (SP 2), Citra Manunggal Jaya (SP 3), Bangun Jaya (SP 4), Bumi Sejahtera (SP 5), Kaliorang, dan Selangkau.

Dalam mencapai tujuan Kantor Kecamatan Kaliorang, camat dibantu oleh 35 orang pegawai. Adapun bidang pekerjaan yang berada di bawah kedudukan Camat sebanyak 8 bidang, yaitu : Sekertaris Camat 1 orang, Kasubag Keuangan 1 orang, Kasubag Umum dan Kepegawaian 1 orang, dan 5 bidang Seksi yaitu : Kasi Pemerintahan 1 orang, Kasi Ketentraman dan ketertiban Umum 1 orang, Kasi

Pelayanan Umum 1 orang, Kasi Pembangunan dan Kesejahteraan Sosial I orang, dan Kasi Pemberdayaan Masyarakat Desa 1 orang, dengan dibantu oleh 18 staf dan 9 Linmas.

**Tabel 4.1**  
**Jumlah Pegawai Kecamatan Kaliorang Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin**

No.	Tingkat Pendidikan	Jenis Kelamin		Jumlah
		L	P	
1	SD/Sederajat	1	-	1
2	SMA/Sederajat	18	6	24
3	D3	1	-	1
4	Sarjana (S1)	7	-	7
5	Magister (S2)	1	1	2
Jumlah		28	7	35

Sumber Data : Monografi Kecamatan Kaliorang Tahun 2012

Visi

Visi Kantor Kecamatan Kaliorang adalah: Menjadi wilayah yang ramah lingkungan, integrasi, inovasi serta menjadi agribased pembangunan pertanian menuju masyarakat madani.

Misi

Adapun misi Kantor Kecamatan Kaliorang adalah:

1. Meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pelaksanaan pembangunan infrastruktur, sumber daya manusia dan sukses gerdabangagri.
2. Terciptanya pelayanan administrasi dan terciptanya aparatur pemerintahan yang berkualitas.
3. Aktif organisasi masyarakat dan organisasi social dalam perencanaan dan pelaksanaan serta pengawasan pembangunan.

### ***Pengujian Hipotesis***

Adapun tahapan atau langkah untuk menghitung hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai, yaitu :

1. Memberikan ranking pada nilai-nilai variabel X dan Y, dimulai dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 35.
2. Menentukan harga  $d_i$  untuk setiap subyek dengan menggunakan ranking pada variabel X dan ranking pada variabel Y.
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai  $d_i^2$  kemudian dijumlahkan

4. Untuk memperoleh  $\sum X^2$  dan  $\sum Y^2$  yaitu dengan menjumlahkan dari beberapa ranking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor korelasi :

$$T = \frac{t^3 - t}{12}$$

5. Untuk mencari koefisien korelasi *Rank Spearman* menggunakan rumus yang berangka sama sebagai berikut :

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2 \sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}}$$

6. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara  $r_s$  empiris (yang diperoleh dari tabel hasil penghitungan) dengan  $r_s$  pada tingkat  $\alpha$  0,01 pada lampiran harga kritis koefisien korelasi *Rank Spearman*. Apabila  $r_s$  empiris lebih besar dari  $r_s$  tabel dengan  $N=35$  maka terdapat korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus koefisien korelasi rank spearman diperoleh hasil:

#### **Analisis Data**

Dari hasil perhitungan data dapat dilihat bahwa dalam penghitungan perindikator variabel disiplin kerja di kantor Kecamatan Kaliorang masih kurang disiplin dimana hanya terdapat 17,14% saja pegawai yang tepat waktu datang ke kantor, dan sebagian besar pegawai datang ke kantor tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dimana menurut peraturan yang berlaku jam masuk kerja dimulai pukul 07.30. Dalam hal pulang kantor pun banyak pegawai pulang kantor tidak sesuai dengan peraturan dimana dari hasil jawaban responden 45,71% pegawai pulang sebelum jam pulang kantor, dimana seharusnya menurut peraturan yang berlaku pegawai bisa pulang kantor pukul 16.00 Wita. Begitu pula keberadaan mereka di kantor pada saat jam kerja dimana hanya sebagian pegawai saja tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja dimana dari hasil jawaban responden hanya 14,29% pegawai yang tidak pernah meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa alasan atau bukan karena urusan dinas.

Dilihat dari hasil perolahan data dapat dikatakan bahwa masih banyak pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang yang tidak menggunakan seragam dengan rapi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Kantor Kecamatan Kaliorang dimana berdasarkan hasil jawaban responden hanya 40% pegawai yang menggunakan seragam sesuai ketentuan yang berlaku. Namun dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai sudah sesuai dengan perintah atasan dimana menurut hasil jawaban responden 57,14% pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan atasan. Dalam hal ketaatan terhadap peraturan, para pegawai masih kurang taat terhadap tata tertib yang berlaku di Kantor Kecamatan Kaliorang terlihat dari hasil jawaban responden dimana terdapat 31,43% pegawai yang taat pada tata tertib Kantor Kecamatan yang berlaku.

Dilihat dari kesungguhan atau tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pun kurang bertanggung jawab dilihat dari hasil jawaban responden dimana terdapat 57,14% pegawai yang memiliki tanggung jawab atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, dalam hal kehati-hatian dalam menggunakan perlengkapan kantor masih kurang hati-hati dimana berdasarkan hasil jawaban responden 48,57% pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor.

Dari hasil jawaban responden dalam penelitian tentang disiplin kerja tersebut berhubungan dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang. Ini terlihat dari hasil jawaban responden dimana 45,71% pegawai merasa penyelesaian pekerjaan tidak dipengaruhi oleh fasilitas kantor ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum bisa menggunakan fasilitas yang ada, hal ini yang menyebabkan pekerjaan selesai lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan dimana berdasarkan hasil jawaban responden hanya 17,14% pegawai yang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Dalam hal pembagian kerja atau tanggung jawab pun para pegawai masih merasa kurang puas ini terlihat dari hasil jawaban responden dimana 51,43% pegawai masih kurang puas terhadap pembagian kerja atau tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Tingkat kepuasan pegawai terhadap fasilitas kerja yang diberikan kantor guna menunjang pekerjaan dari hasil jawaban responden sebesar 57,14% pegawai merasa puas terhadap fasilitas kerja yang mereka peroleh guna menunjang pekerjaan mereka. Selain itu tingkat keluhan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dari hasil jawaban responden hanya 28,57% pegawai yang tidak pernah mengeluh, ini berarti masih banyak pegawai yang tidak puas atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan Kantor Kecamatan Kaliorang.

Berdasarkan hasil jawaban responden efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang kurang maksimal disebabkan karena pegawai kurang bisa menggunakan fasilitas sebagai penunjang dalam perubahan pelayanan khususnya pada pelayanan e KTP dan penggunaan komputer pada semua sistem pelayanan. Ini terlihat dari hasil jawaban responden hanya sebesar 42,86% pegawai yang bisa menggunakan teknologi dalam pelayanan e KTP . Akan tetapi para pegawai merasa siap terhadap perubahan teknologi dalam pelayanan pembuatan e KTP terlihat dari hasil jawaban responden 54,29% pegawai siap dengan adanya perubahan tersebut.

Apabila dilihat dari hasil jawaban responden sebesar 91,43% pegawai memerlukan adanya pelatihan-pelatihan atau kursus untuk meningkatkan kinerja mereka. Begitu pula jika dilihat dari hasil jawaban responden bahwa 94,29% para pegawai perlu mempelajari hal-hal baru berkenaan dengan teknologi guna meningkatkan sistem pelayanan. Hal tersebut perlu dilakukan agar pegawai dapat meningkatkan keahlian serta wawasan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

### **Pembahasan**

Dalam uji hipotesis ini penulis menyajikan tabel perhitungan korelasi/hubungan ranking disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang Kabupaten Kutai Timur. Pada variabel disiplin kerja (x) diperoleh skor sebesar 619 termasuk dalam kategori sedang (hal 62). Sedangkan pada variabel efektivitas kerja (y) diperoleh jumlah skor sebesar 732 termasuk dalam kategori sedang (hal 62).

Pada tabel nilai baku koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh jumlah  $d_i(x-y)$  dengan jumlah 0, dan menghasilkan jumlah  $d_i^2(x-y)^2$  dengan jumlah 62,5. Untuk perhitungan bagi angka yang sama pada variabel disiplin kerja (x) ditemukan 11 himpunan yang berangka sama dari 35 responden dengan jumlah hasil untuk variabel (x) 24. Dari jumlah tersebut dilakukan perhitungan untuk angka yang sama dan diperoleh  $\sum X^2 = 3546$ . Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja pegawai (y) ditemukan 8 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil untuk (y) 43,5. Kemudian dari jumlah tersebut dilakukan perhitungan untuk angka sama dan diperoleh  $\sum Y^2 = 3526,5$ , dan diperoleh  $d_i^2 = 62,5$ .

Dari nilai-nilai tersebut kemudian diteruskan dengan melakukan perhitungan korelasi *Rank Spearman* untuk kedua variabel dan didapatkan  $r_s$  empiris (hitung) = 0,991 termasuk dalam tingkat hubungan kuat (hal 50). Dan hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan  $r_s$  teoritis (tabel) pada tingkat  $\alpha$  0,01 untuk test dua sisi dengan  $N=35$ , yaitu  $0,991 > 0,433$ . Dari hasil perhitungan maka  $H_0$  ditolak maka  $H_a$  diterima.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Setelah mengumpulkan data lapangan melalui observasi dan penyebaran kuesioner maka hasil penelitian tersebut harus dianalisis dan diuji dengan rumus koefisien korelasi *Rank Spearman*. Dari data-data tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang yang diukur melalui indikator disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap peraturan, dan disiplin terhadap tanggung jawab dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sedang, dimana masih ada pegawai yang kurang memiliki sikap disiplin dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian tentang efektivitas kerja di kantor Kecamatan Kaliorang yang diukur melalui indikator efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan pengembangan dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sedang. Dimana masih ada pekerjaan yang selesai lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan, selain itu masih tingginya tingkat keluhan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan efektivitas

kerja pegawai, dengan tingkat hubungan kedua variabel dalam interpretasi koefisien korelasi tersebut dalam kategori sangat kuat artinya bahwa jika ingin meningkatkan efektivitas kerja maka disiplin kerja juga harus ditingkatkan.

### **Saran-Saran**

Sesuai dengan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan memberikan saran-saran sebagai berikut :

1. Mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang yang kurang disiplin, sebaiknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari camat dengan lebih menindak tegas dengan cara menegur terlebih dahulu, akan tetapi jika pelanggaran peraturan kantor dilakukan berulang kali camat sebaiknya memberi sanksi untuk memberi efek jera kepada pegawai yang sering tidak tepat waktu ketika datang maupun pulang kantor. Selain camat, para kepala seksi dan kepala bagian juga diharapkan membantu camat dalam menegakkan peraturan yang ada di Kantor Kecamatan Kaliorang. Para pegawai juga diharapkan kesadaran mereka dalam menjalankan tugas, agar dapat melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Sistem absensi pun seharusnya lebih dipertegas lagi, dapat dengan menggunakan sistem absen sidik jari yang diawasi setiap hari guna meminimalkan terjadinya kecurangan-kecurangan.
2. Efektivitas kerja pegawai di Kantor Kecamatan Kaliorang masih rendah, ini terlihat dari masih banyak pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu. Sebaiknya efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan cara pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan, selain itu camat sebaiknya memberikan pelatihan atau kursus penggunaan komputer dan teknologi e KTP sehingga pegawai dapat memanfaatkan segala fasilitas yang ada agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sehingga memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat.

### **Daftar Pustaka**

- Dessles, Gary. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Indeks. Jakarta.
- Dharma, Agus. 2004. *Manajemenu Supervisi*. PT Raja Grafindo. Jakarta.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2001. *Manajemen Sumber Daya manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta. Jakarta.
- Makmur. 2009. *Teori Manajemen Stratejik*. Refika Aditama. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.

- Misbahuddin & Iqbal Hasan. 2013. *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Nitisemito, Alex S. 1996. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Sastrohadwiryo, B. Siswanto. 2003. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Bumi Aksara. Jakarta .
- Siagian, Sondang. P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siegel, Sidney. 1994. *Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Singarimbun, Masri & Sofyan Effendi. 1995. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Silalahi, Uber. 2011. *Asas-Asas Manajemen*. Refika Aditama. Bandung.
- Subkhi, Akhmad & Mohammad Jauhar. 2013. *Pengantar Organisasi & Perilaku Organisasi*. Prestasi Puspataka Publisher. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. cv. Alfabeta. Bandung.
- Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sulistiyani, Ambar teguh & Yeremias T. Keban. 2004. *Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Gava Media. Yogyakarta.
- Sunyoto, Danang & Burhanudin. 2011. *Perilaku Organisasional*. CAPS. Yogyakarta.
- Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. Gramedia Widayasarana. Jakarta.
- Thoha, Miftah. 2005. *Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Tyson, Shaun & Tony Jackson. 2000. *Perilaku Organisasi*. ANDI. Yogyakarta.
- Waluyo, 2007. *Manajemen Publik*. Mandar Maju. Sumedang.

### ***Dokumen-dokumen***

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004, tentang Pemerintahan Daerah.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009, tentang Pelayanan Publik.
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil.

### ***Sumber Internet***

- <http://profsyamsiah.wordpress.com/2009/03/19/pengertian-pembangunan/>, (diakses 20 September 2013)
- <http://www.zoeldhan-infomanajemen.com/2013/04/alat-untuk-mengukur-disiplin-kerja.html>, (diakses 16 Oktober 2013)