

# **DISIPLIN TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DPRD PROVINSI KALIMANTAN TIMUR**

**Anindita Virginia Manalu<sup>1</sup>**

## ***Abstrak***

*Anindita Virginia Manalu, Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Povinsi Kalimantan Timur di Samarinda, dibawah bimbingan Bapak Drs. Endang Erawan, M.Si. dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos ,M.Si.*

*Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya Pengaruh antara Disiplin terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur*

*Jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti ialah penlitian Kuantitatif. Pendekatan yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif yaitu suatu permasalahan penelitian yang bersifat menghubungkan antara dua variabel atau lebih. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Library Seacrh (Penelitian keperustakaan), Field work Research (StudiKelapangan) yang terdiri dari Observasi, kuisoner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Product Moment dengan jumlah populasi sebanyak 54 orang responden.*

*Disiplin mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur. Dengan menggunkan analisis Product Moment serta koefisien determinan dan koefisien penentu, diperoleh hasil bahwa disiplin mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Artinya apabila disiplin kerja meningkat maka efektivitas kerja pegawai yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.*

**Kata Kunci:** *Disiplin, Efektivitas Kerja Pegawai*

## **PENDAHULUAN**

Dalam dunia kerja saat ini tenaga kerja atau pegawai senantiasa mempunyai kedudukan yang penting karena tanpa pegawai suatu lembaga atau instansi tidak dapat melaksanakan aktivitasnya. Oleh karena itu dengan pegawai yang terampil dan penuh dedikasi serta mempunyai kualitas yang bisa diandalkan, sedapatnya mereka lebih diperhatikan agar pegawai tidak merasa jenuh dan pegawai akan lebih berusaha mempunyai citra yang baik dihadapan pimpinannya.

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email : aninditav@rocketmail.com

Untuk mencapai tujuan organisasi tersebut para pegawai diharapkan memiliki disiplin kerja yang baik karena kedisiplinan para pegawai sangat berpengaruh pada efektivitas kerja karena tanpa didukung oleh disiplin kerja yang baik seorang pegawai tidak akan dapat menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan kepadanya. Apabila dalam hal disiplin kerja dapat dilakukan dengan baik maka peraturan dalam organisasi akan berjalan secara optimal sebaliknya jika sikap disiplin kerja pegawai masih rendah, maka berdampak pula pada efektivitas kerja pegawai yang juga tidak dapat berjalan secara optimal.

Maka dari hasil pengamatan penulis pada Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur dapat diketahui ada beberapa indikator yang menunjukkan pekerjaan pegawai yang tidak efektif:

1. Masih adanya pegawai yang meninggalkan kantor pada saat jam kerja, begitu pula pada tingkat kehadiran para pegawai dapat dilihat pada absensi yang dilaksanakan setiap hari tetapi hanya beberapa pegawai yang tidak turun kerja dikarenakan sakit atau tidak memberikan keterangan dari yang bersangkutan.
2. Terhambatnya penyelesaian pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak selesai sesuai target waktu yang telah ditentukan dikarenakan pada saat jam kerja masih ada pegawai yang terlihat santai sehingga adanya kecenderungan untuk memperlambat pekerjaan dan hasil yang dicapai dan belum tentu memuaskan disebabkan kurang kesadaran para pegawai akan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai.

Oleh karena itu penulis akan melakukan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur

### ***Rumusan Masalah***

Apakah ada pengaruh disiplin terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur?

### ***Tujuan Penelitian***

Sesuai dengan masalah yang dirumuskan diatas maka, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut. Untuk mengukur pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur

### ***Manfaat Penelitian***

1. Secara Teoritis  
Diharapkan pula sebagai bahan sumbangan saran dan pemikiran dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya di bidang ilmu pengetahuan
2. Secara Praktis
  - a. Sebagai bahan informasi bagi pihak-pihak yang akan melakukan penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan masalah pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai

- b. Sebagai sumbangan pemikiran dan pertimbangan bagi instansi yang terkait, khususnya dibagian kepegawaian.

## **KERANGKA DASAR TEORI**

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

Manajemen Sumber Daya manusia sebagai ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Malayu S.P Hasibuan, 2010:10)

Disiplin kerja juga merupakan sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryono, 2005:291).

Efektivitas dapat dikatakan sebagai pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitasnya (Siagian, 2008:24). ***Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas***

### ***Kerja Pegawai***

Disiplin kerja sangat berpengaruh terhadap tingkat efektivitas kerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Salah satu yang perlu dilakukan untuk dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai yaitu para pegawai dituntut untuk menumbuhkan rasa kesadaran dalam diri untuk disiplin dalam menjalankan setiap tugas dan pekerjaan yang diberikan. Semakin mereka disiplin, maka akan membuat totalitas dalam bekerja akan semakin optimal dan akan berdampak positif bagi peningkatan efektivitas kerja yang akan dicapai (S.Yuwono (2007:62)

### ***Hipotesis***

Hipotesis itu merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Oleh karena itu, hipotesa adalah dugaan yang mungkin benar atau juga bisa salah (Sugiyono, 2009:64)

- **H<sub>0</sub>** (Hipotesis Nol) : Tidak ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur
- **H<sub>a</sub>** (Hipotesis Alternatif) : Ada pengaruh antara disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur.

### ***Definisi Konsepsional***

Konsep merupakan istilah yang bersifat abstrak dan bermakna generalisasi”. Dalam definisi konsepsional dimaksudkan untuk memberikan batasan tentang variabel-variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai hal yang akan diteliti. Berdasarkan pada definisi tersebut, penulis akan mengemukakan beberapa konsep yang berhubungan dengan penelitian :

1. Disiplin kerja ialah suatu sikap yang menghargai dan taat terhadap peraturan yang telah ditentukan dan bersedia menerima sanksi atau hukuman jika pegawai yang bersangkutan melakukan kesalahan dan pelanggaran apabila telah melanggar tanggung jawab yang telah diberikan.
2. Efektivitas kerja adalah suatu bentuk pengukuran pencapaian tujuan secara maksimal dan tepat waktu berdasarkan kegiatan yang dilakukan didalam suatu organisasi

## **METODE PENELITIAN**

### ***Jenis Penelitian***

Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif, dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan bertujuan untuk mengetahui pengaruh sebab akibat dari kedua variabel yang diteliti yaitu diantaranya disiplin kerja sebagai variabel bebas dengan efektivitas sebagai variabel terikat (Sugiyono, 2006:11)

### ***Definisi Operasional***

1. Disiplin kerja (Independen Variabel) indikatornya meliputi :
  - a. Kehadiran
  - b. Waktu Kerja
  - c. Kepatuhan terhadap perintah
  - d. Produktivitas Kerja
  - e. Kepatuhan terhadap peraturan
  - f. Pemakaian Seragam
2. Efektivitas kerja (Dependent Variabel) indikatornya meliputi :
  - a. Kuantitas kerja
  - b. Kualitas kerja
  - c. Pemanfaatan waktu

### ***Populasi Dan Sampel***

Populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono (2011:119)

Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Arikunto juga berpendapat bahwa: “Untuk itu maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih

baik semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi (Arikunto, 2010: 174)

### ***Teknik pengumpulan Data***

1. Penelitian kepustakaan (library search) yaitu pengumpulan data dengan menggunakan fasilitas perpustakaan untuk mendapatkan teori-teori yang mendukung dalam penulisan ini dengan mempelajari literatur atau buku-buku yang berhubungan dengan penelitian ini.
2. Penelitian lapangan (field work research) yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan penelitian secara langsung dilapangan yang merupakan objek penelitian dengan cara :
  - a. Observasi yaitu penulis mengadakan pengamatan secara langsung terhadap gejala yang dihadapi
  - b. Kuisisioner yaitu untuk menentukan data primer penulis dalam membuat lembar pertanyaan yang dibagikan kepada seluruh responden
  - c. Dokumentasi adalah salah satu cara memperoleh data dengan sejumlah dokumentasi dari dinas atau instansi terkait yang dilakukan dengan cara menghimpun data dan perekaman data yang bersifat dokumentatif.

### ***Alat Pengukur Data***

Alat pengukur data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert sebagaimana dikemukakan oleh Riduwan (2010: 16) “skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang kejadian atau gejala sosial

### ***Teknik Analisis Data***

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan untuk menguji hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Untuk menghitung hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n\sum x^2 - (\sum x)^2)(n\sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Sumber: Sugiyono ( 2011 : 212 )

Keterangan :

n = Banyaknya pasangan data x dan

$\sum x$  = Total jumlah dari variabel x

$\sum y$  = Total jumlah dari variabel y

$\sum x^2$  = Kuadrat dari total jumlah variabel x

$\sum y^2$  = Kuadrat dari total jumlah variabel y

$\sum xy$  = Hasil perkalian dari total jumlah variabel x dan variabel y

### 1. Regresi Linier Sederhana

Regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kasual satu variabel independen dengan satu variabel dependen. Adapun persamaan umum regresi linier sederhana dalam Sugiyono (2003:244) adalah:

$$Y = a + bX$$

Dimana untuk mendapatkan a dan b digunakan rumus :

$$a = \frac{\sum y \sum x^2 - \sum x \sum xy}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$
$$b = \frac{n \sum xy - \sum x \sum y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

Dimana :

y = subyek dalam variabel dependen yang diprediksikan

x = subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

a = harga y ketika harga x = (harga konstan)

b = angka arahan atau koefisien regresi, yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada variabel independen. Bila b (+) maka naik, dan bila (-) maka terjadi penurunan

### ***Gambaran Umum Daerah Penelitian***

Pada bagian ini penulis akan menjelaskan hasil penelitian berupa gambaran umum daerah atau lokasi penelitian. Penjelasan ini terdiri dari keadaan geografis wilayah Kota Samarinda yang merupakan wilayah kerja Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

### ***Keadaan Geografis***

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Tingkat Provinsi Kalimantan Timur berlokasi di Samarinda tepatnya di Jalan Teuku Umar Karang Paci Kecamatan Sungai Kunjang Samarinda Kalimantan Timur. Adapun spesifikasi lokasi DPRD Provinsi Kalimantan Timur dapat kami jabarkan sebagai berikut :

#### 1. Letak Geografis

Wilayah Kalimantan Timur dengan luas mencapai 211.440 km atau satu setengah kali pulau Jawa dan Madura, sebagian besar merupakan daratan yakni 20.039.500 Ha.(81.71%), sedangkan lautan hanya 4.484.280 Ha (18.29%). Daerah yang terkenal sebagai Gudang Kayu ini mempunyai ratusan sungai yang tersebar di hampir semua Kabupaten dan Kota dengan sungai terpanjang Sungai Mahakam.

Batas wilayah provinsi yang menjadi pintu gerbang utama pembangunan Indonesia di bagian Timur ini adalah :

Utara : Negara Bagian Sabah (Malaysia Timur).

Timur : Selat Makasar, Laut Sulawesi dan Selat Sulawesi.

Selatan : Kalimantan Selatan.  
Barat : Kalimantan Tengah, Kalimantan Barat, Negara bagian Serawak (Malaysia)

## 2. Topografi Wilayah

Wilayah Kalimantan Timur didominasi topografi bergelombang, dari kemiringan landai sampai curam, dengan ketinggian berkisar antara 0-1500 meter dpl dengan kemiringan 60%.

## 3. Struktur Geologi

Provinsi Kalimantan Timur didominasi oleh batuan sedimen liat berlempung dan terdapat pula kandungan batuan endapan tersier dan batuan endapan kwartener. Formasi batuan endapan utama terdiri dari batuan pasir kwarsa dan batuan liat.

## 4. Karakteristik Iklim

Provinsi Kalimantan Timur termasuk iklim Tropika Humida dengan curah hujan berkisar antara 1500-4500 mm per tahun. Temperatur udara minimum rata-rata 21 derajat celcius dan maksimum 34 derajat celcius dengan perbedaan temperatur siang dan malam antara 5 derajat celcius – 7 derajat celcius. Temperatur minimum umumnya terjadi pada bulan Oktober sampai Januari, sedangkan temperatur maksimum terjadi antara bulan Juli sampai dengan Agustus.

## 5. Kelembaban Udara

Udara rata-rata mencapai 86% dengan kecepatan angin rata-rata 5 knot perjam. Data curah hujan selama 5 tahun dari 1994-1998 mencatat bahwa rata-rata curah hujan mencapai 2060,2 mm per tahun.

### ***Susunan Organisasi***

Susunan Organisasi Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur, terdiri atas :

- a. SETWAN (Sekretaris Dewan)
- b. Bagian Umum;
- c. Bagian Keuangan
- d. Bagian Persidangan
- e. Bagian Hubungan Masyarakat
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

### ***Penyajian Data***

Sebelum membahas lebih jauh tentang pengaruh gaya kepemimpinan demokratik terhadap efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur, maka berikut ini disajikan analisis sub variabel. Yang dimaksud dengan sub-variabel disini adalah indikator-indikator dari gaya kepemimpinan demokratik dan efektivitas kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur

**Analisis Data**

Sebelum mencari pengaruh antara kedua variabel terlebih dahulu penulis mencari hubungan antara variabel X yaitu disiplin dan variabel Y yaitu efektifitas pegawai negeri sipil dengan teknik korelasi yaitu dengan menggunakan teknik product moment.

Setelah dilakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS, diperoleh angka koefisien korelasi (r) sebesar 0,942

**Correlations**

		Disiplin kerja	Efektivitas kerja
Disiplin kerja	Pearson Correlation	1	.942**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	54	54
Efektivitas kerja	Pearson Correlation	.942**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	54	54

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Tabel korelasi menunjukkan dua variabel, arah hubungan dan berapa besar hubungan tersebut. Untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara variabel. Dengan ketentuan apabila taraf nya atau probabilitas atau nilai sig <0,05, maka terdapat hubungan yang signifikan dan jika nilai sig >0,05, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan . Berdasarkan nilai tabel, dapat dilihat bahwa angka sig (2 tailed) adalah 0,000 <0,005 maka terdapat hubungan yang signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai negeri sipil. Besar korelasi tersebut jika dikonsulkan pada pedoman interpretasi koefisien berarti disiplin kerja berkorelasi sangat kuat dengan efektifitas kerja pegawai negeri sipil.

**Persamaan Regresi Sederhana**

Analisis regresi adalah suatu analisis yang mengukur pengaruh variabel bebas dan variabel terikat. Dalam pengukuran ini melibatkan satu variabel bebas dan satu variabel terikat, dinamakan regresi linear sederhana yang dirumuskan  $Y=a+bX$ .

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.942 <sup>a</sup>	.888	.886	.37502

a. Predictors: (Constant), disiplinkerja



Tabel diatas menjelaskan besar nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,942 dan dijelaskan besarnya presentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang disebut koefisien determinasi sebesar 0,888 yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (disiplin kerja) terhadap variabel terikat (efektivitas kerja pegawai) adalah sebesar 0,888 %, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lainnya.

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	10.128	.671		15.100	.000
Disiplin kerja	.338	.017	.942	20.298	.000

a. Dependent Variable: efektivitas kerja

Pada tabel coefficients, pada kolom B pada constant(a) adalah 10.128 sedangkan nilai disiplin kerja adalah 0,338, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

$$Y = a + bX$$

$$Y = 10.128 + 0.338X$$

Keterangan :

a = 10.128 adalah suatu konstanta yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai disiplin kerja

b = 0,338 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda, artinya bahwa setiap perubahan disiplin kerja maka efektivitas kerja pegawai negeri sipil akan mengalami perubahan sebesar 0,338.

Dari persamaan tersebut diatas dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.

#### ***Pembahasan Hasil Penelitian***

Berikut ini peneliti akan membahas hasil penelitian terhadap variabel disiplin kerja pegawai (X) dengan efektivitas kerja pegawai (Y) pada Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda. Dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 54 orang.

Dari hasil perhitungan data dapat dilihat bahwa dalam perhitungan perindikator variabel disiplin dan efektivitas kerja sebagai berikut :

##### 1. Kehadiran

Frekuensi dari pegawai yang hadir tepat waktu, dalam hal ini para pegawai yang tepat waktu pada saat datang ke kantor ini terlihat pada

jawaban responden sebesar 63%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi pegawai yang hadir pada rapat atau pertemuan tepat pada waktunya terlihat dari jawaban responden sebesar 65%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai yang hadir maupun pegawai yang hadir dalam rapat atau pertemuan masih kurang tepat waktu karena masih adanya pegawai yang terlambat kekantor maupun hadir dalam rapat atau pertemuan.

## 2. Waktu Kerja

Frekuensi pada pegawai yang check lock pada jam kerja berlangsung terlihat pada jawaban responden sebesar 91%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi menggunakan waktu kerja dengan baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan terlihat dari jawaban responden sebesar 81%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi berada di kantor pada saat jam kerja berlangsung ini terlihat dari jawaban responden sebesar 52%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam hal checklock tepat waktu dan menggunakan waktu kerja dengan baik menunjukkan pegawai sangat baik dalam hal tersebut, sedangkan untuk berada dikantor pada jam kerja berlangsung hanya sebagian pegawai yang berada dikantor ini menunjukkan bahwa masih adanya pegawai yang mangkir dan tidak hadir tanpa alasan pada saat jam kerja berlangsung.

## 3. Kepatuhan Terhadap Perintah

Frekuensi dalam menjalankan perintah yang diberikan atasan dalam hal ini responden memberikan jawaban sebesar 89%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi mentaati perintah atau instruksi dari atasan responden memberikan jawaban sebesar 68%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi pimpinan melakukan arahan pada saat pegawai diberikan pekerjaan dalam hal ini responden memberikan jawaban sebesar 65%. Jadi dapat disimpulkan bahwa dalam hal ini pegawai cukup patuh terhadap perintah yang diberikan atasan dan menaati perintah atau instruksi, sedangkan pimpinan masih kurang cukup dalam hal memberikan arahan kepada pegawai.

## 4. Produktivitas Kerja

Frekuensi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan posisi dan fungsinya responden memberikan jawaban sebesar 57%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi dalam melaksanakan pekerjaan dengan tanggung jawab responden memberikan jawaban sebesar 52%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi sarana prasarana untuk dapat menunjang pekerjaan responden memberikan jawaban sebesar 68%. Jadi dapat disimpulkan bahwa para pegawai kurang baik dalam hal ini karena masih ada pegawai yang meninggalkan ruangan pada saat jam kerja dan pekerjaannya menjadi menumpuk.

## 5. Kepatuhan Terhadap Aturan

Frekuensi tentang patuh terhadap aturan responden memberikan jawaban sebesar 57%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi menaati perundang-undangan atau kedisiplinan dan siap diberi sanksi jika melanggarnya responden

memberikan jawaban sebesar 69%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai masih kurang patuh terhadap aturan karena masih adanya pegawai yang melanggar peraturan.

6. Pemakaian Seragam

Frekuensi tentang mengenakan pakaian kerja yang telah ditentukan hal ini responden memberikan jawaban sebesar 93%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi berpakaian rapi dan mengenakan tanda pengenal ketika berada dikantor responden memberikan jawaban sebesar 67%. Jadi dapat disimpulkan pegawai dalam hal ini telah sesuai dan baik dalam hal pemakaian seragam dan tanda pengenal ketika berada dikantor.

7. Kuantitas

Frekuensi pada pekerjaan diselesaikan sesuai dengan target yang ditentukan mendapatkan jawaban dari responden sebesar 76%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi pegawai merasa terbebani atas tuntutan hasil kerja dengan mutu yang diinginkan mendapatkan jawaban responden sebesar 65%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi tentang bobot pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan kemampuan pegawai mendapatkan jawaban dari responden sebesar 83%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pekerjaan yang diselesaikan telah sesuai dengan tidak merasa terbebani terhadap mutu yang diinginkan pimpinan dan sesuai dengan kemampuan pegawai.

8. Kualitas

Frekuensi tentang kualitas hasil pekerjaan sesuai dengan standar yang ditentukan mendapatkan jawaban responden sebesar 67%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi hasil pekerjaan sesuai dengan harapan atasan mendapatkan jawaban responden sebesar 89%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi proses penyelesaian sesuai dengan prosedur yang ditetapkan mendapatkan jawaban responden sebesar 69%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai telah cukup sesuai dalam hal ini pegawai harus tetap dievaluasi agar kualitas hasil pekerjaannya lebih baik.

9. Pemanfaatan Waktu

Frekuensi tentang sanggup menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya mendapatkan jawaban responden sebesar 70%. Selanjutnya untuk pertanyaan tingkat frekuensi menjaga ketepatan waktu dalam mengerjakan pekerjaan mendapat jawaban responden sebesar 69%. Dan untuk pertanyaan tingkat frekuensi dalam menunda-nunda pekerjaan yang diberikan mendapat jawaban responden sebesar 80%. Jadi dapat disimpulkan bahwa pegawai baik dalam hal pemanfaatan waktu dan sanggup menyelesaikan tugas tepat waktu dengan tidak menunda pekerjaan yang diberikan.

## **PENUTUP**

### ***Kesimpulan***

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasannya, maka dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan variabel disiplin kerja pegawai negeri sipil pada Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur yang diukur dengan indikator kehadiran, waktu kerja, kepatuhan terhadap perintah, produktivitas, kepatuhan terhadap aturan, dan pemakaian seragam dari hasil yang didapat nilai keseluruhan dari variabel disiplin dalam kategori lemah dikarenakan pegawai yang masih kurang disiplin dalam hal kedisiplinan kerja.
2. Berdasarkan hasil perhitungan variabel efektifitas kerja pada pegawai negeri sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur yang diukur dari kuantitas, kualitas, dan pemanfaatan waktu dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sedang. Dimana dari kedisiplinan masih kurang mengakibatkan sebagian para pegawai kurang tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan
3. Berdasarkan analisis *Product Moment* dan regresi sederhana, diperoleh hasil bahwa disiplin kerja pegawai mempunyai pengaruh yang kuat dan bernilai positif serta signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai negeri sipil. Artinya apabila disiplin pegawai meningkat maka efektifitas kerja pegawai yang dihasilkan juga akan mengalami peningkatan.

### **Saran**

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan maka penulis memberikan saran kepada para Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Provinsi Kalimantan Timur adalah sebagai berikut :

1. Untuk para pegawai yang kurang disiplin baik disiplin waktu maupun pekerjaan sebaiknya lebih menghargai waktu lagi dalam bekerja serta hendaknya lebih tangkas dalam menerima perintah dari pimpinan dan bersungguh-sungguh melaksanakan tugas sehingga target atau standar kerja dapat tercapai sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Dan pimpinan agar lebih tegas lagi dalam mendisiplinkan pegawainya yang melanggar peraturan dengan memberikan sanksi atau hukuman dengan tidak pandang bulu.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa efektifitas kerja pegawai dalam indikator kuantitas sangat melemah, sehingga perlu ditingkatkan kinerja para pegawai dalam bentuk pelatihan atau diklat, pengevaluasian hasil kerja pegawai, dan pemberian reward atau penghargaan terhadap pegawai agar dapat bekerja secara professional serta bertanggung jawab dan tidak merasa terbebani oleh pekerjaan yang dapat mempengaruhi mutu hasil kerja pegawai serta diharapkan pimpinan ikut serta dalam bekerjasama dan mengkoordinir pegawai agar pegawai dapat bekerja secara efisien dan efektif dalam rangka teknis penyelesaian tugas untuk meningkatkan kemampuan dalam memahami tugas yang diberikan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

Arikunto,S. 2010.Prosedur Penelitian Suatu pendekatan praktik. Jakarta PT. Rineka Cipta.

- Hasibuan. ( 2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Riduwan (2010), *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta
- Sastrohadiwiryono. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta. Edisi Kedua : PT. Bumi Aksara
- Siagian, Sondang. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* (cetakan 15). Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta