

HUBUNGAN ANTARA DISIPLIN KERJA DENGAN EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DPRD KABUPATEN KUTAI TIMUR SANGATTA

AI SYAH¹

Abstrak

Aisyah, Disiplin dengan Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta, dibawah bimbingan Bapak Drs. Arifin MZ, M.Si. dan Ibu Dini Zulfiani, S.Sos ,M.Si.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui adanya Hubungan antara Disiplin dengan Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta.

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 (Penelitiankeperpustakaan), Field work Research (StudiKelapangan) yang terdiri dari Observasi, kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Product Moment dengan jumlah populasi sebanyak 51 orang responden.

Disiplin mempunyai hubungan yang sangat lemah dan bernilai positif terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta. Dengan menggunkan analisis Product Moment serta koefisien determinan dan koefisien penentu, diperoleh hasil bahwa disiplin mempunyai hubungan yang lemah dan bernilai positif serta 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

Pada umumnya di kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta dalam kegiatan operasionalnya berfungsi untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dalam hal semua bidang pelayanan masyarakat serta bidang urusan yang lebih tinggi, maka sedapat mungkin harus meningkatkan hasil pekerjaan, menghindarkan adanya pemborosan waktu dan tenaga, serta meningkatkan hasil

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email:

pekerjaan yang dicapai, dengan jalan demikian, maka hal-hal yang menghambat tujuan kantor kiranya dapat dihindarkan. Walaupun disiplin kerja pegawai sudah diatur dengan suatu peraturan pemerintah, tetapi belum sepenuhnya dapat ditaati dan dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh pegawai. Setelah penulis mengadakan pengamatan langsung di Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta, diperoleh informasi dan penulis menemukan beberapa gejala-gejala di instansi tersebut antara lain sebagai berikut :

1. Kedisiplinan pegawai yang belum optimal seperti masih adanya pegawai yang kadang atau cukup sering meninggalkan jam kerja dikarenakan mengantar anaknya turun sekolah ataupun menjemput pulang sekolah, mendahulukan kepentingan pribadi daripada pekerjaan dikarenakan kurangnya ketaatan terhadap peraturan dan perintah.
2. Terulurnya waktu penyelesaian pekerjaan atau tugas yang diberikan tidak sesuai target waktu yang telah ditentukan dikarenakan pada saat jam kerja masih ada pegawai yang terlihat mengobrol disela-sela waktu kerja 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.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara Disiplin Kerja Dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta?

Tujuan Penelitian

Untuk menguji dan menganalisis hubungan antara Disiplin kerja dengan Efektivitas kerja pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta.

Manfaat Penelitian

Diharapkan manfaat penelitian ini dapat digunakan bagi pihak-pihak lain yang membutuhkan. Demikian pula halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain:

1. Segi Teoritis
Dapat memberikan sumbangan bagi pengembangan konsep-konsep atau teori-teori mengenai disiplin dengan efektivitas kerja pegawai, khususnya disiplin dan efektivitas kerja pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta.
2. Segi Praktis
 - a. Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta dalam mempelajari dan memecahkan masalah terkait Disiplin dan Efektivitas kerja pegawai, khususnya pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta.
 - b. Sebagai bahan acuan bagi pihak lain yang berminat untuk mengadakan penelitian lanjutan mengenai Disiplin dan Efektivitas Kerja Pegawai.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Dalam sebuah penelitian khususnya penelitian di bidang-bidang ilmu sosial, peran

sebuah teori dan konsep sangat penting dalam menunjang pelaksanaan penelitian. Teori dan konsep yang dikemukakan oleh penulis merupakan pedoman bagi penulis yang sekiranya berguna untuk pelaksanaan penelitian di lokasi penelitian. “Teori adalah seperangkat konsep, asumsi, dan generalisasi yang dapat digunakan untuk mengungkapkan dan menjelaskan perilaku dalam berbagai organisasi” (Sugiyono, 2006 : 55).

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staf, penggerakkan dan pengawasan, terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan organisasi (Bangun, 2012 : 6).

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan ini dapat dijabarkan kedalam 4 tujuan yang lebih oprasional sebagai berikut (Hasibuan, 2002 : 10). :

1. Tujuan masyarakat
2. Tujuan organisasi
3. Tujuan fungsi
4. Tujuan personel

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut (Notoatmodjo, 2009 : 89) :

1. Perencanaan (*Planning*)
2. Pengorganisasian (*Organizing*)
3. Pengarahan (*Directing*)
4. Pengendalian (*Controlling*)
5. Pengadaan Tenaga (*Recruitment*)
6. Pengembangan (*Development*)
7. Kompensasi (*Compensation*)
8. Integrasi (*Integration*)
9. Pemeliharaan (*Maintenance*)
10. Pemisahan (*Separation*)

Manfaat Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2008 : 105) manfaat manajemen sumber daya manusia diuraikan sebagai berikut :

1. Memperkerjakan orang agar sesuai dengan pekerjaannya.
2. Mengalami perputaran karyawan sesuai dengan kebutuhan.
3. Menemukan orang melakukan yang terbaik.
4. Tidak ada tindakan diskriminasi.
5. Mengimplementasikan undang-undang keselamatan kerja dan kesehatan kerja.
6. Pemberian kompensasi yang adil dan relatif sama dengan yang lain dalam organisasi.
7. Mengadakan pelatihan untuk menekankan efektivitas dan efisiensi departemen.

8. Bertanggung jawab atas praktik tenaga kerja yang adil.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja tidak bisa dipisahkan dengan pegawai karena merupakan suatu unsur untuk menilai kualitas kerja pegawai dalam mencapai efektivitas dan efisiensi pekerjaan pegawai dalam suatu organisasi. “Disiplin kerja dapat diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Hasibuan, 2009 : 194).

Hal-hal yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha bekerja keras secara kooperatif dengan para pegawai yang lain untuk dapat meningkatkan prestasi kerja agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Kemudian pada dasarnya banyak hal yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, diantaranya :

1. Tujuan dan kemampuan
2. Teladan pimpinan
3. Balas jasa
4. Keadilan
5. Waskat (pengawasan melekat)
6. Sanksi hukuman
7. Ketegasan
8. Hubungan kemanusiaan (Fathoni, 2006 : 173)

Penunjang Disiplin Kerja

Untuk mencapai suatu organisasi sesuai dengan harapan ada beberapa hal penunjang keberhasilan disiplin yaitu antara lain:

1. Ancaman
2. Kesejahteraan
3. Ketegasan
4. Partisipasi
5. Tujuan dan kemampuan
6. Keteladanan pimpinan (Nitisemito, 2001 : 25)

Prinsip-prinsip Disiplin Kerja

Dalam mengkondisikan pegawai suatu organisasi atau agar bersifat disiplin maka terdapat beberapa prinsip pendisiplinan antara lain :

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi
- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun
- c. Pendisiplinan dilakukan secara langsung dan segera
- d. Keadilan dalam pendisiplin sangat diperlukan (Heijeracman dan Usman 1993 : 241)

Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja dapat dilihat dari kepatuhan para pegawai terhadap tata tertib yang berlaku pada pekerjaan yang dimana indikator-indikator dari disiplin kerja adalah :

1. Taat terhadap aturan waktu

2. Taat terhadap peraturan lainnya diinstansi
3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan(Singodimejo dalam Sutrisno, 2011 : 94).

Efektivitas Kerja

Kemudian Efektivitas Kerja organisasi merupakan kemampuan organisasi tersebut untuk memperoleh dan menggunakan secara efisien sumber-sumber yang tersedia untuk mencapai tujuannya (Steer dalam Waluyo 2007 : 87).

Faktor-Faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja

faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai diantaranya adalah :

1. Karakteristik Organisasi
2. Karakteristik Lingkungan
3. Karakteristik Pekerja
4. Kebijakan dan Praktik Manajemen (Strees, 2005:20)

Ukuran Efektivitas dalam pelaksanaan tugas

Beberapa hal yang harus diperhatikan dalam pengukuran efektivitas sebuah organisasi yaitu :

1. Perencanaan
2. Pengorganisasian
3. Pengarahan
4. Pengendalian
5. Kedisiplinan
6. Pengembangan(Hasibuan, 2010 : 31).

Indikator Efektivitas Kerja

Indikator dari efektivitas kerja adalah :

1. Kuantitas kerja
2. Kualitas kerja
3. Pemanfaatan waktu (Hasibuan, 2003 : 105).

Teori Penghubung Variabel

Dalam teori penghubung variabel dijelaskan antara variabel bebas (X) yaitu disiplin terhadap variabel terikat yaitu (Y) yaitu efektivitas kerja yang mempengaruhi pegawai yang berkaitan antara dua variabel tersebut. Kaitannya antara disiplin juga efektivitas kerja dikemukakan oleh Nitisemito (2006:99) bahwa masalah kedisiplinan kerja, merupakan masalah yang perlu diperhatikan, sebab dengan adanya kedisiplinan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi pencapaian tujuan organisasi. Dengan kata lain, disiplin kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam pelaksanaan kegiatan kerja, karena semakin baik kedisiplinan kerja pegawai maka semakin tinggi efektivitas kerja yang dicapai.

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).

Jadi hipotesis adalah suatu kesimpulan sementara antara dua variabel atau lebih. Kesimpulan ini mungkin benar atau juga mungkin salah, dan baru akan diketahui kepastiannya setelah di uji kebenarannya sesuai dengan metode ilmiah tertentu.

H₀ : Tidak terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta.

H_a : Terdapat hubungan antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta.

Definisi Konsepsional

1. Disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku karyawan dalam mentaati dan menerapkan peraturan-peraturan yang berlaku dan yang telah ditentukan juga diwajibkan oleh kantor/dinas dalam melaksanakan pekerjaan masing-masing pegawai. Adapun penunjang Disiplin kerja pegawai meliputi Kehadiran, Sikap dan perilaku, dan Tanggung jawab.
2. Efektivitas kerja adalah suatu keadaan dimana upaya-upaya dalam mencapai suatu pekerjaan diukur dan dianggap sesuai dengan rencana yang diharapkan dan sesuai tujuan yang diinginkan. Adapun penunjang Efektivitas kerja pegawai meliputi Kuantitas kerja, Kualitas kerja, dan Pemanfaatan waktu.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih, Sugiyono (2012 : 11). Penelitian asosiatif bertujuan untuk menguji teori yang telah ada melalui pengujian hipotesis apakah diterima atau ditolak. Dalam hal ini mencari hubungan antara disiplin kerja sebagai variable independent dan efektivitas kerja sebagai variabel dependent.

Definisi Operasional

Adapun definisi oprasional dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Disiplin kerja (Independen Variabel) indikatornya meliputi :
 - a. Taat terhadap aturan waktu
 - b. Taat terhadap peraturan laiinya diinstansi
 - c. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan
2. Efektivitas kerja (Dependen Variabel) indikatornya meliputi :
 - a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Pemanfaatan waktu

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 (2011 : 90). Maka dalam penelitian ini seluruh pegawai pada kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta yang berjumlah 105 orang, yang terbagi kedalam beberapa bidang, yaitu:

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta

No.	BAGIAN	Jumlah Pegawai
1.	Bagian umum	46
2.	Bagian Keuangan	19
3.	Bagian Informasi	22
4.	Bagian Persidangan	18
Jumlah		105

Sumber : Data Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta

Selanjutnya, Sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. “Untuk itu maka apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik semua sehingga penelitiannya adalah penelitian populasi. Selanjutnya apabila subyeknya besar dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau lebih” Arikunto (2010 : 174). Memperhatikan dari pernyataan diatas karena jumlah populasi lebih dari 100 orang. Sedangkan teknik pengambilan sample menggunakan rumus Taro Yamane atau Slovin dalam Riduwan (2007 : 65) sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot d^2 + 1}$$

Keterangan :

N = ukuran populasi

n = ukuran sample minimal

d = presisi yang telah ditetapkan = 10%

Maka,

$$n = \frac{105}{105 \cdot 0,1^2 + 1}$$

$$n = \frac{105}{2,05}$$

n = 51 responden

Berdasarkan perhitungan tersebut, jumlah sampel yang diteliti berjumlah 51 pegawai. Teknik Probability Sampling dengan jenis *Proportionate Random Sampling*. Teknik Proportionate Random Sampling merupakan teknik pengambilan sampel anggota populasi atau subyek dari setiap strata yang dilakukan secara proporsional dan pengambilan sampel acak sederhana untuk menentukan dari masing-masing bidang yang ada pada Kantor DPRD Kabupaten Kutai Timur Sangatta (Sugiyono, 2007 : 75).

Tabel 3.2
Data Perhitungan Sampel Pegawai di DPRD Kabupaten Kutai Timur di Sangatta

No.	Bagian	Jumlah Pegawai	Proportionate Sampling $n = \frac{x}{n} \times N_1$	Jumlah
1.	Bagian Umum	46 orang	$\frac{46}{105} \times 51$	22 orang

2.	Bagian Keuangan	18 orang	$\frac{18}{105} \times 51$	9 orang
3.	Bagian Informasi	22 orang	$\frac{22}{105} \times 51$	11 orang
4.	Bagian Persidangan	19 orang	$\frac{19}{105} \times 51$	9 orang
	Jumlah	105 orang		51 orang

Sumber : Data Diolah

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode sebagai berikut :

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) Studi kepustakaan atau studi dokumen, untuk memperoleh data sekunder dipergunakan studi kepustakaan yang dilakukan dengan cara membaca, mempelajari, mengutip, dan merangkum data yang berkaitan dengan obyek penelitian.
2. Studi Lapangan (*Field work research*) untuk memperoleh data primer dengan cara :
 - a. Observasi, Yaitu sebagai pengamatan sistematis atau pengamatan secara langsung berkenaan dengan perhatian terhadap fenomena-fenomena yang nampak.
 - b. Kuesioner / Angket, Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden yang dijadikan sampel untuk di jawab.
 - c. Dokumentasi, adalah salah satu cara memperoleh data dengan sejumlah dokumentasi dari dinas atau instansi terkait. Dokumentasi dapat dilakukan dengan cara menghimpun data dan perekaman data yang sifatnya dokumentatif.

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini untuk mengukur indikator penulis menggunakan alat pengukur data dengan menggunakan skala Likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti (Sugiyono, 2011: 107).

Dengan menggunakan skala Likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan yang perlu di jawab oleh responden. Adapun peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5), jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7).

Berdasarkan pendapat tersebut diatas penulis menggunakan skala likert dengan menetapkan skor terhadap jawaban yang diperoleh dari responden dengan menggunakan skala 5 (1,2,3,4,5) dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Setuju/selalu/sangat positif diberi skor 5
- b. Setuju/sering/positif diberi skor 4
- c. Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor 3
- d. Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor 2
- e. Sangat tidak setuju/tidak pernah diberi skor 1

Teknik Analisis Data

Dalam analisis data yang digunakan dalam menganalisis data yang dihasilkan dalam penelitian antar dua variabel dengan menggunakan ukuran analisis koefisien, yaitu untuk mengukur hubungan variabel disiplin kerja (X) terhadap variabel efektifitas kerja pegawai (Y) menggunakan korelasi product moment yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X) \cdot (\sum Y)}{\sqrt{[n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2] \cdot [n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Sumber Riduwan (2010 : 191)

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel x dan variabel y

X = Variabel disiplin kerja

Y = Variabel efektifitas kerja pegawai

n = Jumlah data

Adapun interpretasi dari korelasi tersebut yaitu sebagai berikut:

Tabel 3.3

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat kuat

Sumber: Sugiyono (2012:214)

Jika nilai r lebih besar atau sama dengan nilai r dalam tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$), maka nilai r yang diperoleh tersebut signifikan (H_1 diterima dan H_0 ditolak) dan sebaliknya jika r hitung lebih kecil dari pada r tabel maka H_1 ditolak dan H_0 diterima.

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya hubungan antara variabel X (disiplin kerja) terhadap variabel Y (efektifitas kerja) dapat dilakukan dengan cara menghitung koefisien determinasi, dengan cara mengkuadratkan koefisien yang ditemukan, jadi koefisien determinasinya adalah sebagai berikut:

$$Kd = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd = Koefisien Determinasi

r^2 = Kuadrat Koefisien Pearson

Sedangkan untuk mengukur hubungan disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai digunakan rumus Regresi Linear Sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y' = Variabel dependent

A = Konstanta

B = Koefisien Regresi

X = Variabel independent, (Sumber: Sugiyono (2012:237))

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Tempat Penelitian

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Kabupaten Kutai Timur berlokasi di Sangatta tepatnya di Jalan Soekarno Hatta Pusat Perkantoran Bukit Pelangi No. 2. Adapun spesifikasi lokasi DPRD Kabupaten Kutai Timur tersebut dapat kami jabarkan sebagai berikut :

1. Letak Geografis

Wilayah Kabupaten Kutai Timur adalah salah satu kabupaten di Provinsi Kalimantan Timur, Indonesia. Ibu kota kabupaten ini terletak di Sangatta. Kabupaten ini memiliki luas wilayah 35.747,50 km^2 atau 17% dari luas Provinsi Kalimantan Timur dan berpenduduk sebanyak 253.847 jiwa (hasil Sensus Penduduk Indonesia 2010) dengan kepadatan 4,74 jiwa/ km^2 dan pertumbuhan penduduk selama 4 tahun terakhir rata-rata 4,08% setiap tahun.

Batas wilayah Kabupaten Kutai Timur adalah :

Utara	: Kabupaten Berau
Selatan	: Kabupaten Kutai Kartanegara dan Kota Bontang
Barat	: Kabupaten kutai Kutai Kartanegara
Timur	: Selat Makassar

2. Topografi Wilayah

Wilayah Kutai Timur memiliki keadaan topografi yang bervariasi, mulai dari daerah dataran seluas 536.200 ha, lereng bergelombang (1,42 juta ha), hingga pegunungan (1,6 juta ha), tersimpan potensi batu bara 5,35 miliar ton.

3. Struktur Geologi

Wilayah Kutai 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

Wilayah Kutai 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.

Fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Kutai Timur

Suatu organisasi agar tujuan organisasi mencapai tujuan, maka diperlukan uraian tugas yang terkelola dan terkoordinasi juga jelas dan teratur. Uraian tugas adalah yang menjelaskan jenis pekerjaan yang harus dilakukan oleh setiap pegawai/setiap pemegang posisi untuk mencapai tujuan organisasi.

Peraturan Daerah Kabupaten Kutai Timur Nomor I Tahun 2009 tentang Organisasi dan Tata Kerja Sekretariat Daerah dan Sekretariat Dewan perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) kabupaten Kutai Timur, maka perlu ditetapkan tugas pokok dan fungsi (Tupoksi) dan uraian tugas pejabat struktural di lingkungan sekretariat daerah dan sekretariat dewan perwakilan rakyat daerah kabupaten kutai timur dengan peraturan bupati kutai timur.

Analisis Data

Sebelumnya, untuk mencari pengaruh antara kedua variabel terlebih dahulu penulis mencari hubungan antara variabel X yaitu disiplin kerja dan variabel Y yaitu efektivitas 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 0,293 sebagaimana dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.3.1

Korelasi Product Moment

	X	Y
Pearson Correlation	1	,293**
X Sig. (2-tailed)		,037
N	51	51
Pearson Correlation	,293**	1
Y Sig. (2-tailed)	,037	
N	51	51

** . Correlation is significant at the 0.05 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 efektivitas kerja pegawai negeri sipil. Besar korelasi tersebut jika dikonsulkan pada pedoman interpretasi koefisien berarti disiplin kerja berkorelasi sangat lemah dengan efektivitas 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 $Y=a+bX$.

Saran

Sesuai dengan beberapa hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka penulis akan memberikan saran-saran kepada para pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kota Sangatta Kabupaten Kutai Timur adalah sebagai berikut :

1. Bagi para pegawai yang kurang dalam hal disiplin baik disiplin waktu maupun dalam pekerjaan sebaiknya memanfaatkan waktu dengan baik agar pencapaian penyelesaian pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan oleh standar pekerjaan yang telah diamanatkan sehingga target kerja dapat dicapai sesuai dengan fungsi masing-masing pegawai. Dan pimpinan kiranya lebih tegas dan bijak dalam mendisiplinkan pegawai yang melanggar peraturan dengan memberikan teguran secara lisan namun pribadi dan sanksi jika pegawai tetap melakukan pelanggaran kembali.
2. Dari hasil penelitian ditemukan bahwa efektivitas kerja pegawai sudah dalam kategori sedang namun masi perlu meningkatkan kinerja para pegawai dalam bentuk pelatihan, pengevaluasian hasil kerja pegawai, dan pemberian reward atau penghargaan terhadap pegawai agar dapat bekerja secara profesional 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 dalam rangka teknis penyelesaian tugas untuk meningkatkan kemampuan dalam memahami tugas yang diberikan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Akmal. 2006. *Pemeriksaan Manajemen Internal Audit*. Jakarta : Indeks
2. Sulistiyani, Ambar T & Rosidah. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Konsep Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik*. Yogyakarta : Graha Ilmu
3. Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. (Edisi Revisi)*. Jakarta : Rineka Cipta
4. Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Penerbit Erlangga
5. Daft, Richard.L. 2007. *Manajemen Edisi 6*, Jakarta : PT. Salemba Empat
6. Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Cetakan Pertama Penerbit PT. Rineka Cipta
7. Gibson, Rosalind. S. 1990. *Principles of Nutritional Assessment*, New York : Oxford University Press

8. Gie, The Liang. 2000. *Administrasi Perkantoran*, Yogyakarta : Modern Liberty
9. Hasibuan, S. P. Malayu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
10. Hasibuan, S. P. Malayu. 2003. *Manajemen Dasar, pengertian dan Masalah*, Jakarta : PT. Toko Gunung Agung
11. Hasibuan, S. P. Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Cetakan Ketujuh Penerbit PT. Bumi Aksara
12. Hasibuan, S. P. Malayu. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
13. Heidjrachman, Suad Husnan. 1993. *Manajemen Personalialia*, Yogyakarta : BPFE
14. Irmin, S. 2004. *Hand Out Untuk Mengelola Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Yayasan Seyma Media
15. Agung, Kurniawan. 2005. *Transformasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta : Pembaharuan
16. Anwar, Prabu. Mangkunegara. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT. Remaja Rosda Karya
17. Alex, S. Nitisemito. 2001. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
18. Alex, S. Nitisemito. 2006. *Manajemen Personalialia*, Jakarta : Ghalia Indonesia
19. Soekidjo, Notoatmodjo. 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Rineka Cipta
20. Riduwan, dan Sunarto. 2007. *Statistika Untuk Penelitian*, Bandung : Alfabeta
21. Sedarmiyanti. 2004. *Pengembangan Kepribadian Pegawai*, Bandung : Penerbit Mandar Maju
22. Sinungan, Muchtar. 1995. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara
23. Sinungan, Muchtar. 2003. *Produktivitas : Apa dan Bagaimana*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara
24. Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
25. Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta
26. Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*, Bandung : Alfabeta
27. Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta
28. Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi dilengkapi dengan Metode R&D*. Bandung : Alfabeta
29. Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta
30. Usman, Husaini dan R. Purnomo Setiady Akbar. 2003. *Pengantar Statistika*, Jakarta : PT. Bumi Aksara
31. Waluyo. 2007. *Manajemen Publik. Konsep, Aplikasi & Implementasinya Dalam Pelaksanaan Otonomi Daerah*, Bandung : Mandar Maju

32. Jr, William B. Werther dan Davis, Keith. 2003. *Human Resources and Personnel Management 4th Edition*, Singapore : Mc Graw Hill

Dokumen – Dokumen :

1. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
2. MENPAN Nomor 10 Tahun 2014 tentang Peningkatan Efektivitas dan Efisiensi Kerja Aparatur Negara.