

PENGARUH KOORDINASI DALAM PELAKSANAAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DINAS PANGAN, TANAMAN PANGAN DAN HORTIKULTURA PROVINSI KALIMANTAN TIMUR

Indra Kusuma Wardana¹, Maskan, AF², Jamil Bazarah³

¹Fisipol, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia

²Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75234, Indonesia

ABSTRACT

This study aims to Knowing me influence coordination In Implementation Discipline Work Employees at the Secretariat Service Food, Plants Food and Horticulture East Kalimantan Province inimplementation discipline work employee.

The method used is asosiatif with quantitative analysis and The population of this study were 3 Civil Servants 4 people At the Secretariat Service Food, Plants Food and Horticulture East Kalimantan Province, while the supporting techniques are observation, interview and documentation.

This study uses data analysis techniques used correlation coefficient analysis with product moment correlation formula then it can be seen that leadership coordination factors have a significant and positive effect on employee performance at the Secretariat Service Food, Plants Food and Horticulture East Kalimantan Province proven by So interpretation is coordination will followed with implementation discipline work employee, Base d on analyzes that, then hypothesis that is the researcher submit is that H_0 in reject and H_1 accepted meaning there is influence between coordination in implementation discipline Gov employee At the Secretariat Service Food, Plants Food and Horticulture East Kalimantan Province.

Keywords: / Coordination, Discipline Work Employees

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan Untuk mengetahui pengaruh koordinasi Dalam Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai.

Metode yang digunakan adalah asosiatif dengan analisa kuantitatif dan Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil berjumlah 34 orang Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur, sedangkan teknik penunjangnya adalah observasi, wawancara dan dokumentasi.

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment* maka dapat diketahui faktor koordinasi pimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur dibuktikan dengan

Jadi interpretasinya adalah koordinasi akan diikuti dengan pelaksanaan disiplin kerja pegawai, Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang peneliti ajukan adalah bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara koordinasi dalam

pelaksanaan disiplin kerja pegawai Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

Kata Kunci : | Koordinasi, Disiplin Kerja Pegawai

I. PENDAHULUAN

Pembangunan suatu bangsa memerlukan asset pokok yang disebut sumberdaya, baik itu Sumber Daya Alam (SDA) maupun Sumber Daya Manusia (SDM). Menurut Nawawi dalam buku Sulistiyani dan Rosidah (2003:9) sumber daya manusia adalah yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai atau karyawan). Keberadaan SDM dalam suatu organisasi sangat menentukan. Betapapun lengkapnya fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih yang dimiliki suatu organisasi, namun tanpa didukung SDM yang memadai, maka kemungkinan besar organisasi tersebut akan mengalami kesulitan dalam mencapai tujuannya.

Kedisiplinan dapat diartikan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan-perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2002:193).

Faktor utama untuk mencapai produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para pegawai karena hal tersebut merupakan salah satu factor penentu bagi keberhasilan dan kemajuan dalam mencapai tujuan organisasi.

Disiplin di dalam dunia kerja merupakan suatu sarana untuk mencapai keberhasilan karena pegawai yang didisiplin, tertib akan dapat lebih efektif dan efisien dalam bekerja. Pada organisasi upaya untuk menciptakan disiplin selain melalui adanya tata tertib atau aturan yang jelas juga harus ada penjabaran tugas dan wewenang yang

jelas pula serta tata cara sederhana yang dengan mudah dapat diketahui oleh setiap pegawai.

Pada kantor Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur dalam menegakkan kedisiplinan bagi para pegawai yaitu dengan cara menetapkan peraturan tentang disiplin agar pegawai mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai dengan ketentuan yang diinginkan oleh instansi.

Berdasarkan uraian diatas, dapat diketahui bahwa kedisiplinan seorang pegawai sangat penting dalam menentukan keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan tertentu. Melihat betapa pentingnya sikap disiplin di setiap organisasi, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Koordinasi Dalam Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur “

II. KERANGKA DASAR TEORI

2.1. Pengertian Koordinasi

Koordinasi berasal dari kata *coordination*, *co* dan *ordinare* yang berarti *to regulate*. Dari pendekatan empirik yang dikaitkan dengan etimologi, koordinasi diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh berbagai pihak yang sederajat (*equal in rank or order, of the same rank or order, not subordinate*) untuk saling memberi informasi dan mengatur (menyepakati) hal tertentu (Ndraha, 2003:290) Secara

normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyasikan, menyelaraskan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu.

Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja (Ndraha, 2003:290).

Dengan demikian koordinasi merupakan usaha-usaha/kegiatan-kegiatan tiap pejabat pimpinan dalam setiap tingkatan hirarki untuk menghimpun/mengarahkan/menjuruskan kegiatan orang-orang (para spesialis) uang, materil (bahan-bahan) metode-metode, mesin-mesin serta sumber lainnya yang ada pada organisasi, demi tercapainya tujuan organisasi itu.

Oleh karena itu dikatakan bahwa hasil akhir daripada komunikasi (hubungan kerja) adalah tercapainya koordinasi dengan cara yang berhasil guna dan berdaya guna (efektif dan efisien). Koordinasi dimaksudkan sebagai usaha menyatukan kegiatan-kegiatan dari satuan-satuan kerja (unit-unit) organisasi, sehingga organisasi bergerak sebagai kesatuan yang bulat guna melaksanakan seluruh tugas organisasi untuk mencapai tujuannya.

2.2. Tujuan Koordinasi

Tujuan Koordinasi menurut Taliziduhu Ndraha dalam bukunya yang berjudul *Kybernology* (2003:295), yaitu :

1. Menciptakan dan memelihara efektivitas organisasi setinggi mungkin melalui sinkronisasi, penyerasian, kebersamaan, dan kesinambungan, antar berbagai dependen suatu organisasi.
2. Mencegah konflik dan menciptakan efisiensi setinggitingnya setiap kegiatan interdependen yang berbeda-beda melalui kesepakatan-kesepakatan yang mengikat semua pihak yang bersangkutan.
3. Menciptakan dan memelihara iklim dan sikap saling responsif-antisipatif di kalangan unit kerja interdependen dan independen yang berbeda-beda, agar keberhasilan unit kerja yang satu tidak rusak oleh keberhasilan unit kerja yang lain, melalui jaringan informasi dan komunikasi efektif.

2.3. Pengertian Disiplin Kerja

Adapun pengertian disiplin kerja yang dikemukakan oleh para ahli-ahli antara lain : Disiplin kerja adalah sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi – sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan atasan (Siswanto, 2001:291). Disiplin kerja yang baik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja yang tinggi dari seorang pegawai.

Sedangkan menurut Hasibuan (2002:193), kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang yang menaati peraturan perusahaan dan norma – norma social yang

berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kesediaan adalah sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis (Hasibuan, 2002:194).

Dari beberapa pendapat ahli tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental dari seseorang, kelompok atau masyarakat untuk menaati peraturan yang ditetapkan pemerintah maupun perusahaan/instansi yang tercermin dalam perbuatan dan tingkah laku guna mencapai tujuan.

2.4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimerdjo (dalam buku Sutrisno, 2014:89) ada beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai di antaranya adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan dengan balas jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.
2. Keteladanan pemimpin sangat penting sekali dalam menegakkan kedisiplinan pegawai, karena dalam lingkungan kerja semua pegawai akan selalu memperhatikan dan mengikuti bagaimana pemimpin menegakkan disiplin dirinya.

3. Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama
4. Keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya, dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin sesuai dengan sanksi yang ada.
5. Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan yang akan mengarahkan karyawan agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.
6. Pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menentang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya.
7. Kebiasaan – kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin adalah kebiasaan – kebiasaan positif antara lain adalah saling menghormati, melontarkan pujian sesuai dengan tempat dan waktu sehingga pegawai merasa bangga dengan pujian tersebut.

2.5. Upaya Meningkatkan Disiplin

Disiplin yang baik adalah disiplin yang timbul karena keinsafan, kesadaran bukan karena terpaksa, sehingga diperlukan adanya usaha untuk meningkatkan sikap disiplin, adapun untuk meningkatkan disiplin perlu dilakukan hal – hal sebagai berikut :

1. Memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah menyelesaikan tugas dengan

- baik dan teratur
2. Memberikan teguran kepada pegawai yang berbuat salah
 3. Memberikan penjelasan dan penerangan mengenai hal yang belum diketahui untuk menghilangkan rasa ragu – ragu.
 4. Memberikan latihan dan kegiatan yang berkesinambungan untuk menambah ketrampilan dan rasa percaya diri.

2.6. Pegawai

Orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja, berdasarkan perjanjian kerja atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau bias juga diartikan sebagai mereka yang bekerja pada suatu badan usaha atau perusahaan baik swasta maupun pemerintahan dan diberikan imbalan sesuai dengan peraturan yang ditentukan baik yang bersifat harian, mingguan maupun bulanan. Pegawai biasanya digunakan oleh instansi yang non pemerintahan.

III. METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

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

berbentuk angka dan penulis menggunakan adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu penelitian yang menggunakan wawancara, Kuisisioner yaitu Pengaruh Koordinasi Dalam Pelaksanaan Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

3.2. Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil berjumlah 34 orang Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur, peneliti tidak mengambil sampel dalam bentuk sensus.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan salah satu unsur yang penting dalam suatu penelitian ditentukan oleh kelengkapan data yang diperoleh. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data pada penelitian ini adalah :

1. Observasi

Observasi dalam penelitian ini dilakukan untuk memperoleh data yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja pegawai di Sekretariat Dinas pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Prov. Kaltim, sehingga menemukan permasalahan yang ada.

2. Wawancara

Metode wawancara merupakan salah satu proses pengumpulan data untuk suatu tujuan penelitian melalui proses percakapan yang berbentuk tanya jawab dengan tatap muka.

Melalui teknik wawancara penulis berusaha mencari informasi dengan mengadakan tanya jawab langsung dengan petugas yang mengetahui permasalahan yang ada.

3. Dokumentasi

Dalam hal ini penulis menggunakan teknik pengumpulan data yang telah di publikasi oleh Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur

4. Metode Angket

Metode angket merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang diri pribadi atau hal lain yang diketahui (Arikunto, 2006:226).

3.4. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan suatu petunjuk mengenai bagaimana suatu variabel dapat diukur. Melalui pengukuran ini dapat diketahui baik buruknya suatu penelitian.

Adapun indikator-indikator yang akan diteliti didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Koordinasi yang berfungsi sebagai independen variabel indikator-indikatornya adalah :

1. Kegiatan rapat.
2. Pengarahan.
3. Pengawasan

Sedangkan indikator dependen variabel (pelaksanaan disiplin kerja pegawai) antara lain :

1. Kehadiran pegawai setiap hari.
2. Ketepatan jam Kerja.

3. Ketaatan pegawai terhadap peraturan.

3.4. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti 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 dan variabel terikat digunakan analisis koefisien korelasi dengan rumus korelasi *product moment* sebagai berikut :

$$r = \frac{n\sum x_i y_i - \sum x_i \sum y_i}{\sqrt{n\sum x_i^2 - (\sum x_i)^2} \sqrt{n\sum y_i^2 - (\sum y_i)^2}}$$

Keterangan :

r = Angka indeks korelasi "r"
product moment

n = jumlah sampel

x = nilai Independen variabel

y = nilai dependen variabel

Dimana nilai "r" atau koefisien korelasi yang dihasilkan oleh rumus, digunakan untuk menentukan suatu koefisien korelasi termasuk kuat atau lemah. Kemudian untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis regresi sederhana. Adapun langkah yang digunakan dalam analisis ini dengan menentukan persamaan regresi.

a. 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 :

X = Subyek pada variable independen yang mempunyai nilai tertentu

y' = Subyek dalam variable dependen yang diprediksikan

a = Harga Y ketika harga $X = 0$ (harga konstan)

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

Mengenai pemberian nilai atau skor yang digunakan untuk indeks yang disusun, menurut Singarimbun dan Effendi (2006:110-111) "biasanya seorang peneliti menginginkan rank yang cukup besar sehingga informasi yang dikumpulkan lebih lengkap. Ada peneliti yang menggunakan jenjang 3 (1,2,3), jenjang 5 (1,2,3,4,5) dan jenjang 7 (1,2,3,4,5,6,7) semakin besar jenjang jawaban semakin besar kemungkinan terjadi kekosongan pada titik ujung".

Berdasarkan pendapat tersebut, maka penulis akan menyajikan pilihan responden terhadap pertanyaan/pernyataan yang diajukan dengan menggunakan skala jenjang 3 (1,2,3,) dengan kriteria sebagai berikut :

- Bila responden menjawab a, diberi skor 3
- Bila responden menjawab b, diberi skor 2
- Bila responden menjawab c, diberi skor 1

Kemudian rumus untuk mengolah data sebagai berikut :

1) Deskriptif prosentase menggunakan rumus :

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Keterangan:

P = Angka prosentase

F = frekuensi yang sedang dicari frekuensinya

N = Number cases (jumlah banyaknya idividu)

Dengan menetapkan ada atau tidaknya pengaruh koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai, ketentuan skala prosentase yang peneliti gunakan adalah : (Supardi dkk, 2004,52)

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil

A. Koordinasi

Seperangkat perilaku yang diharapkan oleh seseorang yang sesuai kedudukannya sebagai seorang pemimpin. Dalam hal ini koordinasi meliputi kegiatan rapat, pemimpin sebagai pengarah, pemimpin sebagai pengawas. Indikatornya dari pada koordinasi meliputi :

1. Kegiatan Rapat

Dari tabel 3 dapat dilihat bahwa dari 34 responden, 16 orang (47%) mengatakan sangat baik, dan 17 orang (47%) mengatakan baik serta yang menjawab tidak baik ada 1 responden (3%). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa setengah responden menjawab baik pemimpin mereka mendukung setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawainya. Karena dari prosentase yang ada responden dominan menjawab baik.

2. Pengarahan

Dari tabel 4 tersebut dapat dilihat dari 34 orang responden, 14 orang (41%) mengatakan kadang-kadang dan 20 orang (59%) mengatakan baik serta yang menjawab tidak baik tidak ada. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa lebih dari setengahnya reponden menyatakan bahwa pengarahan yang diberikan oleh pimpinan baik atas apa yang di lakukan pegawai untuk dapat melaksanakan pekerjaan tersebut. Karena dari prosentase yang ada responden dominan menjawab baik.

Dari tabel 5 tersebut dapat dilihat dari 34 orang responden, 15 orang (44%) mengatakan sangat baik 19 orang (56%) mengatakan baik serta yang menjawab tidak baik tidak ada. Dari data diatas dapat dikatakan bahwa lebih dari setengahnya responden menyatakan bahwa pemimpin mereka baik dan bertanggung jawab atas arahan yang di berikannya. Karena dari

prosentase yang ada responden dominan menjawab baik.

3. Pengawasan

Dari tabel 6 dapat kita ketahui bahwa 34 responden, 15 orang (44%) mengatakan sangat baik dan 17 orang (50%) mengatakan baik, sedangkan 2 orang (6%) mengatakan tidak baik. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa setengah responden bahwa pemimpin mengadakan pengawasan di ruangan. Karena dari prosentase yang ada responden dominan menjawab baik.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang pemimpin melakukan pengawasan di setiap bagian pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat dilihat pada tabel 7.

Dari tabel 7 dapat kita lihat dari 34 responden, 23 orang (68%) mengatakan sangat baik dan 11 orang (32%) mengatakan baik, sedangkan yang mengatakan tidak baik tidak ada sama sekali. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden sangat baik jika koordinasi pemimpin harus mempunyai inisiatif dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karena dari prosentase responden yang dominan menjawab sangat baik.

B. Disiplin Kerja Pegawai

Untuk mengukur variabel disiplin kerja ini digunakan 3 (tiga) indikator yaitu Kehadiran pegawai setiap hari, Ketepatan jam Kerja, dan Ketaatan pegawai terhadap peraturan, berikut penjelasan dari

masing-masing indikator sebagai berikut :

1. Kehadiran pegawai setiap hari

Dari tabel 8 dapat kita ketahui jawaban responden dari 34 responden, 28 orang (82%) mengatakan sangat baik dan 6 orang (18%) mengatakan baik sedangkan yang menjawab tidak baik tidak ada sama sekali. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar dari jumlah responden menjawab bahwa mereka sangat baik dalam kehadiran pegawai sehari-hari dengan baik. Karena dari prosentase responden yang dominan menjawab sangat baik.

2. Ketepatan Jam Kerja

Dari tabel 10 dapat diketahui jawaban dari 34 responden, 16 orang (47%) mengatakan sangat baik dan 18 orang (53%) mengatakan baik sedangkan yang menjawab tidak baik tidak ada sama sekali. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa lebih dari setengahnya responden menyatakan baik dalam ketepatan jam kerja bila bekerja. Karena dari prosentase responden yang dominan menjawab baik.

3. Ketaatan Pegawai terhadap Peraturan

Dari tabel di atas dapat diketahui jawaban dari 34 responden, 27 orang (79%) mengatakan sangat baik dan 7 orang (21%) mengatakan baik yang menjawab tidak baik tidak ada sama sekali. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa Pemimpin bertindak tegas dalam mengambil keputusan mengenai

pemberlakuan hukuman bagi pegawai yang melanggar peraturan kantor Karena dari prosentase responden yang dominan menjawab sangat baik.

Selanjutnya untuk melakukan perhitungan perlu persiapan tabel perhitungan yang memuat masing-masing variabel (X dan Y), seperti yang terlihat pada halaman lampiran. Regresi sederhana merupakan alat analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai. Dengan rumus sebagai berikut :

Dimana:

r = koefisien korelasi product moment antara variabel X dengan variabel Y

$$r = \frac{34.7509 - (486)(522)}{\sqrt{[34.7120 - (486)^2][34.8096 - (522)^2]}}$$

$$= \frac{255306 - 253692}{\sqrt{(242080 - 236196)(275264 - 272484)}}$$

$$= \frac{1614}{\sqrt{5884 \cdot 2780}}$$

$$= \frac{1614}{\sqrt{16357520}}$$

$$= \frac{1614}{4044,4431}$$

$$= 0,399$$

Jadi $r = 0,399$ artinya bahwa sesuai dengan pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,20 - 0,399 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang rendah antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai di Sekretariat

Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel X terhadap variabel Y maka digunakan rumus $Y = a + bx$. Untuk mencari b, digunakan rumus sebagai berikut:

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum x^2 - (\sum x)^2}$$

$$b = \frac{(34)(7509) - (486)(522)}{(34)(7120) - (486)^2}$$

$$b = \frac{255306 - 253692}{242080 - 236196}$$

$$b = \frac{1614}{5884}$$

$$b = 0,274$$

Menghitung rumus a

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$a = \frac{522 - (0,274) \cdot (486)}{34}$$

$$a = \frac{522 - 133,164}{34}$$

$$a = \frac{388,836}{34}$$

$$a = 11,4363529$$

Jadi, persamaan regresinya adalah :

$$y = a + bx$$

$$y = 11,4363529 + 0,274x$$

Keterangan :

a = 11,4363529 adalah suatu konstanta yang mempunyai pengaruh koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja

pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur tanpa dipengaruhi oleh perubahan nilai Pemimpin.

b = 0,274 adalah koefisien regresi yang mempengaruhi koordinasi, artinya setiap perubahan nilai Pemimpin maka kualitas koordinasi akan mengalami perubahan sebesar 0,274.

Dari persamaan tersebut dapat diambil suatu kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai di Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

4.2. Pembahasan

Dari hasil kuisioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 34 orang, kuisioner yang terbagi menjadi 2 variabel yaitu koordinasi dengan indikator sebagai kegiatan rapat, sebagai pengarahan dan sebagai pengawasan. Serta pelaksanaan disiplin kerja pegawai dengan indikator kehadiran pegawai setiap hari, ketepatan jam kerja dan ketatan pegawai terhadap peraturan mendapatkan jawaban dari responden sehingga kemudian disajikan dalam perhitungan kedalam analisis data yang menggunakan analisis sederhana.

Berdasarkan hasil kuisioner yang telah disebarkan kepada responden, untuk masalah absensi menyebutkan tingkat kehadiran sangatlah penting, sedangkan dalam penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan masih kurang begitu

sadar akan pentingnya manage waktu agar tidak ada waktu tersia-siakan, dan pekerjaan dapat terselesaikan pada waktu yang telah ditetapkan.

Dari uraian diatas tentang variabel disiplin kerja pegawai penulis menarik kesimpulan bahwa, disiplin kerja pegawai yang ada masih termasuk baik. Ditambah lagi dengan masih adanya ketidaksesuaian antara tingkat pendidikan dan kemampuan dengan fungsi/tugas yang dimiliki pegawai.

Dari hasil perhitungan didapatkan hasil bahwa pengaruh antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai, termasuk kategori tingkat hubungan yang rendah, hal ini di buktikan dengan $r = 0,399$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval 0,20-0,399 yang termasuk dalam kategori tingkat hubungan yang rendah. Adapun analisis data yang diuraikan sebelumnya di dapat persamaan regresi sederhana $Y = a + bx$, dimana $a = 11,4363529$ dan nilai $b = 0,274$ dan jika di masukkan kedalam persamaan regresi sederhana menjadi $Y = 11,4363529 + 0,274x$. Jadi interpretasinya adalah koordinasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai, persamaan regresi sederhana tersebut memberikan informasi bahwa jika tidak ada peran pemimpin maka nilai dalam pelaksanaan disiplin kerja sebesar 11,4363529. Jika terjadi atau ada koordinasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 11,7103529.

Jadi interpretasinya adalah koordinasi akan diikuti dengan pelaksanaan disiplin kerja pegawai, Berdasarkan analisis-analisis tersebut, maka hipotesis yang peneliti ajukan yaitu :

H_0 = Tidak terdapat pengaruh antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

H_1 = Terdapat pengaruh antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja Pegawai Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

Maka berdasarkan analisis tersebut bahwa H_0 di tolak dan H_1 diterima yang berarti terdapat pengaruh antara koordinasi dalam pelaksanaan disiplin kerja pegawai Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan yang telah dijabarkan sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan :

Koordinasi yang dilakukan Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur menggunakan sistem koordinasi vertikal dan horizontal yang bertujuan untuk dapat lebih memudahkan pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

Pelaksanaan disiplin kerja pegawai Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur selama ini (tahun

2016- 2017) dianggap cukup tinggi mengingat tercapainya target kerja yang di harapkan oleh instansi. Disiplin kerja pegawai dinilai menggunakan SKP yang dilakukan selama satu tahun sekali oleh pejabat penilai.

Meskipun pelaksanaan disiplin kerja pegawai Di Sekretariat Dinas Pangan, Tanaman Pangan Dan Hortikultura Provinsi Kalimantan Timur dinilai cukup tinggi, namun pengaruh yang dihasilkan nilai dalam pelaksanaan disiplin kerja sebesar 11,4363529. Jika terjadi atau ada koordinasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 11,7103529.

Oleh karena itu meskipun koordinasi memiliki pengaruh yang positif terhadap pelaksanaan disiplin kerja pegawai, namun kontribusinya dalam meningkatkan akan sangat baik.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Ndraha, Taliziduhu. 2003. Kybernologi (Ilmu Pemerintahan Baru). Jilid 1-2. Rineka Cipta. Jakarta

Sutrisno Hadi, 2004, Metodologi Reseach Jilid II Penerbit Andi Yogyakarta