**PENGARUH DISIPLIN KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL**

**TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN UMUM**

**DAN KEPEGAWAIAN SEKRETARIAT DAERAH**

**KABUPATEN KUTAI TIMUR**

**Yohanes[[1]](#footnote-1)**

**ABSTRACT**

The purpose of this study is to determine whether employee discipline affect the performance of employees in the General and Personnel Division of the Regional Secretariat of East Kutai Regency. To get the data the authors do the research. The results showed that the discipline of employees is very important role in the performance of employees in the sense that the performance factor in the General and Officers Division of the Regional Secretariat of East Kutai Regency from month to month experienced an increased change in this followed by the discipline of employees who work as a cause, this is proven by the result of hepotesis test which shows that there is influence of work discipline of employee to employee performance.

        To improve the performance of employees in addition to work discipline factors then other factors also need to get attention so that the performance of employees In the General Section and staffing Regional Secretariat..East..Kutai..District..can..be..improved.  
  
Keywords: Work Discipline, Employee Performance

**I. PENDAHULUAN**

Dalam rangka mencapai tujuan pembangunan Nasional masyarakat yang adil dan makmur, maka pembangunan Nasional dirahkan terwujudnya masyarakat yang sejahtera.

Sehingga manusia tidak hanya menjadi subyek tetapi menjadi obyak dari pembangunan itu sendiri.Jadi tujuan pembangunan tersebut adalah pembangunan sumber daya manusia dan kemanusian yang seutuhnya.Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling penting dalam suatu perusahaan atau organisasi karena pada dasarnya manusia merupakan elemen yang selalu ada dalam setiap organisasi.

Dalam mengisi pembangunan Nasional dewasa ini agar dapat berjalan Serta berkesinambungan diperlukan adanya sumber daya manusia yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi dalam menggerakan pembangunan sangat ditentukan oleh individu-individu yang ada di dalamnya.

Untuk menghasilkan sumber daya manusia maka diperlukan peran aktif dari masing-masing individu, sikap mental tekad dan semangat kerja serta ketaatan dan kedisiplinan para penyelengaraan Negara.

Pembangunan dilaksanakan adalah pembangunan sifatnya menyeluruh dan pembangunan tersebut tidak akan berjalan dengan baik apabila tidak disertai dengan kedisiplinan, terutama pada pegawai pemerintah atau pegawai negeri sipil sebagai aparatur negara dan pegawai honorer sebagai pegawai yang membantu menjalankan proses penyelenggaraan pemerintah. karena suatu kedisiplinan yang tinggi akan melahirkan pegawai yang akhirnya menghasilkan kualitas hasil pekerjaan yang tinggi pula.

Untuk meningkatkan pelayanan, pemerintah dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam usaha penataan kembali fungsi kelembagaan dan ketatalaksanaannya dalam implementasi sistem manajemen pelayanan publik sebagai upaya peningkatan kualitas pelayanan.Tingginya tingkat kinerja pegawai dapat dilihat dari pelaksanaan pelayanan publik.Untuk itu perlu dilakukan peningkatan kinerja guna melakukan perbaikan pelayanan kepada masyarakat.

Di era globaliasi ini ilmu dan teknologi berkembang dengan sangat pesat sehingga masyarakat semakin cerdas berkat aksesnya kepada pendidikan formal yang semakin tinggi.Dalam keadaan demikian tuntutan pelayanan kepada aparatur pemerintah semakin meningkat. Peningkatan tuntutan pelayanan tersebut tidak hanya karena kebutuhan masyarakat yang semakin rumit, tetapi juga karena meningkatnya kesadaran masyarakat akan memperoleh haknya.

Setiap waktu masyarakat selalu menuntut pelayanan publik yang berkualitas dari aparatur pemerintah, meskipun tuntutan tersebut sering tidak sesuai dengan harapan karena secara empiris pelayanan publik selama ini pada umumnya aparatur pemerintah dan birokrasinya masih dirasakan sebagai pelayanan yang sulit untuk diakses, prosedur yang berbelit-belit, lambat, mahal dan biaya yang tidak jelas serta terjadinya praktek pungutan liar. Kecenderungan seperti ini terjadi karena masyarakat masih diposisikan sebagai pihak yang “melayani” bukan pihak yang dilayani. Oleh karena itu pada dasarnya dibutuhkan reformasi pelayanan publik yang mengembalikan dan mendudukan “pelayan” dan yang “dilayani” kepengertian yang sesungguhnya. Artinya, birokrat sesungguhnya harus memberikan pelayanan terbaiknya kepada masyarakat.

Oleh karena itu, kinerja pegawai merupakan salah satu komponen yang perlu untuk ditingkatkan, yaitu bagaimana kinerja seorang pegawai yang ada pada birokrasi dapat lebih memberikan kepuasan pelayanan terhadap orang yang menerima pelayanan tersebut.Dalam rangka peningkatan kinerja, seorang birokrat harus mampu mengembangkan inovasi dan lebih responsive terhadap perubahan yang terjadi dilingkungan masyarakat. Dalam proses peningkatan kinerja perlu didukung dari struktur birokrasi yang harus mampu memberikan ruang gerak kebebasan bertanggung jawab pada birokrat pelaksana untuk mengembangkan kreativitas dan beradaptasi dengan lingkungan yang menyertai pelaksanaan tugas dan fungsinya di lapangan.

**II. PERMASALAHAN**

’’Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur’’

**III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu asosiatif (kasual) yaitu hubungan antara variabel atau lebih yang bersifat saling mempengaruhi.

Dengan demikian, maka penelitian yang peneliti lakukan adalah mencari atau menjelaskan hububungan yang saling mempengaruhi antara variabel sebab dengan variabel akibat. Hubungan yang dimaksud yaitu antara variabel disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur

Untuk mengetahui hubungan antara kedua variabel yang diajukan dalam penelitian ini peneliti menggunakan rumus produk moment sebagai berikut:

(Riduwan, 1997 : 123)

Keterangan :

= koefesien korelasi produk moment (-1)

X = Disiplin kerja

Y = Kinerja pegawai

n = jumlah anggota sampel ( n = 25 orang )

nilai r akan dikonsultasikan dengan tabel interpretasi nilai r sebagai berikut:

Interpretasi Koefisien korelasi Nilai r

|  |  |
| --- | --- |
| Interval keofisien | Tingkat Hubungan |
| 0,00 – 0,199 | Sangat Rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 0,599 | Cukup |
| 0,60 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 1,000 | Sangat Kuat |

*Tabel 1.(Riduawan)*

Keterangan tabel Interpretasi Koefisien Nilai r :

Apabila 0,00 ≤ ≤ 0,199, maka tingkat tingkat hubungannya sangat rendah.

Apabila 0,20 ≤ ≤ 0,399, maka tingkat hubungannya rendah

Apabila 0,40 ≤ ≤ 0,599, maka tingkat hubungannya cukup

Apabila 0,60 ≤ ≤ 0,799, maka tingkat hubungannya kuat

Apabila 0,80≤≤ 1000, maka tingkat hubungannya sangat kuat

Sedangkan untuk menyatakan basar kecilnya sumbangan variabel X yerhadap Y dapat ditentukan dengan rumus koefisien diterminan sebagai berikut:

Dimana: KP = besarnya koefisisen penentu (determinan)

r = koefisien korelasi

untuk menguji signifikansi dengan rumus atau :

=

Kaidah pengujian

Jika ≥ maka signifikan

Jika ≤ maka tidak signifikan

Ketentuan tingkat kesalahan (α) = 0,05 atau 0,01 dengan rumus derajat bebas (db) = n – 2

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Dalam Bab ini penulis menyajikan data variabel disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Kabupaten Kutai Timur yang diperoleh dari melalaui daftar pertanyaan atau quisioner.

Untuk itu penulis menggunakan disiplin kerja pegawai (X) sebagai data variabel bebas (independent varible) dengan indikator sebagai berikut:

1. Kehadiran pegawai di kantor
2. Tanggung jawab pada pekerjaan
3. Ketaatan terhadap peraturan kepegawaian

Selain itu juga menggunakan kinerja pegawai (Y) sebagai variabel tergantung (dependent variable) dengan indikator sebagai berikut:

1. Produktivitas
2. Akuntabilitas
3. Kualitas Pelayanan

Adapun pengkatagorian responden, dalam penelitian ini penulis menggunakan jenjang 3 dengan pemberian skor terhadap responden sebagai berikut :

* Apabila responden memilih jawaban A diberi skor 3
* Apabila responden memilih jawaban B diberi skor 2
* Apabila responden memilih jawaban C diberi skor 1

1. **Data Variabel Bebas**
2. **Disiplin kerja pegawai**

Disiplin kerja adalah suatu kesadaran dan kasedian seseorang sehingga terbentuk prilaku tentang tanggung jawab, kepatuhan, ketaatan, kesetian, keteraturan dan ketertiban terhadap semua peraturan, norma-norma dan nilai sosial yang berlaku.

Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Kabupaten Kutai Timur, penulis menyajikan data dengan tebel disusun menurut jawaban responden berdasarkan indikator dari variabel disiplin kerja pegawai, yang tersusun dalam bentuk skor 1 sampai 3.

1. **Kehadiran pegawai dikantor**

salah satu tolak ukur kedisiplinan adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai jadwal yang ditentukan. pegawai datang tepat waktu sasuai dengan jadwal yang telah ditentukan dan pulang dari kantor tepat pada waktu yang telah ditetapkan artinya datang tidak terlambat dan pulang tidak lebih awal dari jadwal yang telah ditentukan.

Untuk mengetahui tingkat kehadiran pegawai pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, maka penulis mengajukan pertanyaan yang nilai jawabannya yang disajikan dalam tabel berikut.

*Tabel 2.Kehadiran pegawai dikantor*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | | |  |  |
| Resp. | 1 | 2 | 3 | Jumlah | Rataan |
| 1 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 4 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 5 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 7 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 9 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 11 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 12 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 14 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 16 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 18 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 23 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 24 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 25 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| Jumlah | 66 | 62 | 71 | 199 | 66.36 |

*Sumber: Jawaban Responden*

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 2 hingga 3 dengan rataan 2.00 sampai 2.67 yang berarti ada upaya untuk mentaati peraturan jam kerja.

1. **Tanggung jawab pada pekerjaan**

Bahwa disiplin tidak hanya seorang pegawai displin datang tepat wktu dan pulang tepat waktu tetapi juga mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai jadwal yang ditentukan, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan mampu mempertanggung jawabkan pekerjaannya.

Dalam menertibkan efektiftas pegawai dilingkungan pada Bagian Umum dan Kepegawaian secretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur setiap pegawai didalamnya terikat oleh aturan, baik diatur oleh pemerintah pusat maupun daerah. Untuk mengetahui tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, hal ini terlihat pada rekapitulasi jawaban responden terhadap tanggungjawab mereka pada pekerjaan pada tabel berikut.

*Tabel 3. Tanggungjawab pada pekerjaan*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No.  Resp. | Pertanyaan | | | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 2 | 3 | 3 | 1 | 7 | 2.33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 4 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 7 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 8 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 9 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 17 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 18 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 22 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 23 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| Jumlah | 65 | 72 | 71 | 208 | 69.36 |

*Sumber: Jawaban Responden*

Pada tabel di atas nampak bahwa jawaban responden berada pada rata-rata 2.67 hingga 3.00 yang berarti bahwa ada upaya untuk menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan dari kantor.

1. **Ketaatan terhadap peraturan kepegawaian**

Ketaatan pegawai terhadap peraturan kepegawaian yaitu mematuhi semua peraturan, dan norma-norma sosial yang berlaku. Yang dimaksud dengan mematuhi peraturan kantor diantaranya yaitu selama jam kerja tidak melakukan pekerjaan lain kecuali pekerjaan kantor, selalu menerima dan melaksanakan intruksi, perintah dan tugas yang diberikan oleh atasan dan peraturan kantor lainnya. Untuk mengetahaui seberapa besar ketaan pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dapat di Lihat pada Tabel berikut:

*Tabel 4. Ketaatan terhadap peraturan kepegawain*

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | | | |  |  |
| Resp. | 1 | 2 | 3 | | Jumlah | Rataan |
| 1 | 2 | 3 | 3 | | 8 | 2.67 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | | 8 | 2.67 |
| 3 | 2 | 3 | 3 | | 8 | 2.67 |
| 4 | 2 | 3 | 3 | | 8 | 2.67 |
| 5 | 2 | 3 | 3 | | 8 | 2.67 |
| 6 | 2 | 3 | 3 | | 8 | 2.67 |
| 7 | 1 | 3 | 3 | | 7 | 2.33 |
| 8 | 1 | 3 | | 3 | 7 | 2.33 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 10 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 11 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 15 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 17 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 18 | 3 | 3 | 3 | | 9 | 3.00 |
| 19 | 2 | 3 | 3 | | 8 | 2.67 |
| 20 | 2 | 3 | 3 | | 8 | 2.67 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | | 6 | 2.00 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | | 8 | 2.67 |
| 23 | 3 | 3 | 2 | | 8 | 2.67 |
| 24 | 1 | 1 | 1 | | 3 | 1.00 |
| 25 | 3 | 2 | 3 | | 8 | 2.67 |
| Jumlah | 60 | 71 | 70 | | 201 | 67.03 |

*Sumber: Jawaban Responden*

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden pada rentang 2.67 hingga 3.00 yang berarti bahwa ada upaya para pegawai untuk mentaati peraturan kepegawaian.

Selanjutnya dari rata-rata yang diberikan responden disatukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap disiplin kerja pegawai secara keseluruhan. Hasil pengabungan yang dimaksud nampak bahwa yang dimiliki nilai tertinggi pada kehadiran, tanggung jawab pada pekerjaan dan ketaatan terhadap peraturan kepegawaian.

**Tabel 5. Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  | | |  |
|  | Indikator | | |  |
| No. Resp. | Kehadiran dikantor | Tanggung jawab pada pekerjaan | Ketaatan terhadap peraturan kepegawain | Jumlah |
|  |  |  |
| 1 | 2.67 | 2.00 | 2.67 | 7.34 |
| 2 | 2.67 | 2.33 | 2.67 | 7.67 |
| 3 | 2.67 | 3.00 | 2.67 | 8.34 |
| 4 | 2.67 | 2.67 | 2.67 | 8.01 |
| 5 | 2.67 | 2.67 | 2.67 | 8.01 |
| 6 | 2.33 | 3.00 | 2.67 | 8.00 |
| 7 | 2.67 | 2.33 | 2.33 | 7.33 |
| 8 | 3.00 | 2.67 | 2.33 | 8.00 |
| 9 | 2.33 | 2.67 | 3.00 | 8.00 |
| 10 | 3.00 | 2.67 | 3.00 | 8.67 |
| 11 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 8.00 |
| 12 | 2.33 | 3.00 | 3.00 | 8.33 |
| 13 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 9.00 |
| 14 | 2.00 | 3.00 | 3.00 | 8.00 |
| 15 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 9.00 |
| 16 | 2.33 | 3.00 | 3.00 | 8.33 |
| 17 | 3.00 | 2.67 | 3.00 | 8.67 |
| 18 | 2.67 | 2.67 | 3.00 | 8.34 |
| 19 | 2.67 | 2.67 | 2.67 | 8.01 |
| 20 | 2.67 | 2.67 | 2.67 | 8.01 |
| 21 | 3.00 | 3.00 | 2.00 | 8.00 |
| 22 | 3.00 | 3.00 | 2.67 | 8.67 |
| 23 | 2.67 | 2.67 | 2.67 | 8.01 |
| 24 | 2.67 | 3.00 | 1.00 | 6.67 |
| 25 | 2.67 | 3.00 | 2.67 | 8.34 |
| Jumlah | 66.36 | 69.36 | 67.03 | 202.75 |

*Sumber: Jawaban Responden*

1. **Data Variabel Tergantung**
2. **Kinerja Pegawai**

Hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi

bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Untuk mengetahui kinerja pegawai pada Bagian Umum Dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, penulis menyusun tabel dengan jawaban responden berdasarkan indikator dari variabel kinerja pegawai.

1. **Produktivitas Pegawai**

Ukuran seberapa besar pelayanan publik itu menghasilkan yang diharapkan, dari segi efisien dan efektivitas.

Rekapitulasi jawaban responden terhadap produktivitas nampak pada tabel di bawah ini.

*Tabel 6. Produktivitas pegawai*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | | |  |  |
| Resp. | 1 | 2 | 3 | Jumlah | Rataan |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 4 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 7 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 8 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 10 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 11 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 12 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 15 | 3 | 1 | 3 | 7 | 2.33 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 18 | 2 | 1 | 2 | 5 | 1.67 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 21 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 22 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| Jumlah | 70 | 65 | 74 | 209 | 69.68 |

*Sumber: Jawaban Responden*

Pada tebel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 1,67 hingga 3.00 yang berarti bahwa pegawai di lingkungan pada Bagian Umum dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur berupaya meningkatkan kamampuan untuk menghasilkan.

1. **Akuntabilitas kerja**

Akuntabilitas yang di maksud yaitu akuntabilitas diri pegawai terhadap pekerjaan yang di bebenkan pada diri pegawai, ukuran seberapa besar kebijakan dan kegiatan organiasi publik dapat dipertanggungjawabkan kepada rakyat atau konsisten dengan kehendak rakyat. Untuk mengentahaui akuntabilitas pegawai pada Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur dapat di lihat pada tabel hasil rekapan jawaban responden mengenai akuntabilitas pegawai.

*Tabel 7. Akuntabilitas*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | | |  |  |
| Resp. | 1 | 2 | 3 | Jumlah | Rataan |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 3 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 7 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 8 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 10 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 13 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 14 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 15 | 1 | 2 | 3 | 6 | 2.00 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 17 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 18 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 21 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 22 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 23 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 24 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| Jumlah | 60 | 62 | 70 | 192 | 63.99 |

*Sumber: Jawaban Responden*

Pada tabel di atas nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada rentang 2.00 hingga 3.00 yang berarti pegawai memiliki tanggung jawaban pada pekerjaan dan masyarakat.

1. **Kualitas kerja**

Kaulitas adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan.ukuran citra yang diakui masyarakat mengenai pelayanan dan kemampuan diri pada tugas, yaitu masyarakat puas atau tidak puas.

Penulis menyajikan data rekapitulasi jawaban responden terhadap kualitas yang di miliki pegawai sebagai berikut.

*Tabel 8. Kualitas Kerja*

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | Pertanyaan | | |  |  |
| Resp. | 1 | 2 | 3 | Jumlah | Rataan |
| 1 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 7 | 2.33 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 4 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 6 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 8 | 2.67 |
| 8 | 3 | 2 | 2 | 7 | 2.33 |
| 9 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 10 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 11 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 12 | 2 | 2 | 2 | 6 | 2.00 |
| 13 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 14 | 2 | 3 | 2 | 7 | 2.33 |
| 15 | 3 | 2 | 3 | 8 | 2.67 |
| 16 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 17 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 18 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1.67 |
| 19 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 20 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 21 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 22 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 23 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| 24 | 2 | 3 | 3 | 8 | 2.67 |
| 25 | 3 | 3 | 3 | 9 | 3.00 |
| Jumlah | 64 | 67 | 67 | 198 | 66.02 |

*Sumber: jawaban Responden*

Pada tabel nampak bahwa rata-rata jawaban responden berada pada 1.67 hingga 2.67 yang berarti rendahnya kualitas yang di miliki pegawai.

Selanjutnya dari rata-rata nilai yang diberikan responden disatukan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan.Hasil pengabungan yang di maksud nampak bahwa yang memiliki nilai tertinggi ada pada produktivitas pegawai, akuntabilitas dan kualitas

**Tabel 9. Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
|  | Indikator | | |  |
| No. Resp. | Produktuvitas Pegawai | Akuntabilitas | Kualitas | Jumlah |
|  |  |  |  |
| 1 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 9.00 |
| 2 | 3.00 | 3.00 | 2.33 | 8.33 |
| 3 | 3.00 | 2.33 | 3.00 | 8.33 |
| 4 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 7.00 |
| 5 | 3.00 | 2.33 | 3.00 | 8.33 |
| 6 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 9.00 |
| 7 | 3.00 | 2.67 | 2.67 | 8.34 |
| 8 | 3.00 | 2.33 | 2.33 | 7.66 |
| 9 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 9.00 |
| 10 | 2.67 | 2.33 | 2.00 | 7.00 |
| 11 | 2.67 | 2.67 | 2.67 | 8.01 |
| 12 | 3.00 | 2.00 | 2.00 | 7.00 |
| 13 | 2.67 | 2.33 | 2.67 | 7.67 |
|  | | | | |
| 14 | 2.67 | 2.67 | 2.33 | 7.67 |
| 15 | 2.33 | 2.00 | 2.67 | 7.00 |
| 16 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 9.00 |
| 17 | 2.67 | 2.00 | 2.67 | 7.34 |
| 18 | 1.67 | 2.00 | 1.67 | 5.34 |
| 19 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 9.00 |
| 20 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 9.00 |
| 21 | 3.00 | 2.67 | 2.67 | 8.34 |
| 22 | 2.67 | 2.33 | 2.67 | 7.67 |
| 23 | 2.33 | 2.33 | 3.00 | 7.66 |
| 24 | 3.00 | 3.00 | 2.67 | 8.67 |
| 25 | 3.00 | 3.00 | 3.00 | 9.00 |
| Jumlah | 69.68 | 63.99 | 66.02 | 200.36 |

*Sumber: Jawaban Responden*

**4.3. Analisis Data**

Dalam bab ini V ini penulis menganalisis data variabel disiplin kerja pegawai dan kinerja pegawai di Bagian Umum dan kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur diperoleh melalaui daftar pertanyaan dengan menggunakan analisis statistik kaefesien product Moment.

Dengan analisis data maka dapat diketahui sejauah mana data yang telah dihimpun tersebut dapat mengdukung penelitian ini dan apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenarannya.Seperti pada Bab III terdahulu untuk menganalisis data, penulis menggunakan perangkat analisis statistik untuk mencari pengaruh atau hubungan antara kedua variabel dalam penelitian ini yaitu koefisian koralasi produc moment. Proses analisis ini dilakukan dengan bantuan sebuah program aplikasi komputer khusus untuk menganalisis data yaitu SPSS 16 for windows.

Untuk menghubungkan Variabel Disiplin kerja (X) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) menggunakan uji statistic korelasi product moment ().Hasil rekapitulasi data yang ada dapat di lihat sebagai berikut.

Tabel 10.Hasil perhitungan korelasi product moment.

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| No. | X | Y | XY | X² | Y² |
| 1 | 7.34 | 9.00 | 66.06 | 53.88 | 81.00 |
| 2 | 7.67 | 8.33 | 63.89 | 58.83 | 69.39 |
| 3 | 8.34 | 8.33 | 69.47 | 69.56 | 69.39 |
| 4 | 8.01 | 7.00 | 56.07 | 64.16 | 49.00 |
| 5 | 8.01 | 8.33 | 66.72 | 64.16 | 69.39 |
| 6 | 8.00 | 9.00 | 72.00 | 64.00 | 81.00 |
| 7 | 7.33 | 8.34 | 61.13 | 53.73 | 69.56 |
| 8 | 8.00 | 7.66 | 61.28 | 64.00 | 58.68 |
| 9 | 8.00 | 9.00 | 72.00 | 64.00 | 81.00 |
| 10 | 8.67 | 7.00 | 60.69 | 75.17 | 49.00 |
| 11 | 8.00 | 8.01 | 64.08 | 64.00 | 64.16 |
| 12 | 8.33 | 7.00 | 58.31 | 69.39 | 49.00 |
| 13 | 9.00 | 7.67 | 69.03 | 81.00 | 58.83 |
| 14 | 8.00 | 7.67 | 61.36 | 64.00 | 58.83 |
| 15 | 9.00 | 7.00 | 63.00 | 81.00 | 49.00 |
| 16 | 8.33 | 9.00 | 74.97 | 69.39 | 81.00 |
| 17 | 8.67 | 7.34 | 63.64 | 75.17 | 53.88 |
| 18 | 8.34 | 5.34 | 44.54 | 69.16 | 28.52 |
| 19 | 8.01 | 9.00 | 72.09 | 64.16 | 81.00 |
| 20 | 8.01 | 9.00 | 72.09 | 64.16 | 81.00 |
| 21 | 8.00 | 8.34 | 66.72 | 64.00 | 69.56 |
| 22 | 8.67 | 7.67 | 66.50 | 75.17 | 58.83 |
| 23 | 8.01 | 7.66 | 61.36 | 64.16 | 58.68 |
| 24 | 6.67 | 8.67 | 57.83 | 44.49 | 75.17 |
| 25 | 8.34 | 9.00 | 75.06 | 69.56 | 81.00 |

Sumber: jawaban responden

Adapun data yang diperoleh dianalisis menggunakan *koefisien product moment ()* sebagai berikut:

Dimana :

= koefesien korelasi produk moment (-1)

X = Disiplin kerja

Y = Kinerja pegawai

n = jumlah anggota sampel ( n = 25 orang )

=

Tabel 11. Hasil Analisis data

| **NonparamtricCorrelations** | | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  |  |  | X | Y | XY | X2 | Y2 |
| Spearman's rho | X | Correlation Coefficient | 1.000 | .472\*\* | .114 | .972\*\* | .472\*\* |
| Sig. (1-tailed) | . | .009 | .294 | .000 | .009 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| Y | Correlation Coefficient | 472\*\* | 1.000 | .759\*\* | 520\*\* | 1.000\*\* |
| Sig. (1-tailed) | .009 | . | .000 | .004 | . |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| XY | Correlation Coefficient | .114 | .759\*\* | 1.000 | .060 | .759\*\* |
| Sig. (1-tailed) | .294 | .000 | . | .388 | .000 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| X2 | Correlation Coefficient | .972\*\* | .520\*\* | .060 | 1.000 | .520\*\* |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .004 | .388 | . | .004 |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| Y2 | Correlation Coefficient | .472\*\* | 1.000\*\* | .759\*\* | .520\*\* | 1.000 |
| Sig. (1-tailed) | .009 | . | .000 | .004 | . |
| N | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| \*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed). | | | |  |  |  |  |

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji pada tabel di atas dapat dilihat hubungan antara variabel disiplin kerja pegawai (x) dengan variabel kinerja pegawai (Y) adalah sebesar r = 0,4­72. Dari hasil tersebut ternyata tingkat signifikasi untuk uji satu sisi pada koefesien korelasi rank spearman untuk N = 25 adalah 0,009 dengan demikian maka hasil r = 0,009 atau 0,472 > 0,009 ini berarti uji satu sisi pada tingkat kepercayaan α = 0,05, hasil perhitungan koefesien tersebut signifikan dengan kata lain, bahwa disiplin kerja yang baik sangat berkorelasi dengan kinerja kerja pegawai di Bagian Umum Dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur. Ini berarti hipotesis yang di ajukan dalam tabel non parametric telah terbukti kebenarannya.

1. **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil perhitungan keofisien korelasi rank spearman, maka langkah selanjutnya adlah menguji hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dengan method uji-t.

=

| **Tabel 12. Hasil perhitungan uji – t**  **T – test** | | | | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 14.421 | 2.693 |  | 5.355 | .000 |
| X | 790 | .331 | .445 | 2.384 | .026 |
| a. Dependent Variable: Y | | |  |  |  |  |

Dari tabel di atas terlihat bahwahasil uji t yang diperoleh adalah sebesar 2.384 dengan tingkat signifikan 0.026 dapat di tarik kesimpulan terdapat signifikan antara variabel disiplin kerja pegawai dengan kinerja pegawai. Hal ini terbukti dengan hasil uji t yakni 2.384 > 0.026

**V. PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Kesimpulan yang dapat ditarik dari hasil penelitian adalah :

1. Bahwa Disiplin kerja pegawai berpengaruh pada kinerja pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur, hal tersebut terbukti dari hasil analisis data dengan product moment.
2. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dibuktikan kebenaran melalui uji t melaui analisis data yaitu SPSS 16 for windows dimana t = 2.384 dengan tingkat signifikan 0.026.

**5.2. Saran**

Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan pada Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretarait Daerah Kalimantan Kutai Timur, penulis member saran – saran sebagai berikut:

1. Oleh karena disiplin kerja berpengaruh pada kinerja pegawai, maka hendaknya para pegawai pada Bagian Umum dan Kepegawaian Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur meningkatkan kedisiplinan pada waktu yang akan datang
2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai selain faktor disiplin, maka faktor-faktor lain perlu di perhatikan agar produktifitas kerja pegawai semakin meningkat dapat dipertahankan.
3. Sebaiknya kedisiplinan ditanamkan mulai dari dalam lingkungan kerja hingga pada pelayanan terhadap masyarakat karena akan meinimalisir budaya malas dan korup.

**BIBLIOGRAFI**

Abdulah, 2006, *Hukum kepegawaian,* Raja Grafindo Persada, Jakarta

Chulsum, Umi, danNovia, Windy, 2006, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*,Khasiko, Surabaya

Riduwan, 2009, *Pengantar Statistik social,*cetakan kedua, Alfabeta, Bandung

Wilzer, Michael H dan Paul L, Wienir, 2003.*Metode dan Analisis Penelitian*; *Mencari Hubungan* (terj.Arief Suka di Sudiman dan Said H tagaol). Jilid1. Erlangga, Jakarta.

Djatmika, Sastra, 2000, *Hukum Kepegawaian di Indonesia*, Djambatan, Jakarta

Hasibuan, 2002, *Organisasi dan Motifasi*, Jakarta, Bumi Aksara

Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan,* Remaja Rosda Karya, Bandung

Dwiyanto, Agus. 2006. *Mewujudkan Good Governance Melalui Pelayanan Publik.* Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta

Supriyanto, Eko dan Sri sugiyanti, 2001. *Operasionalisasi Pelayanan Prima* Lembaga Administrasi Negara, Jakarta.

Wibowo, 2007.*Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.

Timpe, A. Dale. 2001. *Kinerja (Performance) Seri Manajemen Sumber Daya manusia*. PT. Gramedia : Jakarta.

Agus, Dharma ( 2001 ), *Manajemen Prestasi Kerja Pedoman Praktis Bagi Para Personalia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, Jakarta: Penerbit CV. Rajawali

Pasolong, Harbani, 2007. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.

Hadi, Sutrisno, 2004, Metodologi Research, jilid ke 3, Andy, Yogyakarta

Prijodarminto, Soegeng, 2004, *Disiplin Kiat Menuju Sukses*, PT Pradnya Paramita, Jakarta

Mangkunegara, Anwar, Prabu, 2010, *Perilaku dan Budaya Organisasi*, Rafika Aditama, Jakarta

Mukijat, 2007, *Manajemen Kepegawaian*, alumni, Jakarta

Soewarno Hadayningrat, 2004, *Pengantar Studi Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, PT Gunung Agung, Jakarta

Moekijat, 2002, Tata *Laksana Kantor atau Manajemen Perkantoran,* Mandar Maju, Bandung

Tri Wahyunigsih, 2003. *Sistem Penilaian Kinerja Seabagai Motivator Karyawan*.Dalam Benefit*: Jurnal Manajemen dan Bisnis* Volume 7, Nomor 1, juni 2003

*ropeg.setjen.kemendegri.go.id*

[www.dostoc.com](http://www.dostoc.com)

www.hukumoline.co

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-1)