

HUBUNGAN KOORDINASI DENGAN DISIPLIN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT DAERAH KOTA SAMARINDA

Dessy Eka Puryana¹

ABSTRAK

Dessy Eka Puryana, Hubungan Koordinasi dengan Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda. Dibawah bimbingan bapak Dr. Erwin Resmawan, M.Si dan Bapak Dr. Iman Surya, S.Sos, M.Si.

Tujuan penelitian skripsi ini adalah untuk mengetahui koordinasi dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda serta menguji hipotesis tentang koordinasi dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda. Definisi operasional dalam penelitian ini pada variabel koordinasi menggunakan indikator briefing staff, rapat, mengumpulkan laporan dan memelihara hubungan kerja. Untuk variabel disiplin kerja menggunakan indikator ketaatan pegawai pada jam kerja, ketaatan dalam mengikuti aturan bekerja yang berlaku dan bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

Jenis penelitian yang penulis lakukan ini adalah penelitian Asosiatif. Populasi dalam penelitian ini dengan mengambil keseluruhan pegawai negeri sipil yang ada di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda yang berjumlah 43 orang. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah korelasi statistik nonparametrik, yaitu koefisiensi korelasi rank spearman.

Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis diketahui bahwa kedua variabel yaitu koordinasi (x) dan disiplin kerja (y) memperoleh nilai empiris 0,608 sedangkan harga r_s tabel untuk jumlah responden 43 adalah sebesar 0,254 dengan tingkat signifikasi 0,05 atau pada tingkat 95% berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat bahwa harga empiris lebih besar dari r_s tabel yakni $0,608 > 0,254$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya terdapat hubungan antara koordinasi dengan disiplin kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda.

Kata Kunci : *Koordinasi, Disiplin Kerja, Pegawai, Kantor Inspektorat Daerah*

PENDAHULUAN

Disiplin kerja merupakan hal yang penting yang harus dimiliki oleh setiap pegawai dalam organisasi dalam rangka keberhasilan dan pencapaian tujuan serta

¹ Mahasiswa Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: dessyekapryana@gmail.com

dalam menjalankan tugas masing-masing, karena dengan sikap disiplin yang tinggi dari para aparatur sipil negara maka akan menghasilkan pekerjaan yang baik dan maksimal dengan hasil yang efektif.

Karena disiplin merupakan suatu ketaatan, kepatuhan atau tertib, dimana orang-orang yang bergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang berlaku dan melaksanakan instruksi yang telah diputuskan oleh pemimpin dalam organisasi. Dengan adanya sikap disiplin yang dimiliki setiap pegawai dapat menjadi hubungan dalam penyelesaian pekerjaan tersebut, baik efektif maupun efisien dalam pencapaian organisasi sehingga tujuan dan prinsip daripada organisasi yang telah ditetapkan dapat terlaksana secara optimal.

Penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui hubungan koordinasi dengan disiplin kerja aparatur sipil negara. Walaupun disiplin kerja aparatur sipil negara sudah diatur dengan suatu peraturan pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil, namun penulis ingin mengetahui apakah hal tersebut dapat sepenuhnya ditaati dan dilaksanakan sebagaimana mestinya oleh aparatur sipil negara. Setelah penulis mengadakan pengamatan langsung dan keterangan yang diperoleh dari salah satu aparatur sipil negara di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda, penulis menemukan beberapa gejala di instansi tersebut antara lain sebagai berikut:

1. Koordinasi antar Irban dan antara Irban, JFT maupun sekretariat masih belum maksimal.
2. Kurang tepat waktu dalam menyelesaikan laporan
3. Disiplin Aparatur Sipil Negara telah atau belum berjalan dengan baik

Dihadapkan kepada hasil pengamatan observasi tersebut diatas, untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai maka perlu dilakukan pembinaan dan peningkatan dalam kedisiplinan yang dimulai dari masing-masing pegawai. Untuk masalah usaha peningkatan disiplin kerja perlu mendapat perhatian yang khusus pada kantor atau pada instansi yang bersangkutan. Dikarenakan tanpa terealisasi dengan baik disiplin kerja, maka akan membuat hasil pekerjaan yang tidak maksimal yang tidak sesuai dengan target yang dicapai, sehingga berhubungan dalam meningkatkan disiplin kerja.

Rumusan Masalah

Apakah terdapat hubungan antara koordinasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda?

Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui, dan mendeskripsikan terdapat hubungan koordinasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda.

Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna :

1. Memberikan sumbangan pemikiran terhadap perkembangan ilmu pengetahuan Manajemen Sumber Daya Manusia
2. Sebagai bahan acuan bagi penelitian yang berminat untuk mengadakan penelitian lanjutan mengenai hubungan koordinasi dan disiplin kerja

3. Memberikan sumbangan pemikiran kepada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda dalam meningkatkan disiplin kerja dengan menerapkan koordinasi yang sesuai.

KERANGKA DASAR TEORI

Teori dan Konsep

Pada dasarnya dalam suatu observasi ilmiah sangatlah memerlukan adanya suatu teori yang merupakan suatu alat bagi ilmu pengetahuan untuk mendapatkan suatu pegangan yang kuat telah dihubungkan dengan keadaan nyata berdasarkan pengalaman, sebab tanpa berpijak pada teori dan konsep, maka penelitian tersebut akan kabur arah dan tujuan.

Koordinasi

Pengertian Koordinasi

Hasibuan (2006:85) berpendapat bahwa “Koordinasi adalah kegiatan mengarahkan, mengintegrasikan, dan mengkoordinasikan unsur-unsur manajemen dan pekerjaan-pekerjaan para bawahan dalam mencapai tujuan organisasi”.

Menurut G.R Terry dalam Hasibuan (2006:85) mengatakan bahwa “koordinasi adalah suatu usaha yang sinkron dan teratur untuk menyediakan jumlah dan waktu yang tepat, dan mengarahkan pelaksanaan untuk menghasilkan suatu tindakan yang seragam dan harmonis pada sasaran yang telah ditentukan”

Berdasarkan pengertian di atas jelaslah bahwa koordinasi adalah tindakan seorang pimpinan untuk mengusahakan terjadinya keselarasan, antara tugas dan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang atau bagian yang satu dengan bagian yang lain. Dengan koordinasi ini diartikan sebagai suatu usaha ke arah keselarasan kerja antara anggota organisasi sehingga tidak terjadi kesimpang siuran, tumpang tindih. Hal ini berarti pekerjaan akan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien.

Tujuan Koordinasi

Ndraha dalam bukunya *Kybernology* (2003:295) menyatakan ada 3 tujuan dari koordinasi, yaitu :

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

Disiplin Kerja

Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Sastrohadiwiryo (2002:291), “Disiplin kerja ialah sebagai sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankan dan tidak mengelak untuk menerima sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya”.

Menurut Gomes (2000:242) “tujuan tindakan disiplin adalah untuk melindungi organisasi dari para anggota yang tidak produktif. Prosedur-prosedur pengaduan disatu pihak dikembangkan untuk melindungi para anggota terhadap alokasi yang tidak adil dari sanksi-sanksi dan imbalan-imbalan dari organisasi”.

Indikator Disiplin Kerja

Adapun indikator yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan menurut Dharma (2003:335) adalah:

1. Kehadiran karyawan setiap hari
2. Ketepatan jam kerja
3. Mengenakan pakaian kerja dan tanda pengenal
4. Ketaatan karyawan terhadap peraturan.

Siswanto (2005:291) berpendapat bahwa faktor-faktor dari disiplin kerja itu ada 5 yaitu :

1. Frekuensi Kehadiran, salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensinya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.
2. Tingkat Kewaspadaan, pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi terhadap dirinya maupun pekerjaannya.
3. Ketaatan Pada Standar Kerja, dalam melaksanakan pekerjaannya pegawai diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.
4. Ketaatan Pada Peraturan Kerja, dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.
5. Etika Kerja, diperlukan oleh pegawai dalam melaksanakan perkerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2008:70) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara Koordinasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda.

H_1 : Terdapat hubungan antara Koordinasi dengan Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda.

Definisi Konseptual

Definisi Konseptual dimaksudkan untuk memberikan batasan tentang variabel dalam penelitian sehingga mampu memberikan gambaran yang jelas mengenai permasalahan yang diteliti.

Berdasarkan teori pendukung, penulis menentukan definisi konseptual dalam penelitian ini, yaitu :

1. Koordinasi berarti proses pengintegrasian tujuan dan aktivitas di dalam agar mempunyai keselarasan di dalam mencapai tujuan yang ditetapkan, pengkoordinasian dimaksudkan agar para atasan mengkoordinir sumber daya manusia dan sumber daya lain yang dimiliki organisasi tersebut.
2. Disiplin kerja adalah ketaatan diri yang timbul dari Aparatur Sipil Negara Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda tersebut untuk mentaati dan melaksanakan semua peraturan-peraturan yang berlaku apabila datang ke kantor tepat pada waktunya serta mematuhi semua ketentuan yang berkenaan dengan kewajiban dan larangan dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik dan bertanggungjawab.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan ialah penelitian asosiatif dengan menggunakan analisa kuantitatif. Dimana penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Definisi Oprasional

Adapun indikator-indikator penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Koordinasi
 - a. Mengadakan briefing staf
 - b. Rapat
 - c. Mengumpulkan laporan
 - d. Memelihara hubungan kerja
2. Disiplin kerja
 - a. Ketaatan pegawai pada jam kerja
 - b. Ketaatan dalam mengikuti aturan bekerja yang telah ditentukan
 - c. Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda yang berjumlah 43 orang.

Alat Pengukur Data

Dalam penelitian ini alat pengukur data yang digunakan adalah skala ordinal. Menurut Soetrisno Hadi (2001:930) skala ordinal adalah skala yang menggolong-golongkan subjek menurut jenjangnya, tanpa memperhatikan jarak antara golongan yang satu dari yang lain.

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan skala ordinal dengan model pengujian berdasarkan metode Likert dengan pilihan jawaban jenjang 3(1, 2, 3).

Teknik Analisis Data

Analisis data yang digunakan untuk menganalisis data yang dihasilkan dalam penelitian antara kedua variabel, dengan menggunakan ukuran korelasi statistik non-parametric yaitu korelasi rank spearman (r_s)

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika tidak ditemukan data kembar (sama)

$$r_s = 1 - \frac{6 \cdot \sum d_i^2}{N^3 - N}$$

Uji statistik koefisien korelasi rank spearman jika ditemukan data kembar (sama)

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

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^3 - N}{12} \sum T_y$$

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

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Tabel 4.15

Daftar Skor dan Ranking untuk Koordinasi (x) dan Disiplin Kerja (y) di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda

Responden N	Skor		Ranking		d_i	d_i^2
	X	Y	X	Y		
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
001	19	15	8,5	24,5	-16	256
002	20	16	18	34	-16	256
003	19	13	8,5	9	-0,5	0,25
004	24	16	42,5	34	8,5	72,25
005	20	14	18	16,5	1,5	2,25
006	21	16	29,5	34	-4,5	20,25
007	22	13	37,5	9	28,5	812,25
008	20	15	18	24,5	-6,5	42,25
009	20	18	18	42	-24	576
010	20	18	18	42	-24	576
011	22	16	37,5	34	3,5	12,25
012	18	15	4	24,5	-20,5	420,25
013	21	14	29,5	16,5	13	169
014	20	15	18	24,5	-6,5	42,25
015	20	14	18	16,5	1,5	2,25

Hubungan Koordinasi dengan Disiplin Kerja Pegawai (Dessy Eka Puryana)

(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)
016	19	14	8,5	16,5	-8	64
017	20	16	18	34	-16	256
018	20	15	18	24,5	-6,5	42,25
019	22	16	37,5	34	3,5	12,25
020	22	18	37,5	42	-4,5	20,25
021	20	15	18	24,5	-6,5	42,25
022	19	15	8,5	24,5	-16	256
023	21	13	29,5	9	20,5	420,25
024	18	12	4	3	1	1
025	20	16	18	34	-16	256
026	17	13	1,5	9	-7,5	56,25
027	21	13	29,5	9	20,5	420,25
028	22	15	37,5	24,5	13	169
029	21	13	29,5	9	20,5	420,25
030	21	17	29,5	40	-10,5	110,25
031	21	12	29,5	3	26,5	702,25
032	19	14	8,5	16,5	-8	64
033	17	16	1,5	34	-32,5	1.056,25
034	20	12	18	3	15	225
035	21	12	29,5	3	26,5	702,25
036	21	16	29,5	34	-4,5	20,25
037	24	14	42,5	16,5	26	676
038	20	13	18	9	9	81
039	21	16	29,5	34	-4,5	20,25
040	22	14	37,5	16,5	21	441
041	18	14	4	16,5	-12,5	462,25
042	23	12	41	3	38	1.444
043	19	16	8,5	34	-25,5	650,25
∑	875	630	287	618	-8	4973.944

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Kemudian untuk menghitung koefisiensi korelasi dari *rank spearman*, terlebih dahulu penulis akan mencari angka yang sama pada variabel *x* dan *y*. Kemudian menentukan nilai $\sum x^2$ dan $\sum y^2$, dimana masing-masing jumlah nilainya ditentukan oleh jumlah nilai *t* pada setiap angka kembar. Untuk lebih jelasnya, mari kita lihat tabel 4.16 berikut ini.

Tabel 4.16
Daftar Angka Sama untuk Variabel Koordinasi (x)

No.	Skor variabel <i>X</i>	Rangking	Jumlah angka sama	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1.	17	1,5	2	0,5
2.	18	4	3	2
3.	19	8,5	6	17,5
4.	20	18	13	182
5.	21	29,5	10	99
6.	22	37,5	6	17,5
7.	24	42,5	2	0,5
Jumlah				319

Sumber : Hasil pengolahan data 2016

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa dari 42 responden diperoleh 7 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil variabel x sebesar 319.

Kemudian penulis akan mencari nilai dari $\sum x^2$

$$\sum x^2 = \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum x^2 = \frac{43^3 - 43}{12} - 319$$

$$\sum x^2 = \frac{79464}{12} - 319$$

$$\sum x^2 = 6622 - 319$$

$$\sum x^2 = 6303$$

Dari perhitungan tersebut maka didapat nilai $\sum x^2$ sebesar 6303.

Kemudian penulis akan menyajikan jumlah angka sama pada variabel y, dapat kita lihat pada tabel 4.17 berikut ini.

Tabel 4.17
Daftar Angka Sama untuk Variabel Disiplin Kerja (y)

No.	Skor variabel <i>Y</i>	Rangking	Jumlah angka sama	$T = \frac{t^3 - t}{12}$
1.	12	3	5	10
2.	13	9	7	28
3.	14	16,5	8	42
4.	15	24,5	8	42
5.	16	34	11	110
6.	18	42	3	2
Jumlah				234

Sumber : Hasil pengolahan data 2011

Berdasarkan tabel tersebut diatas, dapat diketahui bahwa dari 42 responden diperoleh angka yang berangka sama sebanyak 6 himpunan dari jumlah hasil yang diperoleh untuk variabel y sebanyak 234.

Maka untuk mencari nilai $\sum y^2$ adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \sum y^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_y \\ \sum y^2 &= \frac{43^3 - 43}{12} - 234 \\ \sum y^2 &= \frac{79464}{12} - 234 \\ \sum y^2 &= 6622 - 234 \\ \sum y^2 &= 6388 \end{aligned}$$

Dari perhitungan tersebut maka didapat nilai $\sum y^2$ sebesar 6388.

Setelah mendapatkan nilai $\sum d_i^2$, $\sum x^2$ dan $\sum y^2$ selanjutnya adalah menentukan nilai dari koefisiensi korelasi *rank spearman* (r_s), yang akan penulis uraikan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} r_s &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum x^2 \cdot \sum y^2}} \\ r_s &= \frac{6303 + 6388 - 4973,944}{2\sqrt{6303 \cdot 6388}} \\ r_s &= \frac{12691 - 4973,944}{7717,056} \\ r_s &= \frac{2 \cdot 6345,3576}{7717,056} \\ r_s &= \frac{12690,7153}{7717,056} \\ r_s &= 0,608 \end{aligned}$$

Dari hasil perhitungan tersebut, dapat diketahui bahwa koefisiensi *rank spearman* adalah 0,608. Dimana nilai tersebut merupakan hasil dari koefisien hubungan antara variabel koordinasi dengan variabel disiplin kerja yang selanjutnya akan diuji dengan table r_s untuk menentukan apakah terdapat hubungan antara variabel koordinasi (x) dan variabel disiplin kerja (y).

Pengujian Hipotesis

Hasil analisis dari kedua variabel yaitu koordinasi (x) dan disiplin kerja (y) diperoleh nilai r_s empiris sebesar 0,608. Sedangkan harga r_s tabel untuk jumlah responden 43 adalah sebesar 0,254 dengan tingkat signifikasi 0,05 berdasarkan tes satu sisi. Sehingga terlihat harga empiris lebih besar dari r_s yakni $0,608 > 0,254$ maka H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian terdapat hubungan antara koordinasi terhadap disiplin kerja pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda.

Pembahasan

Variabel Koordinasi

Untuk mengukur variabel koordinasi ini digunakan 4 (empat) indikator yaitu *briefing staff*, rapat, mengumpulkan laporan, memelihara hubungan kerja dan berikut penjelasan dari masing-masing indikator.

Briefing Staff

Dari kedua item pertanyaan yang telah diajukan kepada responden tentang *briefing staff* dapat diketahui bahwa hasil dari *briefing staff* di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda cukup memuaskan, hal ini terlihat dari tanggapan responden yang menyatakan bahwa hasil dari *briefing staff* cukup dipahami oleh sebagian lebih pegawai sehingga memberikan hasil pekerjaan yang baik, dimana *briefing staff* merupakan pertemuan singkat untuk menyampaikan penjelasan dan pemahaman mengenai apa yang telah diberitahukan kepada pegawai sehingga dapat menjalankan pekerjaannya dengan efektif dan efisien. Hal ini dapat dipertahankan dan perlu usaha untuk meningkatkan lagi untuk waktu yang akan datang.

Rapat

Untuk indikator rapat penulis mengajukan 2 (dua) item pertanyaan kepada responden mengenai rapat yang menyatakan frekuensi diadakannya rapat staf dan kehadiran pegawai dalam rapat staff tersebut. Hasil dari kedua pertanyaan tersebut cukup baik yang dapat dilihat dari jawaban responden yang mengatakan mereka selalu hadir dalam rapat, namun kegiatan rapat yang ada di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda jarang diadakan.

Mengumpulkan Laporan

Dari 2 (dua) item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai mengumpulkan laporan sudah tinggi, hal ini dapat dilihat dari jawaban responden dan hampir keseluruhan pegawai menganggap pentingnya laporan untuk mengetahui perkembangan atau kemunduran suatu kegiatan atau pekerjaan. Selain itu, tanggapan lebih dari setengah pegawai mengenai laporan yang telah dibuat menghasilkan jawaban baik dengan indikator ada tanggapan dan pengambilan sikap dari atasan.

Memelihara Hubungan Kerja

Dari kedua item pertanyaan yang telah diajukan kepada responden tentang memelihara hubungan kerja, dapat diketahui bahwa hubungan kerja antar irban yang ada di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden. Begitupun dengan interaksi antara atasan dan staf yang sudah berjalan baik.

Variabel Disiplin Kerja

Untuk mengukur variabel disiplin kerja ini digunakan 3 (tiga) indikator yaitu ketaatan pegawai pada jam kerja, ketaatan dalam mengikuti aturan bekerja yang telah ditentukan, dan tanggungjawab terhadap pekerjaan, berikut penjelasan dari masing-masing indikator.

Ketaatan pegawai pada jam kerja

Dari 2 (dua) item pertanyaan yang diajukan kepada responden mengenai disiplin pegawai dalam hal kehadiran, lebih dari setengah pegawai tepat waktu hadir di kantor. Hal ini sudah cukup baik karena tidak ada pegawai yang tidak tepat waktu.

Ketaatan dalam mengikuti aturan bekerja yang telah ditentukan

Dari 2 (dua) item pertanyaan mengenai ketaatan dalam mengikuti aturan bekerja yang telah ditentukan menunjukkan pegawai cukup taat dalam mengikuti aturan bekerja. Dapat dilihat dari jawaban responden dan setengah dari pegawai mengikuti aturan bekerja yang telah ditentukan dan lebih dari setengah pegawai dapat menyelesaikan dengan baik perintah dan tugas yang diberikan oleh atasan.

Tanggung jawab terhadap pekerjaan

Untuk tanggung jawab terhadap pekerjaan ada 2 (dua) item pertanyaan yang diajukan yaitu mengenai pekerjaan yang dapat diselesaikan tepat waktu dan kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang menunjukkan disiplin pegawai Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda sudah cukup disiplin dalam bekerja.

Analisis Variabel Data

Dalam uji hipotesis ini, penulis menyajikan tabel perhitungan korelasi hubungan rangking koordinasi dengan disiplin kerja di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda. Pada variabel koordinasi (X) diperoleh jumlah skor sebesar 875 dan jumlah rangking X adalah sebesar 287. Sedangkan pada variabel (Y) disiplin kerja pegawai diperoleh jumlah skor sebesar 630 dan jumlah rangking Y adalah sebesar 618.

Pada tabel persiapan uji korelasi rank sperman diperoleh jumlah di (X-Y) dengan jumlah -8 dan menghasilkan jumlah d_i^2 (X-Y) dengan jumlah 4.973,944 untuk perhitungan bagi angka yang sama pada koordinasi ditemukan 7 himpunan yang berangka sama dari 42 responden dengan jumlah hasil variabel X 319 dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama diperoleh $\sum X^2 = 6303$ sedangkan untuk variabel disiplin kerja pegawai (Y) ditemukan 6 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil untuk variabel Y sebesar 234 dari jumlah tersebut dilakukan koreksi untuk angka yang sama diperoleh $\sum Y^2 = 6388$.

Dari nilai-nilai tersebut diatas diteruskan dengan melakukan perhitungan korelasi Rank Sperman untuk kedua variabel dan didapatkan r_s empiris $r_s = 0,608$ dan hasil tersebut lebih besar dibandingkan dengan r_s tabel pada taraf signifikan untuk tes satu sisi dengan $N = 43$ yaitu, $0,608 > 0,254$. Dari hasil perhitungan maka H_0 ditolak dan menerima H_1 sebagai tandingnya. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara koordinasi dan disiplin kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan pada penyajian data dan analisis data yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan kesimpulan antara lain:

1. Terdapat hubungan antara koordinasi dengan disiplin kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda dengan jumlah 43 responden, dibuktikan dengan uji korelasi rank spearman sebesar r_s hitung $> r_s$ tabel artinya antara koordinasi dengan disiplin kerja pegawai menunjukkan adanya hubungan, besarnya pengaruh dari hasil uji statistik koefisiensi rank spearman menunjukkan r_s hitung $0,608 > r_s$ tabel $0,254$ dengan tes satu sisi artinya terdapat hubungan yang signifikan dengan taraf kesalahan 5% dan dengan tingkat kepercayaan 95% sehingga hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak.
2. Berdasarkan hasil perhitungan data kuesioner yang telah dihimpun penulis, dapat disimpulkan indikator-indikator yang masuk ke dalam kategori top, middle dan down, yaitu :
 - a. Untuk variabel koordinasi (x), indikator yang masuk ke dalam kategori top adalah mengumpulkan laporan. Hal ini karena laporan merupakan salah satu bentuk pertanggungjawaban dari setiap tugas maupun kegiatan yang di kerjakan. Untuk kategori middle, menghasilkan indikator memelihara hubungan kerja dimana hubungan kerja berperan penting dalam terlaksananya suatu organisasi dalam mengendalikan dan memanfaatkan sistem tata hubungan dalam proses berorganisasi. Sedangkan untuk kategori down menghasilkan indikator *briefing staff*, karena jarangya dilakukan *briefing staff* di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda.
 - b. Untuk variabel disiplin kerja (y), indikator yang masuk ke dalam kategori top adalah ketaatan dalam mengikuti aturan bekerja yang telah ditentukan. Untuk kategori middle menghasilkan indikator tanggungjawab terhadap pekerjaan dimana kualitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan pegawai cukup tinggi dan dapat menyelesaikan pekerjaan cukup tepat waktu. Sedangkan untuk kategori down, ketaatan pegawai pada jam kerja masuk didalamnya.

Saran

Dari hasil penelitian ini dapat dilihat bahwa koordinasi dan disiplin kerja pegawai sudah cukup berjalan sesuai dengan apa yang diharapkan. Dengan kerendahan hati, penulis sampaikan saran-saran yang mudah-mudahan akan bermanfaat dalam mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja pegawai di Kantor Inspektorat Daerah Kota Samarinda. Oleh karena itu, untuk meningkatkan koordinasi dan disiplin kerja pegawai disarankan :

1. Mempertahankan sistem kerja dalam mengumpulkan laporan yaitu dengan menganggap bahwa laporan itu penting dan adanya tindakan dari atasan dengan menanggapi dan mengambil sikap terhadap laporan yang telah dibuat oleh staf, agar staf merasa laporan yang telah dibuat dapat berguna untuk

kemajuan organisasi. Selain itu, *briefing staff* harus masuk ke dalam kegiatan prioritas dan dilakukan dengan rileks dan santai serta perlu ditingkatkan frekuensi dalam mengadakan *briefing staff* tidak hanya saat apel pagi saja, tapi setiap kali akan dilakukan audit harus dilaksanakan *briefing staff* sebelumnya agar para atasan dapat memberikan arahan kepada para staf, begitupun ketika audit telah selesai dilaksanakan untuk mengevaluasi hasil dari audit yang telah dilakukan serta untuk mengetahui kesulitan staf dalam menjalankan tupoksinya, dan sebagai wadah evaluasi laporan yang telah dibuat para staf maupun untuk mempererat hubungan antara atasan dan staf.

2. Agar mempertahankan dan meningkatkan disiplin kerja tersebut, terutama pada ketaatan pegawai pada jam kerja, hendaknya atasan lebih tegas dalam memberikan pemahaman akan koordinasi atau akan tugas dan tanggung jawab pegawai, agar kualitas pekerjaannya sesuai dengan standar yang diinginkan dan dapat berjalan secara berkesinambungan dengan ketaatan pegawai dalam mengikuti aturan bekerja dan tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Perlu adanya motivasi dari atasan yang ditujukan untuk staf dalam disiplin kerja terutama dalam ketaatan pada jam kerja. Misalnya atasan memberikan reward untuk staf yang tidak pernah terlambat dan jarang keluar kantor. Hal ini berpeluang untuk memotivasi pegawai lainnya agar lebih disiplin dan mentaati jam kerja.

Demikian saran-saran yang dapat penulis sampaikan, dan penulis berharap hasil penelitian ini nantinya dapat dikembangkan oleh peneliti agar lebih mendalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsini, 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, (Edisi Revisi), Rineka Cipta, Jakarta.
- Dharma, Agus, 2003. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Effendi, Sofian dan Singarimbun, Masri, 2006. *Metodologi Penelitian Survei*. LP3ES, Jakarta.
- Fathoni, Prof. Dr. H. Abdurrahmat, M.Si. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gibson, Dkk, 2000. *Perilaku Organisasi*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Gomes, Faustino C. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hadi, Sutrisno, 2004. *Metodologi Research*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Hamidi, 2007. *Metode Penelitian dan Teori Komunikasi: Pendekatan Praktis Penulisan Proposal dan Laporan Penelitian*, UMM Press, Malang.
- Handyaningrat, Soewarno, 2002. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Haji Masagung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu SP, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Dasar Pengertian dan Masala*, PT Bumi aksara, Jakarta.

- Leslie W. Rue dan Terry, George R. 2009. Dasar-Dasar Manajemen. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Linkemer, Bobbi, 2002. Bagaimana Menjalankan Rapat, (diterjemahkan oleh Budi), Jakarta.
- Machfoedz, Mahmud, 2005. Rapat dan Presentasi Lisan yang Efektif,: CV. Andi Offset, Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Moekijat, 2002. Manajemen Sumber daya Manusia, Rineka Cipta, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu, 2003. Kybernology (Ilmu Pemerintahan Baru), Rineka Cipta, Jakarta.
- P.S Akbar dan Usman, Hundaen,. 2003. Metodologi Penelitian Sosial, Bumi Aksara, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, dari Teori ke Praktik, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo, Siswanto, 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siagian, Sondang P, 2007. Organisasi Kepemimpinan dan Prilaku Administrasi, PT. Gunung Agung, Jakarta.
- _____, 1993. Administrasi Pembangunan, Haji Masagung, Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2005. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Siswanto, Bejo. 2007. Pengantar Manajemen, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif, CV.Alfabeta, Bandung.
- Umar, Husein, 2005. Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.

Sumber internet :

- <http://webpace.ship.edu/pgmarr/Geo441/Tables/Spearman%20Ranked%20Correlation%20Table.pdf> (diakses 29 Mei 2016)
- <http://inspektorat.samarindakota.go.id/assets/upload/files/PROFIL%202015.pdf> (diakses 29 Mei 2016)