

PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIFITAS KERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM KALIMANTAN TIMUR

Herwindra Destiani¹, Nur Fitriyah², Anwar As³

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisa hubungan antara disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur. Metode dalam penelitian ini meliputi Jenis Penelitian, definisi operasional, sumber data, populasi dan teknik pengambilan sampel, teknik pengumpulan data, alat pengukur data, teknik pengolahan data dan analisis data. Jenis penelitian yang digunakan yaitu jenis penelitian asosiatif atau uji hipotesis yaitu penelitian yang menjelaskan dan mencari hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Definisi operasional meliputi Independent Variabel atau Disiplin Kerja dan Dependent Variabel atau Efektifitas Kerja. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dan analisis data yang digunakan adalah Koefisien Korelasi Product Moment. Berdasarkan analisis data serta pengujian hipotesis yang dihasilkan dengan menggunakan rumus korelasi product moment, ternyata hipotesis yang diajukan dapat diterima untuk $N = 52$, dimana harga t hitung lebih besar dari t tabel ($3,602 > 2,008$) dan nilai signifikan $0,001 < 0,005$. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur.

Kata Kunci: *Disiplin, kerja, efektifitas, korelasi product moment.*

Pendahuluan

Birokrasi sebagai suatu sistem kerja yang berdasarkan atas tata hubungan kerja sama antara jabatan-jabatan secara langsung mengenai persoalan yang formil menurut prosedur yang berlaku dan tidak adanya rasa sentimen tanpa emosi atau pilih kasih, tanpa pamrih dan prasangka. Birokrasi juga dimaksudkan untuk mengorganisir secara teratur suatu pekerjaan yang dilakukan banyak orang.

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: herwinda_rara@gmail.com

² Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

³ Dosen Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

Selain itu, birokrat dalam melaksanakan tugas dan kewenangannya harus dilandasi persepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Adapun ciri-ciri birokrasi yaitu adanya pelaksanaan prinsip-prinsip organisasi dengan sepenuhnya, adanya peraturan yang benar-benar ditaati, para pejabat bekerja dengan penuh perhatian menurut kemampuan masing-masing, para pejabat terikat oleh disiplin, para pejabat diangkat berdasarkan syarat-syarat teknis berdasarkan peraturan, dan adanya pemisahan yang tegas antara urusan dinas dan urusan pribadi.

Mengingat Sumber Daya Manusia merupakan aset nasional yang mendasar dan faktor penentu utama bagi keberhasilan pembangunan, maka kualitasnya harus ditingkatkan terus-menerus sesuai dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi serta dalam perkembangan pembangunan nasional. Hakikat pembangunan nasional adalah pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan seluruh masyarakat Indonesia, maka landasan pelaksanaan pembangunan nasional adalah Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Untuk menghasilkan Sumber Daya Manusia yang memiliki potensi dan berdedikasi tinggi tersebut diperlukan adanya pengembangan dan pemantapan serta pembinaan Sumber Daya Manusia yang dapat berperan serta dalam usaha-usaha pengembangan di berbagai sektor, juga dalam melaksanakan pekerjaannya dapat terarah dan bersungguh-sungguh untuk mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan yang diharapkan. Dalam hal ini masyarakat sebagai pelaku utama pembangunan termasuk aparatur negara atau aparat negara. Aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Sehingga dengan demikian keberadaan jajaran pegawai negeri sipil sebagai abdi negara dan abdi masyarakat menjadi sangat penting dan strategis dalam rangka melaksanakan atau menyelenggarakan roda pemerintahan dan roda pembangunan. Karena pegawai negeri sipil merupakan ujung tombak dalam menyelenggarakan jalannya pemerintahan dan pembangunan. Dan seiring dengan semakin maju pembangunan di suatu daerah (dalam rangka pembangunan nasional) maka semakin banyak pula tuntutan masyarakat terhadap semua pihak yang terkait dengan pelaksanaan pembangunan itu sendiri. Dalam hal ini ditujukan kepada pegawai negeri sipil (aparatur negara) sebagai perencana dan sekaligus pelaksana utama dalam pembangunan. Agar pelaksanaan pembangunan nasional tersebut dapat berjalan dengan baik, maka salah satu caranya adalah pemerintah harus berusaha melakukan pembinaan terhadap pegawai itu sendiri melalui upaya pendidikan dan pelatihan, pengawasan serta peningkatan disiplin pegawai agar mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan efisien serta penuh tanggung jawab.

Untuk memperoleh Pegawai Negeri Sipil yang kuat, kompak dan bersatu padu, memiliki kepekaan, tanggap dan memiliki kesetiakawanan yang tinggi, berdisiplin, serta sadar akan tanggung jawabnya sebagai unsur aparatur negara dan abdi masyarakat diperlukan pembinaan jiwa korps dan kode etik Pegawai Negeri Sipil yang semuanya diatur dalam Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.

Dalam rangka meningkatkan citra, kerja dan kinerja instansi pemerintah menuju kearah profesionalisme dan menunjang terciptanya pemerintahan yang baik, perlu adanya penyatuan arah dan pandangan bagi pegawai pemerintah yang dapat dipergunakan sebagai pedoman atau acuan dalam melaksanakan tugas baik manajerial maupun operasional diseluruh bidang tugas dan unit organisasi instansi pemerintah secara terpadu. Selain itu, pendisiplinan pegawai sangat perlu untuk meningkatkan citra, kerja dan kinerja pegawai. Pendisiplinan adalah usaha-usaha untuk menanamkan nilai ataupun pemaksaan agar subjek memiliki kemampuan untuk mentaati sebuah peraturan. Sedangkan disiplin Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman. Akan tetapi, pada kenyataannya masih banyak pegawai yang melakukan pelanggaran.

Dalam penelitian ini studi kasus pelanggaran yang diambil pada saat observasi yaitu di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur. Jenis pelanggaran yang dilakukan pegawai Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur, seperti masih ada pegawai yang datang tidak tepat waktu jam kerja, pulang tidak sesuai dengan waktu jam pulang kerja dan kurangnya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya sehingga mengakibatkan penyelesaian pekerjaan menjadi terhambat.

Berdasarkan latar belakang masalah diatas penulis ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur yang menjadi faktor penelitian. Peneliti memberikan judul pada penelitian ini “ Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur”.

Kerangka Dasar Teori

Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2005:180) Penilaian Kinerja merupakan sarana agar mereka yang melakukan tugasnya dengan baik. Banyak instansi pemerintah maupun swasta berusaha mencapai sasaran suatu kedudukan yang terbaik dan terpercaya untuk menjalankan tugas-tugasnya.

Kinerja menurut Amstrong dan Baron (1998:159) seperti dikutip oleh Wibowo (2008:222) adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Simanjuntak (2005:221) definisi kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan pada tiga kelompok, yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi, dan dukungan manajemen (Simanjuntak, 2005:210)

Manajemen Sumber Daya Manusia

G.R. Terry manajemen adalah suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud-maksud yang nyata. James A.F. Stoner manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan menggunakan semua sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Handoko (2000:4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun tujuan organisasi.

Hasibuan (2003:244) pengertian sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Pelaku dan sifatnya dilakukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya.

Disiplin Kerja

Disiplin adalah kondisi untuk melakukan koreksi atau hukum pegawai yang melanggar ketentuan atau prosedur yang telah ditetapkan organisasi. Disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku (Sedarmayanti, 2010:381). Menurut Siagian (2010:35) rumusan ini menyatakan bahwa disiplin merupakan tindakan manajemen mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, kedisiplinan pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan cara karyawan lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Abdurrahmat Fathoni (2006:126) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan ini merupakan fungsi operatif keenam dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Efektifitas

Siagian (2001:24) efektifitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya.

Gibson, Donney, dan Ivancevich (1997:27-29) konsep efektifitas terdiri dari dua pendekatan yaitu pendekatan tujuan dan pendekatan sistem. Pendekatan tujuan untuk menentukan dan mengevaluasi efektifitas didasarkan pada gagasan bahwa organisasi diciptakan sebagai alat untuk mencapai tujuan.

Efektifitas Kerja

Terdapat beberapa indikator efektifitas kerja, dimana menurut Hasibuan (2003:105) efektifitas merupakan suatu keadaan keberhasilan kerja yang sempurna sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Supaya dapat menjamin suatu keberhasilan usaha dalam meningkatkan efektifitas kerja karyawan dalam suatu organisasi perlunya pengaruh dari struktur organisasi yang menjadi indikator efektifitas kerja, yaitu :

1. Kuantitas kerja, merupakan volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Hal ini dapat dilihat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat atau dialaminya selama bekerja. Setiap perusahaan selalu berusaha supaya efektifitas kerja dari karyawan dapat ditingkatkan. Oleh karena itu suatu perusahaan selalu berusaha agar setiap karyawan memiliki moral kerja yang tinggi.
2. Kualitas kerja, merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan didalam mengerjakan pekerjaan.
3. Pemanfaatan waktu, setiap karyawan harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin, terutama dengan cara datang tepat waktu ke kantor dan berusaha untuk menyelesaikan tugas sebaik-baiknya dengan memanfaatkan waktu selama penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijakan perusahaan.

Pegawai Negeri Sipil

Dalam buku Peraturan Pemerintah Tahun 2005 tentang Pegawai Negeri Sipil, Undang-undang menyatakan Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan disertai tugas suatu jabatan negeri, atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Moekijat (2009:1) Pegawai Negeri Sipil adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang, dan disertai tugas dalam suatu jabatan negeri atau disertai tugas negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 yang dimaksud dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedisiplinan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai adalah sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh

instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

Aturan Pemerintah tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai abdi negara dan masyarakat perlu mengacu pada peraturan perundang-undangan yang berlaku akan hal ini. Dalam hal disiplin PNS, Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia mempunyai Peraturan Pemerintah (PP) No. 30 Tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Selama ini seluruh kewajiban dan larangan bagi PNS mengacu pada koridor-koridor pada Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 1980 tersebut. Pada tahun 2010, peraturan tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil disempurnakan lagi dengan dikeluarkannya Peraturan Pemerintah (PP) No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil. Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 ini diberlakukan pada bulan Juni 2010 hingga saat ini, sehingga segala hal yang berhubungan dengan Disiplin Pegawai Negeri Sipil mengacu pada peraturan tersebut. Jadi, bentuk disiplin bagi Pegawai Negeri Sipil adalah yang mengacu pada Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 yang berisi 17 kewajiban dan 15 larangan, sebagai penyempurnaan atas 26 kewajiban dan 18 larangan sebagaimana Pegawai Negeri Sipil pahami dulu dalam Peraturan Pemerintah sebelumnya (PP No. 30 Tahun 1980).

Hipotesis

Ha : Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap efektifitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur.

Ho : Terdapat pengaruh yang tidak signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap efektifitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur.

Selanjutnya hipotesis tersebut diuji secara statistik sehingga bentuknya menjadi :

Ha : $p \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara disiplin kerja terhadap efektifitas kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan yang digunakan adalah Penelitian Kuantitatif, yaitu pendekatan yang menjelaskan nilai suatu variabel dengan mengolah data-data yang ada kedalam suatu angka. Penelitian ini juga menggunakan metode Penelitian Asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

Hasil Penelitian

Berikut ini peneliti akan membahas hasil penelitian terhadap variabel disiplin kerja (X) dengan efektifitas kerja (Y) pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur. Dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 52 orang.

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

1. Ketepatan waktu

Frekuensi dari indikator ketepatan waktu yang di ukur dari tiga pertanyaan yaitu para pegawai datang, pulang dan berada di kantor sesuai dengan waktu yang telah ditentukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM yaitu waktu masuk kantor jam 08.00 Wita dan waktu puang kantor jam 15.30 Wita terlihat dari jawaban responden yang menjawab tepat waktu atau sesuai sebesar 61,5%. Jadi dapat diketahui para pegawai yang hadir maupun pegawai yang pulang kantor dan keberadaan para pegawai di kantor pada saat jam kerja masih kurang disiplin karena masih adanya pegawai yang datang dan pulang tidak sesuai dengan jam yang telah ditentukan kantor dan masih ada para pegawai yang tidak berada di kantor pada saat jam kerja.

2. Ketaatan terhadap prosedur dan aturan kantor

Frekuensi dari indikator ketaatan terhadap prosedur dan aturan kantor yang di ukur dari tiga pertanyaan yaitu ketaatan para pegawai dalam mematuhi aturan kantor, kesesuaian antara kewenangan dan tanggungjawab yang diberikan, dan kesesuaian dalam melaksanakan pekerjaannya terlihat dari jawaban responden yang menjawab sesuai sebesar 53,2%. Jadi dapat diketahui bahwa pegawai yang mentaati aturan kantor dan kesesuaian dalam melaksanakan kewenangan dan tanggungjawab masih kurang sesuai karena masih adanya pegawai yang tidak menaati dan melaksanakan aturan kantor yang telah ditentukan oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur.

3. Tanggungjawab yang tinggi

Frekuensi dari indikator tanggungjawab yang tinggi yang di ukur dari tiga pertanyaan yaitu para pegawai menyelesaikan tugas dari pimpinan dengan baik, tingkat kecepatan pegawai dalam menyelesaikan tugas, dan para pegawai bekerja sesuai dengan jabatannya masing-masing terlihat dari jawaban responden yang menjawab baik atau sesuai sebesar 68%. Jadi dapat diketahui bahwa pada indikator tanggungjawab yang tinggi ini para pegawai masih kurang baik atau sesuai karena masih banyak pegawai yang kurang memiliki tanggungjawab terhadap kewenangan yang telah diberikan.

4. Produksi

Frekuensi dari indikator produksi yang di ukur dari dua pertanyaan yaitu target para pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan dan keinginan para pegawai dalam meningkatkan kualitas kerjanya terlihat dari jawaban responden yang menjawab memenuhi sebesar 71%. Jadi dapat diketahui bahwa pada indikator

produksi ini para pegawai dalam pelaksanaan tugas dan meningkatkan kualitas kerjanya cukup memenuhi.

5. Efisien

Frekuensi dari indikator efisien yang diukur dari dua pertanyaan yaitu kelancaran tugas pegawai dipengaruhi dari fasilitas yang mendukung dan ketepatan para pegawai dalam menyelesaikan tugasnya terlihat dari jawaban responden yang menjawab baik yaitu 63,4%. Jadi dapat diketahui bahwa pada indikator efisien ini para pegawai masih kurang dalam fasilitas yang diberikan dan ketepatan para pegawai menyelesaikan tugas karena masih banyak pegawai yang menyelesaikan tugas tidak tepat waktu.

6. Kepuasan

Frekuensi dari indikator kepuasan yang diukur dari dua pertanyaan yaitu terhadap fasilitas yang ada dan dalam hal menerima gaji atau bonus terlihat dari jawaban responden yang menjawab cukup puas sebesar 52,8%. Jadi dapat diketahui pada indikator kepuasan ini para pegawai masih merasa belum cukup puas dalam hal fasilitas serta gaji yang diberikan.

7. Adaptasi

Frekuensi dari indikator adaptasi yang diukur dari dua pertanyaan yaitu tentang perubahan teknologi dan tingkat kinerja pegawai dengan adanya perubahan teknologi tersebut terlihat dari jawaban responden yang menjawab puas atau baik sebesar 63,5%. Jadi dapat diketahui pada indikator adaptasi ini pegawai masih kurang beradaptasi dengan perubahan yang ada karena masih adanya pegawai yang tidak merasa puas dan masih belum baik dalam meningkatkan kinerjanya dengan adanya perubahan teknologi.

8. Perkembangan

Frekuensi dari indikator perkembangan yang diukur dari dua pertanyaan yaitu tentang pelatihan-pelatihan demi meningkatkan kinerja dan mempelajari hal-hal baru yang berkenaan dengan teknologi terlihat dari jawaban responden yang menjawab sangat baik sebesar 51%. Jadi dapat diketahui pada indikator perkembangan ini dengan adanya pelatihan-pelatihan para pegawai masih kurang dalam meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh disiplin kerja terhadap efektifitas kerja pegawai negeri sipil diperoleh dengan persamaan regresi, yaitu $Y=28,418 + 0,360X$ yang berarti nilai konstanta sebesar 28,418 yang menunjukkan bahwa jika disiplin kerja tidak diperhatikan masih banyak efektifitas kerja pegawai negeri sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM walaupun kecil dalam ukuran satuan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan koefisien sebesar 0,360 menunjukkan bahwa jika disiplin kerja diperhatikan atau terjadi peningkatan nilai disiplin kerja maka efektifitas kerja pegawai negeri sipil akan mengalami perubahan atau peningkatan nilai sebesar 0,360. Dengan demikian analisis ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Efektifitas Kerja (Y).

Pengaruh disiplin kerja dengan efektifitas kerja ternyata positif dan signifikan, hal ini dibuktikan dengan $r = 0,454$ dimana pedoman untuk memberikan interpretasi yang dikemukakan oleh Sugiyono berada pada interval antara 0,40 – 0,599 yang termasuk dalam kategori sedang, hal ini bahwa kenaikan (penurunan) X mengakibatkan peningkatan (penurunan) Y. Harga r tabel untuk taraf kesalahan 5% dengan $N = 52$ diperoleh 0,206 karena harga r hitung $>$ r tabel $0,454 > 0,206$, maka disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitas kerja pegawai negeri sipil Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur.

Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil penelitian tentang Disiplin Kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur yang diukur dari indikator ketaatan terhadap jam kerja, ketaatan terhadap prosedur kerja dan aturan, serta tanggung jawab terhadap prosedur dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori kurang. Dimana para pegawai masih ada yang belum mentaati peraturan yang ada dalam hal kedisiplinan kerja.
2. Berdasarkan hasil penelitian di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kalimantan Timur mengenai Efektifitas Kerja yang diukur dari indikator produksi, efisien, kepuasan, adaptasi, dan perkembangan dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori kurang. Sehingga untuk meningkatkan lagi Efektifitas kerja pegawai negeri sipil di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM maka Disiplin kerja harus ditingkatkan lagi.
3. Terdapat korelasi atau hubungan yang sedang antara Disiplin Kerja terhadap Efektifitas Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM dengan arah positif sebesar 0,454.

Saran

1. Mengenai disiplin kerja pegawai di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM masih kurang disiplin, sehingga untuk meningkatkan lagi kedisiplinan para pegawai perlu di lakukan upaya yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai, yaitu pimpinan harus lebih tegas dalam memberikan hukuman bagi yang melanggar, atau melakukan sedikit inovasi dalam memberikan hukuman, seperti menempelkan foto pegawai yang masih melanggar peraturan pada papan informasi untuk pelanggaran kecil agar memberikan efek jera serta tidak dicontoh oleh pegawai yang lain.
2. Agar efektifitas kerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal maka pimpinan harus terus menjalin komunikasi yang harmonis dan tidak hanya dilakukan secara formal tetapi juga perlu membina komunikasi informal dan selalu memberikan penghargaan agar para pegawai merasa pekerjaan yang telah dilakukan selama ini dihargai. Kemudian untuk mempertahankan dan meningkatkan efektifitas kerja dapat dilakukan melalui program pengawasan

serta membangun kerja sama tim yang baik dan penjelasan akan pentingnya arti disiplin terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Daftar Pustaka

- Fathoni , Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Gibson, James L, John M. Ivancevich, dkk. 1997. *Organisasi dan Manajemen : Perilaku Struktur Proses*. Jakarta : Erlangga.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia : edisi revisi cetakan ketujuh*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Siagian, Sondang P. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.

Dokumen

- Peraturan Pemerintah No. 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah No. 42 Tahun 2004 tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Kementerian Hukum dan HAM Kantor Wilayah Kalimantan Timur.
- Undang-undang No. 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian.