BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur

Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

HUBUNGAN KEDISIPLINAN PEGAWAI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR LPMP KALIMANTAN TIMUR

Ahmad Husaini, Siti Ulipah
Widiyaiswara Pertama LPMP Kalimantan Timur
Mahasiswi IKIP PGRI

Abstrak

Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, yang dilaksanakan berdasarkan sistem karier prestasi kerja. Penelitian Dalam penelitian ini populasinya adalah Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur. Sebanyak 84 orang pegawai. Tehnik Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang dipergunakan adalah korelasi Chi kuadrat dan koefisien kontingensi. Hasil penelitian untuk kedisiplinan pegawai diketahui melalui hasil dari angket yaitu hasil 12 orang pegawai mempunyai kedisiplinan tinggi, kedisiplinan sedang sebanyak 47 orang pegawai dan kedisiplinan rendah mempunyai jumlah 25. Pegawai yang mempunyai tingkat efektivitas tinggi sebanyak 10 orang pegawai (11,90%), untuk pegawai yang mempunyai tingkat efektivitas pegawai sedang sebanyak 48 (57,14%) dan mempunyai tingkatan efektivitas kerjanya yang rendah sebanyak 26 orang pegawai (0,95%). Keeratan hubungan antara hasil kedisiplinan dengan Efektivitas Kerja Pegawai dapat diperoleh dengan membandingkan antara hasil hitung (KK) dengan hasil hitung (C maks). Dari hasil perbandingan menunjukkan hasil sebesar 86,49% yang berarti pada tingkatan keeratan hubungan antara 71 % hingga 90 %, yang berarti memiliki hubungan kuat.

***Kata Kunci**: Kedisiplinan Pegawai, Efektivitas Kerja*

BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur
Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

PENDAHULUAN

Suatu Negara lahir mempunyai cita-cita yang mulia misalkan saja Negara Kesatuan Repubik Indonesia didirikan dalam rangka mencapai cita-cita dan tujuan bangsa Indonesia tentu dalam hal ini dapat kita jumpai di dalam pembukaan Undang-Undang Dasar 1945. Negara Kesatuan Republik Indonesia mempunyai alat-alat Negara yang berfungsi untuk mencapai tujuan dan cita-cita bangsa Indonesia tersebut. Dalam organisasi kementrian Pendidikan Nasional, kita kenal didalamnya terdapat lembaga-lembaga pendidikan formal dan nonformal baik dari pendidikan dasar, menengah maupun pendidikan tinggi. Selain itu, di setiap daerah terdapat dinas-dinas pendidikan baik itu tingkat provinsi maupun tingkat kabupaten kota di seluruh wilayah kesatuan Republik Indonesia.

Pada setiap provinsi terdapat suatu lembaga yang masih di lingkungan Kementrian Pendidikan Nasional, yaitu Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan. Lembaga ini dipercaya oleh kementrian pendidikan untuk menangani masalah pendidikan terutama untuk memfasilitasi sekolah-sekolah yang berada disuatu provinsi dimana lembaga tersebut berada. Lembaga penjaminan mutu pendidikan mempunyai peranan untuk mengawal terpenuhinya standar nasional pendidikan. Mengingat strategisnya tugas dari Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan itu dalam rangka mencapai cita-cita bangsa Indonesia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, maka dibutuhkanlah sumber daya manusia yang berkualitas di dalamnya. Sumber daya manusia yang berkualitas memungkinkan terciptanya suatu efektivitas kerja yang baik. Pada gilirannya diharapkan dapat mempengaruhi hasil suatu produktivitas kerja yang optimal.

Lembaga Penjaminan mutu Pendidikan merupakan salah satu instansi milik pemerintah, dalam hal ini dapat kita pastikan bahwa para pegawainya adalah Pegawai Negeri Sipil. Sudah menjadi pandangan umum bahwa para Pegawai Negeri Sipil (PNS) sumber daya manusianya kurang berkualitas, hal ini kemungkinan kebiasaan di instansi-instansi pemerintah para pegawainya banyak yang pulang pada jam-jam kerja, ada yang bermain, jalan-jalan , belanja ke pasar dan lain- lain. Bahkan ada beberapa kasus Pegawai Negeri Sipil jarang turun, namun demikian ada juga pegawai negeri yang bekerja lebih serius dan berkualitas sumber daya manusianya.

BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur
Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

Pegawai Negeri Sipil merupakan abdi masyarakat, abdi bangsa untuk meningkatkan kemampuan mereka dalam pengabdiannya kepada masyarakat, pemerintah, bangsa dan negara memang sagat perlu adanya program pembinaan terhadap mereka. Berkaitan dengan pembinaan ini, Sastra Jatmika memberikan pandangan tentang arti pentingnya pembinaan pegawai negeri sipil yaitu: Pembinaan Pegawai Negeri Sipil adalah usaha untuk mewujudkan pegawai negeri sipil yang mempunyai sifat-sifat seperti yang sering disebut atau disinggung yaitu setia, patuh dan taat kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945, Negara dan pemerintah serta bersatu padu bermental baik, berwibawa, berdaya guna, berkualitas tinggi dan sadar akan tanggung jawab sebagai unsur aparatur Negara, abdi Negara dan abdi masyarakat semua ini untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan agar tercapai apa yang direncanakan secara efektif dan efisien serta berhasil guna dan bedaya guna (Jatmika,1987:27)

Lebih lanjut Sastra Jatmika menjelaskan lagi dalam buku yang sama yaitu:"Pembinaan Pegawai Negeri Sipil diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan secara berdaya guna dan berhasil guna, yang dilaksanakan berdasarkan sistem karier prestasi kerja". (Jatmika,1987:27). Berdasarkan uraian pakar tersebut pembinaan Pegawai Negeri Sipil yang didasarkan pada karier dan prestasi kerja merupakan faktor utama yang harus dilaksanakan apabila menginginkan suatu tingkat efektivitas kerja yang baik.

Sehubungan dengan uraian dari latar belakang di atas menjadikan ketertarikan peneliti untuk meneliti dengan judul "Pengaruh kedisiplinan Pegawai Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur". Berdasarkan pada latar belakang di atas maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut bagaimanakah Gambaran kedisiplinann Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur. Bagaimanakah Gambaran Efektivitas Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur. Apakah Pembinaan kedisipinan pegawai berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur.

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui beberapa hal sebagai berikut tingkat pembinaan kedisiplinann pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan provinsi Kalimantan Timur ; Tingkat efektivitas kerja pegawai pada lembaga penjaminan mutu pendidikan

Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

provinsi Kalimantan Timur; dan Pengaruh kedisiplinan pegawai (X) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan provinsi Kalimantan Timur.

KAJIAN TEORI

Kedisiplinan Pegawai

Pengertian Pembinaan, Pembinaan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh seseorang untuk mengkondisikan agar seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan aturan yang dilakukan secara terus menerus. Pembinaan disini berarti dapat diakukan oleh seseorang untuk merubah tingkah laku, perbuatan ataupun kebiasaan yang tidak sesuai aturan menuju kearah yang sesuai aturan. Pengertian Kedisiplinan, menurut Surayin dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia adalah "Ketaatan kepada peraturan tatatertib". (Surayin, 2001: 118). Menteri pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia Bapak Prof. Dr. Ing Wardiman Djojonegoro berpendapat, pengertian Disiplin menurut Beliau yang dikutip oleh D.Soemarmo, dalam bukunya Gerakan disiplin Nasional memaparkan " adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian prilaku yang menunjukan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban " (Soemarmo, 1996: 253). Kalau kita perhatikan dari pendapat prof. Dr. Ing Wardiman Djojonegoro dapatlah penulis katakana bahwa disiplin itu tidak begitu saja tercipta namun perlu proses agar kedisiplinann itu dapat ditegakkan.

Sesuai dengan peringkat manusia (individu, kelompok masyarakat, bangsa), ada tiga disiplin yaitu: Disiplin pribadi sebagai perwujudhan disiplin yang lahir dari kepatuhan atas aturan-aturan yang mengatur individu. Disiplin kelompok sebagai perwujudan disiplin yang lahir dari sikap taat patuh terhadap aturan-aturan (hukum) dan norma-norma yang berlaku pada kelompok atau bidang-bidang kehidupan manusia. Disiplin nasional yakni wujud disiplin yang lahir dari sikap patuh yang ditunjukkan oleh warga negara terhadap aturan-aturan, nilai yang berlaku secara nasional.

Dari uraian di atas dapatlah penulis jelaskan kedisiplinann dikaitkan dengan disiplin kerja adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin dalam pengertian utuh ialah suatu kondisi atau sikap yang ada pada semua anggota organisasi yang tunduk dan taat pada aturan organisasi.

BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur
Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

Salah satu syarat agar dapat ditumbuhkan disiplin dalam lingkungan kerja ialah adanya pembagian pekerjaan yang tuntas sampai kepada pegawai atau kepada petugas yang paling bawah, sehingga setiap orang tahu dengan sadar apa tugasnya, bagaimana melakukannya, kapan pekerjaan dimulai dan kapan selesai, seperti apa hasil kerja yang diisyaratkan dan kepada siapa ia mempertanggung jawabkan hasil pekerjaan itu. Adapun yang dimaksud dengan disiplin di sini terbatas pada pengertian ketaatan terhadap aturan tertulis dan lebih ditekankan pada pelaksanaan aturan oleh pejabat atau petugas yang secara langsung bertanggung jawab atas pelaksanaan aturan ini. Dalam hubungannya dengan disiplin karyawan, disiplin merupakan suatu unsur pengikat, unsur integrasi dan merupakan unsur yang dapat menggairahkan kerja karyawan bahkan dapat pula sebaliknya.

Pengertian Pegawai; Dalam undang-undang kepegawaian mengatakan " Pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkasn peraturan perundang-undangan yang berlaku." (Undang-Undang Kepegawaian , 2006 : 3). Pengertian kedisiplinan Pegawai. Berdasarkan pada uraian di atas maka dapatlah kita ketahui bahwa pengertian dari kedisiplinan pegawai adalah usaha-usaha yang dilakukan oleh suatu lembaga ataupun organisasi untuk menanamkan dan menegakkan kedisiplinann pegawai sesuai aturan ataupun norma yang berlaku dalam suatu lembaga ataupun organisasi baik itu pemerintah maupun swasta.

Efektivitas Kerja Pegawai

Pengertian Efektivitas dalam kamus besar Bahasa Indonesia yang disusun oleh Lukman Ali dapat penulis temui beliau memberikan paparan berkaitan dengan pengertian Efektivitas adalah "tugas untuk menentukan proyek". (Ali, 2003:284).Pengertian Kerja dalam kamus besar Bahasa Indonesia yang disusun oleh Lukman Ali dapat penulis temui beliau memberikan paparan berkaitan dengan pengertian Kerja adalah "kegiatan melakukan sesuatu yang dilakukan". (Ali, 2003:554). Pengertian Pegawai dalam kamus umum Bahasa Indonesia yang disusun oleh Surayin dapat penulis temui beliau memberikan paparan berkaitan dengan pengertian pegawai adalah "orang yang bekerja pada pemerintah ". (Surayin, 2001:418). Pengertian Efektivitas Kerja Pegawai

Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

Selanjutnya Richard M. Steers yang diterjemahkan oleh Magdalena Jamin (1986) mengatakan bahwa : " efektivitas organisasi keseluruhan adalah sejauh mana organisasi melaksanakan seluruh tugas pokok atau mencapai semua sasarannya". (Jamin, 1986:72). Jadi efektivitas suatu kegiatan atau tugas pokok yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan agar sasarannya yang ingin dicapai dapat dinilai tepat dan positif. Dengan demikian efektivitas kerja merupakan kemampuan diri pekerja, dalam hal ini karyawan untuk melaksanakan tugas pekerjaan hingga selesai seperti yang diharapkan dari perusahaan tersebut. Berdasarkan pendapat beberapa pakar tersebut di atas maka dorongan atau motivasi di dalam suatu perusahaan dibutuhkan untuk meningkatkan efektivitas kerja karyawan di dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Jadi efektivitas kerja ini dapat berupa melaksanakan tugasnya. Kesemuanya itu tidak dapat terwujud dengan baik kalau tidak didukung oleh motivasi.

Kedisiplinan pegawai adalah ketaatan pegawai dalam menjalankan peraturan-peraturan yang berlaku dan perintah-perintah dari atasan atau lembaga tempat bekerja. Atau dengan kata lain Kedisiplinann Kerja adalah ketaatan terhadap aturan tertulis dan lebih ditekankan pada pelaksanaan aturan oleh pejabat yang secara langsung bertanggung jawab atas pelaksanaan aturan ini. Sedangkan Efektivitas Kerja adalah suatu hasil sesuai dengan yang diinginkan dan yang direncanakan atau suatu keadaan dimana seluruh proses pekerjaan telah memenuhi sasaran secara tepat.

Pemecahan suatu masalah melalui penelitian ilmiah adalah pemecahan masalah melalui penalaran atau sistem pemikiran yang teratur. Sistem berfikir yang teratur atau corak berfikir ilmiah memerlukan suatu Hipotesis. Menurut Kartini Kartono : Bahwa yang dimaksud dengan Hipotesis adalah "sangkaan atau dugaan mengenai suatu gejala social yang dianggap sementara benar". (Kartono, 1989:105). Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :"Diduga kedisiplinan pegawai mempunyai hubungan dan pengaruh positif terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur. Hipotesis nihil (Ho) ---> ditolak, Bilamana Chi kuadrat hitung lebih kecil dari Chi kuadrat tabel. Hipotesis alternatif (Ha) --- > diterima, Bilamana Chi kuadrat hitung lebih besar dari Chi kuadrat table.

BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur
Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

METODE PENELITIAN

Definisi Operasional

Difinisi operasional penelitian ini adalah Indikator Variabel (X) kedisiplinan Pegawai, meliputi: Pelatihan pegawai, Pendidikan pegawai, Pengembangan pegawai, Dorongan untuk disiplin, Kepatuhan, Sanksi, Aturan. Untuk mengetahui skor dari tingkatan kedisiplinan pegawai tersebut maka disebarkan angket dan dapat dikategorikan Pegawai yang tinggi pembinaan, kedisiplinannnya, Pegawai yang sedang kedisiplinannya, Pegawai yang rendah kedisiplinannya. Indikator Variabel (Y) efektivitas kerja meliputi: Kepuasan kerja, Prestasi kerja, Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan.

Populasi dari penelitian ini adalah semua karyawan Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur, yaitu sebanyak 84 orang pegawai yang ada, yang terdiri dari 20 orang Widyaiswara, 10 orang pada seksi pemetaan mutu dan supervisi, 10 orang pada seksi data dan informasi, 10 orang pada seksi pemberdayaan sumber daya pendidikan, dan 34 orang sub bagian umum. Sedangkan tempat penelitian adalah di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Kalimantan Timur, yang terletak di jalan Cipto Mangunkusumo.

Teknik Pengumpulan Data dengan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, oleh penulis dalam penulisan adalah sebagai berikut: Dokumentasi, Angket, Wawancara. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis. Untuk menganalisis data penelitian , Penulis menggunakan metode statistik Chi Kuadrat menurut Sutrisno Hadi (1993:267) adalah sebagai berikut:

$$X^2 = \sum \frac{(f_0 - f_1)^2}{f_h}$$

Keterangan :

X^2 = Chi Kuadarat; fo = Frekuensi yang diobservasi

Fh = Frekuensi yang diharapkan

Tingkat keeratan hubungan dapat dicari dengan mencari besarnya prosentase KK terhadap ^{C} maks dan selanjutnya dimasukkan kedalam kriteria keeratan menurut Nata Wijaya (1988:69) sebagai berikut:

0 Sampai dengan 30 % berarti kaitanya lemah
31 Sampai dengan 70 % berarti kaitanya sedang
71 Sampai dengan 90 % berarti kaitanya kuat
91 Sampai dengan 100% berarti kaitanya kuat sekali

BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur
Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

HASIL PENELITIAN

Kedisiplinan Pegawai

Dari hasil penelitian tingkat pembinaannya sedang mempunyai jumlah yang lebih banyak dan mendominasi yaitu sebesar 55,95% sedangkan untuk tingkat kedisiplinan pegawai rendah sebesar 29,76% lalu diikuti oleh pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi sebesar 14,29%. Berdasarkan tabel hasil penelitian ini,dapat kita ketahui bahwa kedisiplinan pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Kalimantan Timur sudah baik namun demikian tidak ada salahnya jika pembinaan kedisiplinann pegawai perlu di tingkatkan,walaupun sudah banyak pegawai yang memiliki kedisiplinan yang sedang.

Efektivitas Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian prosentase jumlah pegawai yang tingkat Efektivitas Kerja Pegawai sedang mempunyai jumlah yang lebih banyak dan mendominasi yaitu sebesar 57,14 % sedangkan untuk tingkat Efektivitas Kerja Pegawai rendah sebesar 30,95 % lalu diikuti oleh pegawai yang memiliki tingkat Efektivitas Kerja Pegawai tinggi sebesar 11,90%. Berdasarkan tabel hasil penelitian ini, dapat kita ketahui bahwa Efektivitas Kerja Pegawai di Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Kalimantan Timur sudah baik, namun demikian tidak ada salahnya jika Efektivitas Kerja Pegawai perlu ditingkatkan, walaupun sudah banyak pegawai yang memiliki Efektivitas Kerja Pegawai yang sedang. Data hasil penelitian disajikan pada Tabel 1 kontingensi.

Tabel 1. Tabel Kontingensi yang di observasi (f_o) tingkat kedisiplinan Pegawai dan tingkat Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur

Tingkat kedisiplinan Pegawai	Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	7	2	3	12
Sedang	1	44	2	47
Rendah	2	2	21	25
Jumlah	10	48	26	84

Sumber Data : Hasil Penelitian

BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur
Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

Tabel 2. Tabel Kontingensi frekuensi yang daharapkan (f_h) Tingkat kedisiplinan Pegawai dan Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur

Tingkat kedisiplinan Pegawai	Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	1,43	6,86	3,72	12
Sedang	5,60	26,86	14,55	47
Rendah	2,98	14,29	7,74	25
Jumlah	10	48	26	84

Sumber data : Hasil penelitian

Tabel 3. Tabel Kontingensi Persiapan Perhitungan Korelasi Tingkat kedisiplinan Pegawai dan Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur

Tingkat kedisiplinan Pegawai	Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai			Jumlah
	Tinggi	Sedang	Rendah	
Tinggi	7	2	3	12
Sedang	1	44	2	47
Rendah	2	2	21	25
Jumlah	10	48	26	84

Sumber data : Hasil penelitian

Tabel 4. Tabel kerja untuk menghitung Chi kuadrat (X^2)

No	f_o	f_h	f_o-f_h	$(f_o - f_h)^2$	$\frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$
1.	7	1,43	5,57	31,0249	21,6957
2.	2	6,86	-4,86	23,6196	3,4430
3.	3	3,72	-0,72	0,5184	0,1393
4.	1	5,60	-4,6	21,16	3,7785
5.	44	26,86	17,14	293,7796	10,9374
6.	2	14,55	-12,55	157,5025	10,8249
7.	2	2,98	-0,98	0,9604	0,3222
8.	2	14,29	-12,29	151,0441	10,5699
9.	21	7,74	13,26	175,8276	22,7167
Jumlah					84,4276

Sumber data : Hasil Penelitian

BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur
Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

Setelah diperoleh nilai Chi kuadart (84,4276) selanjutnya menguji signifikan Chi kuadrat untuk tabel b x k ; d.b = (b – 1) (k – 1), dimana b adalah banyaknya petak pada baris dan k adalah banyaknya petak pada kolom

d.b = (3 – 1) (3 – 1)
= 4

Dengan taraf signifikasi 95 % (5 %) diperoleh harga atau nilai kritik Chi kuadrat tabel sebesar 9,49. Dengan demikian harga Chi kuadrat hitung lebih besar bila di bandingkan dengan harga Chi kuadrat tabel (X^2 hitung = 84,4276 X^2 tabel 9,49).

Dengan demikian maka:

Hipotesis nihil (Ho) ---------- > ditolak
Hipotesis alternatif (Ha) ---------- > diterima

Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat pembinaan kedisiplinann pegawai dengan tingkat efektivitas kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur tahun 2015. Selanjutnya untuk mengetahui derajat hubungan antara kedua variabel penelitian, dicari koefisien kontingensi (KK) dengan rumus sebagai berikut:

$$KK = \sqrt{\frac{x^2}{x^2 + N}}$$

$$KK = \sqrt{\frac{84{,}4276}{84{,}4276 + 84}}$$

$$KK = 0{,}7080$$

Hasil perhitungan (KK) tersebut dibandingkan dengan koefisien maksimal (C_{maks}) untuk melihat kuat atau lemahnya hubungan antara kedua variabel penelitian yang di perolah dengan rumus sebagai berikut:

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{m-1}{m}}$$

$$C_{maks} = \sqrt{\frac{3-1}{3}}$$

$$C_{maks} = 0{,}8185$$

BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur
Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

Untuk mngetahuihui tingkat keeratan hubungan antara kedua variabel penelitian, menurut Natawijaya, (1988:69) dapat menggunakan rumus sebagai berikut :

$$P = \frac{KK}{C_{maks}} x\ 100\%$$
$$P = \frac{0{,}7080}{0{,}8185} x\ 100\%$$
$$P = 86{,}49\ \%$$

Prosentase sebesar 86,49 % termasuk kategori kuat (rentang 71% - 90 %). Dengan demikian dapat di simpulkan bahwa hubungan antara tingkat kedisiplinan dengan tingkat efektivitas kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur, termasuk dalam kriteria hubungan yang kuat. Hal ini berarti hipotesis yang penulis ajukan yaitu "Adanya hubungan antara tingkat kedisiplinan pegawai dengan efektivitas kerja pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kaimantan Timur tahun 2015" Dapat diterima.

PEMBAHASAN

Gambaran Kedisiplinann Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian maka dapatlah kita ketahui bahwa kedisiplinan pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur tahun 2015 sebagai berikut: Pegawai yang kedisiplinannya tinggi adalah sebanyak 12 orang dari 84 orang pegawai yang berarti sebesar 14,29 % dari jumlah pegawai, pegawai yang memiliki tingkat pembinaan kedisiplinann pegawai sedang sebanyak 47 orang pegawai dari 84 orang pegawai yang berarti sebesar 55,95% dari jumlah pegawai. Sedangkan pegawai yang memiliki tingkat pembinaanya rendah adalah sebanyak 25 orang dari 84 orang pegawai yang berarti sebesar 29,76% dari jumlah pegawai yang ada. Berdasarkan hasil persentase yang ada maka perlu ditingkatkan kembali kedisiplinan Pegawai mengingat posisi pembinaan masih pada peringkat sedang yang mempunyai jumlah yang paling banyak, yang diikuti pegawai yang kedisiplinanya rendah, baru yang terakhir adalah pegawai yang mempunyai tingkat pembinaan pegawainya tinggi.

BORNEO
Jurnal Ilmu Pendidikan
LPMP Kalimantan Timur
Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

Gambaran Efektivitas Kerja Pegawai

Sedangkan efektivitas kerja pegawai dapat kita lihat dari hasil penelitian yaitu untuk pegawai yang mempunyai tingkat efektivitas tinggi sebanyak 10 orang pegawai dari 84 orang pegawai yang berarti sebesar 11, 90 % dari jumlah pegawai, dan untuk pegawai yang mempunyai tingkat efektivitas pegawai sedang sebanyak 48 orang dari 84 orang pegawai,yang berarti sebesar 57,14 % dari jumlah pegawai yang ada, sedangkan pegawai yang mempunyai tingkatan efektivitas kerjanya yang rendah sebanyak 26 orang pegawai dari 84 orang pegawai yang berarti sebesar 30,95 % dari jumlah pegawai yang ada.

Pengaruh kedisiplinan Pegawai terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

Dari hasil penelitian juga menunjukan adanya beberapa orang pegawai yang disiplinnya tinggi, namun efektivitas kerjanya masih sedang dan ada juga yang masih rendah, tetapi menurut analisis hasil penelitiaan , ternyata kedisiplinan pegawai mempunyai hubungan kategori yang kuat dengan efektivitas kerja pegawai. Yaitu sebesar 86, 49 % yang berarti pada tingkatan keeratan hubungan antara 71 % hingga 90 %.

KESIMPULAN

Setelah penulis menguraikan dan menganalisis kedisiplinan Pegawai sebagai independen variabel dan Efektivitas Kerja Pegawai sebagai devenden variabel, maka sampailah penulis pada beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Tingkat kedisiplinan Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur tahun 2015 yang tergolong kategori tinggi ada 12 orang pegawai, kategori sedang 47 orang pegawai dan dalam kategori rendah ada 25 dari 84 orang pegawai.
2. Tingkat Efektivitas Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur tahun 2015 yang tergolong kategori tinggi ada 10 orang pegawai, kategori sedang 48 orang pegawai dan dalam kategori rendah ada 26 dari 84 orang pegawai.
3. Hubungan antara kedisiplinan Pegawai dengan Efektivitas Kerja Pegawai pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan Provinsi Kalimantan Timur selama tahun terakhir yaitu tahun 2015 termasuk dalam kategori kuat. Hal ini dapat diketahui dari hasil perbandingan

Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

antara harga KK = 0,7080 dan harga C $_{Maks}$ = 0,8185 dalam hal ini pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi maka akan lebih tinggi pula tingkat Efektivitas Kerjanya.

4. Ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan pegawai (Variabel X) dan efektivitas kerja pegawai (Variebel Y). Hipotesis penelitian ini diterima.

DAFTAR PUSTAKA

(Anonim) *Undang-undang Kepegawaian Indonesia*, 2006.

Ali, Lukman, 2003, *Kamus Besar Bahasa Indonesia Edisi Ketiga*, Jakarta, Penerbit Balai Pustaka.

Hadi, Sutrisno, 1990, *Metodologi Reseach 3*, Yogyakarta Penerbit PT. And offset.

Handayaningrat, Soewarno, 1990, *Pengantar ilmu Administrasi dan manajemen*, Jakarta, Penerbit PT. Gunung Agung.

Handoko.T, Hani, 1996, *Manajemen sumberdaya Manusia*, Jakarta, Penerbit FEUI.

Jamin,Magdalena, 1986, *Efektivitas Organisas*i, Jakarta, Penerbit IPPM.

Kartono, Kartini, 1989, *Pengantar Metodolog Reseach social*, Bandung, Penerbit Alumi Bandung.

Ningrat, Koentjoro , 1980, *Metode – metode Penelitian Masyarakat*, , Jakarta Penerbit PT. Gramedia.

Sastra Jatmika, 1987, *Hukum Kepegawaian*, Jakarta, Grafindo.

Singarimbun Masri dan sofian Effendi, 1985, *Metodologi penelitian survai*, Jakarta, Penerbit LP3ES.

Sinungan, Muchdarsyah, 1997, *Produktivitas, Apa dan mengapa*, Jakarta, Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 1998, *Manajemen Sumber daya Manusia*, Jakarta, Penerbit Bumi Aksara.

Soemarmo. D, 1996, *Gerakan Disiplin Nasional*, Jakarta, Penerbit CV. Mini Jaya Abadi.

Sugiono, 2007, *Statistik Untuk penelitiai*, Bandung, Penerbit Alfabeta.

Sugiono, 2003, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Penerbit Alfabeta.

Sujana, 1986, *Metode Penelitani*, Bandung, Penerbit Alfabeta.

Sukadarrumidi, 2004, *Metode penelitian petunjuk praktis untuk peneliti pemula*, Jogjakarta, Penerbit Gajah Mada Univerity press.

Jurnal Ilmu Pendidikan LPMP Kalimantan Timur
Volume IX Nomor 1, bulan Juni 2015. Halaman 151-164
ISSN: 1858-3105

Surayin, 2001, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Bandung, Penerbit Yrama widya.

The Liang Gie, 1982, *Ensiklopedia Administrasi*, Jakarta, Penerbit Gramedia.

W.J.S. Poerwadarminto,1985, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta, Penerbit Balai Pustaka.

Zainuddin, Muhamad, 1988, *Metodologi Penelitian*, Surabaya, Penerbit Universitas Airlangga.