# PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PERTANAHAN DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN KUTAI TIMUR

**Anggiat Sirait[[1]](#footnote-2)**

**ABSTRACT**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui disiplin kerja pegawai pada kantor dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur. Untuk mendapatkan data penulis melakukan penelitian tersebut

Hasil Penelitian menunjukkan Dalam uji hipotesis ini penulis menyajikan tabel perhitungan korelasi/hubungan ranking disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. Pada variabel disiplin kerja (x) diperoleh skor sebesar 619 termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan pada variabel efektivitas kerja (y) diperoleh jumlah skor sebesar 732 termasuk dalam kategori sedang.

Pada tabel nilai baku koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh jumlah di (x-y)dengan jumlah 0, dan menghasilkan jumlah di2 (x-y)2 dengan jumlah 62,5. Untuk perhitungan bagi angka yang sama pada variabel disiplin kerja (x) ditemukan 11 himpunan yang berangka sama dari 35 responden dengan jumlah hasil untuk variabel (x) 24. Dari jumlah tersebut dilakukan perhitungan untuk angka yang sama dan diperoleh 2 = 3546. Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja pegawai (y) ditemukan 8 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil untuk (y) 43,5. Kemudian dari jumlah tersebut dilakukan perhitungan untuk angka sama dan diperoleh 2 = 3526,5, dan diperoleh di2 = 62,5.

Dari nilai-nilai tersebut kemudian diteruskan dengan melakukan perhitungan korelasi Rank Spearman untuk kedua variabel dan didapatkan rs empiris (hitung) = 0,991 termasuk dalam tingkat hubungan kuat. Dan hasil tersebut lebih besar dibandingkan rs teoritis (tabel) pada tingkat 0,001 untuk test dua sisi dengan N = 35, yaitu 0,991 > 0,433. Dari hasil perhitungan maka H0 ditolak maka Ha diterima.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Efektivitas Kerja

**I. PENDAHULUAN**

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil dan telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, telah diatur dengan jelas kewajiban yang harus ditaati dan larangan yang tidak boleh dilanggar oleh setiap pegawai negeri sipil dimana menurut Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Pada umumnya setiap organisasi atau instansi yang didirikan selalu berusaha meningkatkan efektivitasnya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan. Akan tetapi hal ini tidak mudah apabila disiplin kerja pegawai rendah karena disiplin merupakan penggerak agar aparatur atau pegawai negeri sipil mau melakukan pekerjaannya dan kewajibannya dalam melayani masyarakat sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai adalah rendahnya tingkat kesadaran pegawai terhadap tugas dan tanggung jawab mereka dalam melaksanakan pekerjaan. Rendahnya kesadaran pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya tercermin dalam berbagai hal. Pegawai yang tidak taat terhadap jam kerja saat pegawai yang tidak bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

**II. PERMASALAHAN**

“Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai pada kantor Dinas Pertanahan dan Penataan Ruang Kabupaten Kutai Timur?”

**III. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian asossiatif dengan analisa kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kualitatif yang diangkakan (skoring) misalnya terdapat dalam skala pengukuran.

Menurut Sugiyono (2008:11) penelitian assosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini variabel disiplin kerja ialah variabel bebas dan variabel efektivitas kerja sebagai variabel terikat.

Untuk menganalisis hubungan antara kedua variabel tersebut, maka penulis menggunakan suatu ukuran kolerasi statistik non parametrik dari Siegel (1994:256) yaitu koefisien rank spearman (rs). Jika dari data tersebut tidak terdapat nilai rangking yang

berangka sama, maka akan menggunakan rumus sebagai berikut :

Keterangan:

rs = Koefisien kolerasi *rank.*

d = Selisih angka antara X (Rx) dan Y (Ry).

n = Banyaknya pasangan *rank.*

1 = bilangan tetap atau konstanta.

6 = bilangan tetap atau konstanta.

Jika dari data tersebut terdapat sejumlah besar nilai rangking yang berangka sama maka akan mengunakan rumus sebagai berikut:

Dimana :

Dengan faktor korelasi jumlah kuadrat himpunan yang berangka sama pada variabel x dan y adalah :

Keterangan :

= Koefisien kolerasi atau nilai derajat besarnya hubungan (spearman).

* Jumlah kuadrat dari skor observasi variabel x.
* Jumlah kuadrat dari skor observasi variabel y.
* Jumlah selisih rangking antara variabel x dan y.

***N*** **=** Jumlah responden.

***T*** **=** Faktor koreksi untuk himpunan yang berangka sama.

***t*** = Banyaknya nilai yang berangka sama pada suatu rangking tertentu.

**12** **=** Bilangan tetap (konstanta).

Selanjutnya untuk mengetahui besarnya hubungan atau tafsiran mengenai besarnya kolerasi menurut Sugiyono (2008:214) dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
|  |  | **Tabel 3.6** |
|  | **Nilai Interpretasi Koefisien Kolerasi** | |
|  |  |  |
| **Interval Koefisien** |  | **Tingkat Hubungan** |
|  |  |  |
| 0,00 –0,199 |  | Sangat Rendah |
|  |  |  |
| 0,20 –0,399 |  | Rendah |
|  |  |  |
| 0,40 –0,599 |  | Sedang |
|  |  |  |
| 0,60 –0,799 |  | Kuat |
|  |  |  |
| 0,80 –1,000 |  | Sangat Kuat |
|  |  |  |

**IV.HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**4.2. Hasil Penelitian**

Dalam definisi operasional telah diuraikan indikator dari kedua variabel penelitian dimana disiplin kerja sebagai independen variabel dan efektivitas kerja sebagai dependen variabel.

Sedangkan data yang disajikan adalah data primer, yang diperoleh dengan mengajukan kuesioner pada responden, dengan pertanyaan yang bersifat tertutup dengan menggunakan tiga jenjang jawaban.

Sebelum penulis menyajikan data dan hasil penelitian, terlebih dahulu mengumpulkan masing-masing variabel yang telah dijabarkan ke dalam bentuk kuesioner atau pertanyaan yang mana jawaban dari setiap responden diberikan nilai atau skor dengan tingkatannya.

Selanjutnya untuk menentukan rata-rata atau tinggi rendahnya skor yang berkaitan dengan kedua variabel, penulis menggunakan rumus yang dikemukakan oleh Siegel (1994:1779) sebagai berikut :

Dimana :

I : interval

R : jarak pengukuran

K : jumlah interval 3 (baik, kurang baik, dan tidak baik) A : skor jawaban

tertinggi

D : skor jawaban terendah

Dengan klasifikasi sebagai berikut :

Untuk sikap indikator dari kedua variabel jumlah nilai semua responden dapat diklasifikasikan dengan menggunakan rumus berikut :

Skor tertinggi = jumlah responden x jenjang x nilai tertinggi Sehingga skor tertinggi = 35 x 3 x 3

Skor tertinggi = 315

Skor terendah = jumlah responden x jenjang x nilai terendah Sehingga skor terendah = 35 x 3 x 1

Skor terendah = 105

Sehingga,

R = A –D

= 315 –105

= 210

K = 3

*I* =

Dengan demikian, klasifikasi suatu indikator pada penelitian ini yang memenuhi kriteria tinggi, sedang, dan rendah adalah tampak pada tabel berikut ini:

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Tabel 4.2** | |
|  | **Klasifikasi Indikator Penelitian** | | |
|  |  |  |  |
| **No.** | **Jumlah Nilai** |  | **Klasifikasi** |
|  |  |  |  |
| 1. | 105 –174 |  | Rendah |
|  |  |  |  |
| 2. | 175 –244 |  | Sedang |
|  |  |  |  |
| 3. | 245 –315 |  | Tinggi |
|  |  |  |  |

Untuk setiap variabel penelitian, jumlah nilai jawaban semua responden dapat diklasifikasikan dengan menggunakan rumus berikut :

Skor tertinggi = skor tertinggi x indikator x jumlah jenjang

Skor tertinggi = (jumlah responden xjumlah jenjang x nilai tertinggi) x jenjang

Sehingga skor tertinggi = (35 x 3 x 3) x 3

Skor tertinggi = 315 x 3

= 945

Skor terendah = skor terendah indikator x jumlah jenjang

Skor terendah = (jumlah responden x jumlah jenjang x nilai

terendah) x jenjang

Sehingga skor terendah = (35 x 3 x 1) x 3

Skor terendah = 105 x 3

= 315

Sehingga,

R = A –D

= 945 –315

= 630

K = 3

*I* =

Dengan demikian, klasifikasi suatu variabel pada penelitian yang memenuhi kriteria tinggi, sedang, dan rendah adalah tampak pada tabel berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Tabel 4.3** | |
|  | **Klasifikasi Variabel Penelitian** | | |
|  |  |  |  |
| **No.** | **Jumlah Nilai** |  | **Klasifikasi** |
|  |  |  |  |
| 1. | 315 –524 |  | Rendah |
|  |  |  |  |
| 2. | 525 –734 |  | Sedang |
|  |  |  |  |
| 3. | 735 –945 |  | Tinggi |
|  |  |  |  |

Selanjutnya Kuesioner yang penulis sebarkan atau bagikan kepada Pegawai Dinas Tata Ruangmaka telah menghasilkan sejumlah data yang akan disajikan berikut ini :

1. **Disiplin Kerja**

Seperti apa dikemukakan pada bab sebelumnya, bahwa disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Efektivitas kerja tidak dapat terealisasi dengan baik apabila disiplin kerja pegawai rendah. Oleh karena itu, diperlukan sikap disiplin yang baik dari para pegawai agar tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya dapat tercapai.

Untuk mengukur disiplin kerja pegawai di Dinas Tata Ruang digunakan tiga indikator, yaitu disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap

peraturan, dan disiplin terhadap tanggung jawab. Berikut ini dijelaskan masing-masing indikator tersebut beserta hasil jawaban responden.

1. **Disiplin Terhadap Waktu**

Yang dimaksud dengan disiplin terhadap waktu yaitu ketaatan seluruh Pegawai Dinas Tata Ruang dalam menaati peraturan jam kerja dimana pegawai datang ke kantor tepat waktu, pulang kantor tepat waktu dan tidak meniggalkan kantor pada saat jam kerja tanpa alasan.

Untuk mengukur indikator disiplin pegawai terhadap waktu, penulis mengajukan tiga pertanyaan, dengan data tersaji sebagai berikut:

**Tabel 4.4**

**Jawaban Responden Tentang Ketepatan Waktu Para Pegawai Dinas Tata Ruang Datang Ke Kantor**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Tepat Waktu | 3 | 6 | 17,14% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Tepat Waktu | 2 | 22 | 62,86% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Tepat Waktu | 1 | 7 | 20% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab (a) 6 orang atau sebesar 17,14% yang menjawab (b) 22 orang atau sebesar 62,86%, yang menjawab (c) 7 orang atau sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai pulang kantor tidak sesuai dengan jam pulang kantor yang berlaku.

Data mengenai hasil jawaban responden tentang kesesuaian para pegawai dalam keberadaannya di kantor pada saat jam kerja, tersaji pada tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.5**

**Jawaban Responden Tentang Ketepatan Para Pegawai Dinas Tata Ruang Pulang Kantor Sesuai Dengan Jam Pulang Kantor**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Sesuai | 3 | 12 | 34,29% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Sesuai | 2 | 16 | 45,71% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Sesuai | 1 | 7 | 20% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab (a) 12 orang atau sebesar 34,29% yang menjawab (b) 16 orang atau sebesar 45,71%, yang menjawab (c) 7 orang atau sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak pegawai pulang kantor tidak sesuai dengan jam pulang kantor yang berlaku.

Data mengenai hasil jawaban responden tentang kesesuaian para pegawai dalam keberadaannya di kantor pada saat jam kerja, tersaji pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.6**

**Jawaban Responden Tentang Kesesuaian Para Pegawai Dalam Keberadaannya Di Kantor Pada Saat Jam Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Tidak Pernah | 3 | 5 | 14,29% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kadang-kadang | 2 | 20 | 57,14% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Sering | 1 | 10 | 28,57% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab (a) 5 orang atau sebesar 14,29% yang menjawab (b) 20 orang atau sebesar 57,14%, yang menjawab (c) 10 orang atau sebesar 28,57%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai dalam hal keberadaannya di kantor pada saat jam kerja pun masih belum sesuai, dimana para pegawai masih banyak yang meninggalkan kantor tanpa alasan atau bukan karena urusan kedinasan.

1. **Disiplin Terhadap Peraturan**

Displin terhadap peraturan yaitu ketaatan pegawai dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau lembaga, ketaatan pegawai dalam melaksanakan perintah dari atasan serta kesanggupan para pegawai untuk menaati tata tertib yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis. Dengan taat terhadap peraturan diharapkan pencapaian tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik.

Pada indikator kedisiplinan terhadap peraturan, penulis mengajukan 3 pertanyaan, dengan data tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.7**

**Jawaban Responden Tentang Penggunaan Seragam Kantor Dengan Rapi Setiap Hari Sesuai Dengan Ketentuan Kantor Dinas tata ruang**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Selalu | 3 | 14 | 40% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kadang-kadang | 2 | 18 | 57,43% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Pernah | 1 | 3 | 8,57% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab (a) 14 orang atau sebesar 40%, yang menjawab (b) 18 orang atau sebesar 51,43%, yang menjawab (c) 3 orang atau sebesar 8,57%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak Pegawai Dinas Tata Ruangyang tidak menggunakan pakaian seragam dengan rapi dan sesuai dengan ketentuan atau peraturan yang ditetapkan oleh atasan.

Selanjutnya data mengenai hasil jawaban responden tentang kesesuaian para pegawai dalam melaksanakan pekrjaan sesuai perintah atasan, tersaji pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.8**

**Jawaban Responden Tentang Kesesuaian Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Sesuai Dengan Perintah Atasan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Sesuai | 3 | 14 | 40% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Sesuai | 2 | 18 | 57,43% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Sesuai | 1 | 3 | 8,57% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 20 orang atau sebesar 57,14% yang menjawab (b) 11 orang atau sebesar 31,43%, yang menjawab (c) 4 orang atau sebesar 11,43%. Hal ini menunjukkan bahwa masih para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pun masih belum sesuai dengan perintah atasan.

Selanjutnya data mengenai hasil jawaban responden tentang ketaatan pada peraturan tata tertib Kantor yang telah ditetapkan, tersaji pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.9**

**Jawaban Responden Tentang Ketaatan Para Pegawai Pada Peraturan Tata Tertib Kantor Dinas tata ruang Yang Telah Ditetapkan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Taat | 3 | 11 | 31,43% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Taat | 2 | 17 | 48,57% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Taat | 1 | 7 | 20% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 11 orang atau sebesar 31,43% yang menjawab (b) 17 orang atau sebesar 48,57%, yang menjawab (c) 7 orang atau sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Dinas Tata Ruang masih sangat rendah kesadarannya dalam menaati peraturan Kantor Dinas tata ruang yang telah ditetapkan.

1. **Disiplin Terhadap Tanggung Jawab**

Disiplin terhadap tanggung jawab yaitu salah satunya adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar, selain itu disiplin terhadap tanggung jawab ialah kesanggupan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

Pada indikator disiplin terhadap tanggung jawab penulis mengajukan tiga pertanyaan, dengan data tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.10**

**Jawaban Responden Tentang Tanggung Jawab Pegawai Dalam Melaksanakan Pekerjaan Dari Pimipinan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Bertanggung Jawab | 3 | 20 | 57,14% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Bertanggung Jawab | 2 | 10 | 28,57% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Bertanggung Jawab | 1 | 5 | 14,29% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 20 orang atau sebesar 57,14% yang menjawab (b) 10 orang atau sebesar 28,57%, yang menjawab (c) 5 orang atau sebesar 14,29%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai di Kantor Dinas Tata Ruang dalam melaksanakan pekerjaan dari pimpinan belum disertai rasa tanggung jawab yang tinggi.

Selanjutnya data mengenai hasil jawaban responden tentang kehati-hatian pegawai dalam menggunakan perlengkapan kantor, tersaji pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.11**

**Jawaban Responden Tentang Kehati-Hatian Pegawai Dalam Menggunakan Perlengkapan Kantor**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Hati-Hati | 3 | 17 | 48,57% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Hati-Hati | 2 | 15 | 42,86% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Hati-Hati | 1 | 3 | 8,57% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 17 orang atau sebesar 48,57% yang menjawab (b) 15 orang atau sebesar 42,86%, yang menjawab (c) 3 orang atau sebesar 8,57%. Hal ini menunjukkan bahwa para Pegawai Dinas Tata Ruang masih kurang hati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor, ini terlihat dari hasil jawaban responden yang hanya sebagian yang menjawab (a).

Dari hasil perhitungan data, selanjutnya untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dari ketiga indikator dari variabel disiplin kerja (x) di Dinas Tata Ruang yang telah diuraikan dengan jumlah nilai keseluruhan pada tiap indikator dan tingkat klasifikasi indikator penelitiannya, maka dengan tujuan agar dapat dilihat dengan mudah dan jelas.

**Tabel 4.12**

**Jumlah Responden Nilai Jawaban Responden Untuk Variabel Disiplin Kerja Disiplin Kerja**

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| (N) | Terhadap | Terhadap Peraturan | Terhadap | Jumlah |  |
| Waktu | Tanggung Jawab |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 1 | 6 | 8 | 6 | 20 |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 2 | 3 | 5 | 4 | 12 |  |
|  |  |  |  |  |  |
| 3 | 3 | 4 | 2 | 9 |
|  |  |  |  |  |
| 4 | 7 | 6 | 4 | 17 |
|  |  |  |  |  |
| 5 | 6 | 6 | 4 | 16 |
|  |  |  |  |  |
| 6 | 5 | 5 | 4 | 14 |
|  |  |  |  |  |
| 7 | 7 | 7 | 5 | 19 |
|  |  |  |  |  |
| 8 | 8 | 6 | 4 | 18 |
|  |  |  |  |  |
| 9 | 6 | 7 | 5 | 18 |
|  |  |  |  |  |
| 10 | 9 | 9 | 6 | 24 |
|  |  |  |  |  |
| 11 | 4 | 6 | 6 | 16 |
|  |  |  |  |  |
| 12 | 6 | 8 | 4 | 18 |
|  |  |  |  |  |
| 13 | 9 | 9 | 6 | 24 |
|  |  |  |  |  |
| 14 | 5 | 7 | 5 | 17 |
|  |  |  |  |  |
| 15 | 7 | 9 | 6 | 22 |
|  |  |  |  |  |
| 16 | 3 | 5 | 4 | 12 |
|  |  |  |  |  |
| 17 | 5 | 7 | 3 | 15 |
|  |  |  |  |  |
| 18 | 6 | 9 | 6 | 21 |
|  |  |  |  |  |
| 19 | 8 | 9 | 6 | 23 |
|  |  |  |  |  |
| 20 | 6 | 7 | 5 | 18 |
|  |  |  |  |  |
| 21 | 4 | 6 | 4 | 14 |
|  |  |  |  |  |
| 22 | 6 | 7 | 6 | 19 |
|  |  |  |  |  |
| 23 | 7 | 8 | 6 | 21 |
|  |  |  |  |  |
| 24 | 3 | 3 | 2 | 8 |
|  |  |  |  |  |
| 25 | 7 | 5 | 4 | 16 |
|  |  |  |  |  |
| 26 | 7 | 7 | 5 | 19 |
|  |  |  |  |  |
| 27 | 6 | 7 | 5 | 18 |
|  |  |  |  |  |
| 28 | 5 | 7 | 3 | 15 |
|  |  |  |  |  |
| 29 | 3 | 3 | 4 | 10 |
|  |  |  |  |  |
| 30 | 8 | 9 | 6 | 23 |
|  |  |  |  |  |
| 31 | 7 | 8 | 6 | 21 |
|  |  |  |  |  |
| 32 | 7 | 9 | 6 | 22 |
|  |  |  |  |  |
| 33 | 7 | 8 | 6 | 21 |
|  |  |  |  |  |
| 34 | 6 | 7 | 5 | 18 |
| 35 | 7 | 8 | 6 | 21 |
|  |  |  |  |  |
| Jmlh | 209 | 241 | 169 | 619 |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Perolehan Data Primer

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai keseluruhan indikator disiplin terhadap waktu adalah 209, termasuk dalam kategori sedang. Nilai keseluruhan indikator disiplin terhadap peraturan adalah 241, yang termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan nilai keseluruhan indikator disiplin terhadap tanggung jawab adalah 169 (hal 61) termasuk dalam kategori rendah.

1. **Efektivitas Kerja**

Untuk mengukur efektivitas kerja para pegawai di Dinas Tata Ruang digunakan empat indikator, yaitu efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan pengembangan. Berikut ini dijelaskan masing-masing indikator tersebut beserta hasil jawaban responden.

1. **Efisiensi**

Efisiensi yaitu pemanfaatan sumber daya sebagai pendukung pelaksanaan program kegiatan secara minimal dengan hasil yang tetap optimal. Pada indikator ini penulis mengajukan dua pertanyaan, dengan data tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.13**

**Jawaban Responden Tentang Fasilitas Penunjang Yang Membantu Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Tepat Waktu**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Membantu | 3 | 14 | 40% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Membantu | 2 | 16 | 45,71% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Membantu | 1 | 5 | 14,29% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 14 orang atau sebesar 40% yang menjawab (b) 16 orang atau sebesar 45,71%, yang menjawab (c) 5 orang atau sebesar 14,29%. Hal ini menunjukkan bahwa hanya sebagian pegawai saja yang merasa pekerjaannya terbantu dengan adanya fasilitas kantor.

**Tabel 4.14**

**Jawaban Responden Tentang Penyelesaian Pekerjaan Lebih Cepat Dari Waktu Yang Telah Ditetapkan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Selalu | 3 | 6 | 17,14% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kadang-kadang | 2 | 21 | 60% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Pernah | 1 | 8 | 22,86% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

S

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 6 orang atau sebesar 17,14% yang menjawab (b) 21 orang atau sebesar 60%, yang menjawab (c) 8 orang atau sebesar 22,86%. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak

pegawai yang menyelesaikan pekerjaan lebih lambat dari waktu yang ditetapkan, berarti hanya sebagian pegawai saja yang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

1. **Kepuasan**

Kepuasan yaitu tingkat kesenangan yang dirasakan seorang pegawai dan lingkungan kerjanya terhadap segala sesuatu yang diperoleh dalam bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non fisik.

Pada indikator ini penulis mengajukan tiga pertanyaan, dengan data tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.15**

**Jawaban Responden Tentang Tingkat Kepuasan Para Pegawai Terhadap Pembagian Kerja atau Tanggung Jawab Yang Diberikan Oleh Atasan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Puas | 3 | 11 | 31,43% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Puas | 2 | 18 | 51,43% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Puas | 1 | 6 | 17,14% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 11 orang atau sebesar 31,43% yang menjawab (b) 18 orang atau sebesar 51,43%, yang menjawab (c) 6 orang atau sebesar 17,14%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai masih kurang puas terhadap pembagian pekerjaan atau tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Selanjutnya data mengenai hasil jawaban responden tentang kepuasaan para pegawai terhadap fasilitas kerja pegawai yang diberikan oleh kantor sebagai penunjang pekerjaan, tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.16**

**Jawaban Responden Tentang Tingkat Kepuasaan Pegawai Terhadap Fasilitas Kerja Yang Diberikan Kantor Guna Menunjang Pekerjaan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Puas | 3 | 20 | 57,14% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Puas | 2 | 8 | 22,86% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Puas | 1 | 7 | 20% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

S

U Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 20 orang atau sebesar 57,14% yang menjawab (b) 8 orang atau sebesar 22,86%, yang menjawab (c) 7 orang atau sebesar 20%. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Tata Ruang cukup puas terhadap fasilitas kerja yang disediakan oleh kantor guna menunjang pekerjaan.

Selanjutnya data mengenai tingkat keluhan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, data tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.17**

**Jawaban Responden Tentang Tingkat Keluhan Pegawai Terhadap Pekerjaan Yang Diberikan Oleh Atasan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Tidak Pernah | 3 | 10 | 28,57% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kadang-kadang | 2 | 20 | 57,14% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Sering | 1 | 5 | 14,29% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

1. 10 orang atau sebesar 28,57% yang menjawab (b) 20 orang atau sebesar 57,14%, yang menjawab (c) 5 orang atau sebesar 14,29%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai masih belum merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, ini berarti masih banyak pegawai yang mengeluh dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
2. **Adaptasi**

Adaptasi ialah kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan lingkungannya, ini berarti organisasi tanggap terhadap perubahan baik internal maupun eksternal.

Pada indikator ini penulis mengajukan dua pertanyaan, dengan data tersaji sebagai berikut :

Data mengenai hasil jawaban responden tentang kesiapan para pegawai terhadap perubahan teknologi tersaji pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.18**

**Jawaban Responden Tentang Kemampuan Para Pegawai Dalam Penggunaan Teknologi / IT**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Bisa | 3 | 15 | 42,86% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Bisa | 2 | 11 | 31,43% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Bisa | 1 | 9 | 25,71% |
|  |  |  |  |  |
| Jumlah | |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 15 orang atau sebesar 42,86% yang menjawab (b) 11 orang atau sebesar 31,43%, yang menjawab (c) 9 orang atau sebesar 25,71%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai kurang bisa menggunakan teknologi yang dapat menunjang pekerjaan.

Selanjutnya data mengenai hasil jawaban responden tentang kesiapan para pegawai terhadap adanya perubahan teknologi, tersaji pada tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.19**

**Jawaban Responden Tentang Kesiapan Para Pegawai Terhadap Adanya Perubahan Dalam Teknologi Pelayanan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Siap | 3 | 19 | 54,29% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Siap | 2 | 10 | 28,57% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Siap | 1 | 6 | 17,14% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 19 orang atau sebesar 54,29% yang menjawab (b) 10 orang atau sebesar 28,57%, yang menjawab (c) 6 orang atau sebesar 17,14%. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Dinas Tata Ruang siap dengan adanya perubahan/pengembangan teknologi.

1. **Pengembangan**

Pengembangan ialah suatu upaya peningkatan kapasitas organisasi dalam menghadapi tuntutan lingkungan. Pengembangan dilakukan melalui kursus-kursus atau pelatihan-pelatihan dan mempelajari hal-hal baru yang berhubungan dengan teknologi guna meningkatkan kinerja pegawai.

Para indikator ini penulis mengajukan dua pertanyaan dengan data tersaji sebagai berikut :

Data mengenai hasil jawaban responden tentang perlu adanya pelatihan-pelatihan ata kursus untuk meningkatkan kinerja pegawai, tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.20**

**Hasil Jawaban Responden Tentang Adanya Pelatihan-Pelatihan Atau Kursus Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Perlu | 3 | 32 | 91,43% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Perlu | 2 | 3 | 8,57% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Perlu | 1 | 0 | 0% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

1. 32 orang atau sebesar 91,43% yang menjawab (b) 3 orang atau sebesar 8,57%, sementara tidak ada responden yang menjawab. Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai memerlukan pelatihan-pelatihan atau kursus untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya data mengenai hasil jawaban responden tentang perlunya mempelajari hal-hal baru yang berkenaan dengan teknologi guna meningkatkan sistem pelayanan agar tercapai semua target yang telah ditetapkan, tersaji sebagai berikut :

**Tabel 4.21**

**Jawaban Responden Tentang Perlunya Mempelajari Hal-Hal Baru Berkenaan Dengan Teknologi Guna Meningkatkan Sistem Pelayanan**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No.** | **Kategori Jawaban** | **Skor** | **F** | **Persentase (%)** |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) |
|  |  |  |  |  |
| 1. | Perlu | 3 | 33 | 94,29% |
|  |  |  |  |  |
| 2. | Kurang Perlu | 2 | 32 | 5,71% |
|  |  |  |  |  |
| 3. | Tidak Perlu | 1 | 0 | 0% |
|  |  |  |  |  |
|  | Jumlah |  | 35 | 100% |
|  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Jawaban

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil jawaban responden yaitu yang menjawab

(a) 33 orang atau sebesar 94,29% yang menjawab (b) 32 orang atau sebesar 5,71%, dan tidak ada yang menjawab (c). Hal ini menunjukkan bahwa para pegawai di Dinas Tata Ruang memerlukan pembelajaran dalam hal-hal baru yang berkenaan dengan teknologi sehingga bisa meningkatkan sistem pelayanan agar tercapai target sesuai apa yang ditentukan.

Selanjutnya untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas dari keempat indikator dari variabel efektivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang yang telah dijelaskan, maka dengan tujuan agar dapat dilihat dengan mudah dan jelas.

**Tabel 4.22**

**Jumlah Keseluruhan Nilai Jawaban Untuk Variabel Efektivtas Kerja Pegawai**

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Responden | Efisiensi | Kepuasan | Adaptasi | Pengembangan | Jumlah |  |
| (N) |  |
|  |  |  |  |  |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | 5 | 4 | 5 | 6 | 20 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 4 | 6 | 4 | 6 | 20 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | 4 | 5 | 3 | 6 | 18 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | 3 | 7 | 3 | 6 | 19 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | 2 | 6 | 3 | 6 | 17 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | 2 | 3 | 2 | 6 | 13 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | 6 | 9 | 2 | 6 | 23 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | 4 | 7 | 4 | 6 | 21 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | 4 | 6 | 6 | 6 | 22 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | 6 | 8 | 6 | 4 | 24 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | 5 | 6 | 5 | 6 | 22 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | 5 | 6 | 4 | 6 | 21 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | 6 | 5 | 6 | 6 | 23 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | 2 | 4 | 3 | 6 | 15 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 6 | 20 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | 4 | 4 | 3 | 6 | 17 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | 5 | 5 | 2 | 6 | 18 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | 5 | 8 | 5 | 6 | 24 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | 6 | 8 | 6 | 5 | 25 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | 3 | 6 | 5 | 6 | 20 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | 3 | 5 | 6 | 6 | 20 |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | 4 | 8 | 3 | 6 | 21 |
|  |  |  |  |  |  |
| 23 | 4 | 7 | 6 | 6 | 23 |
|  |  |  |  |  |  |
| 24 | 2 | 6 | 2 | 6 | 16 |
|  |  |  |  |  |  |
| 25 | 5 | 5 | 5 | 6 | 21 |
|  |  |  |  |  |  |
| 26 | 2 | 6 | 4 | 6 | 18 |
|  |  |  |  |  |  |
| 27 | 4 | 5 | 6 | 6 | 21 |
|  |  |  |  |  |  |
| 28 | 4 | 8 | 6 | 4 | 22 |
|  |  |  |  |  |  |
| 29 | 4 | 6 | 6 | 6 | 22 |
|  |  |  |  |  |  |
| 30 | 5 | 9 | 6 | 6 | 26 |
|  |  |  |  |  |  |
| 31 | 6 | 9 | 6 | 6 | 27 |
|  |  |  |  |  |  |
| 32 | 5 | 8 | 6 | 6 | 25 |
|  |  |  |  |  |  |
| 33 | 5 | 6 | 5 | 6 | 22 |
|  |  |  |  |  |  |
| 34 | 4 | 7 | 6 | 6 | 23 |
|  |  |  |  |  |  |
| 35 | 5 | 8 | 4 | 6 | 23 |
|  |  |  |  |  |  |
| Jumlah | 147 | 221 | 159 | 205 | 732 |
|  |  |  |  |  |  |

Sumber Sumber : Hasil PerPerolehan Data Primer

Dari tabel di atas diketahui bahwa nilai keseluruhan indikator efisiensi adalah 147, termasuk dalam kategori rendah. Nilai keseluruhan indikator kepuasan adalah 221, yang termasuk dalam kategori sedang. Nilai keseluruhan indikator adaptasi adalah 159, termasuk dalam kategori rendah. Selanjutnya nilai keseluruhan indikator pengembangan adalah 205, yang termasuk dalam kategori sedang.

Selanjutnya penulis menyajikan data dari kedua variabel tersebut yang digabung dalam satu tabel :

**Tabel 4.23**

**Jumlah Nilai Kedua Variabel (Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Responden** | **Nilai Variabel** | | **Jumlah** |  |
|  |  |  |
|  | **Disiplin Kerja** | **Efektivitas Kerja** |  |  |
|  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) |  |
|  |  |  |  |  |
| 1 | 20 | 20 | 40 |  |
|  |  |  |  |  |
| 2 | 12 | 20 | 32 |  |
|  |  |  |  |  |
| 3 | 9 | 18 | 27 |  |
|  |  |  |  |  |
| 4 | 17 | 19 | 36 |  |
|  |  |  |  |  |
| 5 | 16 | 17 | 33 |  |
|  |  |  |  |  |
| 6 | 14 | 13 | 27 |  |
|  |  |  |  |  |
| 7 | 24 | 23 | 47 |  |
|  |  |  |  |  |
| 8 | 20 | 21 | 41 |  |
|  |  |  |  |  |
| 9 | 18 | 22 | 40 |  |
|  |  |  |  |  |
| 10 | 24 | 24 | 48 |  |
|  |  |  |  |  |
| 11 | 16 | 22 | 38 |  |
|  |  |  |  |  |
| 12 | 18 | 21 | 39 |  |
|  |  |  |  |  |
| 13 | 24 | 23 | 47 |  |
|  |  |  |  |  |
| 14 | 17 | 15 | 32 |  |
|  |  |  |  |  |
| 15 | 22 | 20 | 42 |  |
|  |  |  |  |  |
| 16 | 12 | 17 | 29 |  |
|  |  |  |  |  |
| 17 | 15 | 18 | 33 |  |
|  |  |  |  |  |
| 18 | 21 | 24 | 45 |  |
|  |  |  |  |  |
| 19 | 23 | 25 | 48 |  |
|  |  |  |  |  |
| 20 | 18 | 20 | 38 |  |
|  |  |  |  |  |
| 21 | 14 | 20 | 34 |  |
|  |  |  |  |  |
| 22 | 19 | 21 | 40 |
|  |  |  |  |
| 23 | 21 | 23 | 44 |
|  |  |  |  |
| 24 | 8 | 16 | 24 |
|  |  |  |  |
| 25 | 16 | 21 | 37 |
|  |  |  |  |
| 26 | 13 | 18 | 31 |
|  |  |  |  |
| 27 | 17 | 21 | 38 |
|  |  |  |  |
| 28 | 15 | 22 | 37 |
|  |  |  |  |
| 29 | 10 | 22 | 32 |
|  |  |  |  |
| 30 | 23 | 26 | 49 |
|  |  |  |  |
| 31 | 21 | 27 | 48 |
|  |  |  |  |
| 32 | 22 | 25 | 47 |
|  |  |  |  |
| 33 | 21 | 22 | 43 |
|  |  |  |  |
| 34 | 18 | 23 | 41 |
|  |  |  |  |
| 35 | 21 | 23 | 44 |
|  |  |  |  |
| Jumlah | 619 | 732 | 1351 |
|  |  |  |  |

S

Sumber : Hasil Perolehan Data Primer

1. **Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan hasil penelitian yang berupa data yang telah diuraikan di atas, selanjutnya data yang diperoleh dianalisis, dimana hasil dari analisis ini nantinya akan digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis maupun menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Dan analisis data yang digunakan adalah Koefisien Korelasi Rank Spearman.

Adapun tahapan atau langkah untuk menghitung kolerasi antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai, yaitu:

1. Memberikan rangking pada nilai-nilai variabel X dan Y, dimulai dari responden nomor 1 sampai dengan nomor 35.
2. Menentukan harga di untuk setiap subyek dengan menggunakan rangking pada variabel X dan pada rangking variabel Y.
3. Masing-masing harga dikuadratkan untuk memperoleh nilai-nilai di2 kemudian dijumlahkan.
4. Untuk memperoleh 2 dan 2 yaitu dengan menjunlahkan dari beberapa rangking yang sama pada tiap-tiap variabel dengan menggunakan rumus faktor kolerasi : T =
5. Untuk mencari koefisien kolerasi Rank Spearman menggunakan rumus yang berangka sama sebagai berikut :
6. Selanjutnya untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan cara membandingkan antara rs empiris (yang diperoleh dari tabel hasil perhitungan) dengan rs pada tingkat 0,01 pada lampiran harga kritis koefisien kolerasi Rank Spearman. Apabila rs empiris lebih besar dari rs tabel dengan N=35 maka terdapat kolerasi antara variabel X dari variabel Y.

Berikut ini disajikan tabel untuk perhitungan kolerasi ranking disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang sebagai berikut :

**Tabel 4.24**

**Nilai dan Ranking Variabel Disiplin Kerja Dengan Variabel Efektivitas Kerja Pegawai Di Dinas Tata Ruang**

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **NO.** | **Variabel Disiplin Kerja** | | | **Variabel Efektivitas Kerja** | | |  |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  | **N** | **Skor X** | **Ranking X** | **N** | **Skor Y** | **Ranking Y** |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) |  |
|  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | 1 | 8 | 1 | 1 | 13 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 2 | 9 | 2 | 2 | 15 | 2 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | 3 | 10 | 3 | 3 | 16 | 3 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | 4 | 12 | 4.5 | 4 | 17 | 4.5 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | 5 | 12 | 4.5 | 5 | 17 | 4.5 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | 6 | 13 | 6 | 6 | 18 | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | 7 | 14 | 7.5 | 7 | 18 | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | 8 | 14 | 7.5 | 8 | 18 | 7 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | 9 | 15 | 9.5 | 9 | 19 | 9 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | 10 | 15 | 9.5 | 10 | 20 | 12 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | 11 | 16 | 12 | 11 | 20 | 12 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | 12 | 16 | 12 | 12 | 20 | 12 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | 13 | 16 | 12 | 13 | 20 | 12 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | 14 | 17 | 15 | 14 | 20 | 12 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | 15 | 17 | 15 | 15 | 20 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 16 | 16 | 17 | 15 | 16 | 21 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 17 | 17 | 18 | 18.5 | 17 | 21 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 18 | 18 | 18 | 18.5 | 18 | 21 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 19 | 19 | 18 | 18.5 | 19 | 21 | 17 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 20 | 20 | 18 | 18.5 | 20 | 22 | 22 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 21 | 21 | 19 | 21 | 21 | 22 | 22 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 22 | 22 | 20 | 22.5 | 22 | 22 | 22 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 23 | 23 | 20 | 22.5 | 23 | 22 | 22 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 24 | 24 | 21 | 26 | 24 | 22 | 22 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 25 | 25 | 21 | 26 | 25 | 23 | 27 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 26 | 26 | 21 | 26 | 26 | 23 | 27 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 27 | 27 | 21 | 26 | 27 | 23 | 27 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 28 | 28 | 21 | 26 | 28 | 23 | 27 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 29 | 29 | 22 | 29.5 | 29 | 23 | 27 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | 30 | 22 | 29.5 | 30 | 24 | 30.5 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | 31 | 23 | 31.5 | 31 | 24 | 30.5 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 32 | 32 | 23 | 31.5 | 32 | 25 | 32.5 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 33 | 33 | 24 | 34 | 33 | 25 | 32.5 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | 34 | 24 | 34 | 34 | 26 | 34 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 35 | 35 | 24 | 34 | 35 | 27 | 35 |
|  |  |  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Perolehan Data Primer

Selanjutnya setelah ranking disusun, langkah berikutnya penulis membuat tabel nilai buku koefisien korelasi Rank Spearman, sebagai berikut:

**Tabel 4.25**

**Nilai Baku Koefisien Korelasi Rank Spearman**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **N** | **Skor** | | |  | **Ranking** | |  | **di (x –y)** | **di2 (x –** |  |
|  |  | |  |  |  |  | **y)2** |  |
|  | **X** |  | | **Y** | **X** |  | **Y** |  |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| (1) | (2) |  | | (3) | (4) |  | (5) | (6) | (7) |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 1 | 8 |  | | 13 | 1 |  | 1 | 0 | 0 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 2 | 9 |  | | 15 | 2 |  | 2 | 0 | 0 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 3 | 10 |  | | 16 | 3 |  | 3 | 0 | 0 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 4 | 12 |  | | 17 | 4.5 |  | 4.5 | 0 | 0 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 5 | 12 |  | | 17 | 4.5 |  | 4.5 | 0 | 0 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 6 | 13 |  | | 18 | 6 |  | 7 | -1 | 1 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 7 | 14 |  | | 18 | 7.5 |  | 7 | 0.5 | 0.25 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 8 | 14 |  | | 18 | 7.5 |  | 7 | 0.5 | 0.25 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 9 | 15 |  | | 19 | 9.5 |  | 9 | 0.5 | 0.25 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 10 | 15 |  | | 20 | 9.5 |  | 12 | -2.5 | 6.25 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 11 | 16 |  | | 20 | 12 |  | 12 | 0 | 0 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 12 | 16 |  | | 20 | 12 |  | 12 | 0 | 0 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 13 | 16 |  | | 20 | 12 |  | 12 | 0 | 0 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 14 | 17 |  | | 20 | 15 |  | 12 | 3 | 9 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| 15 | 17 |  | | 21 | 15 |  | 17 | -2 | 4 |  |
|  |  |  | |  |  |  |  |  |  |  |
| **N** | **Skor** | | |  | **Ranking** | |  | **di (x –y)** | **di2 (x –** |  |
|  |  |  | |  |  |  |  | **y)2** |  |
|  | **X** |  | **Y** | | **X** |  | **Y** |  |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| (1) | (2) |  | (3) | | (4) |  | (5) | (6) | (7) |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 18 | 18 |  | 21 | | 18.5 |  | 17 | 1.5 | 2.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 19 | 18 |  | 21 | | 18.5 |  | 17 | 1.5 | 2.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 20 | 18 |  | 22 | | 18.5 |  | 22 | -3.5 | 12.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 21 | 19 |  | 22 | | 21.5 |  | 22 | -0.5 | 0.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 22 | 19 |  | 22 | | 21.5 |  | 22 | -0.5 | 0.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 23 | 20 |  | 22 | | 23.5 |  | 22 | 1.5 | 2.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 24 | 20 |  | 22 | | 23.5 |  | 22 | 1.5 | 2.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 25 | 21 |  | 23 | | 26.5 |  | 27 | -0.5 | 0.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 26 | 21 |  | 23 | | 26.5 |  | 27 | -0.5 | 0.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 27 | 21 |  | 23 | | 26.5 |  | 27 | -0.5 | 0.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |
| 28 | 21 |  | 23 | | 26.5 |  | 27 | -0.5 | 0.25 |  |
|  |  |  |  | |  |  |  |  |  |  |

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 29 | 22 | 23 | 29.5 | 27 | 2.5 | 6.25 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 30 | 22 | 24 | 29.5 | 30.5 | -1 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 31 | 23 | 24 | 31.5 | 30.5 | 1 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 32 | 23 | 25 | 31.5 | 32.5 | -1 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 33 | 24 | 25 | 34 | 32.5 | 1.5 | 2.25 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 34 | 24 | 26 | 34 | 34 | 0 | 0 |
|  |  |  |  |  |  |  |
| 35 | 24 | 27 | 34 | 35 | -1 | 1 |
|  |  |  |  |  |  |  |
|  |  | **Jumlah** |  |  | **0** | **62.5** |
|  |  |  |  |  |  |  |

Sumber : Hasil Perolehan Data Primer

Setelah mendapat nilai baku dari skor dan ranking kedua variabel serta selisih ranking antara variabel x dan y, kemudian untuk, penghitung koefisien korelasi dari rank spearman, terlebih dahulu mencari angka yang sama pada variabel x dan variabel y, lalu menekankan nilai 2 dan 2, dimana masing-masing jumlah nilainya ditentuan oleh jumlah nilai t pada setiap variabel untuk angka yang sama. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Tabel 4.26** |  |
|  | **Angka Sama Untuk Variabel Disiplin Kerja** | | |
|  |  |  |  |
| **No.** | **Angka Sama** | **Jumlah** | ***Tx =*** |
|  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
|  |  |  |  |
| 1 | 12 | 2 | 0.5 |
|  |  |  |  |
| 2 | 14 | 2 | 0.5 |
|  |  |  |  |
| 3 | 15 | 2 | 0.5 |
|  |  |  |  |
| 4 | 16 | 3 | 2 |
|  |  |  |  |
| 5 | 17 | 3 | 2 |
|  |  |  |  |
| 6 | 18 | 4 | 5 |
|  |  |  |  |
| 7 | 20 | 2 | 0.5 |
|  |  |  |  |
| 8 | 21 | 5 | 10 |
|  |  |  |  |
| 9 | 22 | 2 | 0.5 |
|  |  |  |  |
| 10 | 23 | 2 | 0.5 |
|  |  |  |  |
| 11 | 24 | 3 | 2 |
|  |  |  |  |
|  | **Jumlah** |  | **24** |
|  |  |  |  |

Sumber : Hasil Peroleha Data Primer

Berdasarkan tabel di atas diketahui dari 35 respondn diperoleh 11 himpunan angka sama dengan jumlah hasil yang diperoleh untuk variabel x (disiplin kerja) sebesar 24.

Maka untuk mencari nilai 2 adalah sebagai berikut :

2 =

= 3570 –24

= 3546

Maka nilai 2 adalah 3546. Untuk mencari nilai 2 digunakan cara yang sama dengan 2, yaitu :

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  |  | **Tabel 4.27** |  |
|  | **Angka Sama Untuk Variabel Efektivitas Kerja** | | |
|  |  |  |  |
| **No.** | **Angka Sama** | **Jumlah** | ***Ty =*** |
|  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
|  |  |  |  |
| 1 | 17 | 2 | 0.5 |
|  |  |  |  |
| 2 | 18 | 3 | 2 |
|  |  |  |  |
| 3 | 20 | 5 | 10 |
|  |  |  |  |
| 4 | 21 | 5 | 10 |
|  |  |  |  |
| 5 | 22 | 5 | 10 |
|  |  |  |  |
| 6 | 23 | 5 | 10 |
|  |  |  |  |
| **No.** | **Angka Sama** | **Jumlah** | ***Ty =*** |
|  |  |  |  |
| (1) | (2) | (3) | (4) |
|  |  |  |  |
| 8 | 25 | 2 | 0.5 |
|  |  |  |  |
|  | **Jumlah** |  | **43.5** |
|  |  |  |  |

Sumber : Hasil Perolehan Data Primer

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui dari 35 responden diperoleh 8 himpunan angka sama dengan jumlah hasil yang diperoleh untuk variabel y (efektivitas kerja) sebesar 43,5. Maka untuk mencari nilai 2 adalah sebagai berikut :

2 =

= 3570 –43,5

= 3526,5

Maka nilai 2 adalah 3526,5., Setelah diketahui nilai di2, 2 dan 2 langkah selanjutnya adalah mencari nilai hitung rs yang dapat dimasukkan kedalam rumus koefisien korelasi rank spearman sebagai berikut :

= 0,991

Dari hasil perhitungan koefisien korelasi diperoleh rs = 0.991, dengan hasil perhitungan yang dibandingkan dari hasil rs empiris dengan rs tabel harga kritis pada tingkat 0,001 untuk test dua sisi dengan N = 35, terlihat bahwa rs empiris lebih besar dari rs tabel yaitu 0,991 > 0,433. Dimana dari hasil perhitungan tersebut diperoleh hubungan yang sangat kuat antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang . Dikatakan hubungan kedua variabel tersebut kuat karena sikap disiplin dari pegawai kurang sehingga berhubungan dengan efektivitas kerja pegawai pada penyelesaian perkerjaan yang selesai tidak tepat waktu.

* 1. **Analisis Data**

Dari hasil perhitungan data dapat dilihat bahwa dalam penghitungan perindikator variabel disiplin kerja di Dinas Tata Ruang masih kurang disiplin dimana hanya terdapat 17,14% saja pegawai yang tepat waktu datang ke kantor, dan sebagian besar pegawai ke kantor tidak sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan dimana menurut peraturan yang berlaku jam masuk kerja dimulai pukul 07.30. Dalam hal pulang kantor pun banyak pegawai pulang kantor tidak sesuai dengan peraturan dimana dari hasil jawaban responden 45,71% pegawai pulang sebelum jam pulang kantor, dimana seharusnya menurut peraturan yang berlaku pegawai bisa pulang kantor pukul 16.00 wita. Begitu pula keberadaan mereka di kantor pada saat jam kerja dimana hanya sebagian pegawai saja tidak meninggalkan kantor pada saat jam kerja dimana dari hasil jawaban responden hanya 14,29% pegawai yang tidak pernah meninggalkan kantor saat jam kerja tanpa alasan atau bukan karena urusan dinas.

masih banyak pegawai di Dinas Tata Ruang yang tidak menggunakan seragam dengan rapi sesuai dengan ketentuan yang berlaku di Dinas Tata Ruang dimana berdasarkan hasil jawaban responden hanya 40% pegawai yang menggunakan seragam sesuai ketentuan yang berlaku. Namun dalam melaksanakan pekerjaan para pegawai sudah sesuai dengan perintah atasan dimana menurut hasil jawaban responden 57,14% pegawai melaksanakan pekerjaan sesuai yang diperintahkan atasan. Dalam hal ketaatan terhadap peraturan, para pegawai masih kurang taat terhadap tata tertib yang berlaku di Dinas Tata Ruang terlihat dari hasil jawaban responden dimana terdapat 31,43% pegawai yang taat pada tata tertib Kantor Dinas Tata Ruang yang berlaku.

Dilihat dari kesungguhan atau tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan pun kurang bertanggung jawab dilihat dari hasil jawaban responden dimana terdapat 57,14% pegawai yang memiliki tanggung jawab atau bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya, dalam hal kehati-hatian dalam menggunakan perlengkapan kantor masih kurang hati-hati dimana berdasarkan hasil jawaban responden 48,57% pegawai yang berhati-hati dalam menggunakan perlengkapan kantor.

Dari hasil jawaban responden dalam penelitian tentang disiplin kerja tersebut berhubungan dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang . Ini terlihat dari hasil jawaban responden dimana 45,71% pegawai merasa penyelesaian pekerjaan tidak dipengaruhi oleh fasilitas kantor ini disebabkan karena masih banyak pegawai yang belum bisa menggunakan fasilitas yang ada, berdasarkan hasil jawaban responden hanya 17,14% pegawai yang menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan.

Dalam hal pembagian kerja atau tanggung jawab pun para pegawai masih merasa kurang puas ini terlihat dari hasil jawaban responden dimana 51,43% pegawai masih kurang puas terhadap pembagian kerja atau tanggung jawab yang diberikan oleh atasan. Tingkat kepuasan pegawai terhadap fasilitas kerja yang diberikan kantor guna menunjang

pekerjaan dari hasil jawaban responden sebesar 57,14% pegawai merasa puas terhadap fasilitas kerja yang mereka peroleh guna menunjang pekerjaan mereka. Selain itu, tingkat keluhan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan, dari hasil jawaban responden hanya 28,57% pegawai yang tidak pernah mengeluh, ini berarti masih banyak pegawai yang tidak puas atas pekerjaan yang diberikan kepada mereka. Hal ini dapat menyebabkan terhambatnya pencapaian tujuan Dinas Tata Ruang .

Berdasarkan hasil jawaban responden efektivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang kurang maksimal disebabkan karena pegawai kurang bisa menggunakan fasilitas sebagai penunjang dan penggunaan komputer pada semua sistem pelayanan. Ini terlihat dari hasil jawaban responden hanya sebesar 42,86% pegawai yang bisa menggunakan teknologi. Akan tetapi para pegawai merasa siap terhadap perubahan teknologi terlihat dari hasil jawaban responden 54,29% pegawai siap dengan adanya perubahan tersebut.

Apabila dilihat dari hasil jawaban responden sebesar 91,43% pegawai memerlukan adanya pelatihan-pelatihan atau kursus untuk meningkatkan kinerja mereka. Begitu pula jika dilihat dari hasil jawaban responden bahwa 94,29% para pegawai perlu mempelajari hal-hal baru berkenaan dengan teknologi guna meningkatkan sistem pelayanan. Hal tersebut perlu dilakukan agar pegawai dapat meningkatkan keahlian serta wawasan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan maksimal.

* 1. **Pembahasan**

Dalam uji hipotesis ini penulis menyajikan tabel perhitungan korelasi/hubungan ranking disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. Pada variabel disiplin kerja (x) diperoleh skor sebesar 619 termasuk dalam kategori sedang. Sedangkan pada variabel efektivitas kerja (y) diperoleh jumlah skor sebesar 732 termasuk dalam kategori sedang.

Pada tabel nilai baku koefisien korelasi Rank Spearman diperoleh jumlah di (x-y) dengan jumlah 0, dan menghasilkan jumlah di2 (x-y)2 dengan jumlah 62,5. Untuk perhitungan bagi angka yang sama pada variabel disiplin kerja (x) ditemukan 11 himpunan yang berangka sama dari 35 responden dengan jumlah hasil untuk variabel (x) 24. Dari jumlah tersebut dilakukan perhitungan untuk angka yang sama dan diperoleh 2 = 3546. Sedangkan untuk variabel efektivitas kerja pegawai (y) ditemukan 8 himpunan yang berangka sama dengan jumlah hasil untuk (y) 43,5. Kemudian dari jumlah tersebut dilakukan perhitungan untuk angka sama dan diperoleh 2 = 3526,5, dan diperoleh di2 = 62,5.

Dari nilai-nilai tersebut kemudian diteruskan dengan melakukan perhitungan korelasi Rank Spearman untuk kedua variabel dan didapatkan rs empiris (hitung) = 0,991 termasuk dalam tingkat hubungan kuat. Dan hasil tersebut lebih besar dibandingkan rs teoritis (tabel) pada tingkat 0,001 untuk test dua sisi dengan N = 35, yaitu 0,991 > 0,433. Dari hasil perhitungan maka H0 ditolak maka Ha diterima.

**V. PENUTUP**

**5.1 Kesimpulan**

Pada bab ini penulis akan mengemukakan kesimpulan dan saran-saran, khususnya mengenai Hubungan antara Disiplin Kerja dengan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Tata Ruang .

Setelah mengumpulkan data lapangan melalui observasi dan penyebaran kuesioner maka hasil penelitian tersebut harus dianalisis dan diuji dengan rumus koefisien korelasi *Rank Spearman.* Dari data-data tersebut diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

* 1. Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja pegawai di Dinas Tata Ruang yang diukur melalui indikator disiplin terhadap waktu, disiplin terhadap peraturan, dan disiplin terhadap tanggung jawab dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sedang, dimana masih ada pegawai yang kurang memiliki sikap disiplin dalam bekerja.
  2. Berdasarkan hasil penelitian tentang efektivitas kerja di Dinas Tata Ruang yang diukur melalui indikator efisiensi, kepuasan, adaptasi, dan pengembangan dengan nilai keseluruhan termasuk dalam kategori sidang. Dimana masih ada pekerjaan yang selesai lebih lambat dari waktu yang telah ditentukan, selain itu masih tingginya tingkat keluhan pegawai terhadap pekerjaan yang diberikan oleh atasan.
  3. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi *Rank Spearman* diperoleh bahwa terdapat hubungan yang positif antara disiplin kerja dengan efektivitas kerja pegawai, dengan tingkat hubungan kedua variabel dalam interpretasi koefisien korelasi tersebut dalam kategori sangat kuat artinya bahwa jika ingin meningkatkan efektivitas kerja maka disiplin kerja juga harus diingatkan.

**5.2. Saran**

Sesuai dengan kesimpulan yang telah diuraikan di atas, maka penulis akan memberikansaran-saran sebagai berikut :

1. Memberikan disiplin kerja pegawai di Dinas Tata Ruang yang kurang disiplin, sebaiknya mendapatkan perhatian yang lebih serius dari dinas tata ruang dengan lebih menindak tegas dengan cara menegur terlebih dahulu, akan tetapi jika pelanggaran peraturan kantor dilakukan berulang kali dinas tata ruang sebaiknya memberi sanksi untuk memberi efek jera kepada pegawai yang sering tidak tepat waktu ketika datang maupun pulang kantor. Selain dinas tata ruang, para kepala seksi dan kepala bagian juga diharapkan membantu dinas tata ruang dalam menegakkan peraturan yang ada di Dinas Tata Ruang . Para pegawai juga diharapkan kesadaran mereka dalam menjalankan tugas, agar dapat melayani masyarakat dengan sebaik-baiknya. Sistem absensi pun seharusnya lebih dipertegas lagi, dapat dengan menggunakan sistem absen sidik jari yang diawasi setiap hari guna meminimalkan terjadinya kecurangan-kecurangan.
2. Efektivitas kerja pegawai di Dinas Tata Ruang masih rendah, ini terlihat dari masih banyak pekerjaan yang selesai tidak tepat waktu. Sebaiknya efektivitas kerja dapat ditingkatkan dengan cara pegawai tidak menunda-nunda pekerjaan, selain itu dinas tata ruang sebaiknya memberikan pelatihan atau kursus menggunakan komputer dan teknologi sehingga pegawai dapat memanfaatkan segala fasilitas yang ada agar dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat sehingga memberikan kepuasan pelayanan kepada masyarakat.

**BIBLIOGRAFI**

Dessles, Gary. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Indeks. Jakarta. Dharma, Agus. 2004. Manajemen Supervisi. PT Raja Grafindo. Jakarta.

Gomes, Faustino Cardoso. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta. Hasibuan, Malayu. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. Fathoni, Abdurrahmat. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Rineka Cipta. Jakarta. Makmur. 2009. Teori Manajemen Stratejik. Refika

Aditama. Jakarta.

Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia

Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.

Misbahuddin & Iqbal Hasan. 2015. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. PT

Bumi Aksara. Jakarta.

Nitisemito, Alex S. 1996. Manajemen Personalia. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Sastrohadiwiryo, B. Siswanto. 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional. Bumi Aksara. Jakarta.

Siagian, Sondang. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara.

Jakarta.

Siegel, Sidney. 1994. Statistik Nonparametrik Untuk Ilmu-ilmu Sosial. PT

Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.

Singarimbun, Masri & Sofyan Effendi. 1995. Metode Penelitian Survey. LP3ES. Jakarta. Silalahi, Uber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Refika Aditama. Bandung.

Subkhi, Akhmad & Mohammad Jauhar. 2015. Pengantar Organisasi & Perilaku

Organisasi. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.

Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. cv. Alvabeta. Bandung.

Sulistiyani, Ambar Teguh & Rosidah. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep, Teori dan Pengembangan dalam Konteks Organisasi Publik. Graha Ilmu.

Yogyakarta.

Sulistiyani, Ambar Teguh & Yeremias, T. Keban. 2004. Memahami Good Governance Dalam Perspektif Sumber Daya Manusia. Gava Media. Yogyakarta.

Sunyoto, Danang & Burhanudin. 2011. Perilaku Organisasional. CAPS.

Yogyakarta.

Tangkilisan, Hessel Nogi S. 2005. Manajemen Publik. Gramedia Widyasarana.

Jakarta.

Thoha, Miftah. 2005. Manajemen Kepegawaian Sipil Indonesia. Kencana Prenada

Media Group. Jakarta.

Tyson, Shaun & Tony Jackson. 2000. Perilaku Organisasi. ANDI. Yogyakarta.

Waluyo. 2007. Manajemen Publik. Mandar Maju. Sumedang.

**Dokumen-dokumen**

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 32 Tahun 2004, tentang

Pemerintahan Daerah.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2009, tentang Pelayanan

Publik.

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010, tentang Disiplin Kerja Pegawai

Negeri Sipil.

**Sumber Internet**

http://profsyamsiah.wrodpress.com/2009/03/19/pengertian-pembangunan/,(diakses 20 September 2015

http://www.zoeldhan-infomanajemen.com/2015/01/alat-untukmengukur-disiplin-kerja.html, (diakses 16 Oktober 2015)

1. Alumni Fisipol Untag 1945 Samarinda [↑](#footnote-ref-2)