**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP EFEKTIVITAS PEGAWAI PADA KANTOR BADAN PERTANAHAN NASIONAL KOTA SAMARINDA”**

**RADIUS**

Dr. Hj. Futum Hubaib, S.Sos, M.M dan Wesley Liano Hutasoit, S.Sos, M.SP

1Administrasi Negara, Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda, Indonesia.

2Dosen Fisipol, Universitas 17 Agustus 1945 Samarinda 75124, Indonesia.

[**Ding86593@gmail.com**](mailto:Ding86593@gmail.com)

**ABSTRAK**

**Radius,** Tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Kota Samarinda di bawah Bimbingan Dr. Hj Futum Hubaib, S.sos, M.M dan Wesley Liano Hutasoit, S.Sos.,M.SP.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Kota Samarinda.

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah analisa kuantitatif. Adapaun yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah, 26 karyawan yang ada pada Pada Kantor Badan Pertanahan Kota Samarinda itu sendiri .

Hasil penelitian, Dari uraian hasil yang penulis buat diatas bahwa dapat dilihat dari pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas pegawai pada kantor badan pertanahan kota Samarinda, dengan adanya disiplin kerja maka efektivitas pegawai pada kantor tersebut akan semakin produktif dalam melayani masyarakan pada bidangnya masing-masing.

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

1. **PENDAHULUAN**

Untuk mencapai kinerja kerja yang tinggi faktor sumber daya manusia merupakan variabel yang sangat penting, karena berhasil tidaknya suatu usaha, sebagian besar ditentukan oleh perilaku-perilaku manusia yang melaksanakan pekerjaan. Mengingat begitu besar peran dan kedudukan sumber daya manusia sabagai pegawai dalam institusi/lembaga pemerintah maka diperlukan disiplin kerja yang tinggi. Disiplin merupakan perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan dan prosedur kerja yang ada pada organisasi/institusi baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Disiplin kerja pegawai yang baik akan mempercepat tujuan organisasi/institusi, sedangkan pegawai yang tidak disiplin memperlambat pencapaian tujuan organisasi lembaga.

Disiplin sangat penting untuk perkembangan organisasi karena dapat dijadikan sebagai alat untuk memotivasi agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi peraturan, prosedur ,maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Adapun peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin adalah : peraturan jam masuk, pulang dan jam istirahat, peraturan tentang berpakaia dan bertingka laku dalam pekerjaan, peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan denga unit kerja lain, serta peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam lingkungan organisai/lembaga. Hal inilah yang buat penulis untuk mengangkat tema ini lebih jauh dengan memilih judul penelitian ini : **“Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Samarinda”**

**II. Rumusan Masalah**

Pokok permasalah yang menjadi sasaran dalam penelitian ini adalah “Apakah disiplin kerja menpunyai pengaruh signifikan terhadap efektifitas kinerja pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Samarinda”

**III. METODE PENELITIAN**

* 1. **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini termasuk penelitian asossiantif dengan analisa kuantitatif. Data kuantitatif adalah data yang berberbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Dalam penelitan ini penulis menggunakan sampel 26 dari 36 pegawai juga disebut responden pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Samarinda, dengan mengunakan teknik sempel sensus. Dimana menurut Sugiono (2008:96) teknik sempel sensus adalah dimana semua anggota populasi dijadikan sempel.

**3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mendapatkan data yang diperlukan, maka penulis menggunakan beberapa macam cara untuk teknik pengumpulan data yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Teknik pengumpulan data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
2. Penelitian Lapangan ( *Field Work Reseach* )
3. *Observasi*
4. *Kuesioner ( Angket )*
5. *Dokumentasi*

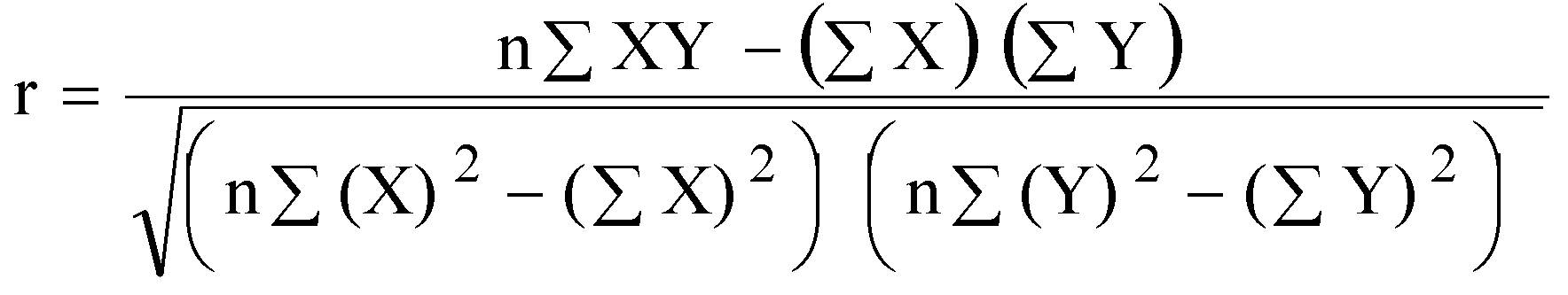
Berdasarkan uraian sebelumnya, maka penulis memberikan batasan penelitian secara oprasional yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja ( X ) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
2. Disiplin terhadap waktu.
3. Disiplin terhadap peraturan.
4. Disiplin terhadap tanggung jawab.
5. Efektifitas kerja ( Y ) dalam penelitian ini diukur melalui indikator sebagai berikut :
6. Individu.
7. Kelompok.
8. Organisasi.

**3.4.Teknik Analisa Data**

Untuk menganalisa data variabel disiplin dan efektifitas yang diperoleh melalui daftar pernyataan penulis menggunakan rumus Koefisien Korelasi Product Moment ( Pearson )

dengan rumus sebagai berikut :



Dimana :

r = Koefisien Korelasi

X = Nilai Pengamatan dari variabel X

Y = Nilai Pengamatan dari variabel Y

N = Jumlah Responden

Koefisien korelasi ( r ) mempunyai nilai -1< r < 1

Kemudian sebagai pedoman untuk memberikan interprestasi terhadap koefisien korelasi yang dihasilkan, digunakan tabel sebagai berikut :

Tabel -1 Pedoman untuk memberikan interprestasi terhadap Koefisien Korelasi ProductMoment ( Pearson )

|  |  |
| --- | --- |
| 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 |

Sumber : Sugiyono, Statistik Untuk Penelitian, Alfabeta, 2010, hal,216

Sedangkan untuk menguji hipotesis, penulis menggunakan uji t, dimana rs empiris yang dihasilkan diuji kembali dengan uji t tersebut, dengan rumus sebagai berikut :

*t0* = *r*

dimama:

t = Nilai t-tes empiric

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Sampel ( Jumlah Pengamatan )

Adapun kesimpulan yang dapat diambil dari perhitungan dengan rumus uji t diatas adalah sebagi berikut :

1. Jika t empiris lebih besar dari harga Tabel t ( Tabel Harga-harga kritis t ) , berarti terdapat korelasi yang positif antara variabel X dan variabel Y.
2. Jika t empiris lebih kecil dari harga Tabel t, berarti tidak terdapat korelasi antara variabel X dan variabel Y.

Semua perhitungan didalam analisis data penguji hipotesis dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 16.0 for Windows.

**IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Badan Pertanhan Nasional terbentuk Sesuai Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2015 tentang Kementerian Agraria dan Tata Ruang, Kementerian Agraria dan Tata Ruang (ATR) mempunyai tugas menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang agraria/pertanahan dan tata ruang untuk membantu Presiden dalam menyelenggarakan pemerintahan negara.

Badan Pertanahan Nasional adalah [lembaga pemerintah nonkementerian](https://id.wikipedia.org/wiki/Lembaga_pemerintah_nonkementerian" \o "Lembaga pemerintah nonkementerian) di [Indonesia](https://id.wikipedia.org/wiki/Indonesia) yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang [Pertanahan](https://id.wikipedia.org/wiki/Agraria" \o "Agraria) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BPN dahulu dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. BPN diatur melalui [Peraturan Presiden](https://id.wikipedia.org/wiki/Peraturan_Presiden" \o "Peraturan Presiden) Nomor 20 Tahun 2015.

**4.2. Hasil Penelitian**

Sebelum membahas lebih jauh tentang Pengaruh Disiplin kerja terhadap Efektifitas Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Kota Samarinda, maka berikut ini disajikan analisis sub-variabel tersebut diatas. Yang dimaksud variable disini adalah indikator-indikatornya.

**4.2.1. Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya adapun kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja tersebut dapat dikelompokkan menjadi 3 indikator disiplin kerja yaitu diantaranya:

1. Disiplin Waktu

Dari 26 orang responden, 6 orang (23,1%) mengatakan sangat sesuai, 12 orang (46,6%) mengatakan sesuai, 7 orang (26,9%) mengatakan netral atau ragu-ragu, dan untuk jawaban tidak sesuai dan sangat tidak sesuai tidak ada jawaban. Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian responden yang menyatakan bahwa sesuai jam kedatangan dan kepulangannya karena dari presentase yang ada responden dominan menjawab sesuai, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 3,88 masuk dalam kategori sesuai.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang pemanfaatan waktu kerja dalam setiap waktu yang telah ditetapkan, dapat dilihat dibawah ini.

Dari 26 orang responden, 6 orang (23,1%) mengatakan sangat baik, 14 orang (53,8%) mengatakan baik, 6 orang (23,1%) mengatakan netral atau ragu-ragu, dan untuk jawaban tidak baik dan sangat tidak baik tidak ada jawaban. Dari data tersebut dapat disimpulkan sebagian responden yang menyatakan bahwa memanfaatkan waktu dengan baik karena dari presentase yang ada responden dominan menjawab baik, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 4,00 masuk dalam kategori baik.

1. Disiplin Peraturan

Untuk jawaban responden tentang ketaatan dan kepatuhan terhadap perintah dari atasan/pimpinan.

Dari 26 orang responden, 5 orang (19,2%) mengatakan sangat taat dan patuh, 16 orang (61,5%) mengatakan taat dan patuh, 3 orang (11,5%) mengatakan netral atau ragu-ragu, 2 orang (7,2) mengatakan tidak taat dan tidak patuh, dan tidak ada responden yang mengatakan sangat tidak taat dan sangat tidak patuh. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan taat dan patuh lebih dari jawab yang lainnya, karena dari presentase yang ada responden dominan menjawab taat dan patuh, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 3,92 masuk dalam kategori taat dan patuh.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang ketaatan dan kepatuhan terhadap tatatertib/peraturan yang berlaku, dapat dilihat dibawah ini.

Dari 26 orang responden, 4 orang (15,4%) mengatakan sangat taat dan patuh, 16 orang (61,5%) mengatakan taat dan patuh, 6 orang (23,1%) mengatakan netral atau ragu-ragu, dan yang mengatakan tidak taat dan tidak patuh serta sangat tidak taat dan tidak patuh tidak ada. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan taat dan patuh lebih dari jawaban yang lainnya, karena dari presentase yang ada responden dominan menjawab taat dan patuh, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 3,92 masuk dalam kategori taat dan patuh.

1. Disiplin Tanggungjawab

Untuk jawaban responden tentang pemeliharaan dan perawatan inventaris, hal ini dapat dilihat sebagai berikut ini.

Dapat dilihat bahwa dari 26 orang responden, 8 orang (30,8%) mengatakan sangat setuju, 13 orang (50,0%) mengatakan sesuai, 5 orang (19,2%) mengatakan netral atau ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dari pada jawaban yang lainnya karena dari presentase yang ada responden dominan menjawab setuju, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 4,12 masuk dalam kategori sangat setuju.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang pemeliharaan dan perawatan inventaris kantor.

Dapat dilihat bahwa dari 26 orang responden, 5 orang (19,2%) mengatakan sangat sanggup, 14 orang (53,8%) mengatakan sanggup, 7 orang (26,9%) mengatakan netral atau ragu-ragu, dan tidak ada yang jawab tidak sanggup dan sangat tidak sanggup. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan sanggup lebih banyak dari pada jawaban yang lainnya karena dari presentase yang ada responden dominan menjawab sanggup, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 3,92 masuk dalam kategori sanggup.

**4.2.2. Efektivitas Kerja Pegawai**

Untuk mengukur variabel efektifitas kerja pegawai ini digunakan 3 (tiga) indikator yaitu efektivitas individu, efektivitas kelompok, efektivitas organisasi, berikut penjelasan dari masing-masing indikator sebagai berikut :

1. Efektivitas individu

Efektivitas individu adalah Seberapa jauh tiap individu yang ada di organisas mempengaruhi efektifitas organisasi secara keseluruhan, terdiri dari:

1. Kemampuan (*ability*).
2. Keterampilan(*skill*).
3. Pengetahuan (*knowledge*)
4. Sikap (*attitude*)
5. Motivasi (*motivation*)
6. Tekanan (*stress*)

Sub-variabel atau indikator-indikator efektifitas individu pada penelitian ini diuraikan atas dua pertanyaan, yaitu kemampuan dan motivasi kerja.

Untuk jawaban responden tentang kemampuan pegawai, hal ini dapat dilihat sebagai berikut ini.

Dapat dilihat bahwa dari 26 orang responden, 2 orang (7,7%) mengatakan sangat setuju, 14 orang (53,8%) mengatakan setuju, 8 orang (30,8%) mengatakan netral atau ragu-ragu, 2 orang (7,7) mengatakan tidak setuju dan tidak ada yang mengatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dari pada jawaban yang lainnya karena dari presentase yang ada, responden dominan menjawab setuju, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 3,62 masuk dalam kategori setuju.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang motivasi kerja dapat dilihat dibawah ini

Dari 26 orang responden, 8 orang (30,8%) mengatakan sangat setuju, 13 orang (50,0%) mengatakan setuju, 5 orang (19,2%) mengatakan netral atau ragu-ragu, dan untuk jawaban tidak satuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dari pada jawaban yang lainnya karena dari presentase yang ada, responden dominan menjawab setuju, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 4,12 masuk dalam kategori sangat setuju..

1. Efektivitas kelompok (*groups effectiviness*)

Efektifitas organisasi dipengaruhi oleh kelompok-kelompok yang ada diorganisasi yang bersangkutan, yaitu oleh:

1. Kepaduan (*cohesiveness*)
2. Kepemimpinan (*leadership*)
3. Struktur (*structure*)
4. Status (*status*)
5. Peran (*roles*)
6. Norma (*norms*)

Untuk jawaban responden tentang kepaduan dalam pekerjaan.

Dari 26 orang responden, 7 orang (26,9%) mengatakan sangat setuju, 11 orang (42,3%) mengatakan setuju, 6 orang (23,1%) mengatakan netral atau ragu-ragu, 2 orang (7,7) mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju tidak ada jawaban. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dari pada jawaban yang lainnya karena dari presentase yang ada, responden dominan menjawab setuju, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 3,88 masuk dalam kategori setuju..

Selanjutnya untuk jawaban responden tentan peran pegawai dalam pekerjaan dapat dilihat dibawah ini

Dari 26 orang responden, 3 orang (11,5%) mengatakan sangat setuju, 15 orang (57,7%) mengatakan setuju, 5 orang (19,2%) mengatakan netral atau ragu-ragu, 1 orang (3,8) mengatakan tidak setuju dan tidak ada yang mengatakan sangat tidak setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dari pada jawaban yang lainnya karena dari presentase yang ada, responden dominan menjawab setuju, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 3,88 masuk dalam kategori setuju.

1. Efektifitas organisasi (*organizational effectiviness*)

Efektifitas organisasi ditentukan oleh organisasi secara umum, meliputi sebagai berikut :

1. Lingkungan (*environment*)
2. Teknologi (*technology*)
3. Pilihan strategi (*strategic choices*)
4. Struktur (*structure*)
5. Proses (*processes*)
6. Budaya (*culture*)

Untuk jawaban responden tentang lingkungan pekerjaan pegawai, hal ini dapat dilihat sebagai berikut ini.

Dari 26 orang responden, 6 orang (23,1%) mengatakan sangat setuju, 15 orang (57,7%) mengatakan setuju, 4 orang (15,4%) mengatakan netral atau ragu-ragu,1 orang (3,8) mengatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dari pada jawaban yang lainnya karena dari presentase yang ada, responden dominan menjawab setuju, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 4,00 masuk dalam kategori setuju.

Selanjutnya untuk jawaban responden tentang budaya bekerja dapat dilihat dibawah ini.

Dari 26 orang responden, 7 orang (26,9%) mengatakan sangat setuju, 13 orang (50,0%) mengatakan setuju, 5 orang (19,2%) mengatakan netral atau ragu-ragu, 1 orang (3,8) mengatakan tidak setuju dan tidak ada yang menjawab sangat tidak setuju. Dari data tersebut dapat disimpulkan responden yang menyatakan setuju lebih banyak dari pada jawaban yang lainnya karena dari presentase yang ada, responden dominan menjawab setuju, hasil perhitungan rata-rata tersebut yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 for Windows, hasilnya 4,00 masuk dalam kategori setuju.

**4.3. Analisis Data dan Pembahasan**

Anasisi dilakukan dengan menggunakan program aplikasi SPSS15.0 for Windows. Hasil analisis korelasi tersebut diatas. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diatas, maka diperoleh rhit = 0,682 ini berarti bahwa hasil tersebut lebih besar jika dibandingkan tabel harga-harga kritis dari koefisien Korelasi Product Moment (Pearson) untuk n = 26 pada tingkat signifikan 5% yaitu 0,388. Atau dapat dikatakan pula bahwa rhit = 0,682 > rtab = 0,388. Ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap efektifitas pegawai pada kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Samarinda.

Sementara itu jika hasil tersebut dibandingkan dengan tabel pedoman untuk memberikan interprestasi terhadap Koefisien Korelasi Product Moment, sebagaimana dimuat pada BAB III, maka hasil perhitungan tersebut berada pada interval 0,60-0,799, yang berarti terdapat hubungan yang kuat antara variabel disiplin kerja dengan variabel efektivitas pegawai.

**4.3.1. Pengujian Hipotesis**

Sementara itu untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya dan menguji hipotesis yang dirumuskan didalam penelitian ini, maka digunakan alat uji *t-student* atau yang sering pula disebut dengan *uji-t*, yang rumusnya adalah sebagai berikut:

Berdasarkan data diatas dengan mengamati barisan kolom t dan sig, bisa dijelaskan sebagai berikut.

1. **Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Pegawai ( HA)**

Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaru secara positif dan signifikan terhadap Efektivitas Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Samarinda. Hal ini terlihat dari Signifikan Disiplin Kerja (X1) .000 < 0.05 dan nilai ttabel = t (a/2 ; n-1 = t (0,025;25) = 2.05954 berarti nilai thitung lebih besar dari ttabel (4565 > 2.05954) maka H0 ditolak sehingga hipotesis yang berbunyi terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas pegawai secara parsial diterima.

Menurut hemat penulis tentu saja uraian tersebut diatas didukung oleh teori yang telah diuraikan sebelumnya bahwa prinsip disiplin kerja harus dimiliki semua pegawai dalam sebuah instansi/birokrasi yang dimana teorinya sebagai berikut : (1) Taat terhadap aturan waktu. Di ilihat dari jam masuk kerja, jam pulang dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di perusahaan. (2) Taat terhadap peraturan perusahaan. Peraturan dasar tentang cara berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan. (3) Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan. Ditunjukan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain. (4) Taat terhadap peraturan lainnya. Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam perusahaan. Singodimejo dalam Edy Sutrisno (2016:94)

**V.PENUTUP**

**5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan uraian analisa data dan proses pengujian hipotesis dalam bab lima sebelumnya, maka penulis dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

* 1. Salah satu faktor yang cukup menentukan efektivita pegawai adalah kedisiplinan, kedisiplinan yang baik berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas pegawai, dimana disiplin disini dimaksud dengan disiplin terhadap waktu baik kedatangan dan kepulangan, pemanfaatan waktu kerja yang benar serta disiplin terhadap tanggung jawab sebagi seorang pegawai, hal ini didukung oleh hasil analisa data.
  2. Dari hasil analisa data yang diketahui bahwa Koefisien Korelasi Product Moment Berdasarkan hasil analisa tersebut, jelas terlihat bahwa variabel Disiplin Kerja mempunyai hubungan yang positif dengan variabel Efektivitas Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Samarinda. Hal ini dapat dikatakan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja pada kantor tersebut maka akan berdampak positif pula dengan efektivitas pegawai pada pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Samarinda.
  3. Berdasarkan hasil perhitungan yang dibuat untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan uji-t, di dapat perhitungan tersebut memperlihatkan bahwa t hitung lebih besar dari t tabel yang terdapat pada tabel harga-harga keritis student-t untuk n-1 pada tingkat. Ini berarti bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Pegawai pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Kota Samarinda. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa rumusan masalah didalam penelitian ini telah terjawab dan hipotesis yang diajukan dapat diterima.

**BIBLIOGRAFI**

S.P, Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods) Bandung : Alfabeta

Manajemen Sumber Daya Manusia. Andi Offset. Yogyakarta. Hasibuan, Malayu 2009.

Refika Aditiya, Jakarta. Magkunegara , A.A. Anwar Parabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung. Martoyo, Susilo, 2000.

Mamajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta. Fathoni, Abdulrahman, 2006.

Nasir, Moh. 2005. Metodologi Penelitian. Jakarta : Ghalia Indonesi

Bungin, Burhan. 2005. Metodoli Penelitian Kuantitatif. Prenada Media Group. Jakarta.

G.R Terry. 2003, “Prinsip-prinsip Manajemen”. PT. Bumi Aksara : Jakarta

Martoyo, Susilo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jogjakarta: PT BPFE- Jogjakarta.

Fathoni 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung : Reneka Cipta.

Ambar Teguh Sulistyani, 2004, Kemitraan dan Model-Model Pemberdayaan. Yogyakarta : Graha Ilmu.

Agus Dhrama, 2004, Manajemen Supervisi. Jakarta : Rajawali Press

Satrohadidiwiryo 2003 Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Edisi 2 Jakarta, PT. Bumi Aksara.

Dessler 2007 Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Bahasa Indonesia Jilid 1 (Edisi 10). Jakarta : PT. Indeks

Edisutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Prenadamedia Group.

Edi Sutrisno, 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : Kencana

A.A Anuwar Prabu Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.

Waluyo, 2007. Perpajakan Indonesia, Buku 1 Edisi 7, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.

Silalahi, Ulber. 2011. Asas-Asas Manajemen. Bandung: Refika Aditama

Tangkilisan, Nogi Hessel. 2005. Manajemen Publik. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia : Jakarta

Sugiono. 2003. Metode Penelitian. Bandung : Alfabeta

Sutrisno Hadi. 1994. Statistik dalam Basic Jilid IV. Yogyakarta. Andi Offset.

Sugiono. 2008. Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.

Sugiono. 2010. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung : Alfabeta.