

**DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



**AJENG OKTAVIA
2022110037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

**DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS
PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
DI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih



**AJENG OKTAVIA
2022110037**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PRABUMULIH
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

**DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN
DAN KEBUDAYAAN DI KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih**

Oleh:

Ajeng Oktavia

2022110037

Prabumulih, Mei 2026

Pembimbing I

Pembimbing II

(Sebri Hesinto, S.E., M.Si.)

NUPTK. 2235765666130263

(Hj. Yelli Aswariningsih, SH, M.H., M.M.)

NUPTK. 6036748649230143

Ketua Program Studi Manajemen



H. Lala Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK. 8352757658130193

HALAMAN PERSETUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul **“Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Prabumulih”** telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 11 Juni 2026.

Prabumulih, 20 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

NUPTK. 2235765666130263

()

Anggota:

1. Hj. Yelli Aswariningsih, SH, M.H., M.M.

NUPTK. 6036748649230143

()

2. H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.

NUPTK. 8352757658130193

()

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Deslana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Program Studi Manajemen



H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.
NUPTK. . 8352757658130193

PERNYATAAN INTEGRITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini

Nama : Ajeng Oktavia

NIM : 2022110037

Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa, tugas akhir ini benar-benar merupakan hasil karya saya dan tidak terdapat karya orang lain, apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa tugas akhir ini hasil plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atas perbuatan tersebut.



Prabumulih, Mei 2026

Yang membuat pernyataan



Ajeng Oktavia

2022110037

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S AL-Baqarah:286)

“Orang tua dirumah menanti kepulanganmu dengan hasil yang membanggakan, jangan kecewakan mereka. Simpan keluhmu, sebab lelahmu tak sebanding dengan perjuangan mereka menghidupimu”

“Semua pertempuran, dimenangkan dengan do’a ibuku”

Kupersembahkan Kepada :

1. Orang Tua Hebat ku Yang Tercinta (Bapak Mirwansyah dan Ibu Dian Ramayanti)
2. Kedua Adik Tersayang (Ayu & Arka)
3. Tunangan Tercinta (Dehan Setya Ramadhan)
4. Nenek Sareng Tersayang & Semua Anggota Keluarga Besarku
5. Dosen Pembimbing I (Bapak Sebri) dan Dosen Pembimbing II (Ibu Yelly)
6. Semua Ibu/Bapak Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
7. Seluruh Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih
8. Sahabat dan Teman Seperjuangan 2022
9. Kampus dan Almamaterku Tercinta

ABSTRAK

DAMPAK DISIPLIN KERJA DAN PENGHARGAAN TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN DI KOTA PRABUMULIH

Ajeng Oktavia, 2022110037, 2026

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih dan bertujuan untuk mengetahui dampak disiplin kerja (X1) dan penghargaan (X2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y), baik secara parsial maupun simultan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai berjumlah 150 orang dengan sampel sebanyak 60 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi dan dokumentasi kemudian dianalisis menggunakan regresi linear berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X1) berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) ($t_{hitung} = 5,090 > t_{tabel} = 2,002$ dan $sig = 0,000 < 0,05$), serta penghargaan (X2) juga berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja (Y) ($t_{hitung} = 2,569 > t_{tabel} = 2,002$ dan $sig = 0,013 < 0,05$). Secara simultan, disiplin kerja (X1) dan penghargaan (X2) berdampak signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) ($F_{hitung} = 28,990 > F_{tabel} = 3,16$ dan $sig = 0,000 < 0,05$). Besarnya dampak Disiplin Kerja (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap Efektivitas kerja (Y) ditunjukkan dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,487 atau 48,7% sedangkan sisanya 0,513 atau 51,3% dijelaskan oleh variabel lain seperti lingkungan kerja, pengawasan dll. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja dan sistem penghargaan yang baik dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai di lingkungan instansi.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Penghargaan, Efektivitas Kerja Pegawai.

ABSTRACT

The Impact of Work Discipline and Rewards on Employee Work Effectiveness at the Office of Education and Culture in Prabumulih City

Ajeng oktavia, 2022110037, 2026

This research was conducted at the Department of Education and Culture of Prabumulih City and aims to determine the impact of work discipline (X1) and rewards (X2) on employee work effectiveness (Y), both partially and simultaneously. The research method used is a quantitative method. The research population was all 150 employees with a sample of 60 respondents determined using the Slovin formula. Data were collected through questionnaires, interviews, observations and documentation then analyzed using multiple linear regression, t-test, F-test, and coefficient of determination with the help of SPSS version 25. The results of the study showed that partially work discipline (X1) had a significant impact on work effectiveness (Y) ($t_{count} = 5.090 > t_{table} = 2.002$ and $sig = 0.000 < 0.05$), and rewards (X2) also had a significant impact on work effectiveness (Y) ($t_{count} = 2.569 > t_{table} = 2.002$ and $sig = 0.013 < 0.05$). Simultaneously, work discipline (X1) and rewards (X2) have a significant impact on employee work effectiveness (Y) ($F_{count} = 28.990 > F_{table} = 3.16$ and $sig = 0.000 < 0.05$). The magnitude of the impact of Work Discipline (X1) and Rewards(X2) on Work Effectiveness (Y) is shown by the Adjusted R Square value of 0.487 or 48.7% while the remaining 0.513 or 51.3% is explained by other variables such as work environment, supervision etc. These results indicate that increasing work discipline and a good reward system can increase employee work effectiveness in the agency environment.

Keywords: Work Discipline, Rewards, Employee Work Effectiveness.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Namun, skripsi ini diharapkan tidak hanya menjadi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis juga pembaca. Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Ibu Dr. Yuniar Pratiwi, S.Si., M.Si. selaku Rektor Universitas Prabumulih.
2. Ibu Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih.
3. Bapak H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Sebri Hesinto, S.E., M.Si. selaku Pembimbing I yang telah membimbing dan memberi masukan selama penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Hj. Yelli Aswariningsih, SH, M.H., M.M. selaku Pembimbing II yang telah membimbing dan memberi masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan dan mengantarkan penulis hingga bisa menyelesaikan skripsi ini.
7. Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada kepala Dinas dan seluruh pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih yang telah memberikan izin, dukungan, serta bantuan selama proses penelitian berlangsung. Ketersediaan pihak Dinas dalam memberikan informasi, waktu, dan kerja sama yang baik sangat membantu penulis dalam memperoleh data yang diperlukan, sehingga penelitian ini dapat diselesaikan dengan lancar.

8. Kedua orang tua, saudara, keluarga besar, pasangan saya serta sahabat dan teman-teman saya yang senantiasa memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik dan tepat waktu.

Penulis memohon maaf dan menyadari apabila terdapat kekurangan pada skripsi ini, untuk itu penulis membutuhkan kritik dan saran yang membangun dari semua pihak untuk penyempurnaan penulisan skripsi di masa mendatang.

Prabumulih, 25 Mei 2026

Penulis

Ajeng Oktavia

NIM.2022110037



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
PERNYATAAN INTEGRITAS	Error! Bookmark not defined.
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR SINGKATAN.....	xvi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Batasan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
BAB II	7
TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Disiplin Kerja	7
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja.....	7
2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja.....	8
2.1.3 Jenis Jenis Disiplin.....	9
2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	9
2.1.5 Dimensi Disiplin Kerja	10
2.1.6 Indikator Disiplin Kerja	10
2.2 Penghargaan	12
2.2.1 Pengertian Penghargaan	12
2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penghargaan	13

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penghargaan.....	13
2.2.4 Dimensi Penghargaan.....	14
2.2.5 Indikator Penghargaan	14
2.3 Efektivitas Kerja Pegawai	15
2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja Pegawai	15
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja	16
2.3.3 Dimensi Efektivitas Kerja	17
2.3.4 Indikator Efektifitas Kerja.....	17
2.4 Penelitian Terdahulu.....	17
2.5 Kerangka Pikiran.....	19
2.6 Hipotesis.....	20
BAB III.....	21
METODE PENELITIAN	21
3.1 Lokaasi daan Waktu Penelitian	21
3.1.1 Lokasi Penelitian	21
3.1.2 Waktu Penelitian	21
3.2 Metode dan Desain Penelitian.....	21
3.2.1 Metode Penelitian.....	21
3.2.2 Desain Penelitian.....	22
3.2.3 Pendekatan Penelitian	22
3.3 Populasi dan Sampel	23
3.3.1 Populasi.....	23
3.3.2 Sampel.....	23
3.3.3 Teknik Penyebaran Sampel	24
3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian	24
3.4.1 Variabel Penelitian	24
3.4.2 Operasional Variabel Penelitian	26
3.5 Jenis Data dan Sumber Data	27
3.5.1 Jenis Data	27
3.5.2 Sumber data.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data	28
3.7 Instrumen Penelitian.....	30
3.7.1 Uji Validitas.....	30
3.7.2 Uji Reliabilitas	31

3.8 Teknik Analisis Data	31
3.8.1 Uji Asumsi Klasik	33
3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda	34
3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r).....	35
3.9 Uji Hipotesis	36
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	36
3.9.2 Uji Simultan (Uji f)	36
3.9.3 Koefisien Determinasi (R ²)	37
BAB IV	38
HASIL DAN PEMBAHASAN	38
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	38
4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih	38
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih...	39
4.1.3 Struktur Prganisasi	39
4.1.4 Tugas Pokok, Fungsi dan Peranan	41
4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden	45
4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	46
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	47
4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja	47
4.3 Deskripsi Tanggapan Responden	48
4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)	49
4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan (X2).....	49
4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap efektivias Kerja (Y).....	50
4.4 Hasil Analisis Uji Intrumen.....	51
4.4.1 Uji Validitas.....	52
4.4.2 Uji Reliabilitas	54
4.5 Pengujian Asumsi Klasik	55
4.5.1 Uji Normalitas.....	55
4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas.....	57
4.5.3 Uji Heteroskedasitas.....	58
4.6 Analisis Regresi Linear Berganda	59
4.7 Uji Hipotesis	60

4.7.1 Uji Persial (Uji t).....	60
4.7.2 Uji F	62
4.8 Koefesien Determinasi (R2).....	62
4.9 Pembahasan.....	64
4.9.1 Dampak Disiplin Kerja (X1) Secara Persial Terhadap Efektifitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih	64
4.9.2 Dampak Penghargaan (X2) Secara Persial Terhada Efektifitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih	64
4.9.3 Dampak Disiplin Kerja (X1) dan Penghargaan (X2) Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih	65
BAB V.....	66
KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA.....	68
Lampiran	72

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	19
Tabel 3.1 Operasional Variabel	27
Tabel 3.2 Skor Skala Likert.....	30
Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor.....	35
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi.....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	46
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	47
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja	48
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja.....	49
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja	50
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan	51
Tabel 4.8 Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Kerja	52
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja.....	53
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Penghargaan.....	54
Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Efektivitas Kerja	54
Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja	55
Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Penghargaan.....	55
Tabel 4.14 Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Kerja.....	56
Tabel 4.15 Uji Normalitas	56
Tabel 4.16 Uji Multikolinearitas	59
Tabel 4.17 Uji Regresi Linear Berganda.....	60
Tabel 4.18 Uji t.....	62
Tabel 4.19 Uji f	63
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi	64

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikiran.....	20
Gambar 4.1 Struktur Pegawai	41
Gambar 4.2 Hasil Uji Norma IP-Plot.....	58
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas (Scatterplot).....	60



DAFTAR SINGKATAN

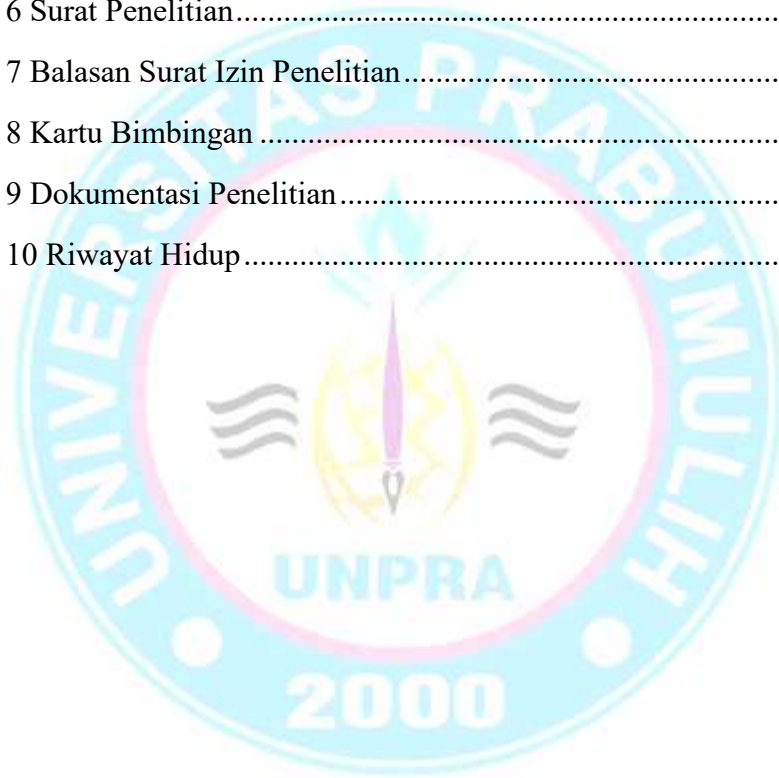
Singkatan Kepanjangan

SDM	: Sumber Daya Manusia
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
ASN	: Aparatur Sipil Negara
SKP	: Sasaran Kinerja Pegawai
BPS	: Badan Pusat Statistik
THR	: Tunjangan Hari Raya
SPSS	: <i>Statistical Package for the Social Sciences</i>
IBM	: <i>Internatonal Business Machines</i>



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner.....	72
Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner	75
Lampiran 3 Data Pegawai	76
Lampiran 4 Hasil Analisis SPSS 25	78
Lampiran 5 Tabel Distrubusi Statistik.....	83
Lampiran 6 Surat Penelitian.....	86
Lampiran 7 Balasan Surat Izin Penelitian.....	87
Lampiran 8 Kartu Bimbingan	88
Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian.....	95
Lampiran 10 Riwayat Hidup.....	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor publik maupun swasta. Efektivitas kerja pegawai menjadi salah satu ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi secara optimal. Dalam konteks instansi pemerintahan, kemampuan aparatur untuk bekerja secara disiplin, produktif, dan bertanggung jawab menjadi faktor utama dalam peningkatan kualitas pelayanan publik. Menurut data dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (KemenPAN-RB, 2024), beberapa permasalahan yang kerap muncul dalam pengelolaan ASN di negara adalah tingkat kedisiplinan yang belum optimal, motivasi kerja yang *fluktuatif*, serta penerapan sistem penghargaan yang masih belum merata. Kondisi tersebut berpengaruh langsung terhadap produktivitas kerja pegawai dan efektivitas organisasi. Fenomena kedisiplinan ASN juga terlihat nyata di kota Prabumulih.

Berdasarkan laporan resmi Inspektorat Daerah Kota Prabumulih tahun 2025 yang dikutip dari Kompas Regional (2025) ditemukan enam aparatur sipil negara (ASN) yang tidak masuk kerja selama dua hingga sepuluh tahun, namun tetap menerima gaji bulanan. Kasus tersebut menjadi perhatian publik karena menunjukkan lemahnya sistem pengawasan internal dan penerapan sanksi terhadap pelanggaran disiplin kerja. Kondisi ini memperlihatkan bahwa masih diperlukan penguatan manajemen kedisiplinan dan pengawasan kinerja ASN agar efektivitas birokrasi dapat terwujud secara optimal di lingkungan pemerintah daerah.

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih merupakan salah satu instansi pemerintah yang memiliki tanggung jawab besar dalam meningkatkan mutu pendidikan daerah. Dinas ini menaungi sekitar 150 orang yang terbagi dalam enam bidang yaitu sekretariat, pembinaan PAUD dan pendidikan non formal, pembinaan SD, pembinaan SMP, ketenagaan, dan kebudayaan.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tahun 2025, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada dasarnya sudah cukup baik, namun masih

terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat atau meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Selain masalah ketepatan waktu, terdapat persoalan lain dalam aspek disiplin kerja, yaitu kualitas penyelesaian tugas yang masih perlu perbaikan. Beberapa pekerjaan yang telah di selesaikan pegawai sering kali memerlukan revisi dari atasan karena belum memenuhi standar administrasi atau ketelitian yang di harapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai hadir tepat waktu dan menjalankan instruksi, disiplin dalam menjaga kualitas output belum sepenuhnya optimal.

Hasil observasi saat saya berkunjung ke Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, juga menunjukkan adanya permasalahan disiplin waktu, terlihat bahwa beberapa pegawai belum kembali ke ruang kerja meskipun waktu istirahat telah berakhir. Keterlambatan kembali ke kantor ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin waktu belum sepenuhnya berjalan optimal. Kondisi tersebut tidak hanya berdampak pada keterlambatan penyelesaian tugas, tetapi juga dapat mengganggu koordinasi antar bidang karena pegawai tidak berada di tempat saat di perlukan.

Pengawasan dilakukan melalui evaluasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) rapat koordinasi, serta teguran langsung dari atasan. Upaya tersebut belum cukup untuk memastikan kedisiplinan yang stabil dan menyeluruh di antara seluruh pegawai. Oleh karena itu, diperlukan pembinaan yang lebih sistematis dan berkelanjutan, termasuk pemberian arahan teknis, monitoring berkala serta internalisasi budaya kerja yang menekankan pentingnya ketepatan waktu.

Dari sistem penghargaan, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih cenderung lebih mengutamakan penghargaan finansial berupa insentif seperti tunjangan hari raya, uang makan ataupun asuransi kesehatan. Namun, tentu penghargaan non-finansial, seperti pemberian sertifikat, piagam, atau promosi jabatan berdasarkan prestasi belum di terapkan secara rutin. Beberapa pegawai mengaku bahwa apresiasi dalam bentuk pujian atau ucapan terima kasih memang diberikan tetapi belum cukup menumbuhkan rasa bangga atau motivasi kerja yang lebih tinggi. Ketidak seimbangan antara penghargaan finansial dan non-finansial tersebut semangat serta efektivitas kerja pegawai di lingkungan Dinas.

Pemberian tunjangan transportasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan masih terdapat ketidakmerataan bagi pegawai. Berdasarkan informasi lapangan, tunjangan transportasi hanya diterima di sebagian pegawai. Ketidaksamaan ini berpotensi menimbulkan persepsi ketidakadilan dan menurunkan motivasi pegawai dan menimbulkan ketidakpuasan terhadap sistem penghargaan yang berjalan., terutama bagi mereka yang memiliki jarak tempu jauh ke kantor.

Kondisi tersebut berimplikasi terhadap tingkat efektivitas kerja pegawai. Walaupun sebagian besar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan, kualitas hasil kerja belum sepenuhnya memenuhi standar yang diharapkan. Efektivitas kerja pegawai belum maksimal karena masih adanya perbedaan tingkat kedisiplinan dan persepsi terhadap sistem penghargaan di antara pegawai. Berdasarkan hasil wawancara, diketahui bahwa beberapa dokumen administrasi, laporan kegiatan, maupun berkas mendukung masih memerlukan revisi karena adanya kesalahan pengetikan, ketidaksesuaian format, atau kurang lengkapnya informasi.

Selanjutnya, dari indikator pemanfaatan waktu kerja secara optimal, efektivitas pegawai juga belum menunjukkan hasil yang maksimal. Meskipun sebagian besar tugas dapat diselesaikan sesuai dengan target, tetap kualitas pelayanan belum berjalan secara efisien. Hal ini terlihat masih ada keterlambatan dalam pelayanan karena pegawai tidak berada di ruangan sehingga beberapa tamu harus menunggu kondisi tersebut menghambat kelancaran pelayanan.

Secara keseluruhan, berbagai permasalahan yang muncul mulai dari ketidakefektifan kedisiplinan pegawai, belum merata sistem penghargaan seperti pemberian sertifikat dan tunjangan transportasi yang belum merata, sehingga efektivitas kerja yang belum sepenuhnya memenuhi standar organisasi, mengindikasikan bahwa aspek disiplin kerja dan penghargaan memiliki keterkaitan langsung dengan efektivitas kerja pegawai. Dengan demikian, diperlukan penelitian yang lebih mendalam demi meninjau bagaimana disiplin dan penghargaan dapat memberikan dampak terhadap efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.

Sejalan dengan fenomena tersebut, berbagai penelitian terdahulu juga memperkuat hubungan antara disiplin kerja, penghargaan, dan efektivitas kerja.

Penelitian terbaru yang dilakukan oleh Delima *et al.* (2024) menunjukkan bahwa disiplin kerja, terutama ketepatan waktu dan kepatuhan pada prosedur kerja, berpengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas pegawai studi tersebut menegaskan bahwa perilaku disiplin kerja mampu meminimalkan penundaan pekerjaan dan meningkatkan pencapaian target harian. Sejalan dengan itu Rezani & Chaeriah (2020) Program penghargaan memiliki peranan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia sebagai aset utama serta merupakan salah satu komponen biaya yang paling signifikan

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja dan penghargaan memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Penulis menyimpulkan bahwa judul penelitian ini adalah **“Dampak Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih”**. Dengan mempelajari fakta empiris dan penelitian terdahulu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dalam pengembang kebijakan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana disiplin kerja berdampak secara persial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih?
2. Bagaimana penghargaan berdampak secara persial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih?
3. Bagaimana disiplin kerja dan penghargaan secara simultan berdampak terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih?

1.3 Batasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa batasan agar pembahasan lebih terfokus dan sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu:

1. Subjek penelitian dibatasi hanya pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, yang berjumlah 150 orang dan terbagi ke dalam enam bidang kerja. Namun, penelitian ini hanya menggunakan sampel sebanyak 60 prgawai yang dipilih sesuai teknik sampling yang ditentukan.
2. Variabel yang diteliti meliputi:
 - 1) Disiplin Kerja (X1) dan Penghargaan (X2) sebagai variabel bebas (independen).
 - 2) Efektivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat (dependen).
3. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan pengumpulan data melalui koesioner, wawancara, serta observasi langsung ke lokasi yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja berdampak secara persial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.
2. Untuk mengetahui bagaimana penghargaan berdampak secara persial terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Prabumulih.
3. Untuk mengetahui bagaimana disiplin kerja dan penghargaan secara simultan berdampak terhadap efektivitas kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.

1.5 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada kajian manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan disiplin kerja, penghargaan, dan efektivitas kerja di

sektor pemerintahan. Temuan penelitian dapat dijadikan rujukan dalam memperluas pembahasan mengenai perilaku pegawai serta faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian efektivitas kerja pada organisasi publik.

2. Manfaat Praktis

1) Bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih

Penelitian ini memberikan masukan dan sumbangan pemikiran mengenai tingkat kedisiplinan dan sistem penghargaan yang berjalan di lingkungan dinas serta dampaknya terhadap efektivitas kerja pegawai. Temuan penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai dasar evaluasi untuk meningkatkan penerapan disiplin, memperbaiki kebijakan penghargaan, serta memperkuat pengelolaan pegawai agar kualitas pelayanan semakin optimal.

2) Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumber acuan bagi peneliti berikutnya yang ingin mengembangkan penelitian terkait efektivitas kerja dengan mempertimbangkan variabel lain, seperti motivasi kerja, gaya kepemimpinan, atau faktor lingkungan kerja, terutama dalam konteks instansi pemerintah daerah. Penelitian ini juga dapat menjadi pembandingan dalam studi selanjutnya. Khususnya yang dilakukan pada instansi pemerintah daerah lain, sehingga dapat memperluas pemahaman mengenai faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan elemen penting dalam struktur perilaku organisasi, karena menentukan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas secara konsisten secara normal, peraturan, dan standar operasional kerja. Secara konseptual, disiplin dipahami sebagai bentuk kepatuhan internal yang muncul dari kesadaran pegawai untuk mematuhi ketentuan organisasi, menjaga ketertiban kerja, dan mempertanggung jawabkan setiap tugas yang menjadi kewajibannya. Disiplin tidak hanya mencerminkan ketaatan terhadap aturan formal seperti jadwal kerja dan tata tertip, tetapi juga menggambarkan integritas dan etos kerja pegawai dalam menjalankan fungsi pelayanan publik.

Pegawai yang memiliki disiplin tinggi cenderung menunjukkan performa kerja yang stabil, lebih teliti dalam melakukan tugas, lebih cepat beradaptasi dengan sistem kerja, dan mampu menjaga profesionalitas dalam berbagai kondisi kerja. Tidak hanya mencerminkan ketaatan terhadap aturan, tetapi menggambarkan integritas dan etos kerja yang tinggi. Menurut Abas *et al.* (2023) Disiplin kerja merupakan salah satu faktor utama yang memengaruhi efektivitas kerja pegawai. Tanpa disiplin yang baik, pegawai akan sulit mencapai hasil kerja yang optimal. Disiplin berperan sebagai dorongan sekaligus alat penting dalam meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah yang tepat untuk memperkuat kualitas kinerja pegawai, salah satunya melalui peningkatan kedisiplinan kerja.

Menurut Assyifa *et al.* (2025) Kedisiplinan kerja merupakan sikap serta perilaku yang tampak dari kepatuhan mereka terhadap aturan, prosedur, dan norma yang berlaku di tempat kerja demi memastikan proses operasional perusahaan berjalan lancar dan efektif. Perilaku disiplin tidak hanya mencerminkan loyalitas serta integritas seorang pegawai, tetapi juga menjadi dasar penting dalam membangun lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Dalam manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja dianggap sebagai salah satu ukuran utama

untuk menilai kinerja pegawai, baik secara individual maupun kelompok. Penerapan disiplin yang baik juga berperan dalam membangun rasa saling percaya dan profesionalisme antaranggota tim, yang pada akhirnya sangat diperlukan untuk mendukung kerjasama dan mencapai tujuan organisasi.

Di sisi lain, penelitian terbaru yang dilakukan oleh Delima *et al.* (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk pola kerja serta etos kerja yang produktif, karena individu yang berhasil adalah mereka yang mampu mengatur kehidupan dan pekerjaannya dengan baik. Oleh sebab itu, disiplin menjadi faktor utama dalam mewujudkan kinerja yang efektif. Dengan demikian, pimpinan perlu mengambil langkah untuk meningkatkan kepuasan serta motivasi kerja pegawai agar efektivitas kerja yang diharapkan dapat terwujud. Hasil ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak hanya berfungsi sebagai ketentuan administratif yang harus ditaati, tetapi juga sebagai sistem pengendalian yang penting untuk menjaga mutu pekerjaan dan memastikan bahwa layanan yang diberikan kepada masyarakat tetap terjaga kualitasnya.

Berdasarkan penjelasan para ahli diatas, bahwa kedisiplinan kerja berperan sangat penting dalam menentukan tingkat efektivitas kerja pegawai. Disiplin tidak hanya sebatas kepatuhan pada aturan, namun juga menggambarkan kualitas sikap kerja seperti tanggung jawab, loyalitas, dan profesionalisme. Ketika disiplin diterapkan dengan baik, pegawai mampu bekerja lebih terarah, produktif, dan mencapai target yang ditetapkan. Oleh karena itu, organisasi maupun pimpinan perlu mengambil langkah-langkah untuk memperkuat aspek kedisiplinan misalnya melalui peningkatan motivasi dan kepuasan kerja agar performa pegawai tetap terjaga dan tujuan organisasi dapat dicapai dengan maksimal.

2.1.2 Tujuan Dan Manfaat Disiplin Kerja

Menurut Assyifa *et al.* (2025) Tujuan dari disiplin kerja adalah membantu pegawai mematuhi peraturan perusahaan serta meningkatkan kualitas kinerja mereka. Kedisiplinan yang baik dapat membuat pegawai lebih percaya diri dan mendorong peningkatan hasil kerja. Sayangnya, aspek kedisiplinan masih sering diabaikan oleh sebagian pegawai. Hal tersebut sejalan dengan pernyataan Delima *et al.* (2024) jika disiplin pegawai tidak ditingkatkan, maka secara otomatis kinerja pegawai akan berpengaruh pada tujuan organisasi, oleh sebab itu, pemimpin perlu

mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan kepuasan dan semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya akan mencapai efektivitas kerja yang diharapkan.

Assyifa *et al.* (2025) menyatakan penerapan disiplin kerja memberikan banyak manfaat dalam membina pegawai agar mematuhi peraturan, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting ditegakkan agar pegawai dapat bekerja sesuai ketentuan yang berlaku. Dengan disiplin yang baik, perusahaan akan memperoleh manfaat berupa lingkungan kerja yang aman, tertib, dan lancar, sehingga tujuan perusahaan lebih mudah tercapai. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi juga memberi manfaat bagi perusahaan karena mampu bekerja dengan baik meskipun tanpa pengawasan langsung dari atasan.

2.1.3 Jenis Jenis Disiplin

Menurut Mangkunegara (2020) terdapat dua jenis disiplin kerja, yaitu disiplin preventif dan disiplin korektif.

1) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah tindakan yang dilakukan oleh organisasi atau perusahaan untuk mencegah terjadinya pelanggaran aturan sebelum pelanggaran tersebut terjadi.

2) Disiplin Korektif

disiplin korektif adalah tindakan yang diberikan setelah terjadi pelanggaran terhadap peraturan atau ketentuan yang berlaku. Tujuan disiplin korektif adalah memperbaiki perilaku karyawan yang melakukan kesalahan agar tidak mengulangi pelanggaran yang sama di masa mendatang.

2.1.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Assyifa *et al.* (2025) Pada dasarnya, terdapat berbagai faktor yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai, antara lain:

1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan kerja yang jelas, realistis, dan menantang dapat memengaruhi kedisiplinan pegawai, karena hal tersebut harus disesuaikan dengan kemampuan mereka.

2) Teladan Pemimpin

Pemimpin memiliki peran penting karena sikap dan perilakunya menjadi contoh bagi para pegawai dalam menerapkan kedisiplinan.

3) Balas Jasa dan Kesejahteraan

Pemberian kompensasi dan kesejahteraan yang layak dapat menumbuhkan rasa puas dan loyalitas pegawai terhadap organisasi

4) Keadilan

Perlakuan yang adil dapat mendorong pegawai untuk lebih disiplin, karena manusia pada dasarnya ingin diperlakukan setara.

2.1.5 Dimensi Disiplin Kerja

Menurut Delima *et al.* (2024) Disiplin Kerja dapat dibagi menjadi lima bagian, yang terdiri dari:

1) Tujuan Kemampuan

Dimensi tujuan kemampuan menggambarkan sejauh mana pegawai memahami tugas serta tujuan pekerjaannya sehingga mampu menyelesaikan tanggung jawab sesuai standar yang ditetapkan.

2) Tingkat Kewaspadaan Pegawai

Dimensi tingkat kewaspadaan mencerminkan sikap kehati-hatian dan ketelitian pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Ketaatan pada standar kerja menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap prosedur dan pedoman kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi.

4) Ketaatan pada Peraturan Kerja

Dimensi ini mengukur sejauh mana pegawai mematuhi aturan formal seperti jam kerja, tata tertib, dan kebijakan yang berlaku di lingkungan kerja.

5) Etika Kerja

Etika kerja menggambarkan sikap profesional dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas, termasuk bagaimana mereka berperilaku dan menjaga hubungan kerja.

2.1.6 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Delima *et al.* (2024) Disiplin Kerja memiliki beberapa indikator, yang terdiri dari:

1) Pemahaman Tugas

Menunjukkan sejauh mana pegawai memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan sehingga mampu melaksanakan pekerjaan sesuai perannya.

2) Penguasaan Prosedur Kerja

Menggambarkan kemampuan pegawai dalam memahami dan menerapkan prosedur kerja yang telah ditetapkan agar pekerjaan berjalan efektif dan sesuai aturan.

3) Ketelitian Pegawai Ketika Bekerja

Menunjukkan tingkat kecermatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan agar terhindar dari kesalahan.

4) Kemampuan Pegawai Menghindari Kesalahan yang Berulang

Menggambarkan kemampuan pegawai untuk belajar dari kesalahan sebelumnya sehingga tidak mengulangi kesalahan yang sama.

5) Penerapan SOP dalam Setiap Pelaksanaan Tugas

Menunjukkan kepatuhan pegawai dalam menjalankan pekerjaan sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) yang berlaku.

6) Kemampuan Pegawai Memenuhi Standar Kualitas Kerja

Menggambarkan sejauh mana pegawai mampu menghasilkan pekerjaan sesuai standar mutu yang telah ditetapkan instansi.

7) Kedisiplinan Waktu (Ketepatan Hadir dan Pulang Kerja)

Menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap jam kerja sebagai bentuk tanggung jawab dan disiplin waktu.

8) Kepatuhan dalam Menjalankan Aturan yang Berlaku

Menggambarkan kesediaan pegawai untuk mematuhi seluruh peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh instansi.

9) Sikap Sopan

Menunjukkan perilaku pegawai yang santun dalam berinteraksi dengan atasan, rekan kerja, maupun masyarakat.

10) Kejujuran

Menggambarkan integritas pegawai dalam melaksanakan tugas tanpa manipulasi atau penyimpangan.

11) Profesionalisme

Menunjukkan sikap pegawai dalam bekerja secara bertanggung jawab, kompeten, dan sesuai dengan etika profesi.

2.2 Penghargaan

2.2.1 Pengertian Penghargaan

Menurut Lusiana *et al.* (2023) Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian atau hasil kerja yang telah mereka selesaikan. Penghargaan dapat berupa materi maupun nonmateri dan diberikan oleh pimpinan atau organisasi sebagai upaya untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Pemberian penghargaan bertujuan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal, meningkatkan kinerja, serta mencapai tujuan organisasi. Sebagai salah satu faktor penting dalam keberhasilan perusahaan, sistem penghargaan berperan besar dalam membangun semangat kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai.

Sistem *reward* merupakan bagian integral dari manajemen sumber daya manusia yang terkait erat dengan strategi manajerial dalam sebuah perusahaan. Menurut Barber dan Bretz (dalam Ramadhan Billy, 2020), sistem *reward* memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka dengan penerapan yang tepat, sistem *reward* dapat memotivasi, menginspirasi, dan mendorong pegawai yang memiliki potensi tinggi untuk berkembang, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Menurut Rezani & Chaeriah (2020) Program penghargaan memiliki peranan penting bagi organisasi karena mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan sumber daya manusia sebagai aset utama serta merupakan salah satu komponen biaya yang paling signifikan. Besarnya penghargaan yang diberikan kepada pegawai ditentukan berdasarkan kontribusi yang telah mereka berikan kepada perusahaan. Penetapan penghargaan ini dapat mengacu pada faktor-faktor seperti masa kerja, prestasi kerja, pedoman insentif, serta program-program yang telah diterapkan di dalam perusahaan.

Penghargaan adalah bentuk apresiasi bagi pegawai atas prestasi atau hasil kerja mereka, baik berupa materi maupun nonmateri. Pemberian penghargaan bertujuan meningkatkan motivasi, kinerja, dan membantu pencapaian tujuan organisasi. Sistem *reward* merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia yang mendorong pegawai berkembang dan berkontribusi optimal.

Program penghargaan juga menunjukkan upaya organisasi mempertahankan pegawai sebagai aset utama, dengan besaran penghargaan ditentukan berdasarkan kontribusi, prestasi, masa kerja, dan kebijakan perusahaan.

2.2.2 Tujuan dan Manfaat Penghargaan

Menurut Astika (2024) Pemberian *reward* memiliki tujuan untuk memotivasi individu agar lebih semangat dalam mencapai tujuan dan meningkatkan prestasi kerja yang telah dicapai. Manfaat dari *reward* adalah mendorong tenaga kerja agar lebih giat dan berdedikasi dalam melaksanakan tugas, memperbaiki kinerja, serta mencapai hasil yang lebih baik. Selain itu, *reward* juga berfungsi sebagai alat yang menyenangkan dan efektif untuk membangun motivasi, menciptakan suasana kerja yang positif, serta membantu organisasi mencapai produktivitas yang optimal.

2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penghargaan

Menurut Astuti & Dicky (2023) faktor-faktor yang memengaruhi pemberian *reward* meliputi:

1) Konsistensi internal

Konsistensi internal mengacu pada sejauh mana nilai relatif pekerjaan dalam suatu organisasi sejalan dengan struktur penghargaan atau gaji yang diberikan. Sistem penghargaan yang konsisten secara internal memastikan bahwa pekerjaan dengan tuntutan yang ada dibayar pada tingkat yang sebanding, sementara pekerjaan yang lebih menuntut dibayar lebih tinggi.

2) Kompetitivitas eksternal

Kemampuan perusahaan untuk meningkatkan daya saingnya dibandingkan bisnis lain, sehingga memungkinkan perusahaan memberikan kesempatan dan fasilitas yang lebih baik bagi pegawai.

3) Kontribusi Pegawai

Kontribusi pegawai adalah pendorong utama yang menentukan berapa banyak penghargaan finansial yang diterima dan seberapa puas mereka terhadap penghargaan non-moneter yang didapatkan.

4) Administrasi

Meliputi komunikasi, evaluasi, dan perencanaan yang menjadi pertimbangan perusahaan dalam menentukan *reward*. Faktor lain yang turut diperhatikan adalah ketersediaan sumber daya dan proses evaluasi.

2.2.4 Dimensi Penghargaan

Menurut Fahmi & Kadarisman (dalam Ramadhan billi, 2020) dibentuk menjadi dua bagian dengan masing-masing indikator disetiap dimensi, dapat dilihat sebagai berikut:

1) Penghargaan Finansial

Penghargaan finansial berupa kompensasi materi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk apresiasi atas kinerja pegawai.

2) Penghargaan Non-Finansial

Penghargaan non-finansial merupakan bentuk penghargaan yang lebih menekankan pada pengakuan, penghormatan, dan pengembangan karier pegawai tanpa melibatkan kompensasi materi.

2.2.5 Indikator Penghargaan

Menurut Fahmi & Kadarisman (dalam Ramadhan billi, 2020) penghargaan terdiri dari beberapa indikator di antara lain sebagai berikut:

1) Upah/Gaji

Upah atau gaji merupakan bentuk penghargaan finansial utama yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan dan tanggung jawab yang telah dilaksanakan sesuai dengan beban kerja dan jabatan yang dimiliki.

2) Insentif

Insentif adalah penghargaan tambahan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan prestasi, kinerja, atau pencapaian tertentu sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja.

3) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tambahan di luar gaji pokok yang diberikan untuk mendukung kesejahteraan pegawai, baik yang bersifat tetap maupun tidak tetap, sesuai kebijakan instansi.

4) Sertifikat/Piagam

Sertifikat atau piagam adalah bentuk penghargaan non-finansial yang diberikan sebagai pengakuan atas prestasi, dedikasi, atau kontribusi pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

5) Pujian dari Atasan

Pujian dari atasan merupakan bentuk apresiasi secara langsung yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai serta memberikan pengakuan atas kinerja yang baik.

6) Promosi/Kenaikan Jabatan

Promosi atau kenaikan jabatan adalah bentuk penghargaan non-finansial yang diberikan kepada pegawai berprestasi dengan meningkatkan posisi atau tanggung jawab kerja sebagai hasil dari kinerja yang dinilai baik dan konsisten.

2.3 Efektivitas Kerja Pegawai

2.3.1 Pengertian Efektivitas Kerja Pegawai

Menurut Abas (2023) Efektivitas kerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana atau upaya dalam meraih tujuan yang diinginkan. Tingkat efektivitas kerja pegawai akan meningkat jika ada dukungan dari pimpinan yang mengawasi kinerja mereka. Oleh karena itu, pengawasan, baik dari individu itu sendiri maupun dari atasan, menjadi faktor penting demi kelancaran pelaksanaan pekerjaan. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai penggerak, tetapi juga sebagai pengawas, sehingga pekerjaan dapat berjalan lancar dan tujuan organisasi tercapai. Pengawasan yang baik juga berdampak positif bagi pegawai.

Disisi lain menurut Aryati *et al.* (2024) Efektivitas kerja adalah ukuran kapasitas organisasi atau perusahaan untuk melaksanakan operasi, aktivitas, proyek, atau misinya sesuai dengan tujuan yang ditetapkan untuk kuantitas, kualitas, dan ketepatan waktu. Hubungan antara tujuan dan hasil disebut sebagai efektivitas kerja; semakin banyak organisasi, program, atau aktivitas berkontribusi terhadap pencapaian tujuan, semakin efektif organisasi, program, atau aktivitas tersebut. Efektivitas kerja menunjukkan sejauh mana hasil telah tercapai.

Menurut Delima *et al.* (2024) Efektivitas pencapaian tujuan dalam organisasi pemerintah dipengaruhi oleh kualitas peralatan, keterampilan, kompetensi anggota, serta loyalitas terhadap visi dan misi organisasi. Pekerjaan dianggap efektif jika sasaran dapat dicapai tepat waktu dengan pemanfaatan sumber daya secara optimal.

Dengan demikian, efektivitas kerja merupakan hasil sinergi antara kemampuan individu, pemanfaatan sarana, dan penerapan disiplin kerja yang baik.

Efektivitas kerja adalah kemampuan individu atau organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara tepat, efisien, dan sesuai standar. Hal ini dipengaruhi oleh pengawasan dari pimpinan, kompetensi pegawai, disiplin kerja, serta pemanfaatan sumber daya secara optimal. Efektivitas kerja tercapai ketika tugas diselesaikan dengan kualitas baik, kuantitas sesuai, dan tepat waktu, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara maksimal.

2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Efektivitas kerja pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor yang saling terkait. Hasibuan (2021:113) menjelaskan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

- 1) Lingkungan Kerja

Suasana lingkungan dimana pegawai bekerja baik lingkungan fisik seperti keadaan ruangan, fasilitas, dan juga lingkungan non physical seperti hubungan dengan karyawan lain.

- 2) Pengawasan

Pengawasan yang dilakukan perusahaan terhadap seluruh pegawai untuk memastikan bahwa karyawan bekerja sesuai dengan keinginan perusahaan.

- 3) Disiplin Kerja

Sikap karyawan dalam mematuhi segala peraturan dan norma yang berlaku di perusahaan termasuk mematuhi segala perintah atasan mengenai tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan di perusahaan, termasuk penyelesaian tugas sebelum deadline tugas yang diberikan.

- 4) Motivasi Kerja

Dorongan kuat yang mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik yang disebabkan adanya motif dan harapan.

- 5) Kompensasi/Penghargaan

Besar kompensasi yang diberikan perusahaan untuk apa yang dikerjakan oleh karyawan, baik kompensasi finansial seperti bonus, gaji, jaminan kesehatan, dan lain-lain, serta kompensasi non financial seperti promosi jabatan, pujian, penambahan waktu cuti, dan lain sebagainya.

2.3.3 Dimensi Efektivitas Kerja

Menurut *Abas et al. (2023)* Dimensi dan indikator efektivitas kerja terbagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

1) Kualitas Kerja

Kualitas kerja mencerminkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Dimensi ini menekankan akurasi, ketelitian, dan kepatuhan terhadap prosedur serta regulasi yang berlaku.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menilai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam periode tertentu.

3) Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu menekankan efisiensi penggunaan waktu kerja untuk menyelesaikan tugas sesuai jadwal.

2.3.4 Indikator Efektifitas Kerja

Menurut *Abas et al. (2023)* indikator efektivitas kerja terbagi menjadi beberapa bagian, antara lain:

1) Kesesuaian Hasil Kerja dengan Standar yang Ditetapkan

Indikator ini menunjukkan sejauh mana hasil kerja pegawai sesuai dengan standar, prosedur, dan target yang telah ditetapkan oleh instansi.

2) Jumlah Hasil Pekerjaan yang Diselesaikan

Menggambarkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan volume pekerjaan sesuai dengan beban kerja yang diberikan dalam periode tertentu.

3) Ketepatan Waktu Penyelesaian Pekerjaan

Menunjukkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang telah ditentukan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terkait disiplin kerja, penghargaan, dan efektivitas kerja pegawai telah banyak dilakukan di berbagai lembaga pemerintah. Secara umum, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang baik serta penerapan sistem penghargaan yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kinerja dan

efektivitas kerja pegawai. Berikut adalah penelitian terdahulu yang menjadi bahan pendukung dan acuan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel 2.1 di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga dan Pariwisata Kabupaten Ulu Sungai Utara Sumber: Delima et al. (2024) Jurnal Ilmu Administrasi, 2024	Penelitian Jurnal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kinerja pegawai pada Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata. Disiplin kerja menjelaskan 39,3% efektivitas kerja, sehingga semakin baik disiplin pegawai, semakin efektif kinerja mereka	Penelitian saya dan Jurnal ini sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas hasil kerja pegawai di lingkungan instansi pemerintah, serta menggunakan pendekatan kuantitatif dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.	Jurnal ini hanya meneliti disiplin kerja sebagai variabel tunggal dan dilakukan di Dinas Kepemudaan, Olahraga, dan Pariwisata, sedangkan penelitian Anda menambahkan variabel penghargaan serta berlokasi di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, sehingga ruang lingkup analisis Anda lebih luas.
2	Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai Sumber: Situmorang et al. (2024) Pusat Publikasi Ilmu Manajemen Volume.2, No. 1 Januari 2024	Beban kerja dan sistem reward terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Beban kerja yang sesuai meningkatkan produktivitas, sedangkan reward yang tepat mendorong motivasi dan hasil kerja yang lebih baik.	Kedua penelitian sama-sama menelaah faktor manajerial yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta menegaskan peran penting pengelolaan sumber daya manusia dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Keduanya menggunakan landasan teoretis dan temuan empiris untuk menjelaskan hubungan antarvariabel yang diteliti.	Penelitian saya berfokus pada pengaruh disiplin dan penghargaan terhadap efektivitas pegawai dalam konteks instansi pemerintah, dengan data langsung dari lapangan. Sementara itu, artikel jurnal ini mengkaji variabel manajerial pada objek dan lingkungan organisasi yang berbeda serta bersifat lebih konseptual, sehingga ruang lingkup analisisnya tidak sama dengan penelitian skripsi.
3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja di Masa Pandemi Covid-19 pada Pegawai Se-kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo Sumber: Abas et al. (2023)Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, Vol. 5 No. 3	Jurnal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai, dengan kontribusi sebesar 53,2%. Artinya, semakin disiplin pegawai, semakin efektif kinerja mereka.	Keduanya sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap efektivitas kerja pegawai dan menggunakan pendekatan kuantitatif pada instansi pemerintah.	Penelitian saya menambahkan variabel penghargaan, sedangkan Jurnal ini hanya meneliti disiplin kerja. Lokasi penelitian juga berbeda: Jurnal ini dilakukan di Kecamatan Kota Barat, sementara penelitian saya di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.
4	Dampak Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Operasional Suatu Perusahaan: Suatu Kajian Konseptual Sumber: Assyifa et al. (2025) Discoveries in Economics and Accounting Studies,	Penelitian ini menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas operasional perusahaan. Karyawan yang disiplin tepat waktu, patuh aturan, dan menjalankan tugas sesuai prosedur	Keduanya sama-sama membahas bagaimana disiplin kerja berperan dalam meningkatkan efektivitas kerja. Keduanya menekankan bahwa ketepatan waktu, kepatuhan pada aturan, dan tanggung jawab pegawai menjadi	Jurnal ini membahas disiplin kerja secara umum dan teoritis tanpa data lapangan, sedangkan penelitian saya meneliti langsung kondisi nyata di Dinas Pendidikan Prabumulih. Skripsi juga menambahkan variabel penghargaan sebagai faktor yang memengaruhi

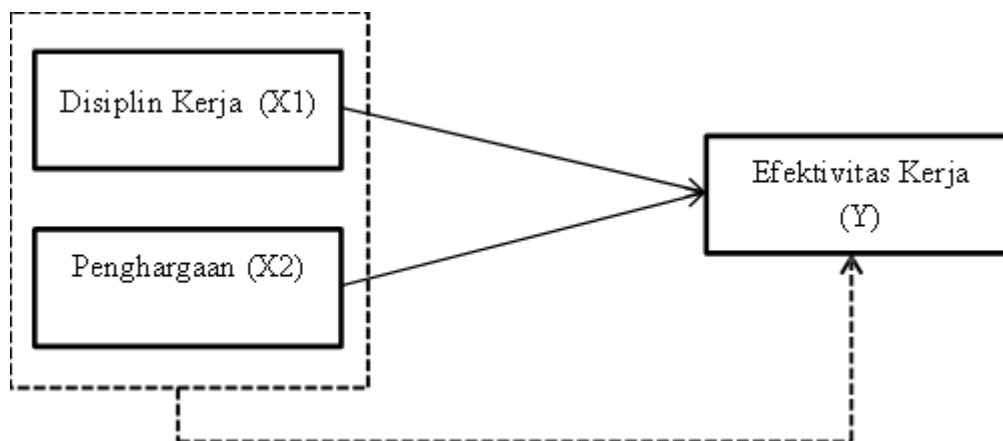
Vol. 1, No. 1, Juni 2025	meningkatkan produktivitas serta memperlancar proses kerja.	faktor penting untuk mencapai kinerja yang lebih baik.	efektivitas, sementara jurnal hanya fokus pada disiplin kerja.
5 Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Terhadap Kinerja Karyawan Sumber: Lusiana et al. (2023) Sumber: Center of Economic Student Journal, Vol. 6 No. 2, April 2023	Penelitian menunjukkan bahwa penghargaan meningkatkan kinerja karyawan secara signifikan, sedangkan sanksi tidak memberi pengaruh berarti. Namun, jika keduanya diterapkan bersama, penghargaan dan sanksi tetap memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Kedua karya ilmiah sama-sama menelaah faktor yang memengaruhi kinerja pegawai melalui pendekatan kuantitatif. Keduanya menegaskan bahwa kondisi internal organisasi seperti disiplin, penghargaan, maupun mekanisme kontrol berperan dalam menentukan pencapaian kerja pegawai.	Perbedaan utama terletak pada fokus variabel dan konteks penelitian. Penelitian saya mengkaji pengaruh disiplin dan penghargaan terhadap efektivitas kerja pada instansi pemerintahan, sedangkan penelitian Sri Lusiana menyoroti kontribusi penghargaan dan sanksi terhadap kinerja karyawan pada sektor perbankan. Selain itu, hasil temuan empiris keduanya berbeda, khususnya terkait variabel yang terbukti berpengaruh signifikan.

Sumber: Diolah dari berbagai jurnal: 2025

2.5 Kerangka Pikiran

Kerangka pemikiran merupakan dasar konseptual yang digunakan untuk menggambarkan keterhubungan antara variabel bebas dan variabel terikat dalam sebuah penelitian. Kerangka ini membantu menjelaskan alur logis yang menunjukkan bagaimana suatu variabel dapat memengaruhi variabel lainnya secara sistematis. Menurut Chris *et al.* (2024) kerangka pikiran berfungsi sebagai representasi terorganisir dari konsep-konsep utama dan hubungan mereka, membantu peneliti menavigasi dari teori menuju analisis data dan kesimpulan.

Pada penelitian ini, variabel bebas meliputi Disiplin Kerja (X_1) dan Penghargaan (X_2), sedangkan variabel terikatnya adalah Efektivitas Kerja Pegawai (Y). Kerangka pikiran yang dapat di lihat pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

—————→ : Persial

-----→ : Simultan

2.6 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan dugaan yang disusun peneliti sebagai jawaban sementara atas permasalahan penelitian, yang validitasnya harus diuji menggunakan data empiris. Pernyataan ini dibuat berdasarkan teori, temuan terdahulu, atau logika ilmiah, sehingga dapat diuji secara statistik untuk melihat apakah hubungan atau pengaruh antarkonsep benar terjadi dalam kenyataan (Maskhuliah *et al.* 2025).

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka hipotesis dalam penelitian ini dibentuk sebagai berikut:

- H1 Diduga terdapat dampak yang signifikan antara disiplin kerja (X_1) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.
- H2 Diduga terdapat dampak yang signifikan antara penghargaan (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.
- H3 Diduga terdapat dampak yang signifikan secara simultan antara disiplin kerja (X_1) dan penghargaan (X_2) terhadap efektivitas kerja pegawai (Y) pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.1.1 Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih sebagai objek penelitian yang beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No.1 Mangga Besar, Kel. Prabumulih Kec. Prabumulih Barat 31113, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan Indonesia.

3.1.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian ini direncanakan akan dilaksanakan dalam waktu kurang lebih selama 4 bulan, mulai dari bulan Januari hingga bulan April 2026 sampai data yang diperlukan sudah lengkap digunakan oleh penulis dalam menyusun penelitian ini.

3.2 Metode dan Desain Penelitian

3.2.1 Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan langkah ilmiah yang digunakan peneliti untuk memperoleh data secara terstruktur, sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Sahir (2022) Metode penelitian adalah rangkaian langkah sistematis yang digunakan untuk memperoleh kebenaran dan pemahaman dalam suatu kajian ilmiah. Jenis penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif. Menurut Widodo *et al.* (2023:52) penelitian kuantitatif merupakan jenis penelitian yang mengumpulkan data numerik dan menggunakan teknik statistik untuk menganalisis data tersebut. Penelitian ini biasanya bersifat objektif dan terstruktur. Ardiansyah *et al.* (2023) menjelaskan bahwa tujuan dari penelitian kuantitatif adalah untuk menyediakan pemahaman yang lebih jelas tentang fenomena penelitian melalui pengumpulan data yang dapat diukur secara kuantitatif.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena peneliti membutuhkan data yang bersifat numerik dan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Metode penelitian dipilih secara sistematis untuk memastikan proses pengumpulan data berjalan

terstruktur. Melalui penelitian kuantitatif, peneliti mampu menilai, menguji, serta menjelaskan hubungan antar variabel secara objektif berdasarkan data yang terukur. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan memberikan pemahaman yang akurat dan dapat dipercaya mengenai fenomena yang dikaji.

3.2.2 Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal (*desain ex post facto*). Desain ini dipilih karena penelitian berfokus pada pengujian dampak variabel disiplin kerja dan penghargaan terhadap efektivitas kerja pegawai tanpa memberikan perlakuan atau manipulasi terhadap variabel yang diteliti. Seluruh variabel telah terjadi secara alami di lingkungan kerja, sehingga peneliti hanya mengukur dan menganalisis hubungan sebab-akibat berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner dan observasi di lapangan. Desain ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk menggambarkan kondisi aktual serta menjelaskan dampak antarvariabel secara statistik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Putra *et.al* (2020) yang menyatakan penelitian *ex-post facto* yang berfokus pada hubungan sebab akibat yang terjadi sebagai hasil dari pelaksanaan sebuah program, kegiatan atau kejadian yang telah terjadi. Dengan demikian, desain *ex post facto* ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh pemahaman yang akurat mengenai dampak disiplin kerja dan penghargaan terhadap efektivitas kerja pegawai, sekaligus memberikan gambaran kondisi aktual di lingkungan kerja yang dapat dijadikan dasar pengambilan keputusan dan pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia.

3.2.3 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Nurhabiba *et al.* (2023) pendekatan deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan, meneliti dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang hanya menggambarkan isi suatu variabel dalam penelitian, tidak dimaksudkan untuk menguji hipotesis tertentu.

Dengan demikian dapat diketahui bahwa pendekatan deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, mengkaji dan menjelaskan suatu

fenomena dengan data (angka) apa adanya tanpa bermaksud menguji suatu hipotesis tertentu (Sulistyawati *et al.* 2022; Nurhabiba *et al.*, 2023). Melalui metode ini, peneliti menyajikan data yang diperoleh, kemudian menganalisisnya untuk memberikan gambaran yang lebih jelas.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Suriani *et al.* (2023) Populasi merupakan sekumpulan objek atau subjek yang memiliki sifat dan karakteristik tertentu, yang dipilih oleh peneliti untuk dianalisis sehingga hasilnya dapat dijadikan dasar kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih dengan jumlah total 150 orang. Pegawai tersebut tersebar pada enam bidang, yaitu Sekretariat, Pembinaan paud dan Pendidikan Nonformal, Pembinaan SD, Pembinaan SMP, Ketenagaan, dan Kebudayaan. Seluruh unit kerja tersebut memiliki tanggung jawab langsung dalam kegiatan administrasi, pelayanan pendidikan, serta pelaksanaan program dinas, sehingga keseluruhan pegawai dipandang relevan sebagai populasi penelitian untuk mengkaji disiplin kerja, penghargaan, dan efektivitas kerja pegawai.

3.3.2 Sampel

Menurut Suriani *et al.* (2023) Sampel merupakan sebagian dari populasi yang mencerminkan jumlah dan karakteristiknya. Dengan kata lain, sampel adalah sekumpulan individu yang diambil dari populasi untuk mewakili keseluruhan anggota populasi tersebut. Sampel yang baik memiliki sifat *representatif* terhadap populasi Suatu sampel yang tidak *representatif* terhadap setiap anggota populaas berapa pun ukuran sampel itu, tidak dapat digeneralisasi terhadap populasi. Dalam penelitian, pemilihan sampel yang *representatif* menjadi sangat penting karena kualitas sampel akan menentukan sejauh mana hasil penelitian dapat digeneralisasikan Sampel yang dipilih dengan tepat memungkinkan peneliti memperoleh data yang akurat dan sesuai dengan tujuan penelitian

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin*, karena populasi pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih berjumlah 150 orang, dan peneliti membutuhkan ukuran sampel yang

efisien namun tetap *representatif* dengan tingkat presisi sebesar 10%. Berikut adalah rumus *slovin* yang diterapkan dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)^2} = 60$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi (150 pegawai)

e : Batas kesalahan (*error tolerance*) 10%

Jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

3.3.3 Teknik Penyebaran Sampel

Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel (contoh) yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh, atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *probability sampling* dengan jenis *stratified random sampling*. Menurut Machali (2021:68) *Probability sampling* adalah teknik sampling yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. *Simple Random Sampling* atau sampel acak secara sederhana adalah bahwa setiap anggota dari populasi mempunyai kesempatan yang sama untuk dipilih sebagai sampel.

Teknik ini digunakan karena populasi penelitian terbagi menjadi beberapa bagian atau strata, sehingga setiap bagian perlu terwakili secara *proporsional* dalam sampel. Dengan populasi sebanyak 150 pegawai yang terbagi ke dalam 6 bagian di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, penulis mengambil sampel sebanyak 60 pegawai. Pengambilan sampel dilakukan secara acak pada masing-masing bagian sesuai proporsi jumlah pegawai, sehingga sampel yang diperoleh dapat mewakili seluruh populasi dan hasil penelitian menjadi lebih valid.

3.4 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.4.1 Variabel Penelitian

Menurut Haifa *et al.* (2025) Variabel penelitian adalah ciri, sifat, atau karakter tertentu yang menjadi fokus dalam suatu penelitian. Variabel ini bisa berbeda atau

berubah antar objek dalam satu kelompok, sehingga bisa dianalisis dan diambil kesimpulannya. Dengan kata lain, variabel adalah hal yang diamati dan diukur dalam penelitian, yang dapat memengaruhi atau dipengaruhi oleh suatu kejadian atau fenomena. Pada penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis variabel, yaitu:

1) Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang berperan sebagai faktor penyebab atau pemicu dalam suatu penelitian. Variabel ini dipilih peneliti untuk melihat bagaimana perubahan atau perbedaan yang terjadi padanya dapat menimbulkan dampak terhadap variabel lain. Disebut sebagai variabel bebas karena keberadaannya tidak dipengaruhi oleh variabel lain dalam model penelitian, tetapi justru menjadi sumber yang memengaruhi variabel terikat. Pada penelitian ini terdapat dua variabel independen, yaitu:

1) Disiplin Kerja (X1)

Oleh Delima *et al.* (2024) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki peran penting dalam membentuk pola kerja serta etos kerja yang produktif, karena individu yang berhasil adalah mereka yang mampu mengatur kehidupan dan pekerjaannya dengan baik.

2) Penghargaan (X2)

Penghargaan merupakan bentuk apresiasi yang diberikan kepada pegawai atas pencapaian atau hasil kerja yang telah mereka selesaikan Menurut Barber dan Bretz (dalam Ramadhan Billy, 2020), sistem reward memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka dengan penerapan yang tepat, sistem reward dapat memotivasi, menginspirasi, dan mendorong pegawai yang memiliki potensi tinggi untuk berkembang, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

2) Variabel Dependen

Variabel dependen adalah variabel yang menjadi hasil, akibat, atau dampak dari perubahan pada variabel lain dalam penelitian. Variabel ini disebut juga variabel terikat karena nilainya dipengaruhi atau ditentukan oleh variabel independen. Peneliti mengukur variabel dependen untuk melihat seberapa

besar pengaruh atau dampak yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel yang diteliti.

Dalam penelitian ini, variabel dependennya adalah Efektivitas Kerja (Y) Menurut Abas *et al.* (2023) Efektivitas kerja adalah seluruh kegiatan yang dilakukan oleh pegawai untuk mencapai hasil sesuai dengan rencana atau upaya dalam meraih tujuan yang diinginkan. Tingkat efektivitas kerja pegawai akan meningkat jika ada dukungan dari pimpinan yang mengawasi kinerja mereka.

3.4.2 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Monitaria & Baskoro (2021) Operasional variabel adalah penjelasan atau uraian mengenai penelitian yang akan diteliti yang berisikan indikator dari masing-masing variabel yang telah ditentukan. Operasional variabel bertujuan untuk menerjemahkan konsep yang bersifat abstrak menjadi bentuk yang lebih nyata dan dapat diukur secara jelas. Melalui proses ini, peneliti dapat menetapkan instrumen penelitian, metode pengukuran, serta standar penilaian yang sesuai sehingga pengumpulan data dapat dilakukan secara lebih terstruktur. Dengan demikian, hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih akurat, terarah, dan mudah dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

Tabel 3.1 Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator	Kuesioner	Skala
Disiplin Kerja (X1)	1. Tujuan Kemampuan	1. Pemahaman tugas	1	Likert 1-5
		2. Penguasaan prosedur kerja	2	
	2. Tingkat Kewaspadaan Karyawan	1. Ketelitian pegawai ketika bekerja	3	Likert 1-5
		2. Kemampuan pegawai menghindari kesalahan yang berulang	4	
	3. Ketaatan pada Standar Kerja	1. Penerapan SOP dalam setiap pelaksanaan tugas	5	Likert 1-5
		2. Kemampuan pegawai memenuhi standar kualitas kerja yang sudah ditentukan.	6	
	4. Ketaatan pada Peraturan Kerja	1. Kedisiplinan waktu, terutama ketepatan hadir dan pulang kerja.	7	Likert 1-5
		2. Kepatuhan dalam menjalankan aturan-aturan yang berlaku.	8	

	5. Etika Kerja	1. Sikap sopan	9	Likert 1-5
		2. Kejujuran	10	
		3. Profesionalisme	11	
Penghargaan (X2)	1. Finansial	1. Upah/Gaji	1	Likert 1-5
		2. Insentif	2	
		3. Tunjangan	3-4	
	2. Non-finansial	1. Sertifikat/Piagam	5-6	Likert 1-5
		2. Pujian dari atasan	7	
		3. Promosi/kenaikan jabatan	8-9	
Efektivitas Kerja (Y)	1. Kualitas Kerja	1. Kesesuaian hasil kerja dengan standar yang ditetapkan.	1-3	Likert 1-5
		2. Jumlah hasil pekerjaan yang diselesaikan.	4-5	
		3. Ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.	6-7	
	3. Pemanfaatan Waktu			Likert 1-5

Sumber: Data skunder yang diolah peneliti tahun 2025

3.5 Jenis Data dan Sumber Data

3.5.1 Jenis Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua jenis data berdasarkan sifatnya, yaitu:

1) Data Kuantitatif

Menurut Sutriyanti & Muspawi (2024) Data kuantitatif adalah informasi yang disajikan dalam bentuk angka sehingga dapat diukur dan dihitung secara jelas. Jenis data ini memberikan dasar yang kuat bagi peneliti untuk melakukan analisis statistik, seperti perhitungan, pengujian hipotesis, hingga penarikan kesimpulan yang objektif. Karena sifatnya yang terukur, data kuantitatif membantu menggambarkan suatu fenomena secara lebih tepat dan memungkinkan peneliti melihat pola, perbandingan, atau hubungan antar variabel dengan lebih akurat.

2) Data Kualitatif

Menurut Sutriyanti & Muspawi (2024) Data kualitatif merupakan informasi yang menggambarkan suatu fenomena secara deskriptif dan tidak dinyatakan dalam angka. Data ini biasanya berupa narasi, cerita, pendapat, atau penjelasan, perilaku, dan makna di balik suatu peristiwa. Melalui data kualitatif, peneliti dapat memahami konteks persepsi individu atau kelompok secara lebih mendalam, sehingga memberikan gambaran yang lebih kaya tentang fenomena yang diteliti.

3.5.2 Sumber data

Sumber data merupakan segala bentuk informasi yang dapat membantu peneliti mendapatkan jawaban atas rumusan masalah. Data yang digunakan dalam penelitian ini terbagi menjadi data primer dan data sekunder, yang keduanya digunakan untuk mendukung proses analisis serta memastikan bahwa hasil penelitian memiliki dasar yang valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

1) Sumber Data Primer

Menurut Haifa *et al.* (2025) Sumber data primer merujuk pada data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari pihak pertama yang mengetahui atau mengalami secara langsung fenomena yang sedang diteliti. Artinya, data ini bersumber dari individu atau objek yang benar-benar memahami keadaan atau situasi yang menjadi fokus kajian. Karena dikumpulkan langsung dari sumbernya, data primer bersifat orisinal, akurat, dan belum melalui proses pengolahan atau interpretasi oleh pihak lain.

2) Sumber Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah jenis data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mendukung data utama yang diperoleh dari sumber pertama. Dengan kata lain, data sekunder bukanlah data primer, namun dapat berfungsi untuk melengkapi atau memberikan informasi tambahan yang relevan bagi penelitian (Haifa *et al.* 2025).

3.6 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode terstruktur yang diterapkan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi, fakta, atau data yang sesuai dengan kebutuhan penelitian. Metode ini bertujuan untuk memperoleh data yang tepat, sah, dan dapat dipercaya agar mendukung proses analisis dalam penelitian. Berikut adalah teknik pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian:

1) Kuesioner

Menurut Ardiansyah *et al.* (2023), kuesioner adalah metode pengumpulan data yang memanfaatkan pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara sistematis, di mana responden memberikan jawaban yang dapat diukur melalui pilihan yang tersedia atau mengisi bagian kosong. Dalam penelitian

ini krusioner disebarkan langsung kepada responden menggunakan skala likert dengan skor sebagai berikut.

Tabel 3.2 Skor Skala Likert

No	Jawaban	Kode	Skor
1.	Sangat Setuju	(SS)	Skor 5
2.	Setuju	(S)	Skor 4
3.	Netral	(N)	Skor 3
4.	Tidak Setuju	(TS)	Skor 2
5.	Sangat Tidak Setuju	(STS)	Skor 1

2) Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengamati secara langsung perilaku partisipan dan konteks di mana fenomena penelitian berlangsung. Teknik ini memungkinkan peneliti memperoleh informasi yang autentik dan akurat karena data diperoleh dari situasi nyata, sehingga dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai objek penelitian (Ardiansyah *et al.*, 2023).

3) Wawancara

Widodo *et al.* (2023:72) Wawancara atau interview adalah proses komunikasi dua arah yang dilakukan melalui kegiatan tanya-jawab antara pewawancara dan narasumber guna memperoleh informasi, pandangan, maupun pemahaman terkait suatu topik penelitian. Wawancara membantu peneliti memperoleh informasi yang lebih lengkap, rinci dan kaya konteks, terutama ketika menggunakan pendekatan wawancara mendalam (*in-depth interview*).

4) Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang memanfaatkan dokumen, arsip, atau bahan tertulis lain yang terkait dengan fenomena penelitian. Sumber dokumen ini bisa berupa catatan, surat, buku, atau dokumen resmi lainnya. Penggunaan dokumentasi memudahkan peneliti untuk mendapatkan informasi yang terdokumentasi secara sistematis dan dapat diverifikasi sehingga mendukung keakuratan keandalan data dalam analisis penelitian (Ardiansyah *et al.*, 2023).

3.7 Instrumen Penelitian

Permatasari *et al.* (2024) menyatakan Instrumen penelitian adalah alat yang dipakai untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari semua responden yang dilakukan dengan memakai pola ukur yang sama. Instrumen yang digunakan penulis dalam penelitian ini menggunakan kuesioner berupa angket. Jenis kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yakni kuesioner yang tidak memberikan kesempatan kepada responden untuk menuliskan pendapatnya melainkan responden langsung memilih jawaban yang sudah disediakan sesuai dengan kondisi yang dialami. Pengumpulan data dalam penelitian ini didapat dari pengolahan data primer yang didapat dari kuesioner, dengan tujuan agar kuesioner yang dibagikan kepada responden dapat mengukur apa yang seharusnya diukur sehingga didapatkan kebenarannya.

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan atau kesahihan suatu instrument. Jadi pengujian validitas itu mengacu pada sejauh mana suatu instrument dalam menjalankan fungsi. Suatu alat pengukur dikatakan valid, apabila alat itu mengukur apa yang perlu diukur oleh alat tersebut misalnya mengukur berat suatu benda dengan menggunakan timbangan (Widodo *et al.* 2023:60).

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *korelast pearson product-moment (pearson)* dengan menggunakan metode *corrected item* dan alat bantu perhitungan dalam penelitian ini aplikasi *software* yang berupa program SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Sebuah pernyataan dinyatakan validitas jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid dan apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuesioner dikatakan tidak valid. Hasil penelitian dapat dikatakan valid apabila memiliki kesamaan antara data yang didapat dengan data yang sesungguhnya pada objek yang diteliti.

Setelah nilai koefisien validitas tiap butir pernyataan diperoleh, selanjutnya nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df = N - 2$). Karena jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 60 orang, maka diperoleh: $df = 60 - 2 = 58$. Berdasarkan tabel *r Product Moment*, pada $df = 58$ dan taraf signifikansi 5% diperoleh nilai r tabel sebesar 0,254.

Dengan demikian, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ (0,254), dan dinyatakan tidak valid apabila $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Menurut Widodo *et al.* (2023:60) Reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan dengan alat ukur itu dilakukan secara berulang. Reliabilitas tes adalah tingkat keajegan (*konsistensi*) suatu tes, yakni sejauh mana suatu tes dapat dipercaya untuk menghasilkan skor yang tetap, relatif tidak berubah walaupun diteskan pada situasi yang berbeda-beda.

Uji reliabilitas pada penelitian ini dilakukan menggunakan *Cronbach's Alpha* melalui program SPSS untuk mengetahui sejauh mana instrumen yang digunakan memiliki konsistensi internal. Suatu instrumen dinyatakan *reliabel* apabila nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70, yang menunjukkan bahwa item-item pernyataan dalam kuesioner mampu memberikan hasil yang stabil dan konsisten apabila digunakan dalam kondisi yang sama. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai *Alpha* di atas batas minimal tersebut, sehingga instrumen dalam penelitian ini dinyatakan andal dan layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

3.8 Teknik Analisis Data

Ulfah *et al.* (2022) menyatakan bahwa Teknik analisis data merupakan suatu proses mengolah data menjadi informasi baru. Proses ini dilakukan bertujuan agar karakteristik data menjadi lebih mudah dimengerti dan berguna sebagai solusi bagi suatu permasalahan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis deskriptif kuantitatif. Metode deskriptif kuantitatif adalah suatu riset kuantitatif yang bentuk deskripsinya dengan angka (*statistik*).

1) Langkah – langkah Pengelolaan Data

Pengolahan data merupakan tahapan penting dalam penelitian yang bertujuan untuk mengubah data mentah menjadi informasi yang bermakna dan dapat digunakan dalam pengambilan keputusan. Menurut Sugiyono (2023), pengolahan data dilakukan secara sistematis melalui serangkaian langkah yang terstruktur agar data yang diperoleh dapat dianalisis secara tepat dan menghasilkan kesimpulan

yang akurat. Sejalan dengan pendapat tersebut, Widodo *et al.* (2024) menyatakan bahwa pengolahan data yang baik akan meningkatkan validitas dan reliabilitas hasil penelitian. Oleh karena itu, langkah-langkah pengolahan data dalam penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

1) Pengumpulan Data (*Data Collection*)

Mengumpulkan data mentah dari responden melalui instrumen penelitian seperti kuesioner, survei, atau dokumentasi resmi.

2) Penyuntingan/Pembersihan Data (*Editing/Cleaning*)

Memeriksa data untuk menemukan kesalahan, data hilang, atau inkonsistensi agar hasil analisis valid dan dapat dipercaya.

3) Pengkodean (*Coding*)

Memberi kode numerik pada jawaban kuesioner atau kategori variabel agar mudah diolah secara statistik.

4) Tabulasi Data (*Tabulating*)

Menyusun data dalam bentuk tabel atau lembar kerja (misal Excel) agar siap untuk dianalisis.

5) Integrasi Data (*Data Integration*)

Menggabungkan data dari berbagai sumber atau responden ke dalam satu dataset yang konsisten.

6) Transformasi Data (*Data Transformation*)

Mengubah format atau struktur data jika diperlukan, misal pengelompokan kategori atau normalisasi data.

7) Analisis Statistik/Statistik Deskriptif (*Statistical Analysis/Descriptive Statistics*)

Menghitung ukuran pemusatan (*mean, median, mode*), penyebaran (*standar deviasi, range*), frekuensi, dan persentase untuk menggambarkan fenomena secara kuantitatif.

8) Interpretasi Hasil (*Interpretation*)

Menarik kesimpulan dari data yang dianalisis dan memahami makna pola yang muncul.

9) Penyajian Data (*Data Presentation/Visualization*) menggunakan SPSS

Menampilkan hasil analisis dalam bentuk tabel, grafik, diagram, atau narasi melalui SPSS sehingga mudah dipahami dan dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan.

Dalam menentukan kriteria tingkat pencapaian hasil pengukuran, peneliti mengacu pada kriteria interpretasi persentase, yang digunakan untuk mengelompokkan hasil pengukuran ke dalam kategori tertentu (Permatasari dan Marlina 2022; Melani dan Sutirna 2019). Sebagaimana yang disajikan pada tabel kriteria interpretasi persentase sebagai berikut:

Tabel 3.3 Kriteria Interpretasi Skor

No.	Skor	Kriteria
1	1,00-1,79	Sangat Rendah
2	1,80-2,59	Rendah
3	2,60-3,39	Sedang
4	3,40-4,19	Tinggi
5	4,20-5,00	Sangat Tinggi

Sumber: Sudjana (2020)

Menurut Ramadhana *et al.* (2022) Tinggi atau rendahnya persentase yang diperoleh responden menunjukkan tingkat kondisi variabel yang diteliti. Persentase yang tinggi mencerminkan bahwa disiplin kerja dan penghargaan telah berjalan dengan baik sehingga mampu mendorong peningkatan efektivitas kerja pegawai. Sebaliknya, persentase yang rendah menunjukkan bahwa disiplin kerja dan sistem penghargaan belum terlaksana secara optimal, sehingga efektivitas kerja pegawai masih perlu ditingkatkan melalui perbaikan kebijakan dan pengelolaan sumber daya manusia yang lebih tepat.

3.8.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Vikaliana *et al.* (2022) menyatakan uji asumsi merupakan salah satu syarat sebelum melakukan uji hipotesis pada penelitian kuantitatif. Hal ini dilakukan untuk mencegah terjadinya perbedaan hasil hipotesis dengan uji asumsi, sehingga menimbulkan reaksi yang beragam. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan untuk memperoleh hasil regresi linier yang baik serta tidak bisa ada penyimpangan asumsi klasik yang cepat terjadi dalam penggunaan model regresi yaitu sebagai berikut:

1) Uji Normalitas

Menurut Vikaliana *et al.* (2022) Uji normalitas merupakan penilai apakah ada nilai residu normal atau tidak, model regresi yang baik ialah model yang memiliki residu dan terdistribusi secara normal. Tujuan uji normalitas untuk mengetahui bahwa data berdistribusi normal atau tidak, maksud dari hal tersebut dimana data akan mengikuti bentuk dari distribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Menurut Zahriyah *et al.* (2021:82) Salah satu cara mendeteksi adanya Multikolinieritas adalah dengan cara melihat adanya nilai determinasi R^2 yang tinggi, katakanlah diatas 0,8 atau 80%, tetapi banyak variabel independent yang tidak signifikan, terbukti dengan nilai signifikansi $t >$ dari α . Atau nilai t hitung $<$ t tabel.

3) Uji Heteroskedastisitas

Zahriyah *et al.* (2021:89) Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada mode regresi. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas dilakukan dengan memvisualisasikan residual menggunakan scatterplot, dengan syarat bahwa titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola spesifik, baik pola meningkat, menurun, atau pola yang beraturan.

3.8.2 Analisis Regresi Linear Berganda

Zahriyah *et al.* (2023:55) menyatakan Analisis Regresi Linier Sederhana adalah analisis statistik yang digunakan untuk menguji hubungan pengaruh antara satu variabel bebas atau variabel estimator atau variabel independent terhadap satu variabel terikat atau variabel dependent atau variabel. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji apakah variabel independen memiliki dampak terhadap variabel dependen baik secara simultan maupun parsial. Ini membantu peneliti menemukan persamaan matematis yang menjelaskan interaksi multifaktorial ini dan membuat perkiraan (estimasi) untuk pengambilan keputusan. Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan

antar variabel yaitu Disiplin Kerja (X₁), Penghargaan (X₂) dan Efektivitas Kerja (Y). Persamaan regresi berganda linear dapat dilihat sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan:

- Y : Efektivitas Kerja (variabel dependen)
 X₁ : Disiplin Kerja (variabel independen)
 X₂ : Penghargaan (variabel independen)
 A : Konstanta
 b₁-b₂ : Koefisien regresi
 e : Standar Error (tingkat kesalahan)

3.8.3 Analisis Koefisien Korelasi (r)

Analisis koefisien korelasi (r) pada penelitian ini digunakan untuk melihat seberapa kuat dan bagaimana arah hubungan antara variabel bebas yaitu disiplin kerja dan penghargaan dengan variabel terikat, yaitu efektivitas kerja pegawai. Penghitungan korelasi dilakukan melalui program SPSS agar hasilnya lebih akurat, objektif, serta mengikuti standar analisis statistik. Nilai korelasi berada pada kisaran -1 sampai 1 nilai positif menunjukkan hubungan yang bergerak searah, sedangkan nilai negatif menandakan hubungan yang bergerak saling berlawanan. Semakin mendekati angka 1, berarti hubungan antarvariabel semakin kuat. Melalui analisis korelasi ini, peneliti dapat memahami sejauh mana disiplin kerja dan penghargaan berhubungan dengan efektivitas kerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, sehingga dapat menjadi acuan awal sebelum dilanjutkan ke analisis regresi.

Untuk menginterpretasikan tingkat validitas, maka koefisien korelasi dikategorikan pada kriteria sebagai berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi

Nilai r	Interpretasi
0.81 – 1.00	Sangat Tinggi
0.61 – 0.80	Tinggi
0.41 – 0.60	Cukup
0.21 – 0.40	Rendah
0.00 – 0.20	Sangat Rendah

3.9 Uji Hipotesis

Menurut Vikaliana *et al.* (2022:40) mengungkapkan bahwa hipotesis merupakan dugaan sementara untuk mengetahui kebenaran maka diperlukan pengujian terhadap hipotesis yang ada, hipotesis terdiri dari hipotesis nol dan hipotesis alternatif. Uji hipotesis bertujuan untuk membuktikan apakah dugaan yang diajukan peneliti sesuai dengan data yang dianalisis. Melalui pengujian ini, peneliti dapat mengetahui apakah suatu variabel benar-benar memberikan dampak yang signifikan, sehingga hasil penelitian dapat disimpulkan secara lebih tepat. Hipotesis biasanya akan dilakukan secara simultan atau keseluruhan, dan dilakukan secara parsial atau satu persatu dengan hipotesis sebagai berikut:

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Vikaliana *et al.* (2022:41), uji parsial atau uji t merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara individu terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan. Dalam penelitian ini, uji t digunakan untuk menguji pengaruh disiplin kerja (X_1) dan penghargaan (X_2) secara parsial terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

Pengujian dilakukan pada taraf signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Pengambilan keputusan dalam uji t didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.) yang dihasilkan dari output program SPSS, dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Sig. $\leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti terdapat dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.
- 2) Jika nilai Sig. $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti tidak terdapat dampak yang signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial.

3.9.2 Uji Simultan (Uji f)

Menurut Vikaliana *et al.* (2022:40), uji simultan atau uji F merupakan pengujian yang digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya dampak variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji dampak disiplin kerja (X_1) dan penghargaan (X_2) secara simultan terhadap efektivitas kerja pegawai (Y).

Pengujian dilakukan dengan menggunakan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan uji F adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai $\text{Sig.} \leq 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, yang berarti variabel disiplin kerja dan penghargaan secara simultan memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.
- 2) Jika nilai $\text{Sig.} > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, yang berarti variabel disiplin kerja dan penghargaan secara simultan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai.

3.9.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Purwanto & Sulistyastuti (dalam Vikaliani *et al.* 2023:42) koefisien determinasi yang sering disimbolkan dengan R^2 pada prinsipnya mengukur seberapa besar kemampuan model menjelaskan variasi variabel dependen. Besarnya nilai koefisien determinasi berupa *presentase*, yang menunjukkan presentase variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Apabila nilai koefisien determinasi dalam model regresi semakin kecil berarti semakin kecil pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependennya atau dengan kata lain, nilai R^2 semakin mendekati 100% berarti semua variabel independen dalam memberikan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi variabel dependennya atau semakin besar pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen. Dengan rumus sebagai berikut:

$$KP = r^2 \times 100\%$$

Keterangan:

KP : Nilai koefisien determinasi

R^2 : Nilai koefisien korelasi

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Singkat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih merupakan perangkat daerah yang dibentuk sebagai konsekuensi dari ditetapkannya Kota Prabumulih sebagai daerah otonom. Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih beralamat di Jalan Jenderal Sudirman No.1 Mangga Besar, Kel. Prabumulih Kec. Prabumulih Barat 31113, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan Indonesia. Sebelum terbentuk sebagai kota, penyelenggaraan urusan pendidikan di wilayah Prabumulih masih berada di bawah kewenangan Pemerintah Kabupaten Muara Enim. Setelah pemekaran wilayah, Pemerintah Kota Prabumulih kemudian membentuk organisasi perangkat daerah yang secara khusus menangani bidang pendidikan guna mendukung pelaksanaan pemerintahan daerah serta meningkatkan kualitas pelayanan publik di sektor pendidikan.

Pada tahap awal pembentukannya, instansi ini dikenal dengan nama Dinas Pendidikan dan berfokus pada pengelolaan serta pengembangan pendidikan formal dan nonformal. Seiring dengan perkembangan kebijakan pemerintah pusat dan daerah serta adanya penyesuaian terhadap peraturan perundang-undangan, urusan kebudayaan kemudian diintegrasikan ke dalam struktur Dinas Pendidikan. Penggabungan tersebut melatarbelakangi perubahan nomenklatur menjadi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, dengan tujuan agar pengelolaan pendidikan dan kebudayaan dapat dilaksanakan secara terpadu dan berkesinambungan, mengingat kebudayaan memiliki peran strategis dalam pembentukan karakter dan identitas masyarakat.

Dalam perkembangannya hingga saat ini, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih terus mengalami penyempurnaan dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Dinas ini berperan dalam perumusan kebijakan, pelaksanaan program, serta pembinaan di bidang pendidikan dan kebudayaan di wilayah Kota Prabumulih. Keberadaan dinas tersebut diharapkan mampu meningkatkan mutu pendidikan sekaligus menjaga dan melestarikan nilai-nilai kebudayaan daerah,

sehingga dapat mendukung pembangunan dan perkembangan sumber daya manusia yang berkualitas tinggi serta memperkuat jati diri budaya masyarakat Kota Prabumulih.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih

Visi

Terwujudnya insan berkualitas menuju Prabumulih Prima.

Misi

- 1) Meningkatkan sarana prasarana pendidikan yang berbasis teknologi informatika dan kewirausahaan.
- 2) Meningkatkan kualitas pendidikan yang selaras dengan perkembangan iptek dan globalisasi.
- 3) Meningkatkan mutu penyelenggaraan pendidikan baik pendidikan formal maupun non formal yang senantiasa berakar pada budi pekerti luhur dan berdasarkan iman dan taqwa.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih 2026 dapat dilihat dari gambar 4.1 sebagai berikut.

4.1.4 Tugas Pokok, Fungsi dan Peranan

1. Kepala Dinas

Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.

- 1) Kepala Dinas mempunyai tugas memimpin, mengoordinasikan, dan mengendalikan seluruh pelaksanaan urusan pemerintahan daerah di bidang pendidikan dan kebudayaan.
- 2) Kepala Dinas menyusun kebijakan teknis dan membuat keputusan strategis dalam rangka mewujudkan visi Terwujudnya Insan Berkualitas Menuju Prabumulih Prima melalui peningkatan sarana pendidikan, kualitas pembelajaran, serta pelayanan pendidikan formal dan nonformal.
- 3) Dalam melaksanakan tugas tersebut, Kepala Dinas menyelenggarakan fungsi:
 - a) Pengoordinasian perumusan dan penetapan kebijakan teknis di bidang pendidikan dan kebudayaan.
 - b) Pengawasan, pengendalian, dan evaluasi terhadap pelaksanaan program kerja dinas.
 - c) Pengambilan keputusan strategis terkait prioritas pekerjaan dan kegiatan layanan pendidikan dan kebudayaan.
 - d) Pembinaan dan bimbingan kepemimpinan kepada pejabat struktural di lingkungan dinas.
 - e) Representasi dinas dalam hubungan koordinasi dengan pemerintah daerah dan lembaga lain yang relevan.

2. Sekretariat

Sekretariat dipimpin oleh seorang Sekretaris yang bertanggung jawab kepada Kepala Dinas.

- 1) Sekretariat mempunyai tugas menyelenggarakan administrasi umum, tata usaha, dan pelayanan teknis penunjang di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.
- 2) Sekretariat bertugas mengoordinasikan penyusunan rencana program, anggaran, dan pelaporan kegiatan pelayanan, serta mendukung kelancaran fungsi bidang-bidang teknis di dinas secara efektif.

- 3) Dalam melaksanakan tugas tersebut, Sekretariat menyelenggarakan fungsi:
 - a) Pengelolaan administrasi kepegawaian, keuangan, perlengkapan, dokumentasi, dan arsip dinas.
 - b) Koordinasi penyusunan rencana kerja dan anggaran dinas sesuai pedoman strategis.
 - c) Penyusunan dan evaluasi laporan pertanggungjawaban kinerja dinas.
 - d) Pengoordinasian tata usaha, pelayanan umum, serta sistem informasi administrasi.
 - e) Pemberian dukungan logistic dan teknis administratif kepada setiap bidang.

3. Bidang PAUD dan Pendidikan Nonformal

Bidang PAUD dan Pendidikan Nonformal merupakan unsur pelaksana yang membidangi pendidikan anak usia dini serta pendidikan nonformal.

- 1) Bidang ini mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengembangan, dan pengawasan terhadap penyelenggaraan pendidikan PAUD dan pendidikan nonformal di Kota Prabumulih.
- 2) Bidang PAUD dan Pendidikan Nonformal bertanggung jawab memastikan pendidikan sejak usia dini serta pendidikan nonformal berjalan efektif, berkualitas, dan selaras dengan kebutuhan perkembangan peserta didik.
- 3) Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang PAUD dan Pendidikan NonFormal menyelenggarakan fungsi:
 - a) Penyusunan rencana dan pelaksanaan program pengembangan PAUD dan pendidikan NonFormal secara berkelanjutan.
 - b) Pembinaan teknis, supervisi, serta pendampingan lembaga PAUD dan pendidikan NonFormal.
 - c) Monitoring dan evaluasi pelaksanaan kurikulum pembelajaran serta pengelolaan lembaga dan metode pembelajaran PAUD dan Pendidikan NonFormal.
 - d) Koordinasi dengan stakeholder lembaga PAUD dan lembaga NonFormal untuk peningkatan layanan.

- e) Fasilitasi peningkatan kualitas pendidik dan tenaga kependidikan di jalur PAUD dan NonFormal.

4. Bidang Pembinaan Sekolah Dasar (SD)

Bidang Pembinaan SD merupakan unit pelaksana teknis yang membidangi pendidikan dasar di Kota Prabumulih.

- 1) Bidang Pembinaan SD mempunyai tugas melaksanakan pembinaan, pengawasan, dan evaluasi atas penyelenggaraan pendidikan pada jenjang Sekolah Dasar.
- 2) Bidang ini bertanggung jawab meningkatkan mutu pendidikan dasar, memastikan kurikulum berjalan sesuai standar nasional pendidikan, dan mendukung terciptanya layanan pendidikan yang berkualitas serta merata.
- 3) Dalam melaksanakan tugas tersebut, Bidang Pembinaan SD menyelenggarakan fungsi:
 - a) Perencanaan program pembinaan pendidikan dasar.
 - b) Supervisi dan monitoring pelaksanaan kurikulum serta pelayanan pembelajaran di SD.
 - c) Evaluasi hasil belajar serta peningkatan mutu layanan pendidikan dasar.
 - d) Pembinaan terhadap guru dan tenaga kependidikan SD untuk pengembangan kompetensi profesional.
 - e) Koordinasi antar sekolah, komite sekolah, serta masyarakat terkait penyelenggaraan pendidikan dasar.

5. Bidang Pembinaan Sekolah Menengah Pertama (SMP)

Bidang Pembinaan SMP merupakan unsur pelaksana teknis yang menangani pembinaan pendidikan pada jenjang Sekolah Menengah Pertama.

- 1) Bidang Pembinaan SMP mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan dan pengawasan penyelenggaraan pendidikan SMP.
- 2) Bidang ini berfungsi meningkatkan mutu pembelajaran dan hasil pendidikan pada jenjang SMP.
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, bidang ini berperan dalam:
 - a) Membina pelaksanaan kurikulum dan proses pembelajaran SMP.

- b) Melaksanakan supervisi dan evaluasi mutu pendidikan SMP.
- c) Membina kompetensi guru dan tenaga kependidikan SMP.
- d) Mengembangkan inovasi pembelajaran SMP.
- e) Menjamin kualitas lulusan SMP sesuai standar pendidikan.

6. Bidang Ketenagaan

Bidang Ketenagaan merupakan unsur pelaksana teknis yang menangani pengelolaan sumber daya manusia pendidikan.

- 1) Bidang Ketenagaan mempunyai tugas pokok melaksanakan pengelolaan dan pengembangan tenaga pendidik serta tenaga kependidikan
- 2) Bidang ini berfungsi menjamin ketersediaan dan peningkatan kompetensi tenaga pendidikan sesuai kebutuhan satuan pendidikan.
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, bidang ini berperan dalam:
 - a) Merencanakan kebutuhan dan distribusi tenaga pendidik dan kependidikan.
 - b) Mengelola administrasi dan data ketenagaan pendidikan.
 - c) Membina dan meningkatkan kompetensi profesional tenaga pendidikan.
 - d) Melaksanakan evaluasi kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.
 - e) Mengkoordinasikan pengembangan SDM pendidikan

7. Bidang Kebudayaan

Bidang Kebudayaan merupakan unsur pelaksana teknis yang menangani urusan pelestarian dan pengembangan kebudayaan daerah.

- 1) Bidang Kebudayaan mempunyai tugas pokok melaksanakan pembinaan, pelestarian, dan pengembangan kebudayaan daerah Kota Prabumulih.
- 2) Bidang ini berfungsi menjaga dan mengembangkan nilai-nilai budaya lokal sebagai identitas daerah.
- 3) Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, bidang ini berperan dalam:
 - a) Menyusun dan melaksanakan program pelestarian budaya daerah.
 - b) Membina kegiatan seni dan budaya masyarakat.
 - c) Mendokumentasikan dan mengembangkan warisan budaya lokal.
 - d) Mengintegrasikan nilai budaya dalam pendidikan dan kehidupan sosial.
 - e) Melakukan evaluasi pelaksanaan program kebudayaan.

4.2 Gambaran Umum Karakteristik Responden

Untuk mengetahui Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih. Maka peneliti melakukan penyebaran Kuesioner pada 60 orang responden yang menjaadi sampel pada penelitian ini, dikelompokan menjadi beberapa kelompok yaitu: Jenis kelamin, Usia, Pendidikan terakhir dan Lama bekerja. Berikut ini hasil deskripsi karakteristik responden dalam penelitian ini:

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui besarnya tingkat proposi pengetahuan jenis kelamin pria dan wanita, besarnya tingkat promosi pengelompokan responden menurut jenis kelamin dapat diliat melalui tabel 4.1 di bawah ini:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Laki-laki	17	28%
2	Perempuan	43	72%
	Jumlah	60	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 60 orang. Dari jumlah tersebut, responden berjenis kelamin perempuan merupakan mayoritas, yaitu sebanyak 43 orang atau 72%, sedangkan responden berjenis kelamin laki-laki berjumlah 17 orang atau 28%. Komposisi ini menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Prabumulih yang menjadi objek penelitian didominasi oleh perempuan, sehingga gambaran persepsi yang diperoleh dalam penelitian ini lebih banyak merepresentasikan pandangan pegawai perempuan.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Identifikasi 60 responden di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih berdasarkan usia pegawai dalam penelitian ini menguraikan atau

menggambarkan, usia responden dimana hasil selengkapnya dapat dilihat dari tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	<25 Tahun	14	23%
2	25-35 Tahun	29	48%
3	36-45 Tahun	14	23%
4	>45 Tahun	3	5%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.2, distribusi responden menurut usia menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 25–35 tahun, yaitu sebanyak 29 orang (48%). Responden yang berusia kurang dari 25 tahun berjumlah 14 orang (23%), dan jumlah yang sama juga terdapat pada rentang usia 36–45 tahun yaitu 14 orang (23%). Sementara itu, responden dengan usia lebih dari 45 tahun merupakan kelompok paling sedikit, yaitu 3 orang (5%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada usia produktif.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka, diketahui bahwa pendidikan terakhir responden pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	SMA	17	28%
2	D3	3	5%
3	S1	39	65%
4	S2	1	2%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan Strata 1 (S1) yaitu sebanyak 39 orang atau 65%. Selanjutnya, responden dengan pendidikan terakhir SMA berjumlah 17 orang (28%), responden lulusan Diploma 3 (D3) sebanyak 3 orang (5%), dan lulusan Strata 2 (S2) sebanyak 1 orang (2%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai memiliki latar belakang pendidikan tinggi, yang secara umum dapat mendukung pemahaman tugas, serta pelaksanaan pekerjaan secara profesional.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih maka dapat diketahui bahwa lama bekerja responden terlihat pada tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	<5 Tahun	20	33%
2	5-10 Tahun	18	30%
3	>10 Tahun	22	37%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.4, responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun merupakan kelompok terbesar, yaitu sebanyak 22 orang (37%). Responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun berjumlah 20 orang (33%), sedangkan yang memiliki masa kerja 5–10 tahun sebanyak 18 orang (30%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memiliki pengalaman kerja yang cukup lama sehingga mampu memahami kondisi dan budaya kerja yang ada di dinas pendidikan dan kebudayaan kota prabumulih.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota prabumulih maka dapat diketahui bahwa bidang kerja responden, terlihat pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Bidang Kerja

No	Bidang Kerja	Jumlah Orang	Persentase (%)
1	Sekretariat	1	2%
2	Ketenagaan	12	20%
3	Pembina SD	36	60%
4	Pembina SMP	2	3%
5	Paud dan Pendidikan Non Formal	6	10%
6	Kebudayaan	3	5%
Jumlah		60	100%

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan Tabel 4.5, responden paling banyak berasal dari bidang Pembina SD, yaitu sebanyak 36 orang (60%). Selanjutnya berasal dari bidang Ketenagaan sebanyak 12 orang (20%), PAUD dan Pendidikan Non Formal sebanyak 6 orang (10%), Kebudayaan sebanyak 3 orang (5%), Pembina SMP sebanyak 2 orang (3%), dan Sekretariat sebanyak 1 orang (2%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini bekerja pada bidang pembinaan sekolah dasar, sehingga karakteristik pekerjaan pada bidang tersebut cukup dominan dalam menggambarkan kondisi responden penelitian.

4.3 Deskripsi Tanggapan Responden

Analisis ini digunakan untuk mendapatkan gambaran deskriptif mengenai responden penelitian. Dalam penelitian ini Kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Pada kuesioner, angka jawaban responden akan dimulai dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu angka yang dihasilkan akan dimulai dengan rentan angka sebesar 1.00. Sudjana (2020) menjelaskan kriteria dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

1. 1,00-1,79 = Sangat Rendah
2. 1,80-2,59 = Rendah
3. 2,60-3,39 = Sedang
4. 3,40-4,19 = Tinggi
5. 4,20-5,00 = Sangat Tinggi

4.3.1 Tanggapan Responden Terhadap Disiplin Kerja (X1)

Untuk mengetahui penilaian dari 60 responden terhadap Variabel Disiplin Kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, maka diberikan sebelas pertanyaan yang berkaitan dengan disiplin kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat, hasilnya pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6

Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X1)

Disiplin Kerja X1	Frekuensi										Jumlah		X1
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1	39	195	20	80	1	3	0	0	0	0	60	278	4,63
Pertanyaan 2	33	165	25	100	1	3	0	0	1	1	60	269	4,48
Pertanyaan 3	39	195	19	76	2	6	0	0	0	0	60	277	4,62
Pertanyaan 4	33	165	24	96	3	9	0	0	0	0	60	270	4,50
Pertanyaan 5	36	180	22	88	2	6	0	0	0	0	60	274	4,57
Pertanyaan 6	32	160	27	108	0	0	1	2	0	0	60	270	4,50
Pertanyaan 7	39	195	18	72	3	9	0	0	0	0	60	276	4,60
Pertanyaan 8	40	200	18	72	2	6	0	0	0	0	60	278	4,63
Pertanyaan 9	43	215	15	60	2	6	0	0	0	0	60	281	4,68
Pertanyaan 10	44	220	15	60	1	3	0	0	0	0	60	283	4,72
Pertanyaan 11	42	210	18	72	0	0	0	0	0	0	60	282	4,70
Nilai Rata-Rata Variabel Disiplin Kerja													4,60

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Disiplin kerja yaitu adalah 4,60 Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja yang ada pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota Prabumulih Sangat Tinggi. Pada variable disiplin kerja nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada pertanyaan nomor sepuluh dengan nilai 4,72 tentang indikator kejujuran yang menunjukan bahwa pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kota Prabumulih memiliki tingkat kejujura yang sangat tinggi. Sedangkan nilat terendah dapat dilihat dari pertanyaan nomor dua dengan nilai 4,48 tentng indikator penguasaan prosedur kerja, sehingga disarankan agar pihak dinas pendidikan dan kebudayaan kota prabumulih untuk meningkatkan pembinaan dan pelatihan guna memperkuat pemahaman pegawai terhadap prosedur kerja yang berlaku.

4.3.2 Tanggapan Responden Terhadap Penghargaan (X2)

Untuk mengetahui penilaian dari 60 responden terhadap Variabel Penghargaan di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, maka diberikan sembilan pertanyaan yang berkaitan dengan Penghargaan. Dimana nilai

rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat, hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7
Tanggapan Responden Mengenai Penghargaan (X2)

Penghargaan X2	Frekuensi										Jumlah		X2
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1	18	90	24	96	14	42	4	8	0	0	60	236	3,93
Pertanyaan 2	25	125	30	120	4	12	1	2	0	0	60	259	4,32
Pertanyaan 3	25	125	23	92	10	30	2	4	0	0	60	251	4,18
Pertanyaan 4	15	75	21	84	19	57	3	6	2	2	60	224	3,73
Pertanyaan 5	18	90	24	96	12	36	3	6	3	3	60	231	3,85
Pertanyaan 6	25	125	26	104	9	27	0	0	0	0	60	256	4,27
Pertanyaan 7	27	135	25	100	8	24	0	0	0	0	60	259	4,32
Pertanyaan 8	22	110	23	92	14	42	1	2	0	0	60	246	4,10
Pertanyaan 9	26	130	26	104	7	21	1	2	0	0	60	257	4,28
Nilai Rata-Rata Variabel Penghargaan													4,11

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel penghargaan yaitu adalah 4,11 Hal ini menunjukkan bahwa penghargaan yang ada pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota Prabumulih dengan katagori Tinggi. Pada variabel penghargaan nilai rata-rata tertinggi dapat dilihat pada pertanyaan nomor dua dengan indikator insentif dan pertanyaan nomor tujuh dengan indikator pujian dari atasan dengan nilai 4,32 hal ini menunjukkan bahwa pemberian insentif dan pujian dari atasan pada pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kota prabumulih sudah sangat tinggi dan tetap perlu dipertahankan karena telah mampu memotivasi pegawai dalam bekerja, Sedangkan nilat terendah dapat dilihat dari pertanyaan nomor empat dengan nilai 3,73 pada indikator sertifikat/piagam, dengan kriteria Sedang sehingga disarankan agar pihak instansi meningkatkan pemberian bentuk penghargaan formal tersebut melalui kebijakan yang lebih terstruktur guna mendorong semangat dan efektifitas pegawai.

4.3.3 Tanggapan Responden Terhadap efektivias Kerja (Y)

Untuk mengetahui penilaian dari 60 responden terhadap Variabel Efektivitas Kerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, maka diberikan tujuh pertanyaan yang berkaitan dengan Efektivitas Kerja. Dimana nilai rata-rata hasil pertanyaan responden dapat dilihat, hasilnya pada tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Tanggapan Responden Mengenai Efektivitas Kerja (Y)

Efektivitas Y	Frekuensi										Jumlah		Y
	SS/5		S/4		N/3		TS/2		STS/1				
Pertanyaan 1	34	170	23	92	3	9	0	0	0	0	60	271	4,52
Pertanyaan 2	18	90	30	120	12	36	0	0	0	0	60	246	4,10
Pertanyaan 3	18	90	33	132	6	18	2	4	1	1	60	245	4,08
Pertanyaan 4	27	135	29	116	4	12	0	0	0	0	60	263	4,38
Pertanyaan 5	20	100	31	124	7	21	2	4	0	0	60	249	4,15
Pertanyaan 6	28	140	26	104	6	18	0	0	0	0	60	262	4,37
Pertanyaan 7	30	150	25	100	5	15	0	0	0	0	60	265	4,42
Nilai Rata-Rata Variabel Efektivitas													4,29

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh Peneliti 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa nilai total rata-rata tanggapan responden terhadap variabel Efektivitas Kerja yaitu adalah 4,29 Hal ini menunjukkan bahwa Efektivitas Kerja pegawai yang ada pada kantor dinas pendidikan dan kebudayaan kota Prabumulih sangat tinggi. Pada variabel efektivitas kerja nilai rata-rata tertinggi dengan nilai 4,52 dengan kategori sangat tinggi, dapat dilihat pada pertanyaan nomor satu dengan indikator kualitas kerja dengan pembahasan pertanyaan pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, hal ini mencerminkan bahwa pegawai rata-rata telah sangat tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang ditetapkan instansi. Sedangkan nilai terendah dapat dilihat dari pertanyaan nomor tiga dengan nilai 4,08 dengan kategori tinggi dan masih dengan indikator yang sama yaitu kualitas kerja pada pembahasan pertanyaan tentang hasil pekerjaan yang masih menimbulkan keluhan dari atasan maupun rekan kerja, maka disarankan bagi pihak instansi untuk melakukan pelatihan pegawai guna memperbaiki kualitas hasil kerja yang lebih baik.

4.4 Hasil Analisis Uji Instrumen

Untuk mengetahui bahwa suatu instrumen penelitian ini merupakan alat ukur yang akurat dan dapat dipercaya maka diperlokkan suatu pengujian data yaitu dengan menggunakan program IBM *Statistical for prodact and service sulotiom* (SPSS) versi 25. Variabel yang diuji adalah variabel bebas yaitu Disiplin kerja (X1), dan Penghargaan (X2), dan variabel terikat Efektivitas Kerja (Y).

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ($df = n - 2$). Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) adalah 60 responden, sehingga diperoleh $df = 60 - 2 = 58$. Berdasarkan tabel *r Product Moment* pada taraf signifikansi 5% dan $df = 58$, diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,254.

Dengan demikian, suatu butir pernyataan dinyatakan valid apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,254) dan bernilai positif. Sebaliknya, apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid. Hasil pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada Tabel 4.9, Tabel 4.10, dan Tabel 4.11.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{1.1}	812	0,254	Valid
X _{1.2}	425	0,254	Valid
X _{1.3}	816	0,254	Valid
X _{1.4}	695	0,254	Valid
X _{1.5}	848	0,254	Valid
X _{1.6}	829	0,254	Valid
X _{1.7}	762	0,254	Valid
X _{1.8}	831	0,254	Valid
X _{1.9}	807	0,254	Valid
X _{1.10}	837	0,254	Valid
X _{1.11}	839	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Tabel 4.9 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel Disiplin Kerja (X1). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,254. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam sebuah penelitian ini.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X2)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
X _{2.1}	716	0,254	Valid
X _{2.2}	701	0,254	Valid
X _{2.3}	809	0,254	Valid
X _{2.4}	789	0,254	Valid
X _{2.5}	847	0,254	Valid
X _{2.6}	796	0,254	Valid
X _{2.7}	735	0,254	Valid
X _{2.8}	785	0,254	Valid
X _{2.9}	705	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Tabel 4.10 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel Penghargaan (X2). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,254. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam sebuah penelitian ini.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Y.1	737	0,254	Valid
Y.2	823	0,254	Valid
Y.3	764	0,254	Valid
Y.4	881	0,254	Valid
Y.5	798	0,254	Valid
Y.6	855	0,254	Valid
Y.7	796	0,254	Valid

Sumber: Data Primer Yang Diolah Oleh SPSS 25 2026

Tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai validitas untuk masing-masing pertanyaan variabel Penghargaan (X2). Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dimana r_{tabel} sebesar 0,254. Sehingga dapat disimpulkan masing-masing pertanyaan valid dan selanjutnya dapat digunakan dalam sebuah penelitian ini.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menurut Ghazali (2031-61) bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel, sana kuesioner dikatakan reliabel atau handal adakah jika jawaban seseorang terbdap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil.

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* > 0,70 maka pertanyaan disebut reabel dan apabila hasil tersebut sebaliknya, maka dinyatakan tidak reliabei. Adapun hasil saji rehabilitas dapat dilihat pada tabel 4.12, 4.13, dan 4,14, schagni berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas Disiplin Kerja (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.926	11

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Tabel 4.12 dari diolahnya data diatas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 11 pertanyaan yang dimasukan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karna nilai dari *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 hal ini dapat dilihat pada variabel Disiplin kerja sebesar 0,926 dengan ini dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Penghargaan (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	9

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Tabel 4.13 dari diolahnya data diatas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 9 pertanyaan yang dimasukan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karna nilai dari *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 hal ini dapat dilihat pada variabel Penghargaan sebesar 0,909 dengan ini dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

Tabel 4.14
Hasil Uji Reliabilitas Efektivitas Kerja (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	7

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Tabel 4.14 dari diolahnya data diatas mengenai pengujian reliabilitas ternyata dari 7 pertanyaan yang dimasukan dalam pengujian, semua item pertanyaan dapat dikatakan reliabel karna nilai dari *cronbach's alpha* sudah diatas 0,70 hal ini dapat dilihat pada variabel Efektivitas Kerja sebesar 0,907 dengan ini dapat dikatakan bahwa suatu instrumen penelitian dapat dikatakan handal (reliabel).

4.5 Pengujian Asumsi Klasik

4.5.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dan variabel idependen keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Uji statistik sederhana yang digunakan *kolmogorov-smimov test*. Jika nilai signifikan $>0,05$ maka dikatakan data berdistribusi normal, dan jika apabila sebaliknya nilai $<0,05$ maka data berdistribusi tidak normal.

Tabel 4.15
Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardiz ed Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.72998070
Most Extreme Differences	Absolute	.117
	Positive	.070
	Negative	-.117
Test Statistic		.117
Asymp. Sig. (2-tailed)		.040 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	.362 ^d
	99% Confidence Interval	
	Lower Bound	.349
	Upper Bound	.374

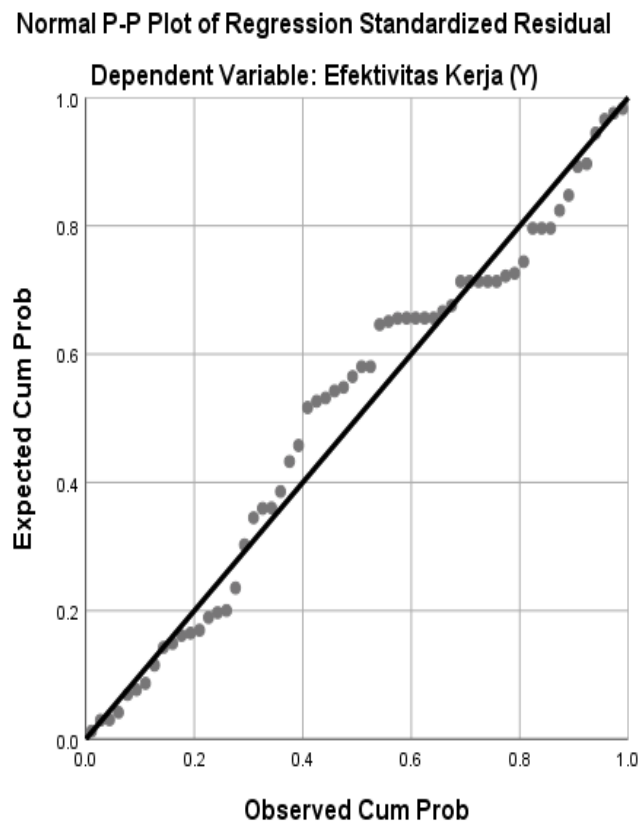
a. Test distribution is Normal.

- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Berdasarkan tabel 4.15 di atas diketahui bahwa hasil Uji Normalitas *One-Sample Kolmogorov-Smirnov* menggunakan metode Monte Carlo, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,374. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Penggunaan metode Monte Carlo dipilih karena memberikan estimasi nilai *probabilitas* yang lebih presisi dan tangguh (*robust*) terhadap karakteristik sampel penelitian, sehingga hasil pengujian menjadi lebih valid dibandingkan hanya menggunakan metode *Asymptotic*. Menurut Ghozali (2021:164) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi memiliki distribusi normal. Jika asumsi tidak terpenuhi melalui pendekatan *asymptotic*, maka pendekatan lain seperti Monte Carlo dapat digunakan untuk mendapatkan estimasi nilai *p* yang lebih akurat.

Distribusi normal akan berbentuk satu garis lurus diagonal dan plotting data akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Pada prinsip normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal pada grafik *Plot of Regression Standardizes Residual* yang terlihat pada gambar 4.2 sebagai berikut.



Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Gambar 4.2 Hasil Uji Norma IP-Plot

Berdasarkan gambar 4.2 diatas dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan terdistribusi normal karena membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal sebaran data berbentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal.

4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi anatar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Untuk mengetahui supaya ada tidaknya multikolinearitas didalam regresi maka dapat dilihat nilai *tolerance* dan *varlance inflation* faktor (VIF). Dasar pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas yaitu:

- 1) Jika $VIF > 10$ dan nilai *tolerance value* < 0.10 maka terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Jika $VIF < 10$ dan nilai *tolerance value* > 0.10 maka tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 4.16
Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.674	3.952		.171	.865		
Disiplin Kerja (X1)	.445	.087	.539	5.090	.000	.775	1.291
Penghargaan (X2)	.184	.072	.272	2.569	.013	.775	1.291

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS25 2026

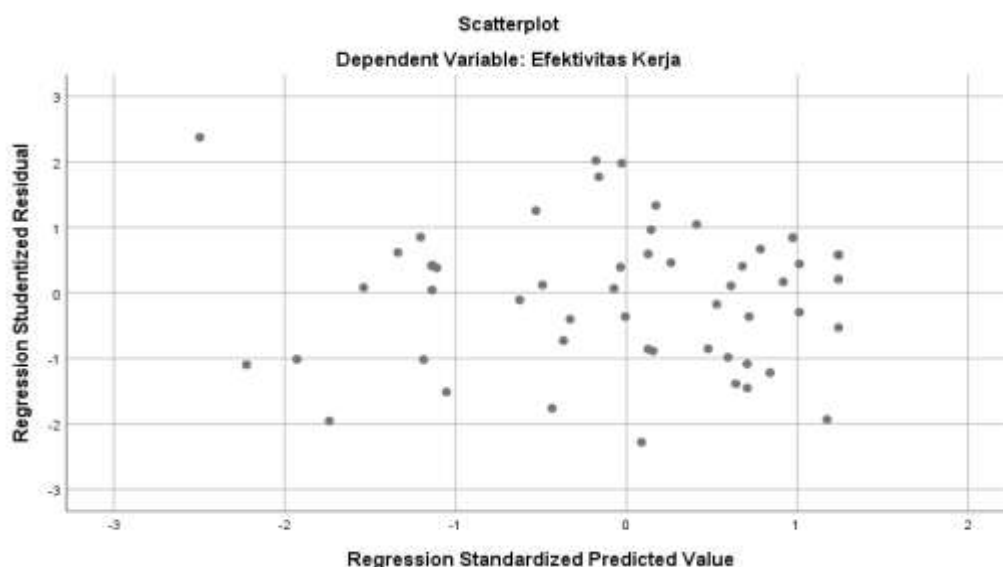
Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

- 1) Nilai VIF untuk variabel Disiplin Kerja (X1) sebesar $1,291 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,775 > 0,10$ sehingga variabel disiplin kerja dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.
- 2) Nilai VIF untuk variabel Penghargaan (X2) sebesar $1,291 < 10$ dan nilai toleransi sebesar $0,775 > 0,10$ sehingga variabel Penghargaan dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinearitas.

4.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik semestinya bebas dari gejala heteroskedastisitas. Pemeriksaan dalam penelitian ini dilakukan dengan memvisualisasikan residual menggunakan scatterplot, dengan syarat bahwa titik data tersebar secara acak tanpa membentuk pola spesifik, baik pola meningkat, menurun, atau pola yang beraturan. Hasil dari uji scatterplot pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar 4.3 dibawah ini:



Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Gambar 4.3

Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot)

Pada gambar 4.3 menerapkan hasil uji heteroskedastisitas menampilkan scatterplot, di mana titik-titik residual terlihat menyebar tanpa pola tertentu di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa tersusun dalam pola yang sistematis. Kondisi ini menandakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear digunakan untuk membuktikan sejauh mana dampak disiplin kerja dan penghargaan terhadap efektivitas kerja pegawai yang akan dianalisis dengan menggunakan bantuan program SPSS *for windows* hasilnya sebagai berikut:

Tabel 4.17

Hasil Uji Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.674	3.952		.171	.865
	Disiplin Kerja	.445	.087	.539	5.090	.000
	Penghargaan	.184	.072	.272	2.569	.013

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Berdasarkan tabel 4.17 diatas yang diperoleh dari hasil uji regresi maka estimasi fungsi regresi yang diperoleh adalah:

$$Y = 0,674 + 0,445 X_1 + 0,184 X_2 + e$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Nilai konstanta koefisien regresi $b_0 = 0,674$ dengan tanda positif yang merupakan nilai konstanta dimana diartikan bahwa jika variabel-variabel independen yaitu disiplin kerja dan penghargaan diasumsikan dengan nilai konstanta, maka variabel dependen akan naik sebesar 6,7%
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 sebesar 0,445 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel disiplin kerja (X_1) akan menaikkan skor efektivitas kerja (Y) sebesar 0,445.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 sebesar 0,184 artinya untuk setiap kenaikan 1 skor variabel penghargaan (X_2) akan menaikkan skor efektivitas kerja (Y) sebesar 0,184.

Dari hasil koefisien berganda yang telah dijelaskan pada uraian diatas selanjutnya akan dilakukan mengujikan hipotesis yang dilakukan secara parsial maupun simultan.

4.7 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dampak Disiplin kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih. Adapun tabel uji t dan uji f disajikan sebagai berikut

4.7.1 Uji Parsial (Uji t)

Menurut Sudibjo (2017:99), uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen dengan yang diuji, kriteria pengujian yang dilakukan yaitu:

- 1) Jika nilai $\text{sig} < 0,05$ atau jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka terdapat dampak variabel X secara parsial terhadap variabel Y .

- 2) Jika nilai sig lebih $> 0,05$ atau jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka tidak terdapat dampak variabel X secara persil terhadap variabel Y.
- 3) Rumus T tabel adalah $t(0/2;n-k) = t(0,05/2:60-3) = (0,025:57) = 2,002$

Tabel 4.18**Hasil Uji t**

		Coefficients^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	.674	3.952		.171	.865
	Disiplin Kerja	.445	.087	.539	5.090	.000
	Penghargaan	.184	.072	.272	2.569	.013

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dijelaskan uji hipotesis yang dilakukan secara persial atau individual sebagai berikut:

- 1) Dampak disiplin kerja, berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki dampak secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X1 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 5,090 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,090 > 2,002$), yang artinya ada alasan kuat pada H1 diterima dan benar bahwa adanya dampak disiplin kerja, hal ini diperkuat dengan nilai signifikasi ($0,000 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja.
- 2) Dampak penghargaan, berdasarkan tabel 4.18 diatas dapat dilihat bahwa variabel Penghargaan (X2) memiliki dampak secara parsial terhadap efektivitas kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel X2 memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,569 dan t_{tabel} 2,002 hal tersebut dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,569 > 2,002$), yang artinya ada alasan kuat pada H2 diterima dan benar bahwa adanya dampak penghargaan ini diperkuat dengan nilai signifikan ($0,013 < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa penghargaan memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas kerja.

4.7.2 Uji F

Uji F bertujuan untuk menguji dampak variabel bebas secara bersama – sama atau simultan, hasil dari pengujian dampak simultan (Uji F) dapat dilihat sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < f_{tabel}$ dan signifikan $> (0,05)$ maka tidak terjadi dampak independen terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $F_{hitung} > f_{tabel}$ dan signifikan $< (0,05)$ maka terjadi dampak anata variabel independen terhadap variabel dependen.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan $df = n-k-1$ ($60-2-1$) dan tingkat taraf signifikan 5% ($0,05$) maka nilai f_{tabel} sebesar 3.16 ditunjukkan paada tabel berikut:

Tabel 4.19

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.268	2	223.634	28.990	.000 ^b
	Residual	439.715	57	7.714		
	Total	886.983	59			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Dari hasil regresi dapat diketahui bahwa secara simultan variabel independen memiliki dampak positif signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai f_{hitung} 28.990 lebih besar dari f_{tabel} ($28.990 > 3.16$) dengan nilai positif dan nilai signifikan (sig) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) dan Penghargaan (X_2) berdampak secara bersama-sama (Simultan) terhadap Efektivitas Kerja (Y). sehingga Hipotesis ketiga pada penelitian ini terbukti.

4.8 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak variable-variabel bebas memiliki dampak terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R sqaer.

Hasil dari pengolahan data yang menggunakan bantuan program SPSS juga menghasilkan output berupa tabel koefisien model summary. Analisis koefisien determinasi ini menghasilkan gambaran seberapa signifikan dampak secara simultan variabel independen yakni Disiplin kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Prabumulih, seperti terlihat pada tabel 4.20 dibawah ini:

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefesien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.487	2.77746

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.16 diatas, dapat dilihat bahwa nilai R koefisien korelasi sebesar 0,710 yang menunjukkan bahwa korelasi yang terjadi antara Disiplin kerja, Penghargaa dan Efektivitas pegawai berada pada tingkat kategori tinggi. Serta pada nilai *adjusted R-Square* dalam penellitian ini sebesar 0,487. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan penghargaan secara simultan mempunyai dampak sebesar 0,487 atau 48,7% terhadap efektivitas kerja, sedangkan sisanya 51,3% merupakan dampak dari (aspek) atau faktor-faktor yang lain yang tidak termasuk dalam penelitian minsalnya variabel lingkungan kerja, pengawasan dll.

4.9 Pembahasan

Dari hasil yang telah dilakukan oleh peneliti yang diperoleh melalui uji secara statistic mununjukan bahwa variabel Disiplin Kerja (X1) dan Penghargaan (X2) berdampak terhadap Efektivitas Kerja (Y) di kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih sebagai berikut:

4.9.1 Dampak Disiplin Kerja (X1) Secara Persial Terhadap Efektifitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih

Hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Disiplin Kerja (X1) berdampak terhadap Efektivitas Kerja (Y) berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X1) Disiplin Kerja sebesar 0,445 satuan artinya apabila variabel disiplin kerja mengalami kenaikan satu satuan, maka efektivitas pegawai akan meningkat sebesar 0,445 satuan. Variabel Disiplin Kerja (X1) memiliki dampak secara persial dengan variabel efektivitas kerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,090 > 2,002$ dengan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$, artinya dapat disimpulkan ada dampak positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X1) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.

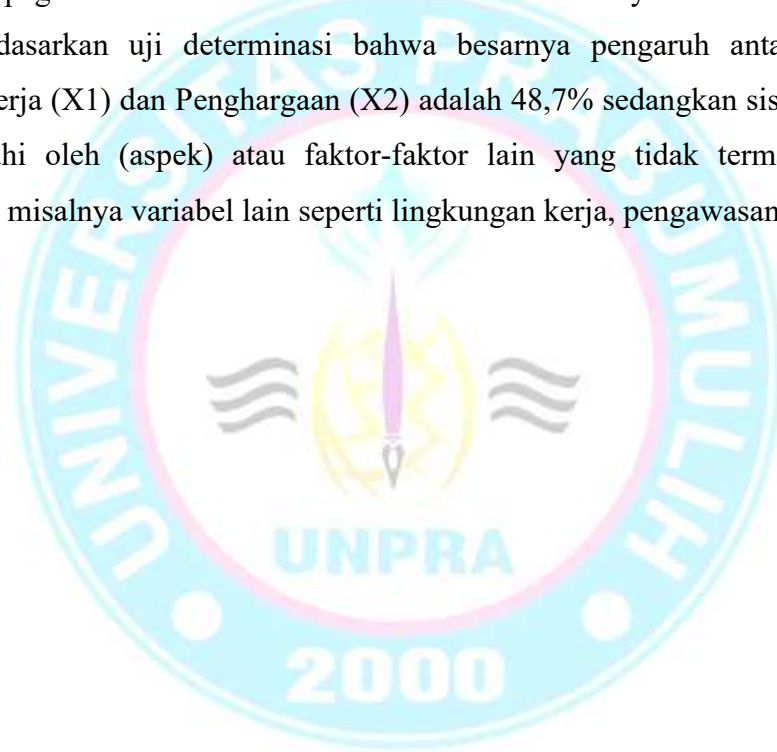
4.9.2 Dampak Penghargaan (X2) Secara Persial Terhadap Efektifitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Penghargaan (X2) berdampak terhadap Efektivitas Kerja (Y) berdasarkan hasil penelitian koefisien regresi (X2) Penghargaan sebesar 0,184 satuan artinya apabila variabel Penghargaan mengalami kenaikan satu satuan, maka efektivitas pegawai akan meningkat sebesar 0,184 satuan. Variabel Penghargaan (X2) memiliki dampak secara persial dengan variabel efektivitas kerja pegawai (Y), dimana $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,569 > 2,002$ dengan nilai signifikan sebesar $0,013 < 0,05$, artinya dapat disimpulkan ada dampak positif dan signifikan antara Penghargaan (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.

4.9.3 Dampak Disiplin Kerja (X1) dan Penghargaan (X2) Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa berdasarkan hasil uji f variabel disiplin kerja (X1) dan Penghargaan (X2) berpengaruh secara simultan dengan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau 28,990 dengan nilai signifikan 0,000. Artinya dapat disimpulkan ada pengaruh positif dan signifikasi secara simultan antara disiplin kerja (X1) dan Penghargaan (X2) terhadap Efektivitas Kerja (Y) pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan kebudayaan Kota Prabumulih.

Berdasarkan uji determinasi bahwa besarnya pengaruh antara variabel disiplin kerja (X1) dan Penghargaan (X2) adalah 48,7% sedangkan sisanya 51,3% dipengaruhi oleh (aspek) atau faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian misalnya variabel lain seperti lingkungan kerja, pengawasan dll.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 1) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) berdampak secara persial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $5,090 > 2,002$ dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Penghargaan (X2) berdampak secara persial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $2,569 > 2,002$ dengan nilai signifikan $0,013 < 0,05$.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel Disiplin Kerja (X1) dan Penghargaan (X2) berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) Pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, dimana $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau $28,990 > 3,16$ dengan nilai signifikan sebesar $0.000 < 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan pada penelitian ini, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

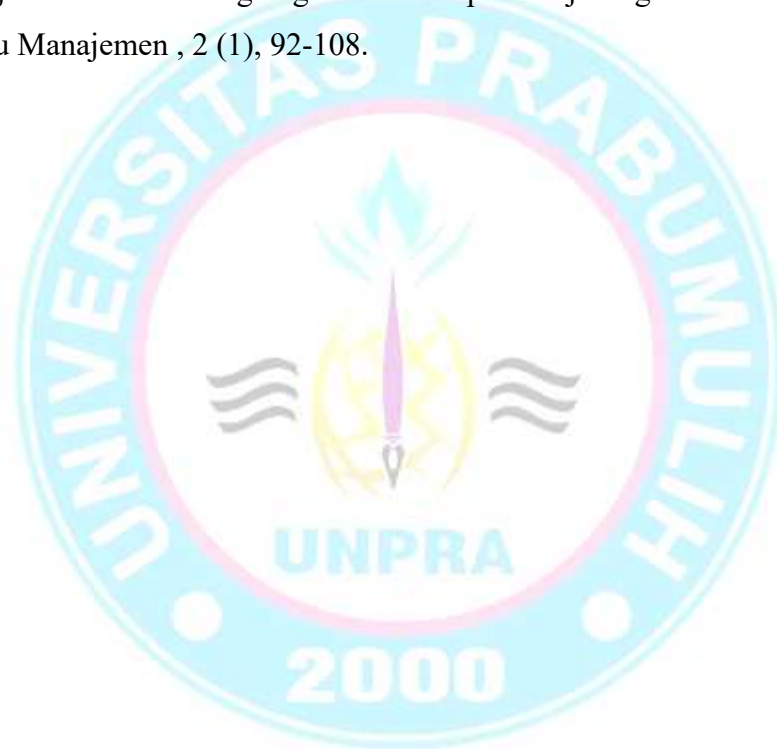
- 1) Terkait disiplin kerja, hasil penelitian menunjukkan bahwa penguasaan prosedur kerja pegawai masih belum maksimal. Oleh karena itu, disarankan agar Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih meningkatkan pemahaman pegawai terhadap SOP melalui pelatihan, sosialisasi, dan pembinaan secara berkala. Selain itu, perlu dilakukan pengawasan serta evaluasi rutin agar setiap pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai prosedur yang telah ditetapkan sehingga disiplin kerja semakin meningkat.
- 2) Terkait penghargaan, penelitian menunjukkan bahwa pemberian sertifikat atau piagam kepada pegawai masih belum maksimal. Oleh karena itu, instansi disarankan menerapkan sistem penghargaan yang lebih terstruktur dan adil, baik dalam bentuk sertifikat, piagam, maupun apresiasi lainnya. Pemberian penghargaan secara terbuka dan berkala diharapkan dapat meningkatkan motivasi serta semangat kerja pegawai.
- 3) Terkait efektivitas kerja, masih ditemukan keluhan terhadap hasil pekerjaan pegawai. Untuk meningkatkan efektivitas kerja, disarankan agar instansi melakukan evaluasi kinerja secara rutin dan memberikan umpan balik yang konstruktif. Selain itu, koordinasi dan komunikasi antarpegawai perlu diperkuat agar kesalahan kerja dapat diminimalkan dan kualitas hasil pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan.
- 4) Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi efektivitas kerja, khususnya variabel lingkungan kerja, pengawasan, dan motivasi kerja mengingat ketiga variabel tersebut termasuk dalam 51,3% faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Penambahan variabel tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Selain itu, penggunaan jumlah responden yang lebih besar juga dapat dipertimbangkan agar hasil penelitian lebih komprehensif dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Abas, M. G., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Se-Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1199-1208.
- Abubakar, R. 2021. Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ansori, M. Z., Fattah, A., Nasri, U., & Muhtar, F. (2024). Revolusi pembelajaran di pesantren modern: pengaruh dan implikasi pembelajaran bersanad. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(1), 54-62.
- Astika, L. (2024). Pemberian reward untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam perspektif Islam. *Multatuli: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1 (1), 22-31.
- Assyifa, Z. R., Anoi, E. M. A., Rahmat, H. K., & Nurbit, N. (2025). Dampak Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Operasional Suatu Perusahaan: Suatu Kajian Konseptual. *Discoveries in Economics and Accounting Studies*, 1(1), 1-8.
- Basri, M., & Aarsal, R. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138.
- Delima, D., Setiawan, I., & Munawarah, M. (2024). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(1), 70-76.
- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 232-242.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris. Semarang:

- Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Membahas Monte Carlo dalam konteks resampling).
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan dan bahasa*, 2(2), 256-270.
- IBM. (n.d.). Monte Carlo Simulation and IBM SPSS Bootstrapping. ResearchGate.
- Iswahyudi, M. S., Wulandari, R., Samsuddin, H., Sukowati, I., Nurhayati, S., Makrus, M., ... & Febianingsih, N. P. E. (2023). *Buku Ajar Metodologi Penelitian*. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Machali, I. (2021). *Metode penelitian kuantitatif (panduan praktis merencanakan, melaksanakan, dan analisis dalam penelitian kuantitatif)*.
- Nawir, M., Bachtiar, R. A., & Afifah, S. R. (2024). Indikator Disiplin Kerja. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 10(03), 301-320.
- Nurhabiba, F. D., & Misdalina, M. (2023). Kemampuan higher order thinking skill (HOTS) dalam pembelajaran berdiferensiasi SD 19 Palembang. *Didaktik: Jurnal Ilmiah PGSD STKIP Subang*, 9(3), 492-504.
- Permatasari, L., & Marlina, R. (2022). Kemampuan penalaran matematis siswa kelas vii smp pada materi himpunan. *Jurnal Educatio FKIP UNMA*, 8 (2), 505-511.
- Putra, N. H., Sutarto, J., & Yusuf, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Belajar Nonformal Terhadap Kemampuan Berkomunikasi Antarbudaya Dengan Mediasi Motivasi Diri Anggota Polyglot Indonesia. *Jurnal Eksistensi Pendidikan Luar Sekolah (E-Plus)*, 5(1).
- Ramadhana, R. N., Elyani, E. P., & Muâ, F. (2022). Kemampuan Berpikir Kritis Siswa Melalui Analisis Sastra. *Stilistika: Jurnal Pendidikan Bahasa dan Sastra*, 15(2), 279-292.
- Rahayu, S., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan dan dampaknya terhadap loyalitas pelanggan. *Jurnal Ekobis: Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 8(2), 117-122.

- Rezani, FI, & Chaeriah, ES (2020). Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Anara Trisakti Medika Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana* , 8 (2).
- Sahir, S. H. 2021. *Metodologi Penelitian*. Jogjakarta: Penerbit KBM Indonesia.
- Siroj, R. A., Afgani, W., Fatimah, F., Septaria, D., & Salsabila, G. Z. (2024). Metode penelitian kuantitatif pendekatan ilmiah untuk analisis data. *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)*, 7(3), 11279-11289.
- Situmorang, BB, Maulia, IR, Raya, CS, & Sukma, VA (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Pegawai. *Pusat Publikasi Ilmu Manajemen* , 2 (1), 92-108.



L

A

M

P

I

R

A

N



Lampiran 1 Kuesioner

Kuesioner Penelitian Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai

A. IDENTITAS RESPONDEN

Berikan tanda **SILANG (X)** pada salah satu pilihan jawaban daari pertanyaan – pertanyaan sebagai berikut: (yang paling sesuai dengan kondisi anda)

1. Nama Lengkap

2. Jenis Kelamin:

() Laki – laki

() Perempuan

3. Usia anda saat ini:

() < 25 Tahun

() 25 – 35 Tahun

() 36 – 45 Tahun

() > 45 Tahun

4. Pendidikan Terakhir:

() SMA

() D3

() S1

() S2

5. Lama Bekerja:

() < 5 Tahun

() 5 – 10 Tahun

() > 10 Tahun

6. Bidang Kerja:

() Sekretariat

() Ketenagaan

() Pembina SMP

() Pembina SD

() Paud dan Pendidikan Non Formal

() Kebudayaan

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Dibawah ini terdapat beberapa pertanyaan. Baca dan pahami setiap pertanyaan dengan seksama, kemudian berikan respon saudara dengan cara memberikan **tanda checklist** (✓) pada lembar yang disediakan.

Keterangan Jawaban

STS = Sangat Tidak Setuju (1)

TS = Tidak Setuju (2)

N = Netral (3)

S = Setuju (4)

SS = Sangat Setuju (5)

I. Pertanyaan

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
A	Disiplin Kerja (X1)					
1	Saya memahami dengan baik setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada saya.					
2	Saya menguasai prosedur kerja yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
3	Saya bekerja dengan teliti untuk meminimalisir kesalahan dalam setiap hasil pekerjaan.					
4	Saya mampu menghindari kesalahan yang berulang dalam pelaksanaan tugas.					
5	Saya menerapkan Standar Operasional Prosedur (SOP) dalam setiap pelaksanaan tugas.					
6	Saya mampu memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh dinas/perusahaan.					
7	Saya selalu hadir dan pulang kerja tepat waktu.					
8	Saya mematuhi semua aturan-aturan yang berlaku di dinas/perusahaan.					
9	Saya selalu bersikap sopan kepada atasan, rekan kerja, dan masyarakat.					
10	Saya menjunjung tinggi nilai kejujuran dalam melaksanakan setiap tugas.					
11	Saya bersikap profesional dalam menyelesaikan pekerjaan.					

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
B	Penghargaan (X2)					
1	Upah/gaji yang saya terima sudah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya.					

2	Saya merasa insentif yang diberikan adalah motivasi yang baik untuk meningkatkan kinerja.					
3	Tunjangan yang saya peroleh membantu meningkatkan kesejahteraan saya sebagai pegawai.					
4	Saya merasa tunjangan yang diberikan kepada pegawai sudah merata.					
5	Saya pernah menerima sertifikat atau piagam penghargaan atas hasil kerja yang memuaskan.					
6	Saya merasa dihargai ketika atasan memberikan sertifikat/piagam atas hasil kerja saya.					
7	Pujian dari atasan menjadi bentuk penghargaan yang memotivasi saya.					
8	Dinas/perusahaan memberikan peluang yang jelas untuk promosi atau kenaikan jabatan.					
9	Kesempatan promosi jabatan yang diberikan mendorong saya untuk meningkatkan kualitas kerja.					

NO	PERTANYAAN	STS	TS	N	S	SS
C	Efektivitas (Y)					
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.					
2	Hasil pekerjaan yang saya lakukan jarang mengalami kesalahan atau perlu diperbaiki kembali.					
3	Pekerjaan yang saya hasilkan jarang menimbulkan keluhan dari atasan maupun rekan kerja.					
4	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditargetkan.					
5	Saya dapat menyelesaikan lebih dari satu tugas dalam periode waktu kerja yang sama.					
6	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan tenggat yang diberikan.					
7	Saya mampu mengatur prioritas pekerjaan agar seluruh tugas dapat diselesaikan tepat waktu.					

Lampiran 2 Tabulasi Kuesioner

No	DISIPLIN KERJA (X1)											TOTAL	PENGHARGAAN (X2)									TOTAL	EFEKTIVITAS (Y)							TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	
1	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	50	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	4	5	5	4	5	31
2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	3	3	3	3	3	3	3	3	26	5	5	5	5	5	5	5	35
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35
5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	54	4	4	3	3	3	4	4	3	3	31	5	5	4	5	4	5	5	33
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	3	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	35
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35
8	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	3	3	3	3	3	35	5	4	4	4	4	5	4	30
9	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	42	3	4	3	3	3	3	3	3	4	29	4	3	3	3	3	3	3	22
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	4	4	4	4	4	4	5	37	5	4	4	4	4	4	4	29
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44	5	4	4	4	3	3	5	28
12	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	52	4	5	5	1	4	4	4	4	4	35	4	3	4	4	2	4	3	24
13	4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4	44	3	4	3	3	2	3	3	3	3	27	3	3	2	3	2	3	4	20
14	4	4	4	3	3	4	4	4	3	4	4	41	4	4	2	1	3	3	3	3	4	27	3	3	2	3	3	3	4	21
15	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	51	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	5	4	4	4	4	5	31
16	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54	4	3	4	4	4	5	5	4	5	38	5	4	4	5	4	5	5	32
17	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	53	5	4	5	5	5	5	4	4	5	42	5	4	4	4	4	5	5	31
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	4	4	3	3	4	4	4	4	33	4	4	4	4	4	4	4	28
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	35	4	4	4	4	4	4	5	29
20	4	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	52	3	4	3	3	4	4	5	5	5	36	4	4	4	4	4	4	4	28
21	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
22	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	45	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28
23	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	47	4	4	3	2	1	3	4	4	3	28	4	3	3	4	3	4	3	24
24	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	54	5	5	5	5	4	5	5	5	5	44	5	5	4	4	4	5	5	32
25	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
26	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	5	4	5	5	32
27	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	48	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34	4	4	4	4	4	4	4	28
28	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	52	3	4	3	3	3	4	4	3	4	31	5	5	5	5	5	5	5	35
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	2	2	2	2	1	4	4	3	4	24	5	5	5	5	4	5	5	34
30	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44	5	4	5	5	5	5	5	34
31	5	4	5	5	4	5	3	4	5	5	4	49	4	4	4	4	4	5	4	2	2	33	4	4	5	5	5	5	4	32
32	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	4	4	4	4	5	5	5	39	5	4	4	4	4	4	4	29
33	4	4	5	4	4	4	5	3	5	5	4	47	2	4	5	3	3	3	3	3	4	30	3	3	3	4	3	3	3	23
34	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	53	3	5	5	5	5	5	5	5	5	43	4	5	5	4	5	5	5	34
35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	5	5	3	5	5	5	5	5	41	5	5	5	5	5	5	5	35
36	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	1	5	4	5	5	29
37	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	54	3	5	3	3	1	5	5	5	5	35	5	4	5	5	5	5	5	34
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	3	4	4	4	4	4	27
39	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	4	5	5	5	5	34
40	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	51	4	3	5	3	5	5	3	3	5	36	4	3	3	5	4	5	5	29
41	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	54	4	4	5	4	4	5	5	4	4	39	5	4	4	5	5	5	5	33
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	4	5	5	34
43	5	3	4	5	5	4	5	5	5	5	5	51	5	5	4	4	4	4	4	4	4	38	5	5	5	5	4	4	4	32
44	4	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	5	4	4	4	4	4	4	29
45	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	4	4	5	5	5	5	33
46	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	54	4	5	3	3	3	5	5	3	36	5	3	4	4	4	4	4	4	29
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
48	3	5	3	4	3	2	3	3	3	3	4	36	4	3	4	4	3	4	3	5	5	35	4	3	3	4	5	5	5	29
49	4	4	4	5	5	4	4	5	5	5	5	50	4	4	4	3	3	3	5	3	4	33	4	4	4	4	3	4	4	27
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	4	5	3	4	5	5	3	5	37	5	4	4	4	3	4	4	28
51	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	3	4	3	3	2	3	4	3	4	29	5	4	5	5	5	5	5	34
52	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	2	4	4	2	2	4	4	4	4	30	4	3	4	4	3	4	4	26
53	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	51	5	5	5	4	4	4	5	4	4	40	5	5	5	5	4	4	4	32
54	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	28
55	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	51	4	5	4	4	4	4	5	4	4	38	4	4	4	4	4	4	4	28
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35
57	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	50	4	4	4	3	3	4	4	3	3	32	5	3	3	3	4	3	3	24
58	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35
59	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	55	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45	5	5	5	5	5	5	5	35
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	44	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36	4	4	4	4	4	4	4	2

Lampiran 3 Data Pegawai

No	Nama Lengkap	Jenis Kelamin	Usia Anda Saat Ini	Pendidikan Terakhir	Lama Bekerja	Bidang Kerja
1	Edi sumartono	Laki-Laki	> 45 Tahun	S1	> 10 Tahun	Paud dan Pendidikan Non Formal
2	RUSDIANTO	Laki-Laki	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Pembina SD
3	Ariel Duta Rakata	Laki-Laki	< 25 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Pembina SD
4	Egen Susanto, S. Hum	Laki-Laki	25 – 35 Tahun	S1	< 5 Tahun	Pembina SD
5	Novita Dwi Rahmawati	Perempuan	< 25 Tahun	SMA	5 – 10 Tahun	Pembina SD
6	Merlin Nia Destica	Perempuan	< 25 Tahun	SMA	< 5 Tahun	Ketenagaan
7	Windry Sri Wahyuni	Perempuan	< 25 Tahun	SMA	< 5 Tahun	Pembina SD
8	Tantri Indrasari	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Pembina SD
9	Diyah Novita Sari	Perempuan	< 25 Tahun	S1	< 5 Tahun	Pembina SD
10	Wahyu Pratama	Laki-Laki	25 – 35 Tahun	S1	< 5 Tahun	Pembina SD
11	TATI LASMITA	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Pembina SD
12	SITI HAFIDZAH	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Pembina SD
13	YULIA AYU NINGSIH	Perempuan	< 25 Tahun	SMA	< 5 Tahun	Paud dan Pendidikan Non Formal
14	Suryana	Perempuan	36 – 45 Tahun	S1	< 5 Tahun	Paud dan Pendidikan Non Formal
15	ELI MARNI	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	> 10 Tahun	Ketenagaan
16	Nurekaheni Viola Rahmi, S.Pd	Perempuan	< 25 Tahun	S1	< 5 Tahun	Pembina SD
17	Diana agustin	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Kebudayaan
18	Juan Tamara	Perempuan	< 25 Tahun	SMA	< 5 Tahun	Pembina SD
19	Yulia Tri Yani	Perempuan	< 25 Tahun	S1	< 5 Tahun	Pembina SD
20	Tuti Haryati	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Ketenagaan
21	PUTRI ULAN SARI, S. Pd	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	> 10 Tahun	Pembina SD
22	DEA RISPAL YUSTA	Perempuan	25 – 35 Tahun	SMA	5 – 10 Tahun	Pembina SD
23	Lebri okta lianus	Laki-Laki	36 – 45 Tahun	SMA	> 10 Tahun	Paud dan Pendidikan Non Formal
24	Siska Oktafriani, S. Pd	Perempuan	36 – 45 Tahun	S1	> 10 Tahun	Pembina SD
25	LUSTRIANA, S.Kom	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	> 10 Tahun	Kebudayaan
26	RIZKI PEBRIANI	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Pembina SD
27	DEVI ANI LESTARI	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	< 5 Tahun	Pembina SD
28	Sulistiawati	Perempuan	< 25 Tahun	SMA	5 – 10 Tahun	Pembina SD
29	Kiki apriyani, S.E, S.Pd	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	< 5 Tahun	Pembina SD
30	PELITA YULIASTUTI DARO	Perempuan	> 45 Tahun	S1	> 10 Tahun	Pembina SD
31	Julison	Laki-Laki	36 – 45 Tahun	SMA	> 10 Tahun	Sekretariat
32	DESI RESMIYANTI	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Pembina SD
33	Rieka fitriyanti	Perempuan	36 – 45 Tahun	D3	> 10 Tahun	Paud dan Pendidikan Non Formal
34	Sriana	Perempuan	< 25 Tahun	S1	< 5 Tahun	Ketenagaan

35	Indrajit	Laki-Laki	25 – 35 Tahun	SMA	> 10 Tahun	Pembina SD
36	HENDRI	Laki-Laki	36 – 45 Tahun	S2	> 10 Tahun	Pembina SD
37	MIRANTI WULANDARI	Perempuan	25 – 35 Tahun	SMA	5 – 10 Tahun	Pembina SD
38	Sri Nopriasih	Perempuan	36 – 45 Tahun	SMA	> 10 Tahun	Pembina SD
39	Santy Susila	Perempuan	36 – 45 Tahun	S1	> 10 Tahun	Ketenagaan
40	Yoga Arif Wijaya	Laki-Laki	25 – 35 Tahun	S1	> 10 Tahun	Pembina SMP
41	SULDIANA	Perempuan	36 – 45 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Ketenagaan
42	Nur Febry Fitri Yanti	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Pembina SD
43	Furna sutara	Laki-Laki	< 25 Tahun	SMA	< 5 Tahun	Ketenagaan
44	EUIS WIDIYASTUTI	Perempuan	36 – 45 Tahun	D3	> 10 Tahun	Ketenagaan
45	Dzakiya Farys Humaira	Perempuan	36 – 45 Tahun	S1	> 10 Tahun	Pembina SMP
46	Fredrix Tio briliando	Laki-Laki	< 25 Tahun	SMA	< 5 Tahun	Pembina SD
47	SUMITRO	Laki-Laki	> 45 Tahun	SMA	> 10 Tahun	Ketenagaan
48	Finki	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	> 10 Tahun	Kebudayaan
49	Dewi Puspita Sari	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	> 10 Tahun	Pembina SD
50	RANI OCTAVIANI	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	< 5 Tahun	Ketenagaan
51	Pompi Hartanto	Laki-Laki	36 – 45 Tahun	S1	> 10 Tahun	Pembina SD
52	Adryan Wahyudi, S.Kom	Laki-Laki	25 – 35 Tahun	SMA	< 5 Tahun	Pembina SD
53	Andhini Putri	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	> 10 Tahun	Pembina SD
54	Amita	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	< 5 Tahun	Ketenagaan
55	Lismawati	Perempuan	36 – 45 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Ketenagaan
56	ASRI RAMAMADHON	Laki-Laki	25 – 35 Tahun	S1	5 – 10 Tahun	Pembina SD
57	NADILA MAHARANI, S.Kom	Perempuan	< 25 Tahun	S1	< 5 Tahun	Pembina SD
58	Novita Sari	Perempuan	36 – 45 Tahun	D3	> 10 Tahun	Paud dan Pendidikan Non Formal
59	Chairul Asikin	Laki-Laki	25 – 35 Tahun	SMA	5 – 10 Tahun	Pembina SD
60	Putri Ayu	Perempuan	25 – 35 Tahun	S1	< 5 Tahun	Pembina SD

Lampiran 4 Hasil Analisis SPSS 25

Hasil Instrumen Penelitian

1. Hasil Uji Validitas

a) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

		Correlations											
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	TOTAL
X1.1	Pearson Correlation	1	.309*	.621*	.601*	.664*	.711*	.566*	.588*	.549*	.650**	.663**	.812**
	Sig. (2-tailed)		.016	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.309*	1	.310*	.223	.239	.304*	.230	.203	.098	.159	.298*	.425**
	Sig. (2-tailed)	.016		.016	.087	.066	.018	.077	.119	.454	.226	.021	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.621*	.310*	1	.589*	.706*	.691*	.613*	.585*	.610*	.591**	.601**	.816**
	Sig. (2-tailed)	.000	.016		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.601*	.223	.589*	1	.655*	.476*	.387*	.464*	.503*	.435**	.553**	.695**
	Sig. (2-tailed)	.000	.087	.000		.000	.000	.002	.000	.000	.001	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.664*	.239	.706*	.655*	1	.706*	.542*	.680*	.716*	.652**	.664**	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000	.066	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.711*	.304*	.691*	.476*	.706*	1	.531*	.670*	.662*	.724**	.553**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.000	.018	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7	Pearson Correlation	.566*	.230	.613*	.387*	.542*	.531*	1	.690*	.612*	.658**	.674**	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000	.077	.000	.002	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8	Pearson Correlation	.588*	.203	.585*	.464*	.680*	.670*	.690*	1	.690*	.738**	.825**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.119	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

X1.9	Pearson Correlation	.549*	.098	.610*	.503*	.716*	.662*	.612*	.690*	1	.877**	.636**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.000	.454	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.10	Pearson Correlation	.650*	.159	.591*	.435*	.652*	.724*	.658*	.738*	.877*	1	.741**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000	.226	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.11	Pearson Correlation	.663*	.298*	.601*	.553*	.664*	.553*	.674*	.825*	.636*	.741**	1	.839**
	Sig. (2-tailed)	.000	.021	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.812*	.425*	.816*	.695*	.848*	.829*	.762*	.831*	.807*	.837**	.839**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

b) Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.565**	.514**	.654**	.570*	.426**	.384*	.424**	.284*	.716**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.001	.002	.001	.028	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.565*	1	.557**	.450**	.488*	.421**	.572*	.586**	.292*	.701**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.001	.000	.000	.023	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.514*	.557**	1	.625**	.772*	.603**	.450*	.470**	.520*	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.654*	.450**	.625**	1	.654*	.528**	.434*	.507**	.423*	.789**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

X2.5	Pearson Correlation	.570*	.488**	.772**	.654**	1	.656**	.471*	.521**	.569*	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.426*	.421**	.603**	.528**	.656*	1	.713*	.625**	.597*	.796**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.384*	.572**	.450**	.434**	.471*	.713**	1	.684**	.544*	.735**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.001	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.424*	.586**	.470**	.507**	.521*	.625**	.684*	1	.710*	.785**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.284*	.292*	.520**	.423**	.569*	.597**	.544*	.710**	1	.705**
	Sig. (2-tailed)	.028	.023	.000	.001	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson Correlation	.716*	.701**	.809**	.789**	.847*	.796**	.735*	.785**	.705*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

c) Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	T.5	Y.6	Y.7	TOTAL
Y.1	Pearson Correlation	1	.600**	.494**	.562**	.465**	.584**	.532**	.737**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.600*	1	.680**	.654**	.512**	.572**	.614**	.823**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.494*	.680**	1	.603**	.548**	.498**	.377**	.764**
	Sig. (2-tailed)								
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson	.562*	.654**	.603**	1	.679**	.816**	.703**	.881**
	Correlation	*							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
T.5	Pearson	.465*	.512**	.548**	.679**	1	.667**	.600**	.798**
	Correlation	*							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson	.584*	.572**	.498**	.816**	.667**	1	.746**	.855**
	Correlation	*							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson	.532*	.614**	.377**	.703**	.600**	.746**	1	.796**
	Correlation	*							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
TOTAL	Pearson	.737*	.823**	.764**	.881**	.798**	.855**	.796**	1
	Correlation	*							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

2. Hasil Uji Reabilitas

a) Hasil Uji Reabilitas Variabel Disiplin Kerja (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.926	11

d) Hasil Uji Reabilitas Variabel Penghargaan (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.909	9

c). Hasil Uji Reabilitas Variabel Efektivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.907	7

Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

a). One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (metode monte carlo)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.72998070
Most Extreme Differences	Absolute		.117
	Positive		.070
	Negative		-.117
Test Statistic			.117
Asymp. Sig. (2-tailed)			.040 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.362 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.349
		Upper Bound	.374

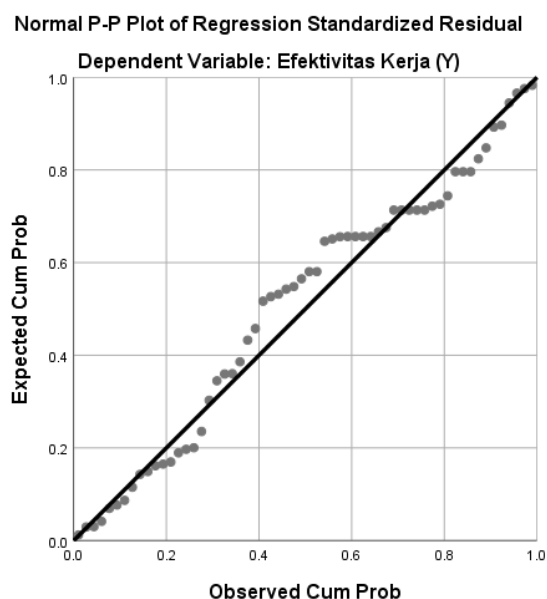
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 1314643744.

b). Norma IP-Plot



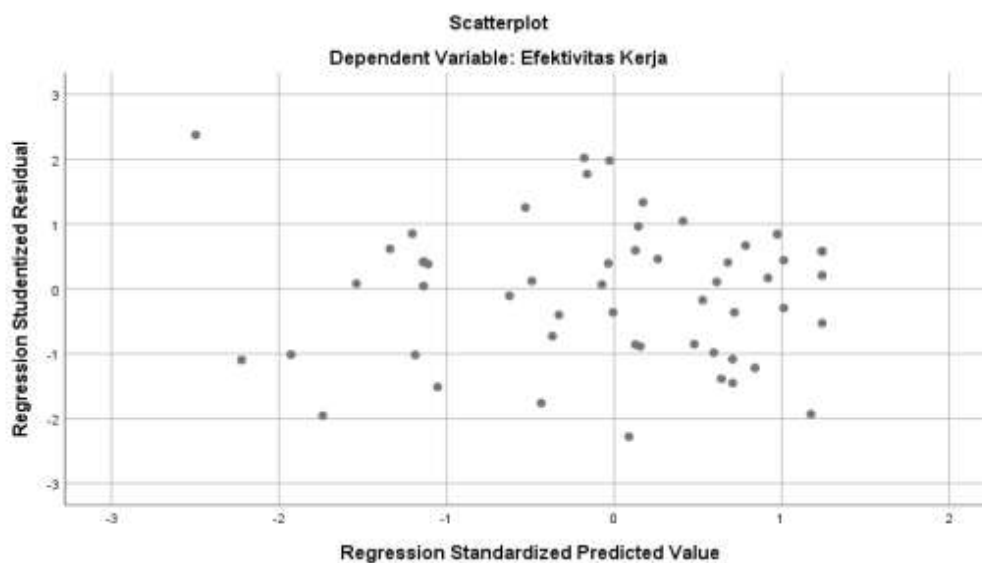
2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	.674	3.952		.171	.865		
Disiplin Kerja (X1)	.445	.087	.539	5.090	.000	.775	1.291
Penghargaan (X2)	.184	.072	.272	2.569	.013	.775	1.291

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja (Y)

3. Hasil Uji Heterokedasitas (Metode Scatterplot)



Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.674	3.952		.171	.865
	Disiplin Kerja	.445	.087	.539	5.090	.000
	Penghargaan	.184	.072	.272	2.569	.013

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Parsial (uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.674	3.952		.171	.865
	Disiplin Kerja	.445	.087	.539	5.090	.000
	Penghargaan	.184	.072	.272	2.569	.013

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

2. Hasil Uji Simultan (f)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.268	2	223.634	28.990	.000 ^b
	Residual	439.715	57	7.714		
	Total	886.983	59			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Penghargaan, Disiplin Kerja

Analisis Koefisiensi Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 ^a	.504	.487	2.77746

a. Predictors: (Constant), Penghargaan, Disiplin Kerja

Lampiran 5 Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-tabel)

TABEL r PRODUCT -MOMENT (two-tailed test)

df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%	df	Alpha 5%
1	0,997	26	0,374	51	0,271	76	0,223
2	0,950	27	0,367	52	0,268	77	0,221
3	0,878	28	0,361	53	0,266	78	0,220
4	0,811	29	0,355	54	0,263	79	0,219
5	0,775	30	0,349	55	0,261	80	0,217
6	0,707	31	0,344	56	0,257	81	0,216
7	0,666	32	0,339	57	0,256	82	0,215
8	0,632	33	0,334	58	0,254	83	0,213
9	0,602	34	0,329	59	0,252	84	0,212
10	0,576	35	0,325	60	0,250	85	0,211
11	0,553	36	0,320	61	0,248	86	0,210
12	0,532	37	0,316	62	0,246	87	0,208
13	0,514	38	0,312	63	0,244	88	0,207
14	0,497	39	0,308	64	0,242	89	0,206
15	0,482	40	0,304	65	0,240	90	0,205
16	0,468	41	0,301	66	0,239	91	0,204
17	0,456	42	0,297	67	0,237	92	0,203
18	0,444	43	0,294	68	0,235	93	0,202
19	0,433	44	0,291	69	0,234	94	0,201
20	0,423	45	0,288	70	0,232	95	0,200
21	0,413	46	0,285	71	0,230	96	0,199
22	0,404	47	0,282	72	0,229	97	0,198
23	0,396	48	0,279	73	0,227	98	0,197
24	0,388	49	0,276	74	0,226	99	0,196
25	0,381	50	0,273	75	0,224	100	0,195

2. Tabel t (t-tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 41 – 80)

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
41	0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127
42	0.68038	1.30204	1.68195	2.01808	2.41847	2.69807	3.29595
43	0.68024	1.30155	1.68107	2.01669	2.41625	2.69510	3.29089
44	0.68011	1.30109	1.68023	2.01537	2.41413	2.69228	3.28607
45	0.67998	1.30065	1.67943	2.01410	2.41212	2.68959	3.28148
46	0.67986	1.30023	1.67866	2.01290	2.41019	2.68701	3.27710
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456	3.27291
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220	3.26891
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995	3.26508
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779	3.26141
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572	3.25789
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373	3.25451
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182	3.25127
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998	3.24815
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822	3.24515
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651	3.24226
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487	3.23948
58	0.67874	1.29632	1.67155	2.00172	2.39238	2.66329	3.23680
59	0.67867	1.29607	1.67109	2.00100	2.39123	2.66176	3.23421
60	0.67860	1.29582	1.67065	2.00030	2.39012	2.66028	3.23171
61	0.67853	1.29558	1.67022	1.99962	2.38905	2.65886	3.22930
62	0.67847	1.29536	1.66980	1.99897	2.38801	2.65748	3.22696
63	0.67840	1.29513	1.66940	1.99834	2.38701	2.65615	3.22471
64	0.67834	1.29492	1.66901	1.99773	2.38604	2.65485	3.22253
65	0.67828	1.29471	1.66864	1.99714	2.38510	2.65360	3.22041
66	0.67823	1.29451	1.66827	1.99656	2.38419	2.65239	3.21837
67	0.67817	1.29432	1.66792	1.99601	2.38330	2.65122	3.21639
68	0.67811	1.29413	1.66757	1.99547	2.38245	2.65008	3.21446
69	0.67806	1.29394	1.66724	1.99495	2.38161	2.64898	3.21260
70	0.67801	1.29376	1.66691	1.99444	2.38081	2.64790	3.21079
71	0.67796	1.29359	1.66660	1.99394	2.38002	2.64686	3.20903
72	0.67791	1.29342	1.66629	1.99346	2.37926	2.64585	3.20733
73	0.67787	1.29326	1.66600	1.99300	2.37852	2.64487	3.20567
74	0.67782	1.29310	1.66571	1.99254	2.37780	2.64391	3.20406
75	0.67778	1.29294	1.66543	1.99210	2.37710	2.64298	3.20249
76	0.67773	1.29279	1.66515	1.99167	2.37642	2.64208	3.20096
77	0.67769	1.29264	1.66488	1.99125	2.37576	2.64120	3.19948
78	0.67765	1.29250	1.66462	1.99085	2.37511	2.64034	3.19804
79	0.67761	1.29236	1.66437	1.99045	2.37448	2.63950	3.19663
80	0.67757	1.29222	1.66412	1.99006	2.37387	2.63869	3.19526

3. Tabel f (f-tabel)

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05															
df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04	2.00	1.97	1.94	1.91	1.89
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04	2.00	1.96	1.93	1.91	1.88
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03	1.99	1.96	1.93	1.90	1.88
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02	1.98	1.95	1.92	1.89	1.87
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02	1.98	1.94	1.91	1.89	1.86
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01	1.97	1.94	1.91	1.88	1.86
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.85
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
57	4.01	3.16	2.77	2.53	2.38	2.26	2.18	2.11	2.05	2.00	1.96	1.93	1.90	1.87	1.85
58	4.01	3.16	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.05	2.00	1.96	1.92	1.89	1.87	1.84
59	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.26	2.17	2.10	2.04	2.00	1.96	1.92	1.89	1.86	1.84
60	4.00	3.15	2.76	2.53	2.37	2.25	2.17	2.10	2.04	1.99	1.95	1.92	1.89	1.86	1.84
61	4.00	3.15	2.76	2.52	2.37	2.25	2.16	2.09	2.04	1.99	1.95	1.91	1.88	1.86	1.83
62	4.00	3.15	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.99	1.95	1.91	1.88	1.85	1.83
63	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.25	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
64	3.99	3.14	2.75	2.52	2.36	2.24	2.16	2.09	2.03	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83
65	3.99	3.14	2.75	2.51	2.36	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.85	1.82
66	3.99	3.14	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.03	1.98	1.94	1.90	1.87	1.84	1.82
67	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.98	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
68	3.98	3.13	2.74	2.51	2.35	2.24	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.87	1.84	1.82
69	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.15	2.08	2.02	1.97	1.93	1.90	1.86	1.84	1.81
70	3.98	3.13	2.74	2.50	2.35	2.23	2.14	2.07	2.02	1.97	1.93	1.89	1.86	1.84	1.81
71	3.98	3.13	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.97	1.93	1.89	1.86	1.83	1.81
72	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
73	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.23	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.86	1.83	1.81
74	3.97	3.12	2.73	2.50	2.34	2.22	2.14	2.07	2.01	1.96	1.92	1.89	1.85	1.83	1.80
75	3.97	3.12	2.73	2.49	2.34	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.83	1.80
76	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.01	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
77	3.97	3.12	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.96	1.92	1.88	1.85	1.82	1.80
78	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.80
79	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.22	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.85	1.82	1.79
80	3.96	3.11	2.72	2.49	2.33	2.21	2.13	2.06	2.00	1.95	1.91	1.88	1.84	1.82	1.79
81	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.82	1.79
82	3.96	3.11	2.72	2.48	2.33	2.21	2.12	2.05	2.00	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
83	3.96	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.91	1.87	1.84	1.81	1.79
84	3.95	3.11	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.95	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
85	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79
86	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.21	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.78
87	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.87	1.83	1.81	1.78
88	3.95	3.10	2.71	2.48	2.32	2.20	2.12	2.05	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.81	1.78
89	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78
90	3.95	3.10	2.71	2.47	2.32	2.20	2.11	2.04	1.99	1.94	1.90	1.86	1.83	1.80	1.78

Lampiran 6 Surat penelitian



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Prabumulih, 26 Januari 2026

Nomor : 106/MN/FEB/UNPRA/X/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Surat Izin Penelitian dan Pengambilan Data

Kepada Yth.
 Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
 Kota Prabumulih
 di Tempat

Berdasarkan kurikulum Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen bahwa mahasiswa yang telah menyelesaikan seluruh mata kuliah diwajibkan untuk membuat Skripsi. Maka kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin Penelitian dan Pengambilan Data kepada mahasiswa dibawah ini:

Nama	: Ajeng Oktavia
NIM	: 2022110037
Program Studi	: Manajemen
Judul Skripsi	: Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Prabumulih

Untuk melaksanakan penelitian sebagai bahan Skripsi di Instansi/Perusahaan yang Bapak/Ibu pimpin. Dan mohon kiranya agar Bapak/Ibu dapat membantu untuk memberikan izin Penelitian dan Pengambilan data tersebut.

Demikianlah surat permohonan penelitian ini disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik kami ucapkan terima kasih.



Ketua Prodi Manajemen
Amandin, S.Pt., M.M.
 NIDN. 0207088802



Jalan Patra No.50 RT.01 RW. 03 Kelurahan Sukajaya Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia 31789 | Telepon (0713)5322417 | Fakoim(22418
 email : fe@unpra.ac.id

Lampiran 7 Balasan Surat Izin Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
JALAN JEND. SUDIRMAN NO.01 PRABUMULIH Telp.(0713)32149

Prabumulih, 28 Januari 2026

Nomor : 083/ 88 /DISDIKBUD /2026
 Lampiran :
 Perihal : Izin Penelitian

Kepada
 Yth. Ketua Prodi Manajemen
 Universitas Prabumulih
 di
 Tempat

Berdasarkan surat dari Ketua Prodi Manajemen Universitas Prabumulih Nomor : 106/MNJ/FEB/UNPRA/1/2026 tanggal 26 Januari 2026, tentang Izin Penelitian dan Pengambilan Data. Maka dengan ini Kepala Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih memberikan izin kepada :

Nama : **Ajeng Oktavia**
 NIM : 2022110037
 Program Studi : Manajemen

Untuk melaksanakan penelitian dalam penulisan skripsi :

Lokasi : Dinas Pendidikan dan Kebudayaan
 Judul Skripsi : "Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih"
 Waktu : 28 Januari – 11 Februari 2026

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Agar mahasiswa yang melaksanakan pengambilan data berkoordinasi dengan bidang terkait, sehingga penelitian yang dilakukan dapat berjalan sesuai yang diharapkan.
2. Izin pengambilan data ini tidak berlaku untuk pelaksanaan tugas lain yang menyimpang dari penugasan diatas.
3. Apabila telah selesai melaksanakan penelitian agar dapat melaporkan hasil penelitian ke Bidang Kepegawaian.

Demikian untuk dimaklumi, atas perhatian dan kerjasama yang baik diucapkan terima kasih,



A. Darmasari, S.Pd., M.Si.
 Kepala Dinas,
 Prabumulih
 19710617 199802 1 001

Tembusan Kepada Yth :
 1. Yang bersangkutan
 2. Arsip

Lampiran 8 Kartu Bimbingan



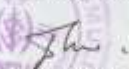
UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Ajeng Oktavia
NIM : 2022110037
JUDUL SKRIPSI : Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Sobri Hesinto, S.E., M.Si

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
24/2021	Pengantar buku Pengantar buku I BAB I Cover Cekar halaman untuk 3 proposal Alokasi waktu menit + 10 menit	Revisi ACC Revisi	  	
26/2021	BAB II	ACC		
26/2021	BAB III Lampiran penelitian kualitatif	Revisi		
28/2021	BAB IV	ACC		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. H. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Sobri Hesinto, S.E., M.Si
NIDN. 0203098701

Jalan Putra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faksimile (0713) 322418
e-mail: mail@unpes.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ajeng Oktavia
 NIM : 2022110037
 JUDUL SKRIPSI : Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih
 DOSEN PEMBIMBING II : Yelli Aswariningsih, SH., M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
13/11-25	KAB I	Perbaiki margin 4323	Yelli	
17/11-25	KAB I	Perbaiki cover margin dan margin bawah	Yelli	
19/11-25	KAB I	Perbaiki cover	Yelli	
20/11-25	KAB I	ace lanjut ke Bab II	Yelli	
24/11-25	KAB II	Perbaiki penomoran	Yelli	
25/11-25	KAB II	Perbaiki nama pengantar	Yelli	
26/11-25	KAB II	ace lanjut ke bab I	Yelli	
2/12-25	KAB II	Perbaiki selisih Bab asing	Yelli	

Mengetahui,
 Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

 Dr. Hj. Deshana, S.E., M.M.
 NUPK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

 Hj. Yelli Aswariningsih, SH., M.
 NIDN. 0204077001



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ajeng Oktavia
NIM : 2022110037
JUDUL SKRIPSI : Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/11/20	Bab III - Sistematika penulisan - Pendekatan penelitian - Jenis Sampel - Teknik Pengambilan Sampel - Penjelasan Variabel - Penelitian Adhokori - pengujian korelasi - hasil kuesioner - Uji hipotesis - Uji t - Rumus korelasi	Revisi - teknik pengambilan sampel - rumus korelasi		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desiliana, S.E., M.M
 NUPTK 2544740641230233

Dosen Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.
 NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
 Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
 e-mail: mail@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA	: Ajeng Oktavia
NIM	: 2022110037
JUDUL SKRIPSI	: Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II	: Yelli Aswariningsih, SH., M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
3/12/25	KAB II	see lanjut ke pbb I	Yol	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. H. Desliana, S.E., M.M
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Yelli Aswariningsih, SH., M.
NIDN. 0204077001

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unpra.ac.id



**UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

NAMA MAHASISWA : Ajeng Oktavia
NIM : 2022110037
JUDUL SKRIPSI : Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas kerja Pegawai pada kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
9/3/19	Bab II tabel konversi - lembar pengisian data - tabel interpretasi kriteria % ke. - kesimpulan.	Revisi		
10/3/19	Bab II	Acc		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPK 2544740641230233

Dosen/Pembimbing I

Sebri Hesinto, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unipa.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Ajeng Oktavia
NIM : 2022110037
JUDUL SKRIPSI : Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING II : Hj. Yelli Aswariningsih, SH., M.H.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
22/1-26	BAB I. BAB II BAB III	ace	Yelli	
4/2-26	BAB IV	publisasi dan isi lokasi penelitian yg jelas.	Yelli	
5/2-26	BAB IV	publisasi jurnal Himpun	Yelli	
9/2-26	BAB IV	ace lanjut ke bab I	Yelli	
24/2-26	V	Saran foto yg di simplek	Yelli	
27/2-26	V	ace lanjut ke bab I	Yelli	

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis

Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK. 2544740641230233

Dosen Pembimbing II

Hj. Yelli Aswariningsih, SH., M.
NIDN. 0204077001

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sakaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713)3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mal@unpra.ac.id



UNIVERSITAS PRABUMULIH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

KARTU BIMBINGAN SKRIPSI
MAHASISWA FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN

NAMA MAHASISWA : Ajeng Oktavia
NIM : 2022110050
JUDUL SKRIPSI : Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Prabumulih
DOSEN PEMBIMBING I : Sebrti Hesinto, S.E., M.Si.

Tanggal	Pembahasan	Komentar	Tanda Tangan	Ket
4/12/2021	DAS I.1.1	all		
10/12/2021	DAS II	- Revisi Perjanjian kerja dengan Disiplin Kerja = Perjanjian kerja = Perjanjian kerja		
12/12/2021	DAS III	all		
3/1/2022	DAS IV	perbaikan format		
7/1/2022	DAS V	all		
15/1/2022	halaman kapa kolum ispa skripsi	halaman kapa revisi all		

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi & Bisnis



Dr. Hj. Desliana, S.E., M.M.
NUPTK: 2544740641230233

Dosen Pembimbing I



Sebrti Hesinto, S.E., M.Si.
NIDN. 0203098701

Jalan Patra No.50 RT. 01 RW. 03 Kelurahan Sukaraja Kecamatan Prabumulih Selatan
Kota Prabumulih, Sumatera Selatan, Indonesia Telepon (0713) 3224417 Faximile (0713) 322418
e-mail: mail@unprab.ac.id

Lampiran 9 Dokumentasi Penelitian



Lampiran 10 Riwayat Hidup



Ajeng Oktavia adalah penulis dari skripsi ini. Penulis lahir di Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan pada tanggal 30 Oktober 2004 sebagai anak pertama dari tiga bersaudara, dari pasangan Bapak Mirwansyah dan Ibu Dian Ramayanti. Penulis memulai pendidikan formal di SD Negeri 30 Kota Muara Enim pada tahun 2010 dan berhasil menyelesaikannya pada tahun 2016. Pada tahun yang sama, penulis melanjutkan pendidikan ke SMP Negeri 2 Kota Muara Enim dan lulus pada tahun 2019.

Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke SMK Negeri 1 Kota Muara Enim dengan mengambil jurusan Otomatisasi dan Tata Kelola Perkantoran dan lulus pada tahun 2022. Setelah menyelesaikan pendidikan menengah, penulis langsung melanjutkan pendidikan ke jenjang perguruan tinggi di Universitas Prabumulih, Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, dan Insya Allah akan menyelesaikan pendidikan pada tahun 2026 ini. Selama menempuh pendidikan tersebut, penulis menyusun skripsi sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi. Dengan semangat, ketekunan, dan motivasi yang tinggi untuk terus belajar dan berusaha, penulis akhirnya dapat menyelesaikan tugas akhir skripsi ini sebagai bentuk tanggung jawab akademik selama masa perkuliahan. Akhir kata, penulis mengucapkan rasa syukur yang sebesar-besarnya atas terselesaikannya skripsi yang berjudul **"Dampak Disiplin Kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan di Kota Prabumulih"**.