

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI



MARIO SEPTIANO

2022110004

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

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPPK) DI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA PRABUMULIH**

Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih



MARIO SEPTIANO

2022110004

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

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI PEMERINTAH
DENGAN PERJANJIAN KERJA (PPK) DI DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KOTA PRABUMULIH**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

Prabumulih

Oleh:

Mario Septiano

2022110004

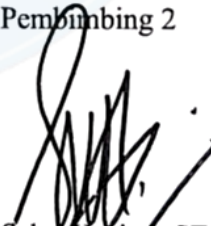
Prabumulih, 24 Juni 2026

Pembimbing I



Romsa Endrekson, S.P., MM
NUPTK.9845750651130112

Pembimbing 2



Sebri Hesinto, SE., M.Si
NUPTK.9845750651130112

Ketua Program Studi



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

HALAMAN PERSTUJUAN

Tugas akhir berupa skripsi ini dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih” telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Tugas Akhir Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih pada tanggal 24 Juni 2026

Prabumulih, 24 Juni 2026

Tim Penguji Tugas Akhir

Ketua :

Romsa Endrekson, S.P., M.M.

NUPTK. 9845750651130112

()

Anggota:

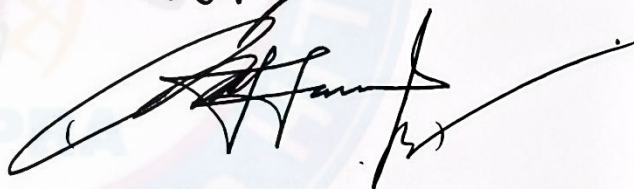
1. Sebri Hesinto, S.E., M.Si.

NUPTK. 2235765666130263

()

2. Yudi Tusri, S.E. M.Si.

NUPTK. 2146750651130173

()

Mengetahui

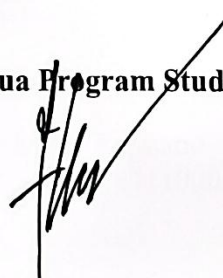
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis



(Dr. H. Deshiana, S.E., M.M.)

NUPTK. 25447406641230233

Ketua Program Studi Manajemen

()

(H. Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I.)

NUPTK. 8352757658130193

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MARIO SEPTIANO
NIM : 2022110004
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemertintah dengan Perjanjian Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih” ini beserta seluruh isinya merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan saya tidak melakukan plagiat atau penjiplakan dengan cara – cara yang tidak sesuai dengan norma, etika dan pedoman penulisan skripsi. Atas pernyataan ini saya siap menanggung resiko dan sanksi apabila dikemudian hari ditemukan adanya pelanggaran etika keilmuan atau ada klaim dari pihak lain terhadap keaslian hasil karya saya ini.



Prabumulih, 24 Juni 2026

Yang membuat pernyataan



Mario Septiano
NIM.2022110004

MOTO DAN PERSEMBAHAN

“Jika gagal, aku belajar. Jika salah, aku tidak hina karena kehinaan terletak pada orang yang menghina dan pada mereka yang tidak berusaha sama sekali.”

(R. Rusandi dalam Telusur Sejati)

“Setetes keringat ibuku yang keluar, ada seribu langkahku untuk maju”

(Mazmur 118:13)

Ku persembahkan kepada :

- Allah SWT
- Diriku sendiri
- Orang tua, Saudara dan Keluarga tercinta
- Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
- Sahabat seperjuangan dan Almamater Ku

ABSTRAK

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerjapegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih

Mario Septiano, 2022110004, 2026

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai pemerintah perjanjian kerja (PPPK) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada pentingnya disiplin kerja sebagai factor penentu dalam meningkatkan kinerjadan pencapaian target organisasi. Prnrlitisi ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 36 responden yang ditentukan melalui Teknik sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan SPSS. Hasil penelitian menunjukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai secara parsial ($t_{hitung} = 6,863 > t_{table} 1,690$ dan signifikan $< 0,05$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,581 menunjukan bahwa 58,1% disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja, sedangkan 41,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Pegawai, Dinas Kominfo

ABSTRACT

The Influence of Work Discipline on the Work Productivity of Government Employees with Work Agreements (PPPK) at the Communication and Informatics Service of Prabumulih City

Mario Septiano, 2022110004, 2026

This study aims to analyze the influence of work discipline on the work productivity of Government Contract Employees (PPPK) at the Department of Communication and Informatics of Prabumulih City. The background of this research is based on the importance of work discipline as a determining factor in improving performance and achieving organizational goals. The study employs a quantitative approach with a sample size of 36 respondents, determined through a saturated sampling technique. Data collection was conducted using questionnaires and analyzed through simple linear regression with the assistance of SPSS. The results indicate that work discipline has a positive and significant effect on employee productivity partially ($t\text{-count} = 6.863 > t\text{-table} = 1.690$ and $\text{significance} < 0.05$). The Adjusted R Square value of 0.581 shows that 58.1% of work productivity is influenced by work discipline, while the remaining 41.9% is affected by other factors outside this study

Keywords: *Work Discipline, Work Productivity, Employees, Communication and Information Service*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas limpahan rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerjapegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Skripsi ini diharapkan tidak hanya memenuhi syarat akademik, tetapi juga memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis memperoleh bantuan, arahan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis menyampaikan 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 Zakaria Harahap, S.E.I., M.H.I. selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Prabumulih.
4. Bapak Romsa Endrekson, S.P., M.M. selaku Pembimbing I yang telah memberikan arahan dan bimbingan selama penyusunan skripsi ini.
5. Bapak Sebri Hesinto, SE., M.Si selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam proses penulisan skripsi ini.
6. Seluruh dosen Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih yang telah memberikan ilmu selama perkuliahan.
7. Kepala Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih beserta Seluruh Pegawai yang telah memberikan izin penelitian serta membantu dalam pengumpulan data.
8. Kedua orang tua, saudara, keluarga, sahabat, dan teman-teman yang selalu memberikan doa, dukungan, dan semangat sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih memiliki keterbatasan dan kekurangan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan adanya kritik dan bersifat membangun dari berbagai pihak guna penyempurnaan karya ilmiah ini di masa yang akan datang.

Prabumulih, 24 Juni 2026

Penulis



Mario Septiano

NIM. 2022110004



DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	i
HALAMAN PERSTUJUAN	ii
HALAMAN INTEGRITAS.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Batasan Masalah.....	4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1 Tinjauan Pustaka	6
2.1.1 Disiplin Kerja	6
2.1.1.1 Tujuan Disiplin Kerja.....	7
2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	7
2.1.1.3 Faktor Disiplin Kerja	7
2.1.1.4 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja.....	8
2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja	8
2.1.1.6 Hambatan Disiplin Kerja.....	9
2.1.2 Produktivitas Kerja.....	9
2.1.2.1 Faktor Produktivitas Kerja	10
2.1.2.2 Indikator Produktivitas Kerja	12

2.2 Penelitian Terdahulu.....	12
2.3 Kerangka Berpikir.....	13
2.4 Hipotesis Penelitian.....	14
BAB III METODE PENELITIAN	15
3.1 Metode dan Desain Penelitian.....	15
3.1.1 Metode Penelitian.....	15
3.1.2 Desain Penelitian.....	15
3.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	16
3.1.4 Sumber Data.....	16
3.2 Populasi dan Sampel	17
3.2.1 Populasi.....	17
3.2.2 Sampel.....	17
3.3 Instrumen Penelitian.....	17
3.3.1 Operasional Variabel Penelitian	17
3.4 Teknik Pengumpulan Data	19
3.4.1 Observasi.....	19
3.4.2 Kuisioner (Angket).....	19
3.4.3 Dokumentasi	19
3.5 Uji Validitas.....	19
3.6 Uji Reliabilitas	20
3.7 Uji Asumsi Klasik	21
3.7.1 Uji Normalitas.....	21
3.7.2 Uji Heteroskedastisitas.....	21
3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana	22
3.9 Uji Hipotesis	22
3.9.1 Uji Parsial (Uji t).....	23
3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	23
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	24
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	24
4.1.1 Sejarah Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih.....	24
4.1.2 Visi dan Misi Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih	
Visi	25

4.1.3 Struktur Organisasi.....	25
4.1.4 Tugas dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih	27
4.1.5 Identifikasi Responden.....	28
4.1.6 Identifikasi Jenis Kelamin.....	28
4.1.7 Identifikasi Umur	29
4.1.8 Identifikasi Pendidikan.....	29
4.2 Hasil Penelitian	29
4.2.1 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner	29
4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja.....	30
4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja	31
4.3 Uji Instrumen	32
4.3.1 Uji Validitas.....	33
4.3.2 Uji Reliabilitas	34
4.4 Uji Asumsi Klasik	34
4.4.1 Uji Normalitas.....	35
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas.....	36
4.4.3 Uji Regresi Liner Sederhana	38
4.5 Uji Hipotesis	39
4.5.1 Uji t (Parsial).....	39
4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	40
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian	41
BAB V PENUTUP	42
5.1 Kesimpulan	42
5.2 Saran.....	42
DAFTAR PUSTAKA.....	44
DAFTAR LAMPIRAN	44

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	13
Tabel 3.1 Variabel penelitian.....	19
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	29
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Umur	30
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan	30
Tabel 4.4 Penilaian Skala Likert	31
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X)	32
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas	33
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja (X)	34
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y).....	34
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	35
Tabel 4.10 Hasil Uji Normalitas Shapiro – Wilk	36
Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser	38
Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	39
Tabel 4.13 Hasil Uji t (Parsial).....	40
Tabel 4.14 Hasil Koefisien Determinasi (r^2)	41

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 kerangka berpikir.....	14
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Diskominfo Kota Prabumulih	27
Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas.....	37
Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot	38



DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Tabulasi Data Responden
- Lampiran 3. Output SPSS Uji Validitas
- Lampiran 4. Output SPSS Uji Reliabilitas
- Lampiran 5. Output SPSS Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 6. Output SPSS Uji Hipotesis
- Lampiran 7. Tabel Distribusi Statistik
- Lampiran 8. Surat Keterangan Selesai Penelitian
- Lampiran 9. Dokumentasi
- Lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Disiplin kerja merupakan faktor yang penting dalam mendukung kelancaran operasional suatu organisasi. Hal tersebut mendorong peningkatan produktivitas kerja, semangat profesionalisme, serta pencapaian objektif organisasi. Untuk merealisasikan tujuan organisasi, kedisiplinan Aparatur Sipil Negara (ASN) harus dibangun dan ditegakkan secara konsisten. Dengan demikian, kedisiplinan berperan sebagai faktor dalam keberhasilan suatu organisasi.

Pada lembaga pemerintah, disiplin kerja merupakan hal yang wajib dimiliki oleh ASN, mengingat implementasinya terhadap penyediaan layanan publik. ASN berfungsi sebagai komponen fundamental dalam sumber daya manusia aparatur negara, yang memberikan kontribusi signifikan terhadap efektivitas pelaksanaan pemerintahan dan pembangunan nasional. ASN diharapkan menunjukkan disiplin yang tinggi, performa kerja yang unggul, serta sikap dan perilaku yang dijiwai oleh loyalitas dan kepatuhan terhadap negara, moralitas dan mentalitas yang baik, profesionalisme, kesadaran akan tanggung jawab sebagai pelayan publik, serta kemampuan untuk memperkokoh persatuan dan kesatuan bangsa. Aparatur negara dalam menggerakkan sistem pemerintahan untuk menjalankan tugas pokok dan fungsi utamanya, serta menjaga martabat dan citra kepegawaian demi kepentingan bangsa dan negara.

Tujuan pemerintah dalam menerbitkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin ASN adalah untuk memastikan tertibnya tata kelola dan kelancaran pelaksanaan tugas ASN, sehingga dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi sebagai aparatur pemerintah dapat berlangsung secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap pembangunan di Indonesia. Dengan tujuan untuk mendidik dan membina ASN, bagi mereka yang melakukan pelanggaran terhadap kewajiban dan larangan tersebut dikenakan sanksi dalam bentuk hukuman disiplin.

Menurut Gordon (2022), menyebutkan bahwa perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketertiban atau perilaku yang di dapatkan oleh

pelatihan terus menerus. Disiplin kerja tercermin dari kesediaan pegawai untuk melaksanakan ketentuan yang telah ditetapkan serta kesiapan menerima sanksi apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas, kewenangan, dan tanggung jawab yang diberikan.

Disiplin kerja membantu menjaga ketertiban dan kelancaran pelaksanaan tugas sehingga hasil kerja dapat optimal dan target dapat tercapai. Disiplin yang baik muncul dari kesadaran individu. Tingkat kedisiplinan seseorang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Hal ini mendorong ASN untuk bekerja dengan penuh kesadaran, memaksimalkan tenaga dan pikirannya, serta berkontribusi secara optimal demi tercapainya tujuan dan sasaran.

Kedisiplinan dapat diartikan sebagai kondisi ketika ASN datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, serta mematuhi seluruh peraturan yang berlaku. Dalam menciptakan disiplin kerja, diperlukan adanya aturan dan sanksi yang berfungsi sebagai pedoman serta arahan bagi ASN untuk membangun ketertiban di organisasi. Kedisiplinan yang baik akan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Sebaliknya, organisasi akan sulit mencapai target apabila ASN tidak mematuhi aturan yang telah ditetapkan. Suatu organisasi dianggap memiliki kedisiplinan yang baik apabila sebagian besar ASN taat.

Menurut Jamaludin (2024), produktivitas kerja karyawan menunjukkan hubungan antara hasil yang dicapai dengan sumber daya yang dimanfaatkan, serta menggambarkan tingkat kemampuan tenaga kerja dalam memenuhi target hasil dalam kurun waktu yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia atau disebut pegawai berperan dalam perencanaan, pelaksanaan, pengawasan, dan pengendalian organisasi agar perusahaan mencapai misi dengan baik. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Oleh karena itu, peningkatan disiplin menjadi bagian yang penting dalam manajemen sumber daya manusia, sebagian faktor penting dalam peningkatan produktivitas. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pimpinan untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia

mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) merupakan tenaga profesional yang dipekerjakan oleh pemerintah melalui perjanjian kerja untuk periode tertentu. Mereka bertugas melaksanakan fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan publik, dan berbeda dengan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki status kepegawaian tetap.

Meskipun kedisiplinan menjadi aspek fundamental bagi PPPK, kenyataannya penerapan disiplin kerja di lingkungan pemerintahan masih sering menghadapi berbagai tantangan. Fenomena serupa juga terlihat pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih. Berdasarkan pengamatan awal, masih ditemukan beberapa permasalahan terkait kedisiplinan pegawai PPPK, seperti keterlambatan hadir di tempat kerja, ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas sesuai batas waktu yang ditetapkan.

Fenomena tersebut memberikan indikasi bahwa faktor disiplin kerja memiliki keterkaitan erat terhadap pencapaian produktivitas pegawai PPPK. Ketika disiplin tidak berjalan dengan baik, kualitas pelayanan publik, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta efisiensi operasional turut terpengaruh. Kondisi ini menjadi perhatian penting bagi instansi mengingat pegawai PPPK memiliki peran strategis dalam mendukung tugas dan fungsi organisasi, khususnya pada sektor layanan informasi dan komunikasi pemerintahan.

Sehubungan dengan penjelasan yang diatas, pengaruh disiplin kerja bilamana telah mampu diterapkan dengan baik akan berdampak pada produktivitas kerja pegawai yang menuju pada tercapainya tujuan sesungguhnya. Produktivitas kerja pegawai dapat di ukur melalui kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, maka penulis bermaksud melakukan penelitian, dengan judul **"Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) Di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih."**

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai media untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama kuliah serta dapat menambah wawasan terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada penelitian.

2. Manfaat Akademis (Teoritis)

Secara akademis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif terhadap Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) dalam dalam mengemban tugas negara yang berhubungan dengan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai dan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya.

3. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan masukan dan informasi yang cukup penting bagi Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

1.5 Batasan Masalah

1. Penelitian ini tidak membahas kinerja pegawai secara keseluruhan, tetapi hanya fokus membahas kinerja Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) yang aktif berkerja.

2. Penelitian dilakukan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan periode pengambilan data, sehingga hasil penelitian mencerminkan kondisi pada saat penelitian berlangsung.
3. Lokasi penelitian dibatasi pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Disiplin Kerja

Disiplin kerja pada Aparatur Sipil Negara (ASN), termasuk Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), merupakan bentuk kesadaran dan kemauan individu untuk mematuhi ketentuan peraturan perundang-undangan, aturan kedisiplinan, serta norma kerja yang berlaku dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Kedisiplinan ASN/PPPK ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja, pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan, ketaatan pada standar dan prosedur kerja, serta sikap dan perilaku yang menjunjung tinggi etika dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Ini mencakup kebiasaan dan praktik tertentu yang membantu individu untuk tetap fokus pada tugas-tugas yang mendesak, memprioritaskan pekerjaan, dan mencapai tujuan dengan memanfaatkan waktu yang tersedia sebaik mungkin.

Kedisiplinan dapat dijadikan sebagai indikator untuk menilai apakah pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia maupun peran pimpinan secara keseluruhan telah berjalan dengan baik atau belum. Menurut Ajabar (2022:45), disiplin kerja merupakan suatu kerangka sikap atau karakter individu yang tercermin melalui ketaatan, kepatuhan, loyalitas, keteraturan, serta ketertiban terhadap peraturan dan norma sosial yang berlaku, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas pekerjaannya. Adapun faktor-faktor yang memengaruhi disiplin kerja meliputi frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan dalam bekerja, kepatuhan terhadap standar kerja, kepatuhan terhadap peraturan kerja, serta etika kerja. Menurut Azizah (2022), disiplin kerja merupakan kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan secara tertib dan konsisten, disertai ketekunan yang berkelanjutan serta kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku tanpa melakukan pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.1 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2022:8), tujuan penerapan disiplin kerja antara lain sebagai berikut:

1. Tindakan disiplin adalah untuk memastikan bahwa perilaku bahwa karyawan atau pegawai konsisten dengan aturan perusahaan atau organisasi.
2. Tindakan disiplin bertujuan untuk menumbuhkan serta menjaga rasa saling menghormati dan kepercayaan antara atasan dalam menjalankan fungsi supervisi dengan para bawahannya.
3. Tindakan disiplin dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja, sehingga memberikan manfaat dan keuntungan bagi organisasi dalam jangka panjang.

2.1.1.2 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2022:8), disiplin kerja dapat diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu sebagai berikut:

1. Disiplin kerja preventif merupakan upaya yang dilakukan untuk mendorong karyawan atau pegawai agar mematuhi dan menaati seluruh peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Tujuan utama dari disiplin preventif adalah memberikan pembinaan dan arahan kepada pegawai agar mampu bekerja secara tertib, disiplin, serta patuh terhadap ketentuan yang berlaku.
2. Disiplin kerja korektif merupakan tindakan yang diterapkan untuk mengarahkan karyawan atau pegawai agar melaksanakan pekerjaan serta mematuhi seluruh peraturan yang berlaku dalam organisasi. Apabila terjadi pelanggaran terhadap ketentuan yang telah ditetapkan, maka pegawai akan diberikan sanksi sebagai bentuk pembinaan agar yang bersangkutan dapat melakukan introspeksi diri dan tidak mengulangi pelanggaran di kemudian hari.

2.1.1.3 Faktor Disiplin Kerja

Menurut Akhiri (2022:10), terdapat beberapa faktor yang memengaruhi tingkat disiplin kerja karyawan, antara lain sebagai berikut:

1. Tingkat kompensasi yang diterima karyawan berpengaruh terhadap kepatuhan dalam bekerja. Kompensasi yang adil dan sesuai dapat meningkatkan motivasi karyawan untuk menaati peraturan yang berlaku.

2. Penerapan disiplin kerja tidak akan berjalan efektif tanpa adanya peraturan tertulis yang jelas dan dapat dijadikan pedoman bersama oleh seluruh karyawan.
3. Pimpinan dituntut untuk menjadi teladan dalam bersikap disiplin melalui perilaku, ucapan, dan tindakan yang konsisten, karena karyawan cenderung mencontoh sikap pimpinan.
4. Pimpinan perlu bersikap tegas dalam memberikan tindakan korektif atau sanksi yang sepadan dengan tingkat pelanggaran agar disiplin kerja dapat ditegakkan secara optimal.
5. Pengawasan yang dilakukan secara langsung oleh atasan memiliki peran penting dalam memastikan karyawan menjalankan tugas sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan
6. Sikap pimpinan yang menunjukkan kepedulian dan perhatian terhadap karyawan dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kondusif, sehingga mendorong peningkatan disiplin kerja.

2.1.1.4 Bentuk-Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Saputra (2022:12), bentuk-bentuk disiplin kerja dapat dikelompokkan ke dalam beberapa aspek, antara lain:

1. Tingginya tingkat kepedulian karyawan atau pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.
2. Meningkatnya semangat, motivasi kerja, serta inisiatif dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan.
3. Besarnya rasa tanggung jawab karyawan atau pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

2.1.1.5 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2022:13) Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi aturan, tanggung jawab, dan standar kerja yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ini mencakup hal-hal seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga kualitas kerja, dan konsisten dalam menjalankan kewajiban, indikator-indikator disiplin kerja meliputi beberapa aspek berikut:

1. Tingkat kehadiran adalah indikator dilihat dari ketepatan waktu pegawai dalam hadir di tempat kerja, termasuk jam masuk, jam pulang, serta waktu istirahat.
2. Tata cara kerja adalah indikator Berkaitan dengan kepatuhan pegawai terhadap aturan dasar dalam bekerja, seperti ketentuan berpakaian dan perilaku selama menjalankan tugas.
3. Ketaatan terhadap atasan adalah indikator yang dimiliki setiap pegawai untuk mematuhi arahan serta peraturan yang ditetapkan oleh pimpinan atau organisasi.
4. Kesadaran dalam bekerja Tanggung jawab Ditunjukkan melalui kesediaan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas, fungsi, dan jabatan yang diemban.
5. Tanggung jawab Tanggung jawab yang Dapat dilihat dari sejauh mana pegawai melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya dengan penuh tanggung jawab.

2.1.1.6 Hambatan Disiplin Kerja

Menurut Saydam (2022:13), terdapat beberapa faktor yang menjadi hambatan dalam penerapan disiplin kerja, antara lain:

1. Tingginya tingkat ketidakhadiran karyawan atau pegawai.
2. Sering terjadinya keterlambatan masuk kerja serta pulang sebelum waktu yang ditentukan.
3. Menurunnya semangat dan motivasi kerja pegawai.
4. Munculnya rasa ketidakpuasan, saling mencurigai, serta kecenderungan untuk saling melempar tanggung jawab antar pegawai.
5. Lambatnya penyelesaian pekerjaan akibat lebih banyak menghabiskan waktu untuk berbincang dibandingkan bekerja.
6. Tidak terlaksananya supervisi dan pengawasan melekat (waskat) secara efektif oleh pimpinan.
7. Sering terjadinya konflik di antara pegawai dalam lingkungan kerja.

2.1.2 Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) karena berpengaruh langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan publik, efisiensi birokrasi, serta pencapaian tujuan penyelenggaraan

negara. Menurut Rohim dan Irayanti (2022), produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif, suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan. Menurut Ndruru (2022), produktivitas adalah sikap mental karyawan yang mencerminkan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan dan hasil yang diperoleh berdasarkan sumber daya yang digunakan. Menurut Dinanda (2023), produktivitas adalah suatu perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang diperlukan (input).

Menurut Mila (2020:71), Produktivitas Kerja merupakan ukuran yang menunjukkan perbandingan antara output yang dihasilkan dengan input berupa bahan, waktu, dan tenaga kerja yang digunakan dalam proses produksi barang atau jasa. Proses tersebut dilakukan secara efektif dan efisien dengan tetap menjaga mutu hasil produksi. Walaupun fasilitas produksi tetap berjalan, konsep produksi sering kali tidak terlepas dari pembahasan mengenai produktivitas. Menurut Sakinah (2020: 172), produktivitas kerja merupakan suatu sikap mental yang mencerminkan keyakinan bahwa kualitas hidup seseorang harus terus mengalami peningkatan, di mana kondisi hari ini diharapkan lebih baik dibandingkan hari sebelumnya dan akan semakin baik pada masa yang akan datang.

Berdasarkan berbagai teori yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja merupakan keseluruhan hasil kerja yang dapat dinilai dan dicapai oleh seorang anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan demikian, produktivitas kerja mencerminkan hasil dari cara seseorang menjalankan, mengelola, dan menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan efisien. Selain itu, produktivitas kerja juga menunjukkan kemampuan individu dalam memanfaatkan waktu, sumber daya, serta keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi secara optimal.

2.1.2.1 Faktor Produktivitas Kerja

Menurut Rohim dan Irayanti (2022), bahwa produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu, yaitu:

1. Motivasi kerja dapat diartikan sebagai upaya yang dilakukan oleh pimpinan yang efektif dalam memberikan dorongan, bimbingan, dan pembinaan kepada karyawan. Namun, memotivasi setiap individu bukanlah hal yang sederhana,

karena masing-masing karyawan memiliki latar belakang, pengalaman, serta harapan dan kebutuhan yang berbeda-beda.

2. Komunikasi dapat dimaknai sebagai kemampuan organisasi dalam menjalin hubungan yang efektif, baik dengan pihak eksternal maupun internal. Komunikasi yang terjalin dengan baik dengan pihak luar dapat mendorong peningkatan penjualan produk organisasi. Sementara itu, komunikasi yang efektif di dalam organisasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan nyaman bagi anggota tim untuk berkreasi serta meningkatkan produktivitas kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja organisasi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.
3. Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku individu yang menunjukkan kepatuhan dan ketaatan terhadap peraturan serta norma-norma yang berlaku dalam organisasi, baik yang bersifat tertulis maupun tidak tertulis.
4. Etika kerja dapat diartikan sebagai sikap dan nilai-nilai moral yang menjadi pedoman bagi karyawan dalam berperilaku selama bekerja, sehingga mampu menunjang produktivitas dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya.
5. Pendidikan merujuk pada tingkat kecerdasan dan kemampuan karyawan yang dapat dilihat dari jenjang pendidikan yang telah ditempuh. Semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin besar peluang individu untuk mencapai tujuan dan perkembangan karier yang lebih baik. Oleh karena itu, pendidikan memiliki keterkaitan dengan tingkat produktivitas kerja staf dan karyawan.
6. Keterampilan pada dasarnya menggambarkan kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dan memanfaatkan fasilitas kerja secara efektif. Semakin tinggi tingkat keterampilan yang dimiliki, semakin baik pula kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya. Keterampilan tersebut terbentuk melalui kecakapan (ability) dan pengalaman (experience) yang memadai. Pegawai yang memiliki pengalaman dan kecakapan yang baik menunjukkan tingkat keterampilan yang tinggi, sehingga mampu bekerja secara optimal serta menggunakan fasilitas kerja dengan tepat dan efisien.
7. Manajemen dapat diartikan sebagai sistem atau pendekatan yang diterapkan oleh pimpinan dalam mengatur, memimpin, serta mengendalikan staf atau bawahannya guna mencapai tujuan organisasi.

8. Hubungan industrial Pancasila merupakan upaya untuk mewujudkan ketenangan dalam bekerja serta memberikan dorongan kerja yang produktif sehingga mampu meningkatkan produktivitas. Selain itu, hubungan kerja yang harmonis dan dinamis dapat tercipta, yang pada akhirnya menumbuhkan partisipasi aktif seluruh pihak dalam upaya peningkatan produktivitas kerja.

2.1.2.2 Indikator Produktivitas Kerja

Menurut Rohim dan Irayanti (2022) Produktivitas Kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output (hasil kerja) yang optimal dibandingkan dengan input (waktu, tenaga, biaya) yang digunakan. Indikator yang digunakan untuk menilai produktivitas kerja meliputi beberapa aspek, yaitu

1. Kemampuan, yaitu kapasitas pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kemampuan ini dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki serta tingkat profesionalisme dalam bekerja, sehingga mendukung penyelesaian pekerjaan secara efektif.
2. Peningkatan hasil kerja, yaitu adanya upaya untuk terus memperbaiki capaian kerja. Hasil kerja dapat dirasakan manfaatnya baik oleh individu yang melaksanakan pekerjaan maupun pihak yang menerima hasil tersebut, sehingga produktivitas memberikan nilai bagi semua pihak yang terlibat.
3. Semangat kerja, yaitu dorongan untuk bekerja lebih baik dibandingkan hari sebelumnya. Indikator ini tercermin dari etos kerja serta perbandingan hasil kerja yang dicapai dari waktu ke waktu.
4. Pengembangan diri, yaitu upaya berkelanjutan untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan kerja. Pengembangan diri dilakukan dengan merespons tantangan serta harapan yang dihadapi.
5. Efisiensi kerja, yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan penggunaan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini tabel 2.1 merupakan referensi yang digunakan sebagai pendukung penelitian ini

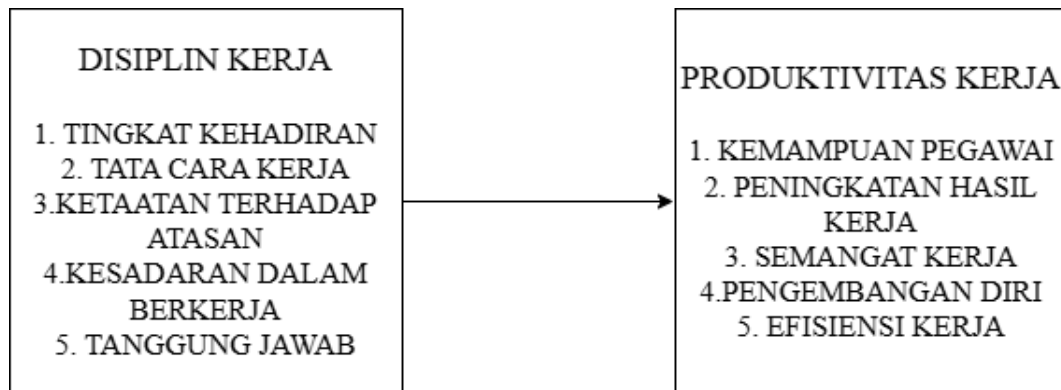
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Sulaiman	2021	Pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja Pegawai Harian Lepas (PHL) di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih	Pengawasan berpengaruh pada disiplin kerja Pegawai Harian Lepas (PHL) di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih
Rolis	2021	Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara (ASN) Pada RSUD Kota Prabumulih	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja aparatur sipil negara (ASN) Pada RSUD Kota Prabumulih
Deastri Purnama	2022	Pengaruh disiplin kerja dan pelayanan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Tanjung Raman	Disiplin kerja dan pelayanan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas Tanjung Raman
Mela kurniawati	2022	Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan terhadap kinerja karyawan toko sinar baru grande Kota Prabumulih	Disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan toko sinar baru grande Kota Prabumulih
Reza Sulyani	2024	Pengaruh Motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di SMP 12 Kota Prabumulih	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja guru di SMP 12 Kota Prabumulih
Utami	2023	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas	Disiplin kerja yang tepat memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
Sukardi	2021	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di PT Capital Life Indonesia	Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan
Muhamad Eko	2022	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berkas Anugerah Sejahtera	Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.
Khairunisa Nur Baiti	2021	Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja
Andri Pratama	2020	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ogan Ilir	Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3 Kerangka Berpikir

Untuk memudahkan pemahaman terhadap penelitian ini, penulis menggunakan kerangka pemikiran sebagai dasar dalam membahas permasalahan yang diteliti. Kerangka pemikiran yang baik mampu menjelaskan secara teoritis hubungan antara variabel-variabel penelitian. Kerangka pemikiran merupakan suatu model konseptual yang menggambarkan keterkaitan antara teori dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai permasalahan penting. Oleh karena

itu, kerangka pemikiran berfungsi sebagai penjelasan sementara terhadap gejala-gejala yang menjadi objek penelitian. Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kerangka pemikiran adalah penjelasan konseptual sementara mengenai hubungan antar unsur permasalahan penelitian yang disusun berdasarkan landasan teori.



Gambar 2.1 Kerangka Berpikir

Keterangan:

—————→ : Pengaruh

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis Menurut Sugiyono (2022:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris.

H₀ (Hipotesis Nol):

Diduga disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

H_a (Hipotesis Alternatif):

Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode dan Desain Penelitian

3.1.1 Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan penulis adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Menurut Sugiyono (2022:8), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Metode kuantitatif digunakan untuk menguji hipotesis. Penelitian ini bermaksud untuk apakah suatu variabel memiliki pengaruh terhadap variabel lain dan apakah satu variabel dengan variabel lainnya saling berkaitan dalam penelitian ini akan menguji rumusan masalah, yaitu Disiplin Kerja (X), Produktivitas Kerja (Y) di Dinas komunikasi dan informatika Kota Prabumulih.

3.1.2 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan rancangan penelitian yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan proses penelitian. Desain penelitian bertujuan untuk memberi pegangan yang jelas dan terstruktur kepada peneliti dalam melakukan penelitiannya.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang di mulai dalam penelitian kali ini dijelaskan dalam bentuk angka. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif karena menggunakan hubungan antar variabel X dan variabel Y.

Berdasarkan pengertian di atas dapat di simpulkan bahwa desain penelitian adalah suatu proses dalam melakukan perencanaan dan pelaksanaan penelitian sehingga penulis dapat melakukan penelitian secara baik dan sistematis. Oleh karena itu, membuat desain penelitian sangat penting agar pembuatan karya ilmiah dapat terselesaikan secara cepat dan baik.

3.1.3 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih, Jl. Jendral Sudirman KM 12 Kelurahan Sindur Kecamatan Cambai, Kota Prabumulih, Sumatera Selatan. Penelitian ini akan dilaksanakan mulai 15 Desember 2025 sampai bulan 30 Mei 2026.

3.1.4 Sumber Data

Penelitian sumber data yaitu sebuah informasi yang diperoleh oleh penulis untuk menjawab pertanyaan dalam penelitian. menurut Sugiyono (2022: 137) bila dilihat dari sumber datanya, maka sumber data dibagi menjadi 2 yaitu :

1. Data Primer

Dalam melakukan sebuah penelitian tentu penulis harus mempunyai sumber informasi dari data utama untuk dapat diteliti. Menurut Sugiyono (2022 : 137), data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari hasil pengisian kuesioner kepada seluruh pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih. Berdasarkan pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa data primer merupakan data utama yang sangat penting dalam penelitian dan bisa didapatkan langsung dari subjek yang berhubungan dengan apa yang akan diteliti.

2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022 : 137). data sekunder adalah sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau lewat dokumen. Data sekunder digunakan sebagai penunjang yang menguatkan perolehan data hasil yang didapatkan dari internet, laporan penelitian yang masih relevan, buku dan dokumen-dokumen yang dimiliki instansi yang berkaitan dengan kegiatan penelitian. Jadi dapat disimpulkan data sekunder adalah data tambahan untuk membantu melengkapi kebutuhan dalam suatu penelitian.

3.2 Populasi dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2022: 80) . Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas : objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh PPPK pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih yang berjumlah 36 orang.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022: 81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan pengertian tersebut, sampel dalam penelitian ini berjumlah 36 orang, yang merupakan seluruh populasi pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

Teknik penarikan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, yaitu teknik pengambilan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Penggunaan teknik sampel jenuh dilakukan karena jumlah populasi relatif kecil, sehingga seluruh populasi dapat dijadikan responden penelitian.

3.3 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel penelitian, yaitu Disiplin Kerja (X), dan Produktivitas Kerja (Y). Kuesioner disebarkan di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih sebagai responden penelitian.

3.3.1 Operasional Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono (2022: 39), Operasional variabel penelitian adalah suatu atribut sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel penelitian adalah sebagai petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara bagaimana mengukur variabel. Objek atau kegiatan yang diteliti memiliki variasi tertentu sesuai dengan ketetapan peneliti. Oleh karena itu, variabel dalam penelitian ini diklasifikasikan ke dalam dua jenis, yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen, Variabel bebas (Independent) adalah variabel yang memengaruhi variabel terikat (dependent), baik pengaruh positif maupun negatif. Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab. Variabel independent yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X).

2. Variabel Dependen

Variabel dependen yaitu variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 3.1 Variabel Penelitian

Jenis Variabel	Variabel	Indikator	Kuesioner
Variabel Independen (X)	Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seseorang untuk mematuhi aturan, tanggung jawab, dan standar kerja yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis. Ini mencakup hal-hal seperti datang tepat waktu, menyelesaikan tugas sesuai target, menjaga kualitas kerja, dan konsisten dalam menjalankan kewajiban. (Saydam, 2022:13)	1.Tingkat Kehadiran 2.Tata cara kerja 3.Ketaatan terhadap atasan 4.Kesadaran dalam berkerja 5.Tanggung jawab	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10
Variabel Dependen (Y)	Produktivitas Kerja adalah kemampuan seseorang atau kelompok dalam menghasilkan output (hasil kerja) yang optimal dibandingkan dengan input (waktu, tenaga, biaya) yang digunakan. (Rohim dan Irayanti, 2022)	1.Kemampuan Pegawai 2.Peningkatan hasil kerja 3.Semangat Kerja 4.Pengembangan diri 5.Efisiensi kerja	1-2 3-4 5-6 7-8 9-10

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2022), teknik pengumpulan data utama mencakup observasi, wawancara, kuesioner (angket), dan dokumentasi, yang dapat digunakan secara terpisah atau dikombinasikan melalui triangulasi untuk memastikan validitas data, dengan metode disesuaikan pendekatan penelitian dan jenis data untuk mendapatkan data yang relevan dan kredibel.

3.4.1 Observasi

Menurut Sugiyono (2022), Observasi adalah teknik pengumpulan data unik karena terbatas pada orang dan objek alam lainnya. Tempat observasi penelitian ini adalah

3.4.2 Kuisisioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2022), Untuk membuat analisis data lebih mudah, penelitian ini akan menggunakan kuisisioner, atau angket, yang dipakai untuk mengumpulkan data dengan cara memberi responden pertanyaan atau pernyataan tertulis untuk dijawab. Penulis akan mengumpulkan beberapa sampel dari responden dan kemudian mengolah data mereka.

3.4.3 Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2022), Dokumentasi adalah proses pengumpulan data dan informasi untuk keperluan penelitian dalam bentuk laporan, foto, buku, arsip, dokumen, catatan angka, dan foto.

3.5 Uji Validitas

Validitas berasal dari kata *validity* yang mempunyai arti sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Suatu alat ukur atau instrumen pengukuran dapat dikatakan memiliki validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Alat yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai alat ukur yang memiliki validitas rendah.

Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana ketepatan suatu instrumen dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Suatu instrumen dikatakan valid apabila mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment Pearson*, yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item pernyataan dengan skor total variabel.

Rumus Uji Validasi

$$r_{xy} = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{[n \sum X^2 - (\sum X)^2][n \sum Y^2 - (\sum Y)^2]}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi
- X = skor item
- Y = skor total
- n = jumlah responden

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan valid
- Jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$, maka item pernyataan dinyatakan tidak valid

3.6 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi instrumen penelitian. Instrumen dikatakan reliabel apabila digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang relatif sama. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Alpha Cronbach* dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

- α = koefisien reliabilitas
- k = jumlah item pernyataan
- σ_b^2 = varians setiap item
- σ_t^2 = varians total

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka instrumen dinyatakan reliabel
- Jika nilai Cronbach's Alpha $\leq 0,60$ maka instrumen dinyatakan tidak reliabel

3.7 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang harus dilakukan dengan uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas. Tidak ada ketentuan yang pasti tentang urutan uji mana yang harus dipenuhi terlebih dahulu.

Uji asumsi klasik bertujuan untuk mengetahui kondisi data yang di pergunakan dalam penelitian. Salah satunya adalah cara uji normalitas data. Hal tersebut di lakukan agar di peroleh model analisis yang tepat, jadi tujuan dari uji asumsi klasik adalah untuk mengetahui model analisis yang tepat dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui pendapat individu mengenai penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Peneliti menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada pegawai PPPK Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Praumulih. Data yang di peroleh dilapangan diolah dan dianalisis dengan menggunakan statistik dengan bantuan software computer (program SPSS) hal ini untuk memudahkan dalam perhitungan.

Uji statistik digunakan adalah melalui perhitungan analisis regresi dan korelasi untuk ketiga variabel tersebut. Analisis regresi di gunakan untuk mengetahui jenis hubungan antar variabel-variabel yang di teliti. Sedangkan analisis korelasi digunakan untuk mengetahui derajat hubungan antar variabel yang di teliti.

3.7.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:196) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data residual dalam model regresi berdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka data berdistribusi normal
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka data tidak berdistribusi normal

3.7.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2021:178), tujuan dari uji heteroskedastisitas adalah mengetahui atau menguji apakah dalam model regresi ada atau terjadinya ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap berarti terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau homoskedastisitas. Kebanyakan data cross

section mengandung heteroskedastisitas karena terdapat data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar).. Pengujian dilakukan dengan metode uji Glejser.

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas
- Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka terjadi heteroskedastisitas

3.8 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linier sederhana merupakan metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Analisis ini bertujuan untuk melihat hubungan sebab-akibat antara variabel bebas dan variabel terikat secara linear.

Rumus regresi linier sederhana adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X + e$$

Keterangan:

- Y = produktivitas pegawai
- a = konstanta
- b₁ = koefisien regresi
- X = disiplin kerja
- e = error

3.9 Uji Hipotesis

Hipotesis yang akan diuji dan dibuktikan dalam penelitian ini berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas yang perlu diuji kebenarannya dalam suatu penelitian. Rancangan pengujian hipotesis digunakan untuk mengetahui korelasi dari kedua variabel yang diteliti. Tahap-tahap dalam rancangan pengujian hipotesis ini dimulai dengan penetapan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a), pemilihan tes statistik, perhitungan nilai statistik dan penetapan tingkat signifikan. Pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk melihat kontribusi

dan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini uji hipotesisnya memakai uji t (Parsial)

3.9.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen.

Rumus uji t adalah sebagai berikut:

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Kriteria pengambilan keputusan:

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ signifikansi $< 0,05$ maka hipotesis diterima
- Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ signifikansi $\geq 0,05$ maka hipotesis ditolak

3.9.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi variabel penempatan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 berkisar antara 0 sampai 1. Semakin besar nilai R^2 , maka semakin besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain di luar penelitian ini.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih



Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih ditetapkan dengan Peraturan Daerah Kota Prabumulih Nomor 2 Tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi Perangkat Daerah Kota Prabumulih, dimana salah satu kewenangan Pemerintah Kota Prabumulih sebagai bidang komunikasi dan informatika di tingkat Kota Prabumulih dalam membentuk instalasi kinerja utama Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih guna mencapai visi dan misi sesuai tugas dan fungsi, kajian tersebut menggunakan lingkungan internal dan eksternal.

Dinas komunikasi dan informatika Kota Prabumulih merupakan pecahan dari dinas perhubungan komunikasi dan informatika Kota Prabumulih. Sesuai dengan Peraturan Daerah (Perda) Kota Prabumulih Nomor 8 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Prabumulih.

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih berdiri sendiri sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang dipimpin oleh Kepala Dinas dan dibawah Sekretaris Dinas, Kepala Bidang Komunikasi Informasi Publik, Kepala Bidang Teknologi Informasi dan Komunikasi, Kepala Bidang Persandian dan Statistik Sektoral.

4.1.2 Visi dan Misi Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih

Visi

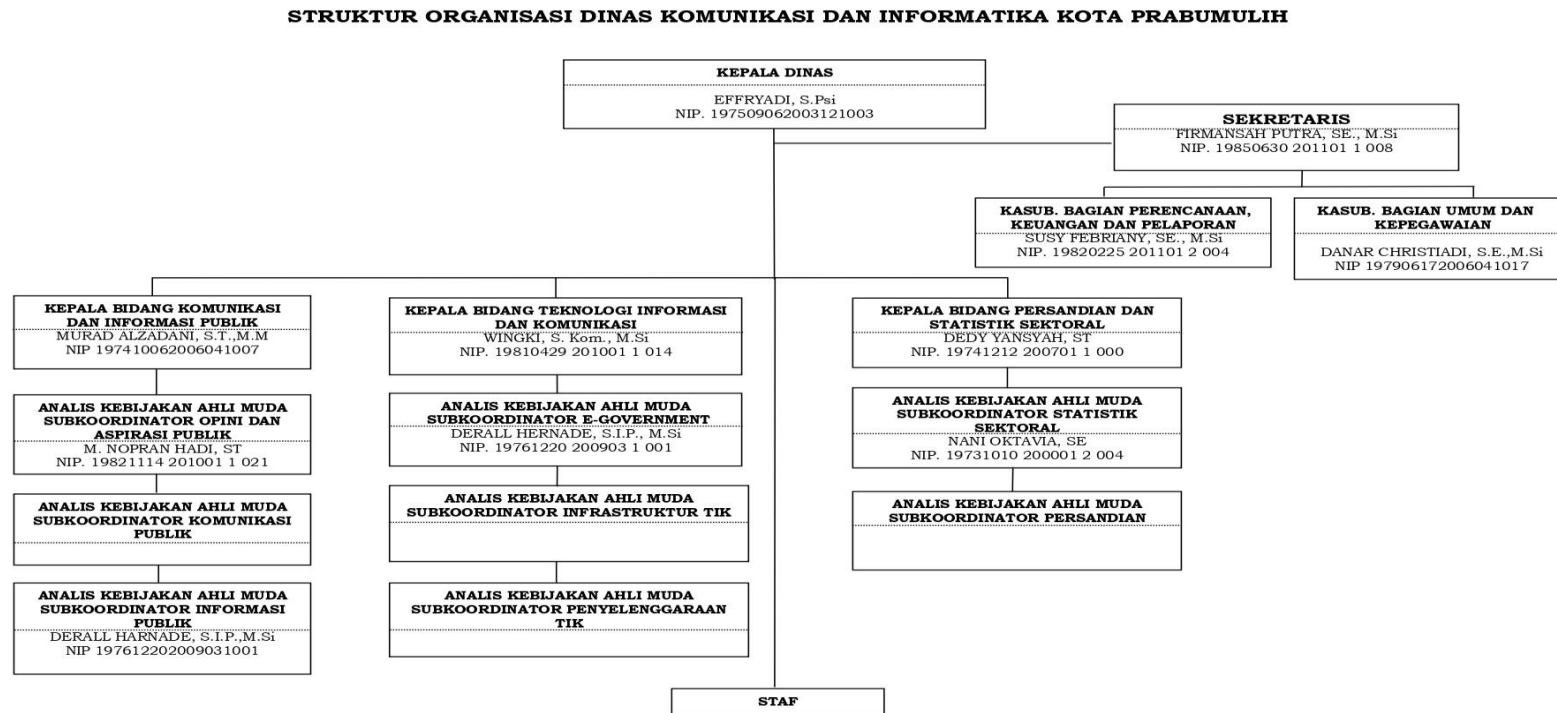
Meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik dan akuntabel melalui pemanfaatan teknologi informasi komunikasi, statistik sektoral dan persandian.

Misi

1. Meningkatkan kualitas Pelayanan pemerintah kepada semua stakeholder.
2. Meningkatkan kapasitas layanan informasi dan pemberdayaan potensi masyarakat dalam rangka mewujudkan masyarakat informasi.
3. Meningkatkan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dalam rangka penerapan konsep Good Governance.
4. Peningkatan mutu pelayanan public.
5. Mewujudkan jaringan komunikasi yang efektif dan efisien.
6. Mengoptimalkan penggunaan web dan memanfaatkan email sebagai media dalam sistem informasi.
7. Mengoptimalkan pemanfaatan infrastruktur teknologi komunikasi dan informatika guna mencapai efisisensi dan efektifitas kerja.
8. Mengoptimalkan penggunaan web dan memanfaatkan email sebagai media dalam sistem informasi.
9. Mempercepat transformasi penciptaan SDM unggul dan berkarakter melalui literasi serta infrastruktur komunikasi.
10. Memantapkan ketahanan daerah melalui pembangunan infrastruktur jaringan yang berkelanjutan.
11. Mempercepat transformasi pelayanan publik dan reformasi birokrasi melalui SPBE (Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik) terintegrasi.

4.1.3 Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah susunan komponen-komponen (unit kerja) dalam organisasi. Isi struktur organisasi menunjukkan adanya pembagian kerja, spesialisasi pekerjaan, seluruh perintah, penyampaian informasi, serta pembagian fungsi atau kegiatan yang berbeda tersebut diintegrasikan atau dikoordinasikan



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih

Sumber : Data primer yang diolah 2026

4.1.4 Tugas dan Fungsi Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih

Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih bertugas membantu Wali Kota dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, statistik, dan persandian. Adapun Fungsi Dinas Komunikasi Informatika Kota Prabumulih :

1. Perumusan kebijakan di bidang pengelolaan informasi dan komunikasi publik, pengelolaan nama domain yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan sub domain di lingkup Pemerintah Daerah, Pengelolaan e-government, Penyelenggaraan persandian untuk pengamanan informasi Pemerintah Daerah, Penetapan pola hubungan komunikasi sandi antar Perangkat Daerah, Penyelenggaraan statistik sektor di lingkup Pemerintah Kota.
2. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pengelolaan informasi dan komunikasi public, Pengelolaan nama domain yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan sub domain di lingkup Pemerintah Daerah, Pengelolaan e-governmen, Penyelenggaraan persandian untuk pengamanan infomasi Pemerintah Daerah, Penetapan pola hubungan komunikasi sandi antar Perangkat Daerah, Penyelenggaraan statistik sektor di lingkup Pemerintah Kota.
3. Perumusan kebijakan di bidang pengelolaan informasi dan komunikasi publik, pengelolaan nama domain yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan sub domain di lingkup Pemerintah Daerah, Pengelolaan e-government, Penyelenggaraan persandian untuk pengamanan informasi Pemerintah Daerah, Penetapan pola hubungan komunikasi sandi antar Perangkat Daerah, Penyelenggaraan statistik sektor di lingkup Pemerintah Kota.
4. Perumusan kebijakan di bidang pengelolaan informasi dan komunikasi publik, pengelolaan nama domain yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan sub domain di lingkuo Pemerintah Daerah, Pengelolaan e-government, Penyelenggaraan persandian untuk pengamanan informasi Pemerintah Daerah.
5. Pelaksanaan koordinasi kebijakan di bidang pengelolaan informasi dan komunikasi public, Pengelolaan nama domain yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan sub domain di lingkup Pemerintah Daerah, Pengelolaan e-governmen, Penyelenggaraan persandian untuk pengamanan infomasi

- Pemerintah Daerah, Penetapan pola hubungan komunikasi sandi antar Perangkat Daerah, Penyelenggaraan statistik sektor di lingkup Pemerintah Kota
6. Pelaksanaan kebijakan di bidang pengelolaan informasi dan komunikasi publik, Pengelolaan nama domain yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan sub domain di lingkup Pemerintah Daerah, Pengelolaan e-governmen, Penyelenggaraan persandian untuk pengamanan informasi Pemerintah Daerah, Penetapan pola hubungan komunikasi sandi antar Perangkat Daerah, Penyelenggaraan statistik sektor di lingkup Pemerintah Kota.
 7. Pelaksanaan evaluasi dan pelapor di bidang pengelolaan informasi dan komunikasi public, Pengelolaan nama domain yang telah ditetapkan oleh Pemerintah Pusat dan sub domain di lingkup Pemerintah Daerah, Pengelolaan e-governmen, Penyelenggaraan persandian untuk pengamanan informasi Pemerintah Daerah, Penetapan pola hubungan komunikasi sandi antar Perangkat Daerah, Penyelenggaraan statistik sektor di lingkup Pemerintah Kota.

4.1.5 Identifikasi Responden

Responden dalam penelitian ini merupakan pegawai yang berstatus Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih yang berjumlah 36 orang. Adapun gambaran tentang responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini diklsifikasikan berdasarkan usia responden, pendidikan dan jenis kelamin.

4.1.6 Identifikasi Jenis Kelamin

Berikut ini tabel yang menunjukan komposisi responden berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1

Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	13	36,1%
2.	Perempuan	23	69,9%
	Total	36	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa jumlah responden pegawai yang berstatus PPPK Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota

Prabumulih sebanyak 36 orang dengan rincian berjenis kelamin perempuan sebanyak 23 orang (63,9%) dan laki-laki sebanyak 13 orang (36,1%).

4.1.7 Identifikasi Umur

Berikut ini tabel yang menunjukkan komposisi responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Responden Berdasarkan Umur

No.	Umur	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	20-30 Tahun	15	41,7%
2.	30-40 Tahun	16	44,4%
3.	40-50 Tahun	5	13,9%
	Total	36	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa responden berdasarkan usia pegawai di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih 20-30 tahun sebanyak 15 Orang (41,7%) , 30-40 tahun sebanyak 16 Orang (44,4%) dan 40-50 tahun sebanyak 5 orang (13,9%)

4.1.8 Identifikasi Pendidikan

Berikut ini tabel yang menunjukkan komposisi responden berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.3
Responden Berdasarkan Pendidikan

No.	Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1.	SMA Sederajat	8	22,2%
2.	D3	6	16,7%
3.	S1	22	61,1%
	Total	36	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa dari pendidikan terakhir SMA Sederajat sebanyak 8 orang dengan persentase 22,2% , D3 sebanyak 6 orang dengan persentase 16,7% dan S1 sebanyak 22 Orang dengan persentase 61,1%.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Tanggapan Responden Terhadap Kuesioner

Penelitian ini, kuesioner yang dibagikan menggunakan skala Likert. Berdasarkan data yang telah diperoleh dari hasil observasi melalui pembagian

kuissoner kepada seluruh responden yang berjumlah 36 orang. Bahwa tanggapan responden terkait dengan variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja Pada kuesioner penelitian ini, angka jawaban responden tidak dimulai dari angka 0, melainkan dari angka 1 hingga 5. Oleh karena itu angka yang dihasilkan akan dimulai dengan rentang angka sebesar 1,00. Rentang tersebut akan digunakan sebagai dasar untuk menentukan tanggapan responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Menurut Nazir (2020), analisa dilakukan dengan menggunakan nilai indeks yaitu dengan menentukan nilai besarnya kelas sebagai berikut:

Tabel 4.4
Penilaian Skala Likert

Skor	Keterangan
1,0 – 1,80	Sangat Rendah/Buruk
1,81 – 2,60	Rendah/Cukup
2,61 – 3,40	Sedang
3,41 – 4,20	Baik
4,21 – 5,00	Sangat Baik/Tinggi

Sumber : Nazir (2020)

4.2.2 Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja

Hasil tanggapan responden mengenai Disiplin Kerja dapat dilihat dari tabel 4.5 di bawah ini

Tabel 4.5
Tanggapan Responden Mengenai Disiplin Kerja (X)

No	Disiplin kerja	SS		S		N		TS		STS		Total		$\bar{X}$
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)				
1.	P.1	16	80	20	80	0	0	0	0	0	0	36	160	4,44
2.	P.2	13	65	22	88	1	3	0	0	0	0	36	156	4,33
3.	P.3	6	30	25	100	4	12	0	0	0	0	36	144	4,00
4.	P.4	11	55	24	96	1	3	1	2	0	0	36	154	4,27
5.	P.5	17	85	18	72	1	3	0	0	0	0	36	160	4,44
6.	P.6	19	95	17	68	0	0	0	0	0	0	36	163	4,52
7.	P.7	17	85	18	72	1	3	0	0	0	0	36	160	4,44
8.	P.8	18	90	14	56	4	12	0	0	0	0	36	158	4,38
9.	P.9	15	75	20	80	1	3	0	0	0	0	36	158	4,38
10.	P.10	20	100	16	64	0	0	0	0	0	0	36	164	4,55
Nilai Rata-Rata														4,37

Sumber : Data primer yang diolah 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.5 di atas dapat di lihat bahwa nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja sebesar 4,37 dengan skala skor sangat baik. Hal ini berarti bahwa Disiplin Kerja yang dilakukan dan diterapkan di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih merupakan tinggi. Pada variabel Disiplin Kerja ini rata-rata tertinggi dapat dilihat dengan nilai rata-rata sebesar 4,55 terhadap indikator tanggung jawab. Sedangkan rata-rata nilai terendah yaitu sebesar 4,00 terhadap indikator tata cara kerja.

4.2.3 Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja

Hasil tangaapan responden mengenai Produktivitas Kerja dapat dilihat dari tabel 4.6 di bawah ini

Tabel 4.6
Tanggapan Responden Mengenai Produktivitas Kerja (Y)

No	Produktivitas Kerja	SS		S		N		TS		STS		Total		$\bar{Y}$
		(5)		(4)		(3)		(2)		(1)				
1.	X.1	13	65	23	92	0	0	0	0	0	0	36	157	4,36
2.	X.2	12	60	23	92	1	3	0	0	0	0	36	155	4,30
3.	X.3	12	60	24	96	0	0	0	0	0	0	36	156	4,33
4.	X.4	14	70	22	88	0	0	0	0	0	0	36	158	4,38
5.	X.5	11	55	24	96	1	3	0	0	0	0	36	154	4,27
6.	X.6	15	75	21	84	0	0	0	0	0	0	36	159	4,41
7.	X.7	17	85	18	72	1	3	0	0	0	0	36	160	4,44
8.	X.8	13	65	18	72	4	12	1	2	0	0	36	151	4,19
9.	X.9	11	55	25	100	0	0	0	0	0	0	36	155	4,30
10.	X.10	11	55	23	92	2	6	0	0	0	0	36	153	4,25
Total Nilai Rata-Rata														4,32

Sumber : data primer yang diolah 2026

Berdasarkan data pada tabel 4.6 di atas dapat dilihat bahwa nilai rata-rata variabel Produktivitas Kerja sebesar 4,32 dengan skala skor sangat baik. Hal ini berarti bahwa Produktivitas Kerja yang dilakukan dan diterapkan di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Prabumulih merupakan tinggi. Pada variabel Kerja ini rata-rata tertinggi dapat dilihat dengan nilai rata-rata sebesar 4,44 terhadap indikator pengembangan diri. Sedangkan rata-rata nilai terendah yaitu sebesar 4,19 terhadap indikator pengembangan diri.

4.3 Uji Instrumen

Uji Instrumen penelitian dilakukan untuk memastikan kuesioner memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Karena dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel dalam pengumpulan data, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel.

4.3.1 Uji Validitas

Menurut Ferdinand (2022), uji validitas dilakukan untuk mengukur alat yang digunakan sesuai dengan keadaan lapangan (valid) atau tidaknya. Untuk uji validitas ini, jumlah responden 36 orang dengan 20 item pernyataan. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikan 0,05 maka indikator variabel penelitian dianggap valid. Nilai $r_{tabel} = df (36-2) = 34$, hasil r_{tabel} yang = 0,2785.

Pengujian validitas dilakukan dengan program SPSS 27 dengan kriteria ujinya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Disiplin kerja (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P101	39,2222	14,749	,671	,906
P102	39,3056	14,390	,708	,904
P103	39,6389	14,466	,544	,916
P104	39,3889	14,702	,669	,906
P105	39,2222	14,521	,651	,907
P106	39,1389	14,466	,747	,902
P107	39,2222	13,892	,817	,897
P108	39,3611	14,237	,578	,914
P109	39,2778	13,978	,809	,898
P110	39,2222	14,521	,736	,903

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur setiap item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini nilai $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2785$ (lihat lampiran tabel r), maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X) semua indikator item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P101	38,9722	16,142	,854	,938
P102	39,0278	15,742	,885	,937
P103	39,0000	15,943	,925	,935
P104	38,9722	16,142	,854	,938
P105	39,0833	16,079	,835	,939
P106	38,9444	17,140	,577	,950
P107	38,9167	16,250	,716	,944
P108	39,1667	15,286	,672	,951
P109	39,0556	16,397	,837	,939
P110	39,1111	16,044	,772	,942

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan hasil tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel} = 0,2785$ (lihat lampiran tabel r) dapat diketahui bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur setiap item pernyataan yang digunakan pada penelitian ini nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel produktivitas kerja (Y) semua indikator item pernyataan tersebut dinyatakan valid.

4.3.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ferdinand (2022), uji reliabilitas adalah sebuah uji instrumen sebagai pengukur data yang dihasilkan apakah dapat dipercaya atau tidak, hal ini dilihat dari apabila instrumen tersebut menyatakan hasil yang konstanta setelah dilakukan uji pada waktu yang berbeda. Kriteria pengujiannya adalah jika reliability coefficient (alpha) nilainya $> 0,60$ (cronbach's 060) maka variabel juga butir yang telah diukur dinyatakan dapat diandalkan atau dapat dipercaya.

Hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel yang diringkas pada tabel berikut ini:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Disiplin kerja (X)	0,914	Reliabel
2	Produktivitas Kerja (Y)	0.947	Reliabel

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Hasil uji reliabilitas tersebut menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Cronbach's $> 0,60$. Maka dapat disimpulkan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner pernyataan reliabel, yang artinya bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini merupakan kuesioner yang handal.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk memastikan bahwa model regresi linier sederhana yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi persyaratan statistic sehingga hasil analisis dapat dipercaya. Pengujian dilakukan terhadap residual model regresi yang diperoleh dari hubungan antara variabel Disiplin Kerja (X)

terhadap Produktivitas Kerja (Y). Uji yang digunakan meliputi uji normalitas dan Uji Heteroskedastisitas.

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual dari model regresi berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini, pengujian normalitas dilakukan dengan dua cara, yaitu melalui uji statistik Shapiro-Wilk. Penggunaan cara tersebut dimaksudkan agar pengujian normalitas tidak hanya didasarkan pada nilai statistik.

Tabel 4.10
Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	,148	36	,044	,959	36	,200
Produktivitas Kerja	,077	36	,200 [*]	,985	36	,897

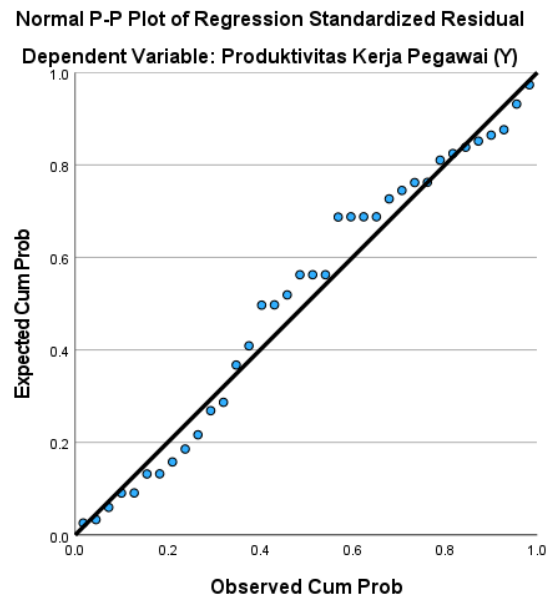
*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4.10, Uji normalitas dengan metode Shapiro-Wilk, diperoleh nilai signifikansi variabel Disiplin Kerja (X) sebesar 0,200 dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,897. Karena kedua nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data variabel Disiplin Kerja dan Produktivitas Kerja berdistribusi normal.

Uji normalitas dilakukan dengan cara melihat grafik normal probability plot. Jika titik-titik pada probability plot menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal, maka disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Hasil uji normalitas untuk dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Gambar 4.2 Normal P-P Plot of Regression Standardizer Residual

4.4.2 Uji Heteroskedastisitas

Setelah uji normalitas dilakukan, pengujian dilanjutkan dengan uji heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Model regresi yang baik Independen model yang tidak mengalami heteroskedastisitas, karena varians residual yang konstan akan menghasilkan model yang lebih baik dan estimasi yang lebih akurat.

Dalam penelitian ini, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan dua pendekatan, yaitu uji Glejser dan analisis grafik scatterplot. Uji Glejser digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh terhadap nilai absolut residual, sedangkan scatterplot digunakan untuk melihat pola penyebaran residual secara visual.

Hasil uji heteroskedastisitas menggunakan metode Glejser dapat dilihat pada Tabel berikut ini :

Tabel 4.11
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.382	2.837		.629
	Disiplin Kerja (X)	.025	.066	.065	.706

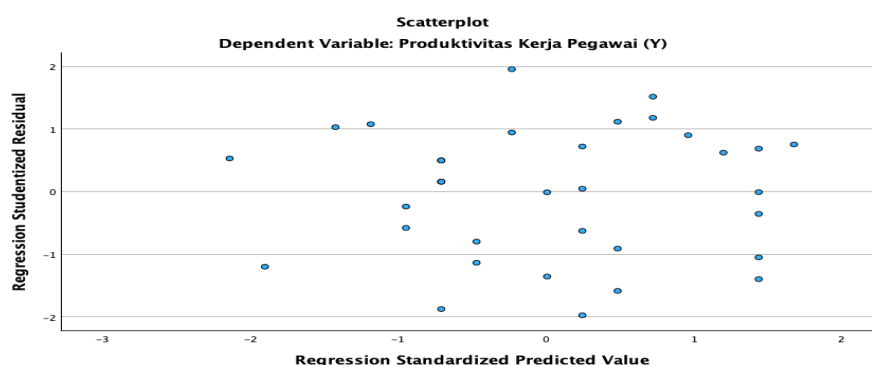
a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel uji heteroskedastisitas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel disiplin kerja sebesar 0,706. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, varians residual pada model penelitian ini dapat dikatakan konstan atau homogen.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa perubahan nilai pada variabel disiplin kerja tidak menyebabkan perubahan yang tidak teratur pada residual. Oleh karena itu, model regresi dalam penelitian ini dapat dinyatakan terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan memenuhi salah satu syarat penting dalam analisis regresi.

Untuk memperjelas hasil uji Glejser tersebut, selanjutnya dilakukan pengamatan terhadap grafik scatterplot. Grafik scatterplot digunakan untuk melihat apakah titik-titik residual membentuk pola tertentu atau justru menyebar secara acak. Hasil scatterplot disajikan pada Gambar berikut ini :



Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Berdasarkan Gambar scatterplot, terlihat bahwa titik-titik residual menyebar secara acak di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y serta tidak membentuk pola tertentu. Titik-titik tersebut juga tidak membentuk pola mengerucut, melebar, ataupun bergelombang. Pola sebaran yang acak ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Hasil visual pada scatterplot tersebut memperkuat hasil uji Glejser yang menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,487 atau lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, baik berdasarkan uji statistik maupun pengamatan grafik, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak mengalami heteroskedastisitas.

4.4.3 Uji Regresi Linier Sederhana

Uji regresi linier sederhana adalah metode analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui dan mengukur besarnya pengaruh satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Dari analisis regresi linier sederhana dengan SPSS diperoleh output hasil persamaan regresi linier sederhana coefficientsa berikut:

Tabel 4.12

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.223	5.237		1.188	.243
	Disiplin Kerja (X)	.833	.121	.762	6.863	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Persamaan Uji Regresi Linier Sederhana

$$Y = a + bX + e$$

$$Y = 6,223 + 0,833X + e$$

Nilai konstanta adalah nilai variabel terikat (Y) ketika variabel bebas (X) bernilai 0 sedangkan Nilai koefisien regresi adalah besarnya perubahan pada variabel terikat (Y) akibat perubahan satu satuan pada variabel bebas (X).

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai konstanta sebesar 6,223 dan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,833. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan searah dengan produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk mengukur dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis, disiplin kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

4.5 Uji Hipotesis

Uji Hipotesis adalah uji masing-masing variabel apakah berpengaruh signifikan atau tidak, Uji hipotesis digunakan untuk menguji variable-variabel independent terhadap variable dependen agar dapat mengetahui hasil dari suatu penelitian.

4.5.1 Uji t (Parsial)

Ghozali (2020) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependent. Dasar pengambilan keputusan menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) dengan kriteria sebagai berikut :

1. Jika terhitung $> t$ tabel dan $\text{sig} < 0.05$ maka H_0 ditolak H_a diterima.
2. Jika terhitung $< t$ tabel dan $\text{sig} > 0.05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Nilai t tabel $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan (df) = $n - 2 = 36 - 2 = 34$ adalah 1,690 (lihat di lampiran tabel t)

Tabel 4.1

Hasil Uji t (Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.223	5.237		
	Disiplin Kerja (X)	.833	.121	.762	6.863
					<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,863 sedangkan t tabel sebesar 1,690 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PPPK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

4.5.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien digunakan untuk mengetahui persentase variabel independen secara bersama-sama dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah 0 dan 1. Jika koefisien determinasi (R^2) = 1, artinya variabel independen berpengaruh sempurna terhadap variabel dependen. Jika koefisien determinasi (R^2) = 0, artinya variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji determinasi dapat dilihat pada tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14

(r2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.568	3.008

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja (X)
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

**Hasil
Koefisien
Determinasi**

Sumber : data primer yang diolah dengan SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4.14 diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,581. Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 58,1% terhadap produktivitas kerja pegawai PPPK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih. Dengan demikian, produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 58,1% Sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, etika dan faktor-faktor yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin

kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai

4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji regresi liner sederhana nilai konstanta sebesar 6,223 dan koefisien regresi disiplin kerja sebesar 0,833. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki hubungan searah dengan produktivitas kerja. Artinya, semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi pula produktivitas kerja yang dihasilkan.

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar 6,863 sedangkan r tabel sebesar 1,690 dengan tingkat signifikansi 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Pegawai PPPK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih.

Berdasarkan hasil uji R^2 Nilai tersebut menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja memberikan kontribusi sebesar 58,1% terhadap produktivitas kerja pegawai PPPK di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih. Dengan demikian, produktivitas kerja pegawai dapat dijelaskan oleh disiplin kerja sebesar 58,1% Sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh motivasi kerja, kepuasan kerja, etika dan faktor-faktor yang lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini, Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki kontribusi yang cukup besar dalam meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hal ini sejalan dengan penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT. Berkat Anugerah Sejahtera” Eko (2022) dan Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di “PT Capital Life Indonesia” Sukardi (2022) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih yang telah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih, yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 6,863 > t tabel 1,690 dan signifikan < 0,05. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih dengan persentase sebesar 58,1% Sedangkan sisanya 41,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti menyampaikan saran- saran yang dapat dijadikan masukan yang bermanfaat bagi instansi, antara lain:

1. Saran terkait Disiplin Kerja (X), item skor terendah yaitu "Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tata cara kerja yang telah ditetapkan oleh instansi" dengan rata-rata 4,00. Instansi disarankan untuk meningkatkan program tata cara kerja melalui pelatihan, monitoring, pembinaan dan memberikan apresiasi bagi pegawai yang patuh terhadap tata cara kerja.
2. Saran terkait Produktivitas (Y), item skor terendah yaitu "Saya aktif mengikuti pelatihan, bimbingan teknis, atau kegiatan lain yang dapat mengembangkan kemampuan kerja saya" dengan rata-rata 4,19 Instansi disarankan untuk meningkatkan program pengembangan diri melalui pelatihan, menyusun kompetensi pengembangan diri, memfasilitasi akses untuk pembelajaran dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang aktif dalam mengikuti kegiatan pengembangan diri.

3. Saran untuk instansi, instansi disarankan untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai dengan mengoptimalkan sosialisasi dan penerapan Standar Operasional Prosedur (SOP), melakukan pengawasan dan evaluasi secara berkala, serta memberikan pembinaan kepada pegawai agar pelaksanaan pekerjaan senantiasa sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu, instansi juga perlu meningkatkan produktivitas kerja dengan program pengembangan kompetensi pegawai melalui penyelenggaraan pelatihan, bimbingan teknis, seminar, maupun kegiatan pengembangan diri lainnya secara berkelanjutan dan merata. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan pegawai, memperkuat kedisiplinan kerja, dan pada akhirnya mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai.
4. Bagi penelitian selanjutnya, terutama yang berkaitan dengan Disiplin kerja dan Produktivitas kerja, diharapkan dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang sekiranya dapat mempengaruhi kinerja pada pegawai. Dengan demikian, penelitian selanjutnya dapat lebih bervariasi dan beragam, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih luas dan mendalam

DAFTAR PUSTAKA

- Azizah (2022) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian Kanwil VIII Jakarta. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Antartika*, 2(3), 168-174.
- Sinabela (2022). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Non Asn Pada Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.
- Pradika, S., Firayanti, Y., & Marhamah, M. (2022). Pengaruh Indeks Prestasi Kumulatif, Stres, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Mahasiswa dalam Menyusun Tugas Akhir (Studi Kasus Mahasiswa UNU Kalbar Angkatan 2021). *AKSIOMA: Jurnal Sains Ekonomi dan Edukasi*, 2(9), 2272-2285.
- Destri purnama (2022) pengaruh disiplin kerja dan pelayanan kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas Prabumulih Selatan Kota Prabumulih. Universitas Prabumulih.
- Rolis (2021) pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap presxtasi kerja aparatur sipil negara (ASN) pada rumah sakit umum daerah Kota Prabumulih. Universitas Prabumulih.
- Sulaiman (2022) pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja pegawai harian lepas (PHL) di Dinas Perhubungan Kota Prabumulih. Universitas Prabumulih.
- Iskandar, I. (2023). Peran Guru Dalam Menanamkan Nilai Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab melalui Pembelajaran IPS terhadap Siswa MTs DDI AL FURQAN Parepare (Doctoral dissertation, IAIN Parepare).
- Andayani,M (2020) Analisis pengaruh kepuasan kerja,motivasi kerja,dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Prima Indojoya Mandiri Lahat.*Jurnal manajemen dan bisnis*, 5 (1),797-804
- Sri Rahayu (2022) pengaruh disiplin kerja,motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai badan kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia ogan komering ulu.
- Muhammad fahmi (2020) pengaruh disiplin dan komunikasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Universitas Prabumulih.
- Machali, I. (2021) Metode penelitian kuantitatif (paduan praktik merencanakan, melaksanakan, dan analisis penelitian kuantitatif)
- Reza sulyani (2022) pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai guru smp negeri 12 prabumulih. Universitas Prabumulih.
- Ade Kurniawan Saputra (2022) pengaruh kompensasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Prabumulih timur Kota Prabumulih.Universitas Prabumulih.

Andayani,M (2020) Analisis pengaruh kepuasan kerja,motivasi kerja,dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Prima Indojaya Mandiri Lahat.Jurnal manajemen dan bisnis, 5 (1),797-804



LAMPIRAN 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana pada Program Studi Manajemen, Universitas Prabumulih, peneliti melakukan penelitian mengenai:

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih

Sehubungan dengan hal tersebut, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara(i) untuk mengisi kuesioner ini.

Kuesioner ini hanya digunakan untuk kepentingan akademik dan seluruh jawaban akan dijamin kerahasiaannya. Tidak terdapat jawaban benar atau salah, sehingga diharapkan responden memberikan jawaban yang jujur sesuai kondisi sebenarnya.

Atas kesediaan dan partisipasinya, peneliti mengucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

Nama _____ :

Jenis Kelamin _____ :

☐ Laki-Laki ☐ Perempuan

Umur _____ :

☐ 20-30 tahun ☐ 30-40 tahun ☐ 20-30 tahun

Pendidikan _____ :

☐ SMA Sederajat ☐ D3 ☐ S1

B. Petunjuk Pengisian

Berilah tanda (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai dengan pendapat Anda.

Skala Penilaian:

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

C. Pernyataan Kuesioner

Variabel	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Disiplin Kerja (X)	1	Saya hadir tepat waktu					
	2	Saya selalu hadir bekerja sesuai dengan jadwal kerja yang telah ditetapkan					
	3	Saya selalu melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan tata cara kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
	4	Saya mematuhi aturan dan standar operasional dalam menyelesaikan tugas pekerjaan sehari-hari					
	5	Saya selalu melaksanakan perintah dan arahan atasan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.					
	6	Saya mematuhi kebijakan dan keputusan yang ditetapkan oleh atasan dalam pelaksanaan pekerjaan.					
	7	Saya melaksanakan pekerjaan dengan penuh kesadaran tanpa harus selalu diawasi oleh atasan.					
	8	Saya menyadari pentingnya menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.					
	9	Saya selalu menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya tepat waktu.					
	10	Saya bersedia menerima dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaan yang telah saya lakukan.					

Variabel	No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
Produktivitas Kerja (Y)	1	Saya Mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan.					
	2	Kualitas hasil kerja saya selalu memenuhi standar yang ditetapkan.					
	3	Hasil pekerjaan yang saya capai menunjukkan peningkatan dibandingkan dengan periode sebelumnya.					
	4	Saya selalu berupaya meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang saya lakukan.					
	5	Saya memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari.					
	6	Saya tetap bersemangat menyelesaikan pekerjaan meskipun menghadapi berbagai tantangan dan kesulitan.					
	7	Saya berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang mendukung pelaksanaan pekerjaan saya.					
	8	Saya aktif mengikuti pelatihan, bimbingan teknis, atau kegiatan lain yang dapat mengembangkan kemampuan kerja saya.					
	9	Saya berkerja secara efektif dan efisien.					
	10	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai target tanpa mengurangi kualitas hasil pekerjaan.					

LAMPIRAN 2. Tabulasi Data Responden

Tabulasi Data Variabel Disiplin Keja (X)

Responden	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	Total
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
2	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	48
9	5	5	3	3	3	3	4	5	5	5	43
10	5	5	3	5	4	4	5	5	5	4	46
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	48
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	5	5	4	4	4	5	5	5	3	5	46
16	5	5	4	4	4	4	5	5	4	4	45
17	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
18	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
19	4	4	4	4	4	5	5	5	3	5	44
20	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
25	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	46
26	4	4	2	4	4	4	4	3	3	3	35
27	5	4	4	4	4	5	5	4	4	4	43
28	5	5	3	5	5	5	4	5	5	5	46
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	41
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

Tabulasi Data Variabel Disiplin Keja (Y)

Responser	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	TOTAL
1	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	45
2	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	44
3	4	4	4	4	4	4	5	5	2	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
6	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	37
7	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
8	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
9	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	48
10	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	49
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
15	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	41
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
18	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	44
19	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
20	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
21	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
22	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
25	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	47
26	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39
27	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
28	5	4	4	4	4	3	5	4	3	4	40
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
31	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
32	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
33	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40

LAMPIRAN 3 Output SPSS Uji Validitas

Output Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P101	39,2222	14,749	,671	,906
P102	39,3056	14,390	,708	,904
P103	39,6389	14,466	,544	,916
P104	39,3889	14,702	,669	,906
P105	39,2222	14,521	,651	,907
P106	39,1389	14,466	,747	,902
P107	39,2222	13,892	,817	,897
P108	39,3611	14,237	,578	,914
P109	39,2778	13,978	,809	,898
P110	39,2222	14,521	,736	,903

Output Uji Validitas Variabel Produktivitas Kerja (Y)

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P101	38,9722	16,142	,854	,938
P102	39,0278	15,742	,885	,937
P103	39,0000	15,943	,925	,935
P104	38,9722	16,142	,854	,938
P105	39,0833	16,079	,835	,939
P106	38,9444	17,140	,577	,950
P107	38,9167	16,250	,716	,944
P108	39,1667	15,286	,672	,951
P109	39,0556	16,397	,837	,939
P110	39,1111	16,044	,772	,942



LAMPIRAN 4. Output SPSS Uji Reliabilitas

Output Uji Reliabilitas Variabel X

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,914	10

Output Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,947	10

LAMPIRAN 5. Output SPSS Uji Asumsi Klasik

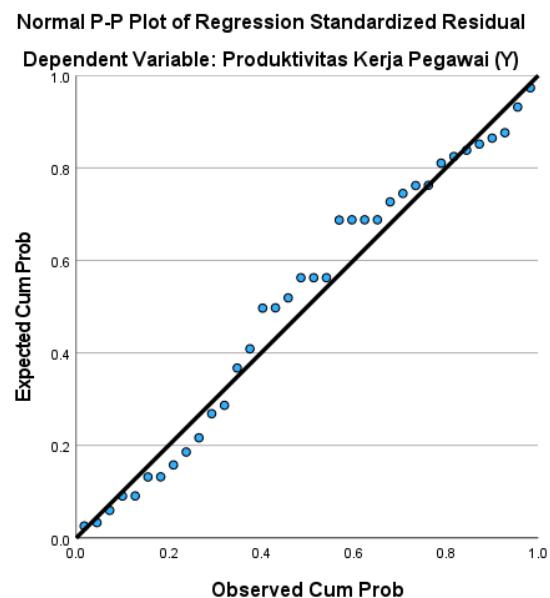
Output Uji Normalitas

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Disiplin Kerja	,148	36	,044	,959	36	,200
Produktivitas Kerja	,077	36	,200 [*]	,985	36	,897

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction



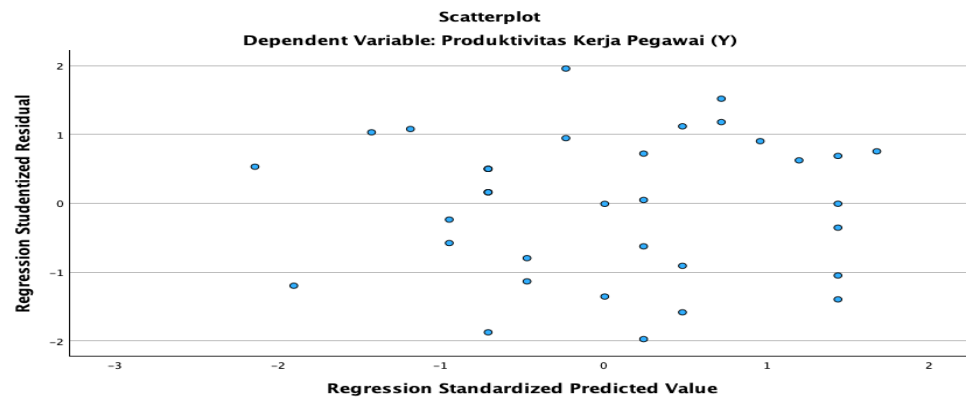
Output Uji Heteroskedastisitas Glejser

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.382	2.837		.487	.629
	Disiplin Kerja (X)	.025	.066	.065	.380	.706

a. Dependent Variable: Abs_Res

Output Uji Heteroskedastisitas Scatterplot



Output Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.223	5.237	1.188	.243
	Disiplin Kerja (X)	.833	.121	.762	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

LAMPIRAN 6. Output SPSS Uji Hipotesis

Output Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.223	5.237		1.188	.243
	Disiplin Kerja (X)	.833	.121	.762	6.863	<.001

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

Output Uji Koefisien Determinasi (r²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.762 ^a	.581	.568	3.008

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

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Pegawai (Y)

LAMPIRAN 7. Tabel Distribusi Statistik

1. Tabel r (r-Tabel)

Tabel R Untuk 1-500					
By @SUJI DATA					
Df=(N-2)	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Satu Arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat Signifikansi Untuk Uji Dua Arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950

3. Tabel t (t-tabel)

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

df	Pr 0.50	0.25 0.20	0.10 0.10	0.05 0.050	0.025 0.02	0.01 0.010	0.005 0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Catatan: Probabilitas yang lebih kecil yang ditunjukkan pada judul tiap kolom adalah luas daerah dalam satu ujung, sedangkan probabilitas yang lebih besar adalah luas daerah dalam kedua ujung

LAMPIRAN 8. Surat Keterangan Selesai Penelitian



PEMERINTAH KOTA PRABUMULIH
DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA
Jalan Jendral Sudirman Km.12 Kelurahan Sindur Kecamatan Cambai
Lantai 2 Gedung Pemerintah Kota Prabumulih Provinsi Sumatera Selatan Kode Pos 31142
Telepon/Faximile 0713-3920052, E-Mail : Kominfo@Kotaprabumulih.Go.Id, Website : www.Kotaprabumulih.Go.Id

Prabumulih, 22 Juni 2026

Nomor : 500.12.13.3/306/Diskominfo/2026
Lampiran : -
Perihal : Surat Keterangan Selesai Penelitian

Kepada :
Yth. Kepala Program Studi
Manajemen Universitas
Prabumulih
di-
Prabumulih

Dengan Hormat,

Dengan ini kami menerangkan

Nama : Mario Septiano

NIM : 2022110004

Program Studi : Manajemen

Telah melaksanakan penelitian pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih dengan judul penelitian "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Komunikasi Informatika Kota Prabumulih"

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Dikeluarkan di Prabumulih
Pada tanggal, 22 Juni 2026
KEPALA DINAS
KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA,



Effryadi Sidi
Pembina Tk.I (IV/b)
NIP. 197509062003121003

LAMPIRAN 9. Dokumentasi



LAMPIRAN 10. Daftar Riwayat Hidup

DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Mario Septiano merupakan mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih. Penulis lahir di Prabumulih, 16 September 1998. Penulis merupakan Warga Negara Indonesia, beragama Islam dan berstatus belum menikah. Penulis merupakan anak pertama dari dua bersaudara, Putra dari Bapak Faurison dan Ibu Herlinda. Saat ini penulis berdomisil di Jalan Kenanga, Perumnas Sukajadi, Kota Prabumulih, Provinsi Sumatera Selatan. Pendidikan formal penulis dimulai di SD Negeri 25 Prabumulih dan Lulus pada tahun 2010. Selanjutnya, Penulis melanjutkan pendidikan di SMP Negeri 8 Prabumulih dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan SMK Negeri 1 Prabumulih dan lulus pada tahun 2016. Setelah menyelesaikan pendidikan sekolah menengah atas, Penulis melanjutkan pendidikan pada Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Prabumulih sejak tahun 2022 hingga saat ini. Dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E.) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Prabumulih, penulis menyusun skripsi yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja (PPPK) di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Prabumulih” Demikian daftar riwayat hidup ini dibuat dengan sebenarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Prabumulih, Juni 2026

Penulis

Mario Septiano

NIM. 2022110004

Universitas Prabumulih