

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

Ajeng Oktavia<sup>1</sup>, Sebri Hesinto<sup>2</sup>, Yelli Aswariningsih<sup>3</sup>  
Manajemen, Universitas Prabumulih, Prabumulih

E-mail: [\\*oktaviaajeng505@gmail.com](mailto:oktaviaajeng505@gmail.com)<sup>1</sup>, [sebri52018@gmail.com](mailto:sebri52018@gmail.com)<sup>2</sup>, [yelli4770@gmail.com](mailto:yelli4770@gmail.com)<sup>3</sup>

### ABSTRAK

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

### Kata kunci

**Disiplin Kerja, Penghargaan, Efektivitas Kerja Pegawai.**

### ABSTRACT

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

### Keywords

**Work Discipline, Rewards, Employee Work Effectiveness.**

## 1. PENDAHULUAN

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

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tahun 2025, diketahui bahwa tingkat kedisiplinan pegawai pada dasarnya sudah cukup baik, namun masih terdapat beberapa pegawai yang datang terlambat atau meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Selain masalah ketepatan waktu, terdapat persoalan lain dalam aspek disiplin kerja, yaitu kualitas penyelesaian tugas yang masih perlu perbaikan. Beberapa pekerjaan yang telah di selesaikan pegawai sering kali memerlukan revisi dari atasan karena belum memenuhi standar administrasi atau ketelitian yang di harapkan. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun pegawai hadir tepat waktu dan menjalankan instruksi, disiplin dalam menjaga kualitas output belum sepenuhnya optimal.

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

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

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

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

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

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena peneliti membutuhkan data yang bersifat numerik dan dapat dianalisis menggunakan teknik statistik. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain kausal (desain ex post facto). Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Menurut Nurhabiba et al. (2023) pendekatan deskriptif kuantitatif bertujuan untuk mendeskripsikan, meneliti dan menjelaskan sesuatu yang dipelajari apa adanya, dan menarik kesimpulan dari fenomena yang dapat diamati dengan menggunakan angka-angka. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih dengan jumlah total 150 orang. Pegawai tersebut tersebar pada enam bidang, yaitu Sekretariat, Pembinaan paud dan Pendidikan Nonformal, Pembinaan SD, Pembinaan SMP, Ketenagaan, dan Kebudayaan. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan rumus *Slovin* yang di dapat sebanyak 60 sampel. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling dengan jenis stratified random sampling. Pada penelitian ini penulis menggunakan 2 jenis variabel yaitu variabel independen yang terdiri dari Disiplin kerja (X1) dan Penghargaan (X2) serta variabel dependen yaitu Efektivitas kerja (Y). Data yang digunakan meliputi data primer yang diperoleh melalui kuesioner dan wawancara, serta data sekunder dari buku, jurnal, dan dokumen instansi, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, kuesioner skala likert, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan SPSS, diawali dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedasitas, kemudian dilanjutkan dengan uji hipotesis menggunakan uji t dan uji f, serta analisis koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **3.1 Deskripsi Data Penelitian**

Bedasarkan hasil analisis karakteristik responden, Mayoritas dari 60 responden adalah Pegawai Perempuan, usia produktif (25–35 tahun), pendidikan terakhir S1, dengan lama kerja > 10 tahun serta bidang kerja Pembina SD. Kemudian berdasarkan hasil analisis tanggapan responden Disiplin kerja, Penghargaan, dan Efektivitas Kerja berada pada interval kriteria skala 4,10-5,00 sehingga termasuk kategori Tinggi- sangat tinggi.

### **3.2 Uji Instrumen**

Permatasari et al. (2024) menyatakan Instrumen penelitian adalah alat yang dipakai untuk memperoleh, mengolah dan menginterpretasikan informasi yang diperoleh dari semua responden yang dilakukan dengan memakai pola ukur yang sama.

#### **a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas**

Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Pengujian validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan rtabel pada taraf signifikansi 5% dengan derajat kebebasan ( $df = n - 2$ ). Dalam penelitian ini, jumlah sampel ( $n$ ) adalah 60 responden, sehingga diperoleh  $df = 60 - 2 = 58$ . Berdasarkan tabel r Product Moment pada taraf signifikansi 5% dan  $df = 58$ , diperoleh nilai rtabel sebesar 0,254. Hasil Uji Validitas menunjukkan seluruh item pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (X1), Penghargaan (X2), dan Efektivitas Kerja (Y) memiliki nilai r hitung  $>$  r table (0,254), sehingga semua item dinyatakan valid. Hal ini berarti instrumen penelitian mampu mengukur variabel secara tepat dan sesuai dengan tujuan penelitian.

Uji Reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha pada masing-masing variabel lebih besar dari 0,70, sehingga seluruh variabel dinyatakan reliabel. Artinya, instrumen penelitian memiliki tingkat konsistensi yang baik dan dapat dipercaya.

b. Uji Asumsi Klasik

Menurut Vikaliana et al. (2022) menyatakan uji asumsi merupakan salah satu syarat sebelum melakukan uji hipotesis pada penelitian kuantitatif. Uji yang dilakukan meliputi uji normalitas, multikolinieritas, dan heteroskedastisitas. Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov menggunakan metode Monte Carlo, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,374. Karena nilai tersebut lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Hasil Uji Norma IP-Plot Berdasarkan gambar disamping dapat disimpulkan bahwa data dinyatakan terdistribusi normal karena membentuk garis kurva yang cenderung simetris terhadap mean. Data dinyatakan berdistribusi normal sebaran data berbentuk titik-titik yang mendekati garis diagonal. Multikolinieritas dinyatakan tidak terjadi jika nilai Tolerance  $>$  0,10 dan VIF  $<$  10, dengan hasil Tolerance = 0,775 ( $>$  0,10) dan VIF = 1,291 ( $<$  10) sehingga model bebas dari multikolinieritas. Hasil uji heteroskedastisitas menampilkan scatterplot, di mana titik-titik residual terlihat menyebar tanpa pola tertentu di sekitar angka 0 pada sumbu Y tanpa tersusun dalam pola yang sistematis. Kondisi ini menandakan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak menunjukkan adanya heteroskedastisitas. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 3.3 Analisis Regresi Linear Berganda

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

**Tabel 1: Hasil uji regresi linear berganda**

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

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Persamaan Regresi  $Y = 0,674 + 0,445 X1 + 0,184 X2 + e$ . Konstanta (0,674) Jika disiplin kerja dan penghargaan dianggap tetap, maka efektivitas kerja sebesar 0,674. Koefisien X1 (0,445) Setiap kenaikan disiplin kerja 1 poin  $\rightarrow$  efektivitas kerja meningkat 0,445. Koefisien X2 (0,184) Setiap kenaikan penghargaan 1 poin  $\rightarrow$  efektivitas kerja meningkat 0,184.

### 3.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini bertujuan untuk membuktikan dampak Disiplin kerja dan Penghargaan terhadap Efektivitas Kerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih.

#### a. Hasil Uji t Parsial (t)

Uji parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu jika nilai t hitung > t tabel 2,002 (df=57) atau nilai signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hasil Uji Parsial dapat dilihat pada tabel 2 berikut:

**Tabel 2: Hasil Uji Parsial (t)**

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

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Disiplin Kerja ( $X_1$ ) memiliki t hitung 5,090 > 2,002 dengan sig 0,000 < 0,05. Penghargaan ( $X_2$ ) memiliki t hitung 2,569 > 2,002 dengan sig 0,013 < 0,05. Sehingga secara parsial kedua variabel  $X_1$  dan  $X_2$  masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja ( $Y$ ).

#### b. Hasil Uji Simultan (f)

Uji simultan (uji F) dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Kriteria pengujian yaitu jika nilai F hitung > F tabel atau signifikansi < 0,05 maka variabel independen berpengaruh signifikan. Berdasarkan hasil penelitian ditetapkan df = n-k-1 (60-2-1) dan tingkat taraf signifikan 5% (0,05) maka nilai f tabel sebesar 3.16 ditunjukkan paada tabel 3 berikut:

**Tabel 3: Hasil Uji Simultan (f)**

Model		ANOVA <sup>a</sup>				
		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	447.268	2	223.634	28.990	.000 <sup>b</sup>
	Residual	439.715	57	7.714		
	Total	886.983	59			

a. Dependent Variable: Efektivitas Kerja

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

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Hasil menunjukkan F hitung (28,990) > F tabel (3,16) dan sig 0,000 < 0,05, sehingga Disiplin kerja ( $X_1$ ) dan Penghargaan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas kerja ( $Y$ ).

### 3.5 Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar dampak variable-variabel bebas memiliki dampak terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R sqaer. Hasil uji dapat dilihat dari tabel 4 sebagai berikut:

**Tabel 4: Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.710 <sup>a</sup>	.504	.487	2.77746

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

Sumber: Data Primer Yang Diolah SPSS 25 2026

Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) : Nilai  $R^2 = 0,487$ , artinya variabel disiplin kerja dan penghargaan secara simultan berdampak sebesar 0,487 atau 48,7% terhadap efektivitas kerja, sedangkan sisanya 51,3% di pengaruhi oleh factor lain.

### 3. 6 Dampak Disiplin Kerja (X1) Secara Parsial Terhadap Efektifitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih

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

### 3. 7 Dampak Penghargaan (X2) Secara Parsial Terhadap Efektifitas Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih

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

### 3. 8 Dampak Disiplin Kerja (X1) dan Penghargaan (X2) Secara Simultan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih

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

## 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang diuraikan sebelumnya maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut, Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin kerja (X1) berdampak secara parsial dan signifikan terhadap Efektivitas Kerja (Y) pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Prabumulih, dimana nilainya dapat dilihat dari  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau

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

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Abas, M. G., Monoarfa, V., & Tantawi, R. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Peningkatan Efektivitas Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada Pegawai Se-Kecamatan Kota Barat Kota Gorontalo. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 5(3), 1199-1208.
- Abubakar, R. 2021. Pengantar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: SUKA-Press UIN Sunan Kalijaga.
- Ansori, M. Z., Fattah, A., Nasri, U., & Muhtar, F. (2024). Revolusi pembelajaran di pesantren modern: pengaruh dan implikasi pembelajaran bersanad. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(1), 54-62.
- Astika, L. (2024). Pemberian reward untuk meningkatkan motivasi tenaga kerja dalam perspektif Islam. *Multatuli: Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 1 (1), 22-31.
- Assyifa, Z. R., Anoi, E. M. A., Rahmat, H. K., & Nurbit, N. (2025). Dampak Kedisiplinan Kerja Terhadap Efektivitas Operasional Suatu Perusahaan: Suatu Kajian Konseptual. *Discoveries in Economics and Accounting Studies*, 1(1), 1-8.
- Basri, M., & Arsal, R. (2022). Pengaruh Efektivitas Dan Efisiensi Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Organisasi Dinas Sosial Kota Kendari. *Journal Publicuho*, 5(4), 1127-1138.
- Delima, D., Setiawan, I., & Munawarah, M. (2024). Pengaruh Disiplin Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai Pada Dinas Kepemudaan, Olahraga Dan Pariwisata Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Kebijakan Publik*, 1(1), 70-76.
- Fadyla, S. N., & Rumengan, M. T. A. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Pengelolaan Pajak dan Retribusi Daerah Provinsi Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Zona Manajerial: Program Studi Manajemen (S1) Universitas Batam*, 11(3), 232-242.
- Ghozali, I. (2021). Partial Least Squares: Konsep, Teknik dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. (Membahas Monte Carlo dalam konteks resampling).
- Haifa, N. M., Nabilla, I., Rahmatika, V., Hidayatullah, R., & Harmonedi, H. (2025). Identifikasi Variabel Penelitian, Jenis Sumber Data dalam Penelitian Pendidikan. *Dinamika Pembelajaran: Jurnal Pendidikan dan bahasa*, 2(2), 256-270.
- IBM. (n.d.). Monte Carlo Simulation and IBM SPSS Bootstrapping. ResearchGate.