

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Statistik Deskriptif

#### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

##### a. Jenis Kelamin

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin:

**Tabel 4.1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	26	76,47
Perempuan	8	23,53
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin pada tabel 4.1 diketahui bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung didominasi dengan pegawai jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 26 orang atau 76,47% dari jumlah sampel penelitian.

##### b. Usia

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia:

**Tabel 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
18 – 20 Tahun	0	0
21 – 30 Tahun	11	32,35
31 – 50 Tahun	23	67,65
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel 4.2 diketahui bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung didominasi

dengan pegawai 31-50 tahun yaitu sebanyak 23 orang atau 67,65% dari jumlah sampel penelitian.

### c. Jabatan

Berikut adalah deskripsi karakteristik responden berdasarkan masa kerja:

**Tabel 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan**

Jabatan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kepala Bidang	1	2,94
Seksi Kurikulum SMA/SMK	8	23,53
Seksi SMA Pada Bidang Pendidikan Menengah Tinggi	13	38,24
Seksi SMK Dan Pendidikan Tinggi	12	35,29
<b>Jumlah</b>	<b>34</b>	<b>100</b>

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi karakteristik responden berdasarkan jabatan pada tabel 4.3 diketahui bahwa pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung didominasi dengan pegawai dengan jabatan seksi SMA pada Bidang Pendidikan Menengah Tinggi yaitu sebanyak 13 orang atau 38,24 dari jumlah sampel penelitian.

## 4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

### a. Variabel Disiplin Kerja

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel Disiplin Kerja:

**Tabel 4.4 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu datang dan pulang kantor tepat waktu	9	26,47	25	73,53	0	0	0	0	0	0
2	Saya selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu	3	8,82	31	91,17	0	0	0	0	0	0
3	Saya selalu berhati-hati dalam menggunakan peralatan kantor	11	32,35	23	67,65	0	0	0	0	0	0
4	Saya tidak pernah merusak peralatan kantor	9	26,47	25	73,53	0	0	0	0	0	0

5	Saya selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur	5	14,71	29	85,29	0	0	0	0	0	0
6	Saya bertanggung jawab penuh terhadap hasil kerja yang saya selesaikan	15	44,12	19	55,88	0	0	0	0	0	0
7	Saya selalu memakai seragam sesuai aturan dan mengenakan kartu tanda identitas	11	32,35	23	67,65	0	0	0	0	0	0
8	Saya selalu ijin apabila tidak masuk kantor	20	58,82	14	41,18	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Disiplin Kerja pada tabel 4.4 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan kedelapan yang menyatakan bahwa “Saya selalu ijin apabila tidak masuk kantor” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 20 orang (58,82%) dan jawaban setuju sebanyak 14 orang (41,18%) sedangkan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan kedua yang menyatakan bahwa “Saya selalu dapat menyelesaikan tugas tepat waktu” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (8,82%) dan jawaban setuju sebanyak 31 orang (91,17%).

#### b. Variabel Pengawasan

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel Pengawasan:

**Tabel 4.5 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Pengawasan**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Instansi akan memantau aktivitas yang dilakukan pegawai selama dalam menjalankan tugasnya di kantor	9	26,47	25	73,53	0	0	0	0	0	0
2	Instansi akan memantau aktivitas yang dilakukan pegawai selama dalam menjalankan tugasnya di lapangan	5	14,71	29	85,29	0	0	0	0	0	0
3	Instansi melakukan pemeriksaan hasil kerja secara mendadak tanpa konfirmasi terlebih dahulu	3	8,82	31	91,18	0	0	0	0	0	0
4	Instansi melakukan pemeriksaan hasil kerja secara berkelanjutan	16	47,06	18	52,94	0	0	0	0	0	0

5	Pimpinan akan memberikan saran kepada pegawai agar kesalahan yang terjadi tidak akan terulang kembali	4	11,76	30	88,24	0	0	0	0	0	0
6	Pimpinan akan memberikan bimbingan atau arahan kepada pegawai dalam menyelesaikan tugasnya	21	61,76	13	38,24	0	0	0	0	0	0
7	Pimpinan akan memberikan informasi terkait dengan kesalahan-kesalahan yang dilakukan pegawai	9	26,47	25	73,53	0	0	0	0	0	0
8	Pimpinan akan memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan pegawai	22	64,71	12	35,29	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Pengawasan pada tabel 4.5 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan kedelapan yang menyatakan bahwa “Pimpinan akan memperbaiki kesalahan-kesalahan atau penyimpangan yang dilakukan pegawai” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 22 orang (64,71%) dan jawaban setuju sebanyak 12 orang (35,29%) sedangkan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan ketiga yang menyatakan bahwa “Instansi melakukan pemeriksaan hasil kerja secara mendadak tanpa konfirmasi terlebih dahulu” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 3 orang (8,82%) dan jawaban setuju sebanyak 31 orang (91,18%).

### c. Variabel Efektivitas Kerja

Berikut adalah deskripsi jawaban responden variabel Efektivitas Kerja:

**Tabel 4.6 Deskripsi Jawaban Responden Variabel Efektivitas Kerja**

No	Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya dapat bekerja sama dengan baik	17	50	17	50	0	0	0	0	0	0
2	Kerja sama yang baik dapat menghasilkan Efektivitas Kerja yang tinggi	19	55,88	15	44,12	0	0	0	0	0	0
3	Saya selalu memanfaatkan waktu kerja secara optimal	13	38,24	21	61,76	0	0	0	0	0	0
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	13	38,24	21	61,76	0	0	0	0	0	0
5	Sarana dan prasarana yang disediakan selalu dipergunakan secara optimal	14	41,18	20	58,82	0	0	0	0	0	0
6	Sarana dan prasarana yang disediakan selalu dipergunakan sesuai dengan fungsinya	11	32,35	23	67,65	0	0	0	0	0	0
7	Sarana dan prasarana digunakan secara hati-hati	18	52,94	16	47,06	0	0	0	0	0	0
8	Sarana dan prasarana rusak bukan karena kesengajaan akan tetapi karena umur ekonomisnya yang sudah berakhir	9	26,47	25	73,53	0	0	0	0	0	0
9	Saya dapat beradaptasi terhadap lingkungan kerja dengan baik	18	52,94	16	47,06	0	0	0	0	0	0
10	Saya dapat menyesuaikan diri dengan cepat pada lingkungan kerja yang baru	13	38,24	21	61,76	0	0	0	0	0	0
11	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP	10	29,41	24	70,59	0	0	0	0	0	0
12	Hasil kerja yang dihasilkan selalu sesuai dengan SOP	8	23,53	26	76,47	0	0	0	0	0	0

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan deskripsi jawaban responden variabel Efektivitas Kerja pada tabel 4.6 diketahui bahwa respon tertinggi terdapat pada butir pertanyaan kedua yang menyatakan bahwa “Kerja sama yang baik dapat menghasilkan Efektivitas Kerja yang tinggi” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 19 orang (55,88%) dan jawaban setuju sebanyak 15 orang (44,12%) sedangkan respon terendah terdapat pada butir pertanyaan keduabelas yang menyatakan bahwa “Hasil kerja yang dihasilkan selalu sesuai dengan SOP” dengan jawaban sangat setuju sebanyak 8 orang (23,53%) dan jawaban setuju sebanyak 26 orang (76,47%).

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen Data

### 4.2.1 Uji Validitas

#### a. Variabel Disiplin Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,008	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,010	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-6	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-7	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-8	0,003	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Disiplin Kerja pada tabel 4.7 diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid maka semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Disiplin Kerja.

### b. Variabel Pengawasan

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Pengawasan:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Pengawasan**

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,004	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,001	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-6	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-7	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-8	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pengawasan pada tabel 4.8 diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid maka semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel Pengawasan.

### c. Variabel Efektivitas Kerja

Berikut adalah hasil uji validitas variabel Efektivitas Kerja:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas Kerja**

Pertanyaan	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Ke-1	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-2	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-3	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-4	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-5	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-6	0,002	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-7	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-8	0,022	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-9	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-10	0,000	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-11	0,003	0,05	Signifikan < Alpha	Valid
Ke-12	0,040	0,05	Signifikan < Alpha	Valid

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Pengawasan pada tabel 4.9 diketahui bahwa semua butir pertanyaan memiliki nilai signifikan lebih kecil dari alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pertanyaan yang diajukan dinyatakan valid sehingga semua butir pertanyaan dapat digunakan untuk mengukur nilai variabel kepuasan kerja (Y).

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Berikut adalah hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kondisi	Hasil
Disiplin Kerja	0,854	0,801 – 1,000	Sangat Tinggi
Pengawasan	0,756	0,601 – 0,800	Cukup Tinggi
Efektivitas Kerja	0,880	0,801 – 1,000	Sangat Tinggi

Sumber: Data diolah tahun 2017

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 4.10 diketahui bahwa Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja mempunyai nilai *cronbach alpha* (koefisien r) diantara 0,801 – 1,000 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas Disiplin Kerja dan Efektivitas Kerja adalah sangat tinggi, sedangkan nilai nilai *cronbach alpha* (koefisien r) Pengawasan diantara 0,601 – 0,800 sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat reliabilitas Pengawasan adalah cukup tinggi.

### 4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

#### 4.3.1 Uji Linearitas

Berikut adalah hasil uji linearitas dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 4.11.

**Tabel 4.11 Hasil Uji Linearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Signifikan</b>	<b>Alpha</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Hasil</b>
Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja	0,371	0,05	Signifikan > Alpha	Linear
Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja	0,196	0,05	Signifikan > Alpha	Linear

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.11 diketahui bahwa nilai signifikan Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja lebih besar dari alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap efektivitas kerja berbentuk linear.

#### **4.3.2 Uji Multikolinearitas**

Berikut adalah hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 4.12.

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Variabel</b>	<b>VIF</b>	<b>Kondisi</b>	<b>Hasil</b>
Disiplin Kerja	2,043	VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Pengawasan	2,043	VIF < 10	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 4.12 diketahui bahwa nilai VIF Disiplin Kerja dan Pengawasan lebih kecil dari 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan tidak terjadi multikolinearitas

#### 4.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Berikut adalah hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini:

**Tabel 4.13 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

<i>Model</i>	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	<i>B</i>
(Constant)	-5,935
Disiplin Kerja	0,486
Pengawasan	0,966

a. *Dependent Variabel*: Efektivitas Kerja

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada tabel 4.12, diketahui bahwa persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = -5,935 + 0,486 X_1 + 0,966 X_2 + e$$

Dengan demikian dapat diartikan bahwa:

1. Nilai konstanta sebesar -5,935 menunjukkan bahwa jika Disiplin Kerja dan Pengawasan tidak ada atau bernilai nol maka nilai Efektivitas Kerja sebesar -5,935.
2. Nilai koefisien Disiplin Kerja sebesar 0,486 menunjukkan bahwa jika nilai Disiplin Kerja naik sebesar satu satuan maka nilai Efektivitas Kerja juga akan naik sebesar 0,486.
3. Nilai koefisien Pengawasan sebesar 0,966 menunjukkan bahwa jika nilai Pengawasan naik sebesar satu satuan maka nilai Efektivitas Kerja juga akan naik sebesar 0,966.

#### 4.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 4.5.1 Uji t

##### **1. Disiplin Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung**

$H_0$  : Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung

$H_a$  : Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Bila signifikan  $>$  Alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Bila Signifikan  $<$  Alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berikut adalah hasil uji hipotesis pertama dalam penelitian ini:

**Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Pertama**

Variabel	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Disiplin Kerja	0,009	0,05	Signifikan $<$ Alpha	Ha diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Disiplin Kerja terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja secara parsial atau individual.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.13 hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikan variabel Disiplin Kerja lebih kecil dari nilai alpha ( $0,009 < 0,05$ ) sehingga  $H_a$  diterima maka Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung.

## **2. Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung**

$H_0$  : Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung

$H_a$  : Pengawasan kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Bila signifikan  $>$  Alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Bila Signifikan  $<$  Alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berikut adalah hasil uji hipotesis kedua dalam penelitian ini:

**Tabel 4.15 Hasil Uji Hipotesis Kedua**

Variabel	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Pengawasan	0,000	0,05	Signifikan $<$ Alpha	Ha diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Pengujian dilakukan untuk menggambarkan tingkat pengaruh antara variabel bebas Pengawasan terhadap variabel terikat Produktivitas Kerja secara parsial atau individual.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.14 hasil uji t diketahui bahwa nilai signifikan variabel Pengawasan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_a$  diterima maka Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung.

#### 4.5.2 Uji F

### 3. Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung

$H_0$  : Disiplin Kerja dan Pengawasan tidak berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung

$H_a$  : Disiplin Kerja dan Pengawasan kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung

Kriteria pengujian dengan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 ditentukan sebagai berikut:

1. Bila signifikan  $>$  Alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
2. Bila Signifikan  $<$  Alpha ( $\alpha = 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

Berikut adalah hasil uji hipotesis ketiga dalam penelitian ini:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Hipotesis Ketiga**

Variabel	Signifikan	Alpha	Kondisi	Hasil
Disiplin Kerja dan Pengawasan	0,000	0,05	Signifikan $<$ Alpha	Ha diterima

Sumber: Data primer tahun 2017

Berdasarkan hasil uji f pada tabel 4.15 diketahui bahwa nilai signifikan lebih kecil dari nilai alpha ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_a$  diterima maka Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja. Dalam persamaan regresi diketahui bahwa Disiplin Kerja mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja maka semakin tinggi juga tingkat Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung dan semakin rendah Disiplin Kerja maka semakin rendah juga tingkat Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Manalu (2016) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja. Selain itu, hasil penelitian juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Murti, Kusdi dan Muhammad (2013), yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

### **4.6.2 Pengaruh Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja. Dalam persamaan regresi diketahui bahwa Pengawasan mempunyai pengaruh yang positif sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Pengawasan maka semakin tinggi juga tingkat Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung dan semakin rendah Pengawasan maka semakin rendah juga tingkat Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Ulpah (2016) yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja. Selain itu, hasil penelitian juga konsisten dengan hasil penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh Pasaribu (2017), yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.

#### **4.6.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja dan Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja sehingga dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja dan Pengawasan maka semakin tinggi juga tingkat Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung dan semakin rendah Disiplin Kerja dan Pengawasan maka semakin rendah juga tingkat Efektivitas Kerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan pada Bidang Dikmenti Provinsi Lampung. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian yang dilakukan Manalu (2016) dan Murti, Kusdi dan Muhammad (2013) yang menyatakan bahwa disiplin berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja. Hasil penelitian yang dilakukan Ulpah (2016) dan Pasaribu (2017) yang menyatakan bahwa Pengawasan berpengaruh terhadap Efektivitas Kerja.