

**PENGARUH KEDISIPLINAN, EFEKTIFITAS KERJA DAN
KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
KANTOR DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA PARIWISATA
DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI PAPUA BARAT DAYA**

TESIS

Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Sains



Oleh:

GEORGE KAISIEPO
NIM 146110124028

**PROGRAM STUDI ILMU MANAJEMEN
DIREKTORAT PASCASARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN MUHAMMADIYAH SORONG
2026**

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH KEDISIPLINAN, EFEKTIFITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Oleh:

GEORGE KAISIEPO
NIM 146110124028

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji

Pada Tanggal: 2026

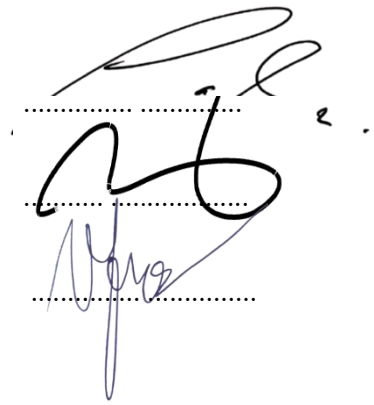
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Ketua Penguji : Dr. Pahmi, M.Si

Anggota Penguji I : Dr. Rosdinaman Budi, M.M.

Anggota Penguji II : Dr. Vebby Anwar, M.Si.

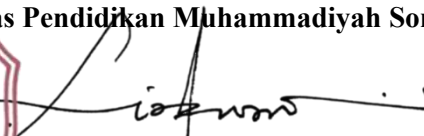


Mengetahui,

Direktur Pascasarjana

Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong




Dr. Wa Ode Likewati, M.M.
NIDK. 8952120021

HALAMAN PERSETUJUAN TESIS


PENGARUH KEDISIPLINAN, EFEKTIFITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Diajukan oleh:

GEORGE KAISIEPO
NIM 146110124028

Disetujui Oleh:

Pembimbing 1



Dr. Pahmi, M.Si.
NIDN. 0907098101

Pembimbing 2



Dr. Andi Rosdinaman Budi, M.M.
NIDN. 1415107501

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya selama ini, bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis ini digugurkan dan gelar akademik yang telah saya peroleh (MAGISTER SAINS) dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Sorong,
Mahasiswa,

Matrai 10000

George Kaisiepo
NIM. 146110124028

PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : George Kaisiepo

NIM : 146110124028

Direktorat Pascasarjana : Program Studi Ilmu Manajemen

Judul tugas akhir :

Pengaruh Kedisiplinan, Efektifitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya

Dengan ini saya menyerahkan hak Sepenuhnya kepada Perpustakaan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong untuk menyimpan, mengatur akses serta melakukan pengelolaan terhadap karya saya ini dengan mengacu pada ketentuan akses tugas akhir elektronik sebagai berikut (beri tanda pada kota):


Saya mengizinkan karya tersebut diunggah ke dalam aplikasi Repository Perpustakaan UNIMUDA. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Sorong,..... 2026


George Kaisiepo

Mengetahui

Pembimbing I


Dr. Pahmi, S.E., M.Si
NIDN. 0907098101

Pembimbing II


Dr. Andi Rosdinaman Budi, M.M
NIDN. 1415107501.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan ke hadirat Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun Hasil Tesis dengan judul Pengaruh Kedisiplinan, Efektifitas Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan tugas akhir dalam rangka memperoleh gelar Magister pada Program Pascasarjana. Dalam proses penyusunan proposal ini, penulis telah banyak menerima bimbingan, dorongan, serta bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Rektor Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, yang telah memberikan kesempatan dan dukungan kepada penulis untuk menempuh pendidikan di Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong.
2. Direktur Direktorat Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, atas arahan, kebijakan, dan motivasi selama penulis menjalani proses perkuliahan.
3. Ketua Program Studi Ilmu Manajemen Program Magister, yang telah memberikan bimbingan dan dukungan akademik dalam penyusunan proposal ini.
4. Bapak/Ibu Dosen Pembimbing I dan II, yang dengan sabar dan penuh perhatian telah memberikan bimbingan, arahan, serta masukan yang berharga sejak tahap awal penyusunan proposal hingga terselesaikannya dokumen ini.

5. Seluruh Dosen dan Staf Direktorat Pascasarjana Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong, yang telah memberikan ilmu pengetahuan, pelayanan, dan dukungan selama proses perkuliahan berlangsung.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Ilmu Manajemen, atas semangat, kerja sama, dan kebersamaan yang sangat berarti selama menempuh pendidikan dan penyusunan proposal penelitian ini.
7. Rekan-rekan mahasiswa serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan dukungan moral dan motivasi kepada penulis.
8. Keluarga yang telah memberikan semangat dan motivasi terutama istri tercinta yang selalu memberikan dukungan kepada penulis.

Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu, saran dan kritik yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan pada tahap selanjutnya. Akhir kata, penulis berharap semoga proposal penelitian ini dapat memberikan manfaat, baik secara akademis maupun praktis.

Sorong, 2026

George Kaisiepo

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN TESIS	ii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iii
PERNYATAAN PERSETUJUAN AKSES	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
ANSTRAK	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Pernyataan Penelitian	4
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Manfaat Penelitian	5
1.6 Batasan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Tinjauan Pustaka	7
1. Kedisiplinan	7
2. Efektifitas Kerja	12
3. Komitmen Organisasi	15

4.	Kinerja Pegawai	19
2.2	Pengembangan Hipotesis	22
1.	Hubunga Antara Variabel	22
2.	Penelitian Terdahulu	27
2.3	Model Penelitian	29
1.	Kerangka Penelitian	29
2.	Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III	METODE PENELITIAN	32
3.1	Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian	32
3.2	Obyek Penelitian	33
3.3	Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling.....	33
3.4	Jenis data	35
3.5	Metode Pengumpulan Data	36
3.6	Skala Pengukuran.....	38
3.7	Definisi Operasional Variabel.....	39
3.8	Meode Analisi data	40
BAB IV	44
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	44
4.1	Deskripsi Karakteristik Responden.....	44
4.1.1	Berdasarkan Jenis Kelamin	44
4.1.2	Berdasarkan Usia	45
4.1.3	Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
4.1.4	Lama Bekerja	46
4.1.5	Pangkat dan Golongan	46
4.2	Uji Validitas	47

4.3	Uji Reliabilitas	49
4.4	Analisis Regresi Berganda	50
4.5	Koefisien Determinasi.....	52
4.6	Uji Hipotesis	52
4.7	Pembahasan Hasil Analisis Penelitian	55
BAB VI.....		79
KESIMPULAN DAN SARAN		79
5.1	Kesimpulan	79
5.2	Saran.....	79
DAFTAR PUSTAKA.....		82
LAMPIRAN		100

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	27
Tabel 2. Definisi Operasional Variabel	39
Tabel 4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.1.2 Berdasarkan Usia	45
Tabel 4.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.1.4 Lama Bekerja	46

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir	30
-------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

Kuisisioner Penelitian	88
Surat Izin Penelitian	105

ANSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD). Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada dinas tersebut yang berjumlah 80 orang, dan seluruh populasi dijadikan sampel (sampling jenuh). Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala Likert 4 poin. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan SPSS versi 24.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, efektivitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (sig. 0,001 < 0,05), sedangkan kedisiplinan (sig. 0,130 > 0,05) dan komitmen organisasi (sig. 0,356 > 0,05) tidak berpengaruh signifikan secara parsial. Namun, secara simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai ($F = 18,069$; sig. 0,000 < 0,05) dengan kontribusi sebesar 41,6% ($R \text{ Square} = 0,416$).

Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan dinas tersebut, sementara kedisiplinan dan komitmen organisasi tetap berperan sebagai fondasi pendukung. Penelitian ini merekomendasikan penguatan program pengembangan kompetensi, peningkatan sistem kerja, dan pembangunan komitmen afektif pegawai untuk optimalisasi kinerja organisasi.

Kata kunci: *Kedisiplinan, Efektivitas Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of discipline, work effectiveness, and organizational commitment on employee performance at the Office of Youth, Sports, Tourism, and Creative Economy Service of Southwest Papua Province (PBD). This research employed a quantitative approach with a survey method. The population consisted of all 80 employees at the service office, and the entire population was used as the sample (saturated sampling). Data were collected using a questionnaire with a 4-point Likert scale. Data analysis was conducted using multiple linear regression with SPSS version 24.0.

The results showed that partially, work effectiveness had a positive and significant influence on employee performance (sig. $0.001 < 0.05$), while discipline (sig. $0.130 > 0.05$) and organizational commitment (sig. $0.356 > 0.05$) did not have significant partial effects. However, simultaneously, all three independent variables significantly influenced employee performance ($F = 18.069$; sig. $0.000 < 0.05$) with a contribution of 41.6% (R Square = 0.416).

These findings indicate that work effectiveness is the dominant factor in improving employee performance within the service office, while discipline and organizational commitment still serve as supporting foundations. This study recommends strengthening competency development programs, improving work systems, and building employees' affective commitment to optimize organizational performance.

Keywords: *Discipline, Work Effectiveness, Organizational Commitment, Employee Performance*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi yang semakin kompetitif, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor utama dalam mencapai tujuan tersebut adalah kinerja pegawai yang optimal. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi. Kedisiplinan menggambarkan kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tata tertib yang berlaku, efektivitas kerja menunjukkan kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal, sedangkan komitmen organisasi mencerminkan loyalitas dan keterikatan pegawai terhadap tempat mereka bekerja.

Kinerja pegawai merupakan faktor krusial dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama di sektor publik yang menuntut pelayanan prima bagi masyarakat. Menurut Mangkunegara (2017), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang optimal sangat dipengaruhi oleh faktor-faktor internal organisasi, termasuk kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi.

Kedisiplinan kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan

perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Penelitian Rialmi (2021) menemukan bahwa kedisiplinan memberikan kontribusi sebesar 57,7% terhadap kinerja karyawan di PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia, yang menunjukkan bahwa perilaku disiplin sangat erat kaitannya dengan peningkatan performa kerja pegawai.

Efektivitas kerja mengacu pada kemampuan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien dan optimal. Gibson et al. (2012) mengemukakan bahwa efektivitas adalah tingkat keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penelitian oleh Yulandari dan Addawiyah (2022) mengungkapkan bahwa efektivitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan PLN Area Bekasi, yang menegaskan bahwa efisiensi dan kejelasan tujuan sangat penting dalam organisasi.

Komitmen organisasi merupakan salah satu unsur penting dalam mendukung kinerja pegawai. Komitmen ini menunjukkan sejauh mana loyalitas, keterikatan emosional, dan kesediaan pegawai untuk berkontribusi demi kemajuan organisasi. Meyer dan Allen (1991) mengklasifikasikan komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu komitmen afektif (berbasis emosi), normatif (berdasarkan rasa kewajiban), dan kontinuan (berdasarkan pertimbangan untung rugi). Penelitian oleh Nursanti (2019) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai di Unit Kerja Pengembangan Tenaga Pendidik, yang

memperkuat argumen bahwa loyalitas pegawai memiliki dampak positif terhadap pencapaian target organisasi.

Hubungan antara kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai juga diperkuat oleh penelitian Annisa dan Mahyarni (2023), yang dilakukan di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. Penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kedisiplinan dan komitmen organisasi secara simultan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berfokus pada pembentukan disiplin, peningkatan efektivitas kerja, serta penguatan komitmen organisasi menjadi kunci dalam menciptakan organisasi yang berorientasi pada hasil.

Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD) memegang peran strategis dalam pengembangan sumber daya manusia serta promosi sektor pariwisata dan ekonomi kreatif di wilayah tersebut. Namun, berdasarkan observasi awal, kinerja pegawai masih dipengaruhi oleh rendahnya tingkat kedisiplinan, efektivitas kerja yang belum optimal, serta variasi komitmen organisasi di antara pegawai. Kondisi ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan organisasi dan berdampak pada kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian lebih lanjut guna meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas operasional dinas ini. Berdasarkan pertimbangan tersebut, peneliti memilih judul "Pengaruh Kedisiplinan, Efektivitas Kerja, dan Komitmen Organisasi

terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD."

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini terletak pada bagaimana pengaruh kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Secara khusus, penelitian ini ingin mengkaji apakah ketiga variabel tersebut memiliki pengaruh secara langsung dan signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya.

1.3 Pernyataan Penelitian

Untuk menjawab rumusan masalah tersebut, maka pertanyaan penelitian yang diajukan adalah:

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya?
2. Apakah efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya?
3. Apakah komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya?

4. Apakah kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai.
2. Untuk pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Untuk pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.
4. Untuk pengaruh kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai.

1.5 Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Manfaat Teoritis: Memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya di bidang manajemen sumber daya manusia dalam sektor publik, terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Manfaat Praktis: Sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD dalam merumuskan kebijakan peningkatan kinerja pegawai melalui perbaikan kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi.

1.6 Batasan Penelitian

Batasan penelitian ini adalah:

1. Untuk menjaga fokus dan kedalaman kajian, penelitian ini dibatasi pada:
2. Objek penelitian adalah pegawai yang bekerja di lingkungan Kantor Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata, dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya.
3. Variabel yang dikaji terbatas pada kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi sebagai variabel independen, serta kinerja pegawai sebagai variabel dependen.
4. Penelitian ini dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang ditentukan oleh peneliti dan tidak mencakup pengaruh variabel eksternal lainnya seperti budaya organisasi, kepemimpinan, atau motivasi kerja.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Pustaka

1. Kedisiplinan

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara etimologis, kata *disiplin* berasal dari bahasa Latin "disciplina", yang berarti pengajaran, pelatihan, atau pendidikan. Dalam konteks modern, kata ini berakar dari bahasa Inggris "discipline", yang memiliki makna sebagai bentuk kepatuhan terhadap aturan dan tata tertib yang berlaku, serta sikap konsisten dalam menjalankan tanggung jawab. Disiplin juga sering dikaitkan dengan istilah *disciple* (pengikut), yang menggambarkan seseorang yang tunduk dan patuh terhadap prinsip atau ajaran tertentu.

Dalam dunia kerja, disiplin merupakan sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan, ketentuan, dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja juga mencerminkan komitmen, tanggung jawab, dan loyalitas seorang individu terhadap pekerjaannya.

Menurut Robbins dan Judge (2017), disiplin kerja adalah bentuk pengendalian diri yang ditunjukkan karyawan untuk tetap berperilaku sesuai dengan nilai, norma, dan harapan organisasi tanpa harus selalu diawasi. Disiplin yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang tertib dan produktif.

Sementara itu, Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah proses yang digunakan oleh manajemen untuk mengoreksi perilaku karyawan agar sesuai dengan kebijakan organisasi. Mereka menekankan bahwa pendekatan disiplin yang efektif adalah yang bersifat konstruktif dan bertujuan memperbaiki perilaku, bukan semata-mata menghukum.

Dalam pandangan Panggabean (2018), disiplin kerja mencerminkan perilaku individu yang selaras dengan aturan dan etika profesional yang berlaku di tempat kerja. Kedisiplinan adalah cerminan kedewasaan dan integritas dalam bekerja, yang akan berdampak langsung pada kinerja dan reputasi organisasi secara keseluruhan. Lebih lanjut, disiplin tidak hanya bersifat eksternal melalui sanksi atau kontrol dari atasan, tetapi juga bersifat internal yang berasal dari kesadaran individu dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Oleh karena itu, organisasi perlu menanamkan nilai-nilai kedisiplinan melalui budaya kerja yang kuat dan kepemimpinan yang memberi teladan.

b. Indikator-indikator Disiplin Kerja

Menurut Afandi (2021) menjelaskan bahwa terdapat beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur tingkat disiplin kerja karyawan dalam suatu organisasi, di antaranya sebagai berikut

1) Kehadiran karyawan

Tingkat kehadiran menunjukkan seberapa besar komitmen dan tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat kehadiran, maka semakin tinggi pula disiplin kerjanya.

2) Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan

Seorang karyawan yang disiplin akan menaati setiap aturan dan kebijakan yang berlaku dalam perusahaan tanpa perlu diawasi secara ketat oleh atasan.

3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan

Karyawan yang memiliki tingkat disiplin tinggi akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya dan berusaha memberikan hasil terbaik.

4) Ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan

Kedisiplinan tercermin dari ketepatan waktu baik dalam datang bekerja, mengikuti rapat, maupun menyelesaikan tugas sesuai deadline.

5) Kepatuhan terhadap instruksi atasan

Sikap hormat dan taat terhadap arahan serta keputusan pimpinan merupakan salah satu indikator penting dalam menilai kedisiplinan seorang karyawan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Disiplin kerja bertujuan untuk menciptakan kondisi kerja yang tertib dan teratur agar semua unsur organisasi dapat bekerja secara

sinergis dalam mencapai tujuan perusahaan. Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (2019), disiplin kerja merupakan sarana penting untuk menciptakan konsistensi perilaku pegawai dalam bekerja, sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja secara keseluruhan. Secara khusus, tujuan penerapan disiplin kerja dalam organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk memastikan bahwa setiap pegawai menaati seluruh peraturan dan kebijakan perusahaan, baik yang bersifat formal maupun informal, sebagai bentuk tanggung jawab profesional terhadap organisasi.
- 2) Agar pegawai mampu melaksanakan tugas secara optimal dan memberikan pelayanan terbaik kepada pihak yang berkepentingan sesuai dengan bidang pekerjaan masing-masing.
- 3) Untuk mendorong pegawai agar menjaga dan menggunakan seluruh fasilitas dan aset perusahaan dengan penuh tanggung jawab.
- 4) Agar setiap individu dalam organisasi bertindak dan berperilaku sesuai dengan nilai-nilai, etika, serta norma yang berlaku dalam lingkungan kerja.
- 5) Untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi secara berkelanjutan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, sesuai dengan ekspektasi perusahaan.

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja

Menurut Sutrisno (2015), terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi tingkat disiplin kerja seorang karyawan di lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut sangat penting diperhatikan oleh manajemen dalam merumuskan kebijakan yang efektif. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1) Kompensasi yang diterima

Kompensasi yang adil dan kompetitif dapat memotivasi karyawan untuk bekerja dengan disiplin. Sebaliknya, gaji yang tidak sesuai harapan dapat menurunkan semangat kerja dan kedisiplinan.

2) Keteladanan dari pimpinan

Seorang pemimpin yang menunjukkan sikap disiplin akan memberikan pengaruh positif kepada bawahannya. Pimpinan harus menjadi contoh dalam hal kedisiplinan agar dapat menciptakan budaya kerja yang tertib.

3) Keberanian pimpinan dalam mengambil keputusan

Pimpinan yang tegas dan adil dalam mengambil keputusan akan menciptakan rasa percaya dan hormat di kalangan karyawan, yang secara tidak langsung akan meningkatkan kedisiplinan.

4) Perhatian dan kepedulian terhadap pegawai

Rasa dihargai dan diperhatikan oleh manajemen akan meningkatkan loyalitas dan kedisiplinan karyawan dalam menjalankan tugas.

5) Pengawasan yang konsisten dan objektif

Pengawasan yang efektif dan berkesinambungan mendorong karyawan untuk tetap berada pada jalur yang benar dan menjalankan tugas sesuai aturan.

6) Kejelasan peraturan yang berlaku

Peraturan yang jelas, adil, dan dikomunikasikan dengan baik akan lebih mudah dipatuhi oleh karyawan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang disiplin dan teratur.

2. Efektifitas Kerja

a. Pengertian Efektifitas

Efektivitas berasal dari kata efektif, yang artinya adalah kemampuan untuk mencapai hasil atau tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, suatu kegiatan dikatakan efektif jika memberikan hasil sesuai harapan atau bahkan melebihi target yang telah direncanakan.

Menurut Robbins dan Coulter (2021), efektivitas merupakan ukuran sejauh mana suatu pekerjaan atau aktivitas berhasil mencapai hasil yang diinginkan. Artinya, pekerjaan yang dilakukan dinilai berdasarkan keberhasilannya dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, tanpa terlalu mempermasalahkan jumlah sumber daya yang digunakan. Sementara itu, menurut Armstrong (2020), efektivitas kerja adalah kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai dengan standar yang

ditetapkan oleh organisasi. Efektivitas kerja juga mencerminkan kesesuaian antara rencana kerja dengan hasil akhir yang dicapai. Gibson et al. (2019) menjelaskan bahwa efektivitas kerja tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga mencakup proses dan kualitas pencapaian kerja itu sendiri. Semakin besar kesesuaian antara hasil yang dicapai dengan tujuan organisasi, maka semakin tinggi tingkat efektivitas kerja seseorang.

Selain itu, menurut Hasibuan (2022), efektivitas kerja menunjukkan bagaimana karyawan dapat memanfaatkan waktu, tenaga, dan sumber daya secara optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk mencapai hasil terbaik. Efektivitas erat kaitannya dengan kedisiplinan, motivasi, dan kemampuan beradaptasi.

Dengan melihat berbagai pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja adalah ukuran sejauh mana seorang individu berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan oleh organisasi, baik dari segi waktu, kualitas, maupun hasil akhir.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian terbaru oleh Karundeng, Lopian, dan Uhing (2023), terdapat beberapa faktor utama yang memengaruhi efektivitas kerja:

- 1) Karakteristik Organisasi: Struktur organisasi yang jelas dan teknologi yang mendukung dapat mempermudah karyawan dalam

menyelesaikan tugasnya. Struktur yang baik membantu dalam pembagian tugas yang efisien, sementara teknologi yang tepat meningkatkan produktivitas.

- 2) Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan antar karyawan yang harmonis dan fasilitas kerja yang memadai, dapat meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.
- 3) Karakteristik Individu: Motivasi, keterampilan, dan sikap positif dari karyawan sangat berpengaruh terhadap efektivitas kerja. Karyawan yang termotivasi dan memiliki keterampilan yang sesuai cenderung lebih produktif.
- 4) Kebijakan dan Praktik Manajemen: Kebijakan yang adil dan praktik manajemen yang transparan, seperti sistem penghargaan dan evaluasi kinerja yang objektif, dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif.

c. Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Wihartanti (2017) indikator untuk mengukur efektifitas kerja pegawai ada 4, yaitu :

2) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh pegawai atas peranan atau pekerjaan dalam organisasi. Kepuasan kerja meliputi Kepuasan pegawai terhadap hasil pekerjaan, kepuasan pegawai terhadap imbalan yang diterima atas hasil kerja, dan kepuasan pegawai terhadap gaya kepemimpinan.

3) Semangat kerja

Semangat kerja merupakan gairah dalam bekerja. Adanya semangat bekerja ini akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Semangat kerja ini dipengaruhi oleh Sikap pegawai terhadap pekerjaan, Sikap pegawai terhadap anggota kelompok dalam bekerja sama.

4) Kemampuan menyesuaikan diri

Kemampuan menyesuaikan diri adalah sejauh mana pegawai mampu menanggapi perubahan intern dan ekstern dalam lingkungan kerja. Kemampuan menyesuaikan diri ini meliputi Kemampuan pegawai untuk menyesuaikan diri, Perasaan khawatir pegawai terhadap adanya perubahan, Kesempatan untuk mengikuti perubahan yang terjadi.

5) Kepatuhan kerja

Kepatuhan kerja dalam kantor meliputi ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan tugas, kedisiplinan pegawai pada saat jam kerja, tanggung jawab pegawai atas tugas yang diberikan pimpinan

3. Komitmen Organisasi

a. Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasional mencerminkan kesadaran yang mendalam dari seorang karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Karyawan yang memiliki komitmen

tinggi akan menunjukkan tanggung jawab besar terhadap pekerjaannya, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam lingkungan kerja, pentingnya komitmen karyawan terhadap organisasi menjadi sangat krusial, karena komitmen tersebut dapat mendorong peningkatan produktivitas. Sebaliknya, jika komitmen karyawan rendah, maka hasil kerjanya cenderung tidak optimal.

Menurut Steers dalam Yuwalliatin (dalam Busro, 2020:71), komitmen organisasi adalah bentuk identifikasi, keterlibatan, dan loyalitas seorang karyawan terhadap organisasinya. Ketiga aspek ini tidak dapat dipalsukan atau dibuat-buat, tetapi dapat terlihat secara nyata dalam sikap dan kinerja seorang karyawan, terutama dalam hal keseriusan dan dedikasi terhadap pekerjaan.

Sementara itu, Schermerhorn (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menjelaskan bahwa komitmen adalah sejauh mana individu menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

Colarelli dan Bishop dalam Riveros dan Tsai (dalam Busro, 2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat dipahami sebagai kesetiaan terhadap visi dan tujuan institusi. Ini berarti bahwa anggota organisasi yang memiliki komitmen akan berupaya maksimal dalam mewujudkan sasaran organisasi.

Dari berbagai pandangan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi menggambarkan loyalitas dan kesungguhan seorang karyawan terhadap tempat kerjanya, yang menjadi faktor penentu keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

sangat kuat bagi semangat kerja dan pencapaian di masa mendatang.

Menurut Steers dan Porter (dalam Yusuf & Syarif, 2017), terdapat empat faktor utama yang memengaruhi terbentuknya komitmen seseorang terhadap organisasi, yaitu:

1) Karakteristik pribadi

Karakteristik pribadi yaitu meliputi kemampuan, potensi, dan kemauan individu yang disesuaikan dengan kebutuhan kerja. Faktor ini mencakup usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, lama bekerja, motivasi, serta nilai-nilai pribadi yang dianut oleh karyawan.

2) Karakteristik pekerjaan

Karakteristik pekerjaan yaitu kondisi nyata dari pekerjaan yang dijalani, termasuk di dalamnya tantangan yang ada, kesempatan untuk bersosialisasi, kejelasan peran atau tugas, serta adanya umpan balik yang diterima oleh karyawan dalam bekerja.

3) Karakteristik organisasi

Karakteristik organisasi yang meliputi tingkat desentralisasi, pemberian tanggung jawab, partisipasi aktif dari karyawan, kualitas hubungan antara atasan dan bawahan, serta gaya kepemimpinan dan pola pengambilan keputusan di dalam organisasi.

4) Pengalaman kerja

Pengalaman kerja yaitu bagaimana kualitas pengalaman kerja yang dialami oleh karyawan selama berada di organisasi, yang turut membentuk tingkat komitmen mereka terhadap pekerjaan dan organisasi tersebut.

c. Indikator Motivasi Kerja

Menurut Suryosukmono & Widodo (2020) terdapat tiga indikator utama yang mencerminkan komitmen organisasi, yaitu:

- 1) Komitmen Afektif: Menggambarkan keterikatan emosional dan identifikasi karyawan terhadap organisasi. Karyawan dengan komitmen afektif tinggi merasa menjadi bagian dari organisasi dan menunjukkan keterlibatan yang mendalam dalam mencapai tujuan organisasi.
- 2) Komitmen Normatif: Berkaitan dengan perasaan moral dan tanggung jawab karyawan untuk tetap berada dalam organisasi. Karyawan merasa memiliki kewajiban untuk berkontribusi dan melanjutkan keanggotaannya dalam organisasi.

3) **Komitmen Berkelanjutan:** Merujuk pada kesadaran karyawan terhadap konsekuensi yang mungkin timbul jika mereka meninggalkan organisasi, seperti kehilangan manfaat atau status yang telah dicapai. Karyawan dengan komitmen berkelanjutan tinggi mempertimbangkan biaya dan risiko yang terkait dengan keluar dari organisasi.

4. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Pranata (2020) Kinerja sendiri merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi yang dilakukan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab mereka untuk mencapai tujuan organisasi, dilakukan dengan cara yang sah, tidak melanggar hukum, dan sesuai norma etika (Pranata, 2020).

Menurut Arisanti et al. (2019), kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017). Sementara itu, Almaududi et al. (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan, sesuai standar dan kriteria yang telah ditentukan.

Kurnia dan Sitorus (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan kemampuan seseorang dalam bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan, dengan pengorbanan yang lebih kecil dibandingkan

hasil yang diperoleh. Sedangkan menurut Setyorini et al. (2021), kinerja merupakan catatan hasil kerja dari suatu fungsi atau aktivitas pegawai dalam periode tertentu. Kinerja suatu jabatan secara keseluruhan adalah rata-rata dari hasil kerja seluruh fungsi yang terkait.

Berdasarkan berbagai definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam periode waktu tertentu.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

William Stern dalam Rahayu et al. (2022) mengemukakan bahwa terdapat dua faktor utama yang mempengaruhi kinerja, yaitu:

a) Kemampuan (Ability)

Kemampuan mencakup kemampuan potensial seperti IQ dan kemampuan aktual seperti pengetahuan dan keterampilan. Individu dengan IQ di atas rata-rata, yang dilatih dan memiliki keahlian sesuai jabatan, cenderung memiliki potensi untuk mencapai kinerja yang maksimal.

b) Motivasi (Motivation)

Motivasi merupakan sikap pegawai terhadap lingkungan kerja. Pegawai yang memiliki sikap positif terhadap pekerjaan dan lingkungan organisasinya cenderung memiliki motivasi kerja yang tinggi, sedangkan sikap negatif akan menurunkan motivasi. Faktor lingkungan kerja yang mempengaruhi motivasi mencakup

hubungan kerja, fasilitas, iklim organisasi, gaya kepemimpinan, dan kebijakan perusahaan.

c. Indikator Motivasi Kinerja Pegawai

Menurut Dewi (2019), indikator kinerja digunakan untuk mengukur tingkat pencapaian kinerja karyawan. Adapun indikator yang dimaksud meliputi:

1) Kualitas Kerja

Menunjukkan seberapa baik hasil pekerjaan karyawan serta kesempurnaan dalam menyelesaikan tugas.

2) Kuantitas Kerja

Menggambarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam bentuk unit kerja atau aktivitas.

3) Ketepatan Waktu

Mengukur sejauh mana pekerjaan diselesaikan tepat waktu dan efisien untuk menunjang aktivitas lain.

4) Efektivitas

Mengacu pada efisiensi penggunaan sumber daya (tenaga, dana, teknologi, bahan baku) untuk memperoleh hasil optimal.

5) Kemandirian

Menilai sejauh mana karyawan dapat bekerja tanpa bantuan, arahan, atau pengawasan langsung.

2.2 Pengembangan Hipotesis

1. Hubungan Antara Variabel

a. Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai

Kedisiplinan kerja adalah faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai. Karyawan yang disiplin cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi, memenuhi tenggat waktu, dan menjaga kualitas pekerjaan. Sebaliknya, kurangnya kedisiplinan dapat menyebabkan penurunan kinerja dan efisiensi organisasi.

Penelitian oleh Triono dan Abriyosos (2024) menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai

Selain itu, penelitian oleh Mardiyah dan Mariyono (2024) mengungkapkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di RSUD Brebes. Kedisiplinan meningkatkan motivasi kerja dan kepuasan pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Namun, penelitian oleh Hardiani dan Iristian (2023) di Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo menunjukkan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan insentif secara bersama-sama tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hanya 14,5% variabilitas kinerja

yang dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, menunjukkan bahwa faktor lain mungkin lebih dominan.

H1: Diduga Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor dinas kepemudaan olahraga pariwisata dan ekonomi kreatif provinsi PBD

b. Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Efektivitas kerja merujuk pada kemampuan individu atau kelompok dalam mencapai tujuan organisasi dengan cara yang efisien dan produktif. Dalam konteks pegawai, efektivitas kerja mencakup penerapan keterampilan, pengetahuan, dan sikap yang mendukung pencapaian kinerja optimal. Penelitian menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas kerja berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian oleh Dewi dan Chaerudin (2023) menunjukkan bahwa efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJPH, dengan kontribusi sebesar 83,2% terhadap kinerja pegawai. Selain itu, penelitian oleh Purnama dan Syaipuddin (2020) di BPJS Kesehatan Kota Bandar Lampung menemukan bahwa efektivitas kerja menjelaskan 95,9% variasi dalam kinerja pegawai.

Namun, penelitian oleh Duhe et al. (2021) di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo menunjukkan bahwa efektivitas kerja hanya mempengaruhi 48,2% kinerja pelayanan,

menunjukkan bahwa faktor lain seperti waktu, pengawasan, dan motivasi juga berperan penting.

H2: Diduga Efektifitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD.

c. Pengaruh Komiteman Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Komitmen organisasi merupakan sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin melalui loyalitas, keterlibatan, dan keinginan untuk berkontribusi secara maksimal demi mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi menjadi salah satu faktor penting dalam menentukan keberhasilan pengelolaan sumber daya manusia, karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik, dedikasi terhadap tugas, serta kecenderungan untuk mempertahankan kinerja yang tinggi.

Menurut Kumar dan Pak (dalam Busro, 2020), terdapat hubungan yang signifikan antara komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Penurunan komitmen karyawan terhadap organisasi akan berdampak langsung terhadap penurunan kinerja mereka. Pendapat ini didukung oleh Khan et al. (dalam Busro, 2018) yang menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat komitmen organisasi seseorang, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika

komitmen organisasi rendah, maka kinerja karyawan pun cenderung menurun.

Komitmen organisasi yang tinggi menciptakan rasa memiliki terhadap organisasi, yang pada akhirnya akan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan kata lain, komitmen organisasi merupakan faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi kinerja pegawai.

H3: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Tingkat kinerja yang optimal dapat dicapai apabila pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, mampu bekerja secara efektif, dan memiliki komitmen yang kuat terhadap organisasi. Kedisiplinan menjadi faktor dasar yang mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan tanggung jawab kerja. Hasibuan (2013) menegaskan bahwa kedisiplinan yang tinggi mencerminkan loyalitas dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya. Penelitian yang dilakukan oleh Kogoya et al. (2024) menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Jatinangor, yang berarti

bahwa pegawai yang disiplin cenderung memiliki performa kerja yang lebih baik.

Selain disiplin, efektivitas kerja juga menjadi faktor penting yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa efektivitas kerja mengacu pada kemampuan untuk mencapai tujuan dengan efisien dan tepat sasaran. Pegawai yang mampu bekerja secara efektif tidak hanya menyelesaikan tugas sesuai waktu, tetapi juga menghasilkan kualitas kerja yang baik. Efektivitas ini erat kaitannya dengan kinerja, karena efektivitas mendorong produktivitas yang lebih tinggi dan penggunaan sumber daya yang optimal.

Selanjutnya, komitmen organisasi merupakan bentuk keterikatan emosional dan psikologis pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja. Komitmen yang tinggi membuat pegawai termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal dan tetap bertahan dalam organisasi. Meyer dan Allen (1991) mengklasifikasikan komitmen menjadi tiga, yaitu afektif, normatif, dan *continuance*. Penelitian Firmansyah (2024) di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya menguatkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Saputra dan Handriano (2023), yang menyimpulkan bahwa komitmen yang kuat terhadap organisasi mendorong kepuasan kerja dan berkontribusi

positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT Bank Muamalat Banjarmasin.

Secara keseluruhan, hasil-hasil penelitian dalam tiga tahun terakhir menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut—kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi—memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiganya saling melengkapi dan membentuk fondasi penting dalam menciptakan sumber daya manusia yang unggul dan berdaya saing tinggi di lingkungan kerja.

H4: Diduga Kedisiplinan, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organsasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No.	Nama Penulis, Tahun, & Judul Penelitian	Hasil Uji	X	Y
1	Triono & Abriyosos, 2024, Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan	Kedisiplinan kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai.	Kedisiplinan Kerja	Kinerja Pegawai

2	Mardiyah & Mariyono, 2024, Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Brebes	Kedisiplinan berpengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai.	Kedisiplinan Kerja	Kinerja Pegawai
3	Dewi & Chaerudin, 2023, Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai di BPJPH	Efektivitas kerja menyumbang 83,2% terhadap peningkatan kinerja.	Efektivitas Kerja	Kinerja Pegawai
4	Purnama & Syaipuddin, 2020, Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kota Bandar Lampung	Efektivitas kerja menjelaskan 95,9% variasi dalam kinerja pegawai.	Efektivitas Kerja	Kinerja Pegawai
5	Firmansyah, 2024, Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lapas Kelas I Surabaya	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai
6	Saputra & Handriano, 2023, Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat Banjarmasin	Komitmen organisasi meningkatkan kepuasan dan kinerja kerja.	Komitmen Organisasi	Kinerja Pegawai

2.3 Model Penelitian

1. Kerangka Penelitian

Dalam penelitian ilmiah, kerangka pemikiran berfungsi sebagai dasar konseptual yang menjelaskan hubungan antara teori dan variabel-variabel penelitian. Menurut Syahputri, Fallenia, dan Syafitri (2023), kerangka berpikir merupakan sintesis dari fakta, observasi, dan kajian kepustakaan yang memuat teori, dalil, serta konsep-konsep pendukung yang menjelaskan keterkaitan antara variabel penelitian secara sistematis dan logis. Kerangka ini juga menjadi landasan untuk merumuskan hipotesis, yang menggambarkan arah hubungan antar variabel.

Penelitian ini melibatkan tiga variabel independen, yaitu kedisiplinan (X_1), efektivitas kerja (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), serta satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y).

Kedisiplinan mencerminkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, waktu, dan tanggung jawab pekerjaan yang telah ditetapkan organisasi. Pegawai yang disiplin cenderung menunjukkan perilaku kerja yang konsisten dan bertanggung jawab.

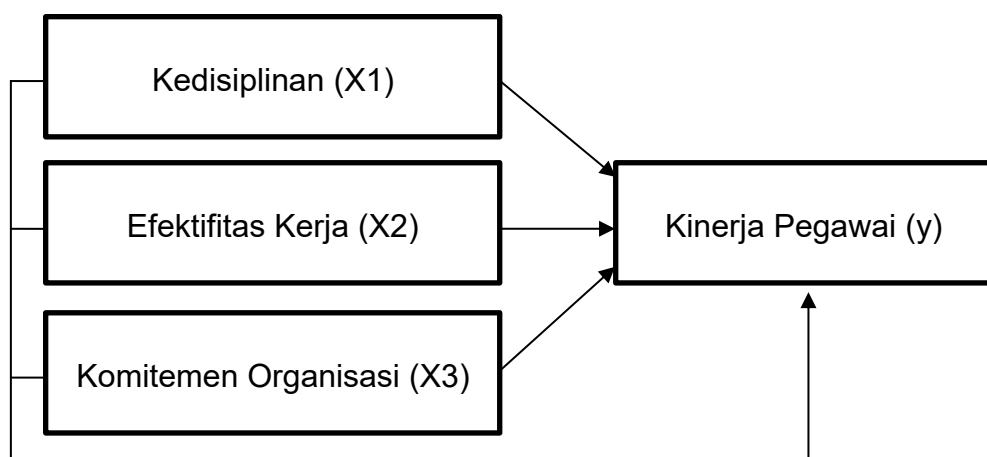
Efektivitas kerja menggambarkan sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, efisien, dan sesuai dengan tujuan organisasi. Pegawai yang bekerja secara efektif diyakini dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan.

Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana pegawai memiliki loyalitas, keterlibatan emosional, dan keinginan kuat untuk tetap menjadi bagian dari organisasi serta memberikan kontribusi terbaiknya.

Kinerja pegawai sebagai variabel dependen mencerminkan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari aspek kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, maupun sikap kerja.

Berdasarkan teori manajemen sumber daya manusia dan hasil penelitian terdahulu, ketiga variabel independen ini diyakini memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin, bekerja secara efektif, dan memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi umumnya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang tidak memiliki ketiga karakteristik tersebut.

Gambar 1 Kerangka Pikir



2. Hipotesis Penelitian

- a) Diduga Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD
- b) Diduga Efektifitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD
- c) Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD
- d) Diduga Kedisiplinan, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel yang telah ditentukan sebelumnya melalui pengumpulan data dalam bentuk angka dan analisis statistik.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah rancangan survei, di mana data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang disebarkan kepada responden yang merupakan pegawai dinas terkait. Penelitian ini bersifat eksplanatif, karena bertujuan untuk menjelaskan dan menguji secara simultan maupun parsial pengaruh dari kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai serta menjadi dasar pengambilan kebijakan strategis untuk meningkatkan produktivitas kerja di lingkungan instansi pemerintah daerah.

3.2 Obyek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD). Pegawai yang menjadi objek penelitian terdiri dari berbagai jabatan struktural dan fungsional yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan publik, administrasi, pengelolaan program kepemudaan, olahraga, pariwisata, dan ekonomi kreatif.

Pemilihan objek ini didasarkan pada peran strategis instansi tersebut dalam mendukung pembangunan daerah melalui sektor-sektor yang memiliki potensi besar untuk mendorong kesejahteraan masyarakat, khususnya generasi muda dan pelaku ekonomi kreatif. Oleh karena itu, penelitian ini difokuskan untuk mengetahui bagaimana kedisiplinan, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi yang dimiliki oleh para pegawai berpengaruh terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kantor tersebut.

3.3 Populasi, Sampel, Dan Teknik Sampling

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja pada Biro Umum Provinsi Papua Barat Daya, yang terdiri dari pegawai negeri sipil (PNS) dan tenaga honorer yang aktif bekerja pada saat penelitian dilaksanakan. Populasi dipilih karena mereka merupakan bagian langsung dari sistem organisasi yang mengalami pengaruh dari gaya

kepemimpinan dan komitmen organisasi, serta menunjukkan berbagai tingkat motivasi kerja.

Menurut Sugiyono (2021), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi penelitian ini menjadi dasar utama untuk pengumpulan data secara menyeluruh.

Jumlah total populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak **80** orang (sesuaikan dengan data aktual dari Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD))

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel digunakan untuk mewakili keseluruhan populasi dalam pengumpulan data dan analisis statistik.

Dalam penelitian ini, karena jumlah populasi relatif kecil dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara keseluruhan, maka seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Oleh karena itu, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 80 orang, sama dengan jumlah populasi yang ada.

3. Teknik Sampling

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (sensus). Teknik ini digunakan ketika jumlah populasi relatif kecil dan semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono,

2021). Dengan teknik ini, peneliti dapat memperoleh data yang lebih akurat dan representatif tanpa adanya kekhawatiran bias akibat pemilihan sebagian responden saja.

Menurut Arikunto (2019), jika subjek penelitian kurang dari 100 orang, maka sebaiknya seluruh populasi diambil sebagai sampel, sehingga penelitian tersebut bersifat populatif.

3.4 Jenis data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama melalui alat pengumpulan data seperti kuesioner atau wawancara terhadap responden.

Dalam konteks penelitian ini, data primer diperoleh dari hasil pengisian kuesioner oleh seluruh pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Kuesioner tersebut berisi pernyataan-pernyataan yang berkaitan dengan variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.

Menurut Sugiyono (2021), data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti dari sumber asli (responden) dengan tujuan khusus, yaitu untuk menjawab pertanyaan penelitian yang sedang dikaji.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang telah ada sebelumnya dan telah dipublikasikan atau terdokumentasi, baik secara internal maupun eksternal.

Menurut Nazir (2017), data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (dokumentasi), biasanya berupa data yang telah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain.

Penggunaan data primer dan sekunder secara bersamaan bertujuan untuk memperkuat validitas data, memperluas pemahaman konteks, serta menyediakan informasi pendukung yang tidak dapat diperoleh hanya dari satu jenis data saja.

3.5 Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan dua metode utama, yaitu kuesioner (angket) dan **dokumentasi**. Kedua metode ini digunakan untuk mendapatkan data yang valid dan relevan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja pegawai.

1. Kuesioner

Metode pertama yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari pertanyaan yang disusun berdasarkan variabel penelitian yang telah ditetapkan, yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Kuesioner ini dibagikan kepada seluruh pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya sebagai responden penelitian.

Kuesioner ini didistribusikan secara langsung kepada responden dan diharapkan untuk diisi dengan jujur dan objektif, dengan tujuan untuk mengukur persepsi dan pengalaman responden terkait dengan variabel penelitian.

Menurut Sugiyono (2021), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang memungkinkan peneliti mengumpulkan informasi dari banyak responden secara efisien, terutama ketika peneliti ingin mengukur sikap, pendapat, dan perasaan individu tentang suatu topik tertentu.

2. Dokumentasi

Metode kedua yang digunakan adalah dokumentasi, yang bertujuan untuk memperoleh data sekunder berupa dokumen atau arsip yang terkait dengan struktur organisasi, kebijakan yang diterapkan di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya, dan laporan-laporan yang relevan dengan topik penelitian. Dokumentasi ini dapat mencakup dokumen kepegawaian, laporan tahunan, serta informasi lain yang mendukung analisis.

Arikunto (2019) menyatakan bahwa dokumentasi adalah cara pengumpulan data dengan memanfaatkan dokumen tertulis yang sudah ada, dan ini sangat berguna untuk memperoleh data yang lebih komprehensif sebagai pelengkap data yang diperoleh melalui kuesioner.

3.6 Skala Pengukuran

Skala pengukuran digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini yang meliputi gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan skala pengukuran skala Likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap setiap variabel.

1. Skala Likert

Skala Likert adalah salah satu jenis skala pengukuran yang digunakan untuk mengukur intensitas sikap atau perasaan seseorang terhadap suatu pernyataan. Skala ini biasanya terdiri dari beberapa pilihan jawaban, yang memungkinkan responden untuk memberikan penilaian mengenai seberapa besar mereka setuju atau tidak setuju dengan pernyataan yang diberikan.

Pada penelitian ini, skala Likert digunakan dengan lima pilihan jawaban, yaitu:

- a. Sangat Tidak Setuju (STS)
- b. Tidak Setuju (TS)
- c. Setuju (S)
- d. Sangat Setuju (SS)

Menurut Sugiyono (2021), skala Likert digunakan untuk mengukur sikap atau persepsi individu terhadap suatu objek dengan cara memberikan pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh pilihan jawaban yang

menggambarkan tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap pernyataan tersebut.

2. Skala Pengukuran pada Variabel Penelitian

Pada penelitian ini, masing-masing variabel (kedisiplinan, efektifitas kerja, komitmen organisasi, dan motivasi kerja) akan diukur dengan menggunakan pernyataan yang disusun berdasarkan indikator-indikator yang telah ditentukan.

3.7 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Referensi
Disiplin Kerja	1) Kehadiran karyawan 2) Kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan perusahaan 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan yang diberikan 4) Ketepatan waktu dalam memulai dan menyelesaikan pekerjaan 5) Kepatuhan terhadap instruksi atasan	Kemampuan karyawan dalam mematuhi aturan perusahaan, hadir tepat waktu, bertanggung jawab terhadap tugas, dan mengikuti instruksi atasan.	Afandi (2021)

Variabel	Indikator	Definisi Operasional	Referensi
Efektivitas Kerja	1) Kepuasan kerja 2) Semangat kerja 3) Kemampuan menyesuaikan diri 4) Kepatuhan kerja	Kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan kerja dengan efisien, adaptif, patuh, dan memiliki semangat serta kepuasan dalam bekerja.	Wihartanti (2017)
Komitmen Organisasi	1) Komitmen afektif 2) Komitmen normatif 3) Komitmen berkelanjutan	Keterikatan karyawan secara emosional, moral, dan konsekuensial terhadap organisasi tempat bekerja.	Suryosukmono & Widodo (2020)
Kinerja Pegawai	1) Kualitas kerja 2) Kuantitas kerja 3) Ketepatan waktu 4) Efektivitas kerja 5) Kemandirian	Hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam hal kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian sesuai dengan tujuan organisasi.	Dewi (2019)

3.8 Metode Analisis data

Untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi PBD, penelitian ini menggunakan teknik regresi linier berganda. Teknik ini dipilih karena memungkinkan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen secara simultan terhadap satu variabel dependen, yaitu motivasi kerja. Dalam analisis

ini, teori-teori berikut mendasari pemahaman dan interpretasi terhadap variabel-variabel yang diuji.

1. Analisis Deskriptif

Sebelum melakukan analisis regresi, langkah pertama adalah melakukan analisis deskriptif untuk memberikan gambaran umum mengenai data yang diperoleh. Analisis ini digunakan untuk memeriksa distribusi data dan memberikan informasi dasar mengenai karakteristik variabel yang diteliti, yaitu gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan motivasi kerja.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Setelah uji asumsi klasik dilakukan dan data memenuhi asumsi yang diperlukan, maka dilakukan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi terhadap motivasi kerja pegawai. Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kedisiplinan

X₂ = Efektifitas Kerja

X₃ = Komitmen Organisasi

β₀ = Konstanta

β₁, β₂, β₃ = Koefisien regresi

ε = Error term

3. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat akurasi yang menunjukkan sejauh mana instrumen penelitian mampu mengukur konsep atau variabel yang ingin diukur sesuai dengan tujuan penelitian. Menurut Field (2013), validitas mengacu pada sejauh mana instrumen atau alat ukur benar-benar mengukur konstruk yang dimaksud dalam penelitian, dan bukan sesuatu yang lain. Validitas terdiri dari berbagai jenis, seperti validitas konten, kriteria, dan konstruk. Validitas konten memastikan bahwa instrumen mencakup seluruh aspek variabel yang diukur, sedangkan validitas konstruk menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mencerminkan konstruk teoritis yang dimaksud.

4. Uji Reliabilitas

Reliabilitas mengacu pada sejauh mana instrumen penelitian menghasilkan hasil yang konsisten dan stabil. Tavakol dan Dennick (2011) menjelaskan bahwa reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach's Alpha, di mana nilai alpha di atas 0,70 dianggap menunjukkan tingkat konsistensi yang baik. Uji reliabilitas memastikan bahwa instrumen yang digunakan dapat menghasilkan data yang konsisten bila digunakan pada waktu yang berbeda atau oleh peneliti yang berbeda.

5. Uji Normalitas

Untuk memeriksa apakah distribusi data bersifat normal atau tidak. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk. Data dikatakan normal jika nilai $p > 0,05$.

6. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini, terdapat dua jenis uji hipotesis yang digunakan:

a) Uji t:

Untuk menguji pengaruh parsial antara masing-masing variabel independen (gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi) terhadap motivasi kerja pegawai. Jika nilai $p < 0,05$, maka hipotesis diterima, yang berarti ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

b) Uji F:

Untuk menguji pengaruh simultan dari seluruh variabel independen terhadap variabel dependen (motivasi kerja). Jika nilai $p < 0,05$, maka seluruh variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi pada motivasi kerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi. Nilai R^2 berkisar antara 0 hingga 1, semakin besar nilai R^2 , semakin baik model regresi dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui pengaruh Pengaruh kemampuan komunikasi dan teknologi informasi terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 80 responden, dimana responden merupakan pegawai Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia, tingkat kedisiplinan kerja, lama bekerja terhadap masing-masing responden. Data tentang profil pegawai akan dijelaskan sebagai berikut:

4.1.1 Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin disajikan dalam **Tabel 4.1.1** dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

JENIS KELAMIN			
		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	41	51,2 %
	Perempuan	39	48,8 %
	Total	80	100 %

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan tabel 4.1.1 dapat dilihat bahwa responden Pegawai yaitu Pegawai laki-laki sebanyak 41 orang atau sekitar 51,2% dan perempuan sebanyak 39 orang atau sekitar 48,8%.

4.1.2 Berdasarkan Usia

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan usia disajikan dalam

Tabel 4.1.2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	20	25%
	31-40 Tahun	16	20%
	41-50 Tahun	32	40%
	51-60 Tahun	12	15%
	Total	80	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.2** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan usia yaitu 20-30 Tahun dengan jumlah 20 responden atau sekitar 25%, 31-40 tahun dengan jumlah 16 responden atau sekitar 20%, 41-50 tahun dengan jumlah 32 responden atau sekitar 40% dan umur 51-60 Tahun keatas 12 responden atau 15%.

4.1.3 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan kedisiplinan kerja terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.3** dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

PENDIDIDKAN			
		Frequency	Percent
Valid	SMA	2	2,5%
	S1	73	91,3%
	S2	5	6,3%
	Total	80	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.3** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pendidikan dibagi menjadi beberapa kelompok. Tingkat pendidikan yang paling dominan adalah S1 dengan jumlah 73 responden dengan presentase

91,3%, tingkat magister berjumlah 5 responden dengan persentase 6,3% dan tingkat Pendidikan SMA 2 responden atau 2,5%.

4.1.4 Lama Bekerja

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan lama bekerja menjadi Pegawai terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.4** dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

LAMA BEKERJA			
		Frequency	Percent
Valid	<1 Tahun	39	48,8%
	2-3 Tahun	2	2,5%
	4>	39	48,8%
	Total	80	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.4** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan lama bekerja jadi Pegawai yaitu 1-7 tahun kebawah dengan jumlah 5 responden atau sekitar 11,1%, 8-14 tahun dengan jumlah 12 responden atau sekitar 26,7% dan 15 tahun keatas dengan jumlah 28 responden atau sekitar 62,2%.

4.1.5 Pangkat dan Golongan

Deskripsi Karakteristik Responden berdasarkan pangkat dan golongan Pegawai terakhir disajikan dalam **Tabel 4.1.5** dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

PANGKAT GOLONGAN			
		Frequency	Percent
Valid	II	2	2,5%
	III	69	86,3%
	IV	9	11,3%
	Total	80	100%

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan **Tabel 4.1.5** dapat dilihat bahwa responden berdasarkan pangkat dan golongan Pegawai yaitu golongan dua dengan jumlah 2 responden atau sekitar 2,5%, golongan tiga dengan jumlah 69 responden

atau sekitar 86,3% dan golongan empat dengan jumlah 9 responden atau sekitar 11,3%.

4.2 Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan untuk menguji kesahihan setiap item pernyataan dalam mengukur variabelnya. Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing pernyataan item yang ditujukan ke pada responden dengan total skor untuk seluruh item. Teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan dalam penelitian ini adalah korelasi Pearson Product Moment. Apabila nilai koefisien korelasi butir item pernyataan yang sedang diuji lebih besar dari r-kritis 0,220. maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid. Adapun hasil uji validitas kuesioner untuk variabel yang diteliti disajikan pada tabel berikut:

4.2.1 Variabel Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Katerangan
P1	0,520	0,220	Valid
P2	0,286	0,220	Valid
P3	0,431	0,220	Valid
P4	0,465	0,220	Valid
P5	0,505	0,220	Valid
P6	0,565	0,220	Valid
P7	0,681	0,220	Valid
P8	0,728	0,220	Valid
P9	0,721	0,220	Valid
P10	0,400	0,220	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.2.2 Variabel Efektifitas Kerja

Efektifitas Kerja	Koefesien Validitas	r-kritis	Katerangan
P1	0,791	0,220	Valid
P2	0,703	0,220	Valid
P3	0,747	0,220	Valid
P4	0,513	0,220	Valid
P5	0,499	0,220	Valid
P6	0,376	0,220	Valid
P7	0,302	0,220	Valid
P8	0,449	0,220	Valid
P9	0,655	0,220	Valid
P10	0,415	0,220	Valid
P11	0,719	0,220	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.2.3 Variabel Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi	Koefesien Validitas	r-kritis	Katerangan
P1	0,860	0,220	Valid
P2	0,789	0,220	Valid
P3	0,824	0,220	Valid
P4	0,790	0,220	Valid
P5	0,831	0,220	Valid
P6	0,819	0,220	Valid
P7	0,597	0,220	Valid
P8	0,766	0,220	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.2.4 Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai	Koefesien Validitas	r-kritis	Keterangan
P1	0,329	0,220	Valid
P2	0,500	0,220	Valid
P3	0,538	0,220	Valid
P4	0,617	0,220	Valid
P5	0,606	0,220	Valid
P6	0,482	0,220	Valid
P7	0,329	0,220	Valid
P8	0,573	0,220	Valid
P9	0,529	0,220	Valid
P10	0,656	0,220	Valid

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari pengolahan data diatas tentang pengujian validitas butir pernyataan dalam penelitian ini dengan menggunakan korelasi Pearson Product Moment. Pada butir pernyataan di variable kedisiplinan kerja tsemuanya valid, pada variable Efektifitas Kerja semua item pernyataan valid, untuk variable Komitmen Organisasi pernyataan semua valid. Yang dinyatakan valid Ketika koefisien validitasnya lebih besar dari r-kritis 0.294 baru bisa disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut merupakan konstruksi (construct) yang valid.

4.3 Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan terhadap butir pernyataan yang termasuk dalam kategori valid. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara menguji coba instrument sekali saja. kemudian dianalisis dengan menggunakan metode alpha cronbach. Kuesioner dikatakan andal apabila koefisien reliabilitas bernilai positif

dan lebih besar dari pada 0.6. Adapun hasil dari uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

4.3.1 Variabel Kedisiplinan kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,722	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.3.2 Variabel Efektifitas Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,784	11

Sumber Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.3.3 Variabel Komitmen Organisasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,905	8

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

4.3.4 Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,705	10

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari Pengujian reliabilitas diatas dengan menggunakan metode alpha cronbach. Maka Kuesioner dikatakan andal atau reliabilitasnya bernilai positif karena lebih besar dari pada 0.6.

4.4 Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		

1	(Constant)	11,845	2,890		4,099	,000
	Kedisiplinan	,182	,119	,197	1,530	,130
	Efektifitas	,357	,101	,453	3,524	,001
	Komitmen	,047	,051	,086	,928	,356
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Berdasarkan dari hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 24.0 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = a + bx_1 + bx_2 + bx_3 + e$$

$$Y = 11,845 + 0,182X_1 + 0,357X_2 + 0,047X_3 + e$$

Dimana:

X₁ = variabel independent (kedisiplinan kerja)

X₂ = variabel independent (Efektifitas Kerja)

X₃ = variabel independent (Komitmen Organisasi)

Y = variabel dependent (Kinerja Pegawai)

a = konstanta

b = koefisien regresi

e = standar error

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Nilai konstanta a= 11,845 menunjukkan bahwa jika kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi konstan atau X= 0, maka kinerja pegawai sebesar 11,845 nilai koefisien regresi b₁ = 0,182, b₂= 0,357

dan $b_3 = 0,047$ menunjukkan bahwa setiap kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi akan mendorong Kinerja pegawai sebesar 0,182, 0,357 dan 0,047

4.5 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variabel-variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2009). Hasil perhitungan Determinasi penelitian penelitian ini dapat dilihat paada tabel berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,393	2,069
a. Predictors: (Constant), Komitmen, Efektifitas, Kedisiplinan				

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

Dari hasil pengolahan data diperoleh koefisien determinasi (R^2) = 0.416 Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 41,6% Kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji t (Parsial)

Coefficients ^a				
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.

		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,845	2,890		4,099	,000
	Kedisiplinan	,182	,119	,197	1,530	,130
	Efektifitas	,357	,101	,453	3,524	,001
	Komitmen	,047	,051	,086	,928	,356
a. Dependent Variable: Kinerja						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan kerja dengan Kinerja pegawai.

H₁ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan kerja dengan Kinerja pegawai.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Efektifitas Kerja dengan Kinerja pegawai.

H₂ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Efektifitas Kerja dengan Kinerja pegawai.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja pegawai.

H₃ : ada pengaruh yang signifikan antara variabel Komitmen Organisasi dengan Kinerja pegawai.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. Ho diterima (H₁ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

Ho ditolak (H₁ diterima) apabila taraf nyata (0,05) > *Significancy*

2. Ho diterima (H₂ ditolak) apabila taraf nyata (0,05) < *Significancy*

Ho ditolak (H_2 diterima) apabila taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy}$

3. Ho diterima (H_3 ditolak) apabila taraf nyata $(0,05) < \text{Significancy}$

Ho ditolak (H_3 diterima) apabila taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy}$

d. Kesimpulan

Untuk variabel kedisiplinan kerja karena taraf nyata $(0,05) < \text{Significancy}$ $(0,130)$ maka Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara kedisiplinan kerja dengan Kinerja pegawai. Variabel Efektifitas Kerja karena taraf nyata $(0,05) > \text{Significancy}$ $(0,001)$ maka Ho diterima, artinya ada pengaruh signifikan antara Efektifitas Kerja dengan kinerja pegawai begitupula dengan variabel Komitmen Organisasi karena taraf nyata $(0,05) < \text{Significancy}$ $(0,359)$ maka Ho ditolak, artinya tidak ada pengaruh signifikan antara Komitmen Organisasi dengan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya.

2. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,117	3	77,372	18,069	,000 ^b
	Residual	325,433	76	4,282		
	Total	557,550	79			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen, Efektifitas, Kedisiplinan						

Sumber: Data Hasil Olahan SPSS 2026

a. Membuat formulasi hipotesis

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pegawai.

H_1 : ada pengaruh yang signifikan antara variabel kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pegawai.

b. Menentukan taraf nyata

Taraf nyata yang digunakan adalah 5% (0,05).

c. Menentukan kriteria pengujian

1. H_0 diterima (H_1 ditolak) apabila taraf nyata (0,05) $<$ *Significancy*
2. H_0 ditolak (H_1 diterima) apabila taraf nyata (0,05) $>$ *Significancy*

d. Kesimpulan

Karena taraf nyata (0,05) $>$ *Significancy* (0,000) maka H_0 diterima, artinya ada pengaruh secara signifikan antara kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi dengan Kinerja pegawai. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kemampuan Komunikasi dan Teknologi Informasi berpengaruh signifikan secara bersama sama terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya.

4.7 Pembahasan Hasil Analisis Penelitian

Setelah melakukan beberapa pengujian secara umum hasil analisis penelitian deskriptif ini menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini dapat dilihat dari hasil pengujian variabel terhadap kondisi dari masing-masing variabel penelitian.

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat

Daya. Peningkatan atau penurunan kedisiplinan kerja, Efektifitas Kerja dan Komitmen Organisasi ada pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya.

1. Pengaruh Variabel kedisiplinan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya

Berdasarkan hasil uji hipotesis parsial (uji t), variabel kedisiplinan kerja memiliki nilai signifikansi $0,130 > 0,05$, yang menunjukkan bahwa kedisiplinan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya (PBD). Temuan ini menarik untuk dikaji lebih dalam, mengingat teori dan penelitian terdahulu umumnya menyatakan bahwa kedisiplinan merupakan fondasi penting dalam peningkatan kinerja. Menurut Afandi (2021), kedisiplinan kerja mencerminkan sikap karyawan dalam mematuhi aturan, hadir tepat waktu, bertanggung jawab terhadap tugas, dan mengikuti instruksi atasan—indikator-indikator yang seharusnya berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas hasil kerja.

Namun, hasil penelitian ini justru tidak sejalan dengan temuan Triono dan Abriyosos (2024) serta Mardiyah dan Mariyono (2024), yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas pendidikan dan rumah sakit. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh konteks organisasi yang berbeda, di mana budaya kerja, sistem pengawasan, dan penegakan aturan di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif PBD mungkin belum optimal atau tidak diterapkan secara konsisten. Selain itu, faktor lain seperti lingkungan kerja,

motivasi intrinsik, atau kepemimpinan mungkin lebih dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai di instansi ini.

Secara operasional, kedisiplinan kerja dalam penelitian ini diukur melalui indikator kehadiran, kepatuhan terhadap peraturan, tanggung jawab tugas, ketepatan waktu, dan kepatuhan terhadap instruksi atasan. Jika dilihat dari perspektif teori Robbins dan Judge (2017), kedisiplinan merupakan bentuk pengendalian diri yang seharusnya menciptakan keteraturan dan efisiensi kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun pegawai mungkin memenuhi indikator kedisiplinan formal seperti kehadiran, hal itu belum tentu berkorelasi langsung dengan peningkatan kinerja, terutama jika tugas yang dilakukan tidak sesuai dengan kompetensi atau tidak didukung oleh sistem kerja yang efektif.

Temuan ini juga mengindikasikan bahwa kedisiplinan saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja jika tidak diimbangi dengan faktor lain seperti efektivitas kerja dan komitmen organisasi. Dalam penelitian ini, justru efektivitas kerja yang terbukti berpengaruh signifikan, menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan efisien, adaptif, dan tepat sasaran lebih menentukan kinerja daripada sekadar kepatuhan terhadap aturan. Hal ini sejalan dengan pendapat Gibson et al. (2019) yang menekankan bahwa efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan, bukan hanya kepatuhan prosedural.

Di sisi lain, rendahnya pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja dapat pula dijelaskan melalui teori motivasi. Menurut Sutrisno (2015), kedisiplinan sering kali dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti sistem pengawasan dan sanksi, bukan berasal dari kesadaran intrinsik pegawai. Jika kedisiplinan hanya

bersifat formalistik dan tidak diinternalisasi, maka dampaknya terhadap kinerja akan terbatas. Pegawai mungkin datang tepat waktu dan menaati aturan, tetapi tidak necessarily memiliki dorongan untuk bekerja dengan optimal dan inovatif.

Selain itu, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai berpendidikan S1 (91,3%) dan berada pada golongan III (86,3%). Kelompok pegawai dengan profil seperti ini umumnya memiliki harapan yang lebih tinggi terhadap pengembangan diri, pengakuan, dan otonomi kerja. Jika kedisiplinan hanya dipersepsikan sebagai ketaatan kaku tanpa ruang untuk kreativitas, maka hal tersebut justru dapat mengurangi motivasi dan pada akhirnya tidak signifikan memengaruhi kinerja.

Temuan ini juga memberikan implikasi praktis bagi manajemen instansi. Daripada hanya fokus pada penegakan disiplin formal, pihak manajemen perlu memperkuat aspek-aspek yang mendukung efektivitas kerja, seperti penyediaan pelatihan, peningkatan sistem kerja, dan penciptaan lingkungan yang mendukung inovasi. Selain itu, sistem reward dan punishment perlu didesain ulang agar tidak hanya menilai kedisiplinan, tetapi juga kontribusi nyata terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Meskipun secara statistik tidak signifikan, bukan berarti kedisiplinan tidak penting sama sekali. Hasil koefisien regresi yang positif (0,182) menunjukkan bahwa masih ada pengaruh yang bersifat positif, meskipun lemah. Artinya, dalam konteks tertentu, kedisiplinan tetap dapat berperan sebagai faktor pendukung, terutama jika diintegrasikan dengan variabel lain yang lebih dominan seperti efektivitas kerja.

Keseluruhan pembahasan ini menggarisbawahi bahwa hubungan antara kedisiplinan dan kinerja tidak selalu linier dan dapat dipengaruhi oleh berbagai

variabel kontekstual. Penelitian ini memperkaya khazanah keilmuan dengan menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi publik seperti dinas di Provinsi PBD, faktor efektivitas kerja mungkin lebih krusial daripada kedisiplinan formal dalam mendorong kinerja pegawai. Oleh karena itu, pendekatan peningkatan kinerja perlu bersifat holistik dan kontekstual.

Temuan ini mengajak para peneliti dan praktisi untuk tidak melihat kedisiplinan sebagai satu-satunya solusi peningkatan kinerja, tetapi juga mempertimbangkan aspek-aspek lain seperti efektivitas proses kerja, iklim organisasi, dan komitmen pegawai. Penelitian lanjutan dapat menguji interaksi antara kedisiplinan dengan variabel moderasi seperti kepemimpinan transformasional atau budaya organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Namun, temuan penelitian ini tidak sejalan dengan beberapa penelitian empiris mutakhir. Misalnya, penelitian Triono dan Abriyosos (2024) di Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan serta Mardiyah dan Mariyono (2024) di RSUD Brebes secara tegas membuktikan pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja. Mereka berargumen bahwa sikap disiplin membentuk konsistensi perilaku, mengurangi pemborosan waktu, dan meningkatkan akuntabilitas, yang pada gilirannya mendongkrak output kerja. Perbedaan hasil ini mengisyaratkan bahwa hubungan antara kedisiplinan dan kinerja tidak bersifat universal, tetapi sangat kontekstual, bergantung pada karakteristik organisasi, budaya kerja, dan sistem manajemen yang diterapkan.

Satu penjelasan yang mungkin adalah adanya faktor mediasi atau moderasi yang tidak terukur dalam penelitian ini. Teori kontinjensi dan penelitian oleh Sutrisno (2015) menyebutkan bahwa efektivitas kedisiplinan

sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung seperti kepemimpinan yang meneladani, sistem pengawasan yang objektif, dan kejelasan peraturan. Jika di lingkungan Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif PBD faktor-faktor pendukung ini belum optimal, maka dampak kedisiplinan terhadap kinerja bisa menjadi lemah. Pegawai mungkin secara formal disiplin (misal: hadir tepat waktu), tetapi tanpa arahan, sumber daya, dan sistem yang mendukung, disiplin tersebut tidak terkonversi menjadi peningkatan kinerja yang nyata.

Penjelasan lain dapat merujuk pada teori motivasi dua faktor Herzberg. Kedisiplinan, dengan indikatornya seperti kepatuhan pada aturan, lebih cenderung termasuk dalam hygiene factors—faktor yang mencegah ketidakpuasan tetapi tidak secara langsung memotivasi untuk berprestasi tinggi. Sementara itu, kinerja optimal lebih didorong oleh motivators seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri. Temuan penelitian ini, dimana efektivitas kerja (yang sarat muatan pencapaian dan kompetensi) justru signifikan, memperkuat argumen tersebut. Artinya, di instansi ini, faktor intrinsik terkait pekerjaan lebih kuat pengaruhnya dibanding faktor ekstrinsik berupa kepatuhan.

Lebih lanjut, karakteristik unik sektor publik, khususnya di bidang kepemudaan, olahraga, pariwisata, dan ekonomi kreatif, mungkin turut menjelaskan temuan ini. Bidang-bidang ini menuntut kreativitas, inisiatif, dan adaptabilitas yang tinggi. Penelitian mutakhir oleh Panggabean (2018) mengingatkan bahwa penerapan disiplin yang terlalu kaku dan birokratis justru dapat meredam inovasi dan semangat eksplorasi, yang merupakan jantung dari kinerja di sektor kreatif. Oleh karena itu, kedisiplinan dalam bentuk kepatuhan

mutlak bisa jadi kurang relevan dibandingkan kedisiplinan diri (self-discipline) yang berorientasi pada hasil dan kualitas.

Temuan ini juga mendapat dukungan tidak langsung dari penelitian Hardiani dan Iristian (2023) di lingkungan dinas pendidikan, yang menyimpulkan bahwa kedisiplinan, motivasi, dan insentif secara bersama-sama hanya menjelaskan sebagian kecil variasi kinerja. Hal ini menguatkan proposisi bahwa kontribusi kedisiplinan mungkin terbatas atau bekerja melalui interaksi yang kompleks dengan variabel lain. Dalam penelitian ini, meski tidak signifikan secara parsial, kedisiplinan tetap memberikan koefisien regresi positif (0,182), mengindikasikan bahwa ia tetap berperan sebagai fondasi, tetapi bukan penggerak utama (key driver) kinerja di organisasi sasaran.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia kontemporer, penekanan telah bergeser dari kontrol ketat (disiplin) ke pemberdayaan dan pengembangan kompetensi. Kinerja unggul saat ini lebih banyak dikaitkan dengan agility, kolaborasi, dan kompetensi digital. Teori dan praktik manajemen kinerja modern (Armstrong, 2020) menekankan pada penetapan tujuan yang jelas (goal setting), umpan balik berkelanjutan, dan pengembangan kemampuan, yang selaras dengan temuan signifikannya variabel efektivitas kerja dalam penelitian ini. Dalam kerangka ini, kedisiplinan tradisional menjadi prasyarat dasar yang perlu dilampaui.

Implikasi praktis dari temuan ini penting bagi pimpinan dinas. Alih-alih berfokus pada pengawasan ketat untuk menegakkan disiplin, upaya peningkatan kinerja sebaiknya diarahkan pada: (1) Memastikan setiap pegawai memahami tujuan kerja dan memiliki kompetensi yang memadai (efektivitas), (2) Membangun sistem umpan balik dan pengakuan yang mendorong pencapaian,

dan (3) Menciptakan budaya organisasi yang menghargai inisiatif dan tanggung jawab, di atas sekadar kepatuhan. Kedisiplinan tetap perlu dijaga, tetapi sebagai budaya dasar, bukan sebagai alat kontrol utama.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyumbang perspektif kritis dalam diskusi akademik tentang kedisiplinan dan kinerja. Temuan ini mengingatkan bahwa dalam konteks organisasi publik yang dinamis dan berorientasi layanan seperti dinas ini, formula peningkatan kinerja tidak bisa disederhanakan hanya pada penegakan disiplin. Pendekatan yang lebih integratif, yang memadukan fondasi kedisiplinan dengan penguatan efektivitas kerja, komitmen, dan lingkungan kerja yang mendukung, akan lebih tepat sasaran.

Meski bertentangan dengan beberapa penelitian terdahulu, hasil ini justru memperkaya literatur dengan menunjukkan variasi hubungan antar variabel. Ia menegaskan pentingnya konteks organisasi dan mendorong penelitian di masa depan untuk menguji model yang lebih kompleks, misalnya dengan menempatkan kedisiplinan sebagai variabel moderator atau menguji pengaruhnya terhadap dimensi kinerja yang lebih spesifik, seperti kualitas layanan atau inovasi. Dengan demikian, pemahaman tentang peran disiplin dalam organisasi modern dapat terus disempurnakan.

2. Pengaruh Variabel Efektifitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya

Hasil uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan

nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan koefisien regresi positif sebesar 0,357. Temuan ini konsisten dengan definisi operasional variabel yang diacu dari Wihartanti (2017), di mana efektivitas kerja diartikan sebagai kemampuan karyawan dalam mencapai tujuan kerja dengan efisien, adaptif, patuh, dan memiliki semangat serta kepuasan dalam bekerja, yang diukur melalui indikator kepuasan kerja, semangat kerja, kemampuan menyesuaikan diri, dan kepatuhan kerja. Hasil ini mengkonfirmasi bahwa peningkatan pada keempat aspek tersebut secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di instansi ini.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins dan Coulter (2021) yang mendefinisikan efektivitas sebagai ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks organisasi publik, kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif—dengan memanfaatkan sumber daya secara optimal, menghasilkan output berkualitas, dan beradaptasi dengan dinamika tugas—merupakan prasyarat fundamental untuk mencapai kinerja yang unggul. Koefisien beta terstandarisasi sebesar 0,453 pada variabel ini juga menunjukkan bahwa efektivitas kerja merupakan prediktor terkuat dibandingkan kedua variabel independen lainnya dalam model penelitian ini.

Temuan penelitian ini memperkuat hasil penelitian terdahulu, khususnya studi Dewi dan Chaerudin (2023) di BPJPH yang menemukan bahwa efektivitas kerja menyumbang 83,2% terhadap peningkatan kinerja, serta penelitian Purnama dan Syaipuddin (2020) di BPJS Kesehatan Kota Bandar Lampung yang melaporkan bahwa efektivitas kerja menjelaskan 95,9% variasi kinerja pegawai. Konsistensi hasil ini mengindikasikan bahwa dalam berbagai konteks organisasi pelayanan publik—termasuk di lingkungan Dinas

Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif PBD—efektivitas kerja tetap menjadi faktor penentu utama kinerja individual.

Tingginya pengaruh efektivitas kerja dapat dijelaskan melalui karakteristik tugas di dinas ini yang bersifat multidimensi, meliputi pengembangan kepemudaan, pengelolaan olahraga, promosi pariwisata, dan penguatan ekonomi kreatif. Menurut Gibson et al. (2019), efektivitas kerja tidak hanya mengukur hasil, tetapi juga mencakup proses dan kualitas pencapaian. Dalam lingkungan kerja yang dinamis seperti ini, pegawai yang memiliki semangat kerja tinggi, mampu beradaptasi dengan perubahan, merasa puas dengan pekerjaannya, dan patuh pada prosedur yang berlaku, akan lebih mampu menghasilkan kinerja yang memadai baik dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun kemandirian.

Indikator kemampuan menyesuaikan diri dalam efektivitas kerja tampaknya menjadi aspek kritis dalam konteks organisasi yang menangani sektor kreatif dan kepemudaan. Perubahan kebijakan, dinamika kebutuhan masyarakat, dan perkembangan tren di sektor pariwisata dan ekonomi kreatif menuntut fleksibilitas dan responsivitas yang tinggi. Pegawai yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan tersebut akan lebih mudah mencapai target kinerja yang telah ditetapkan, sesuai dengan teori Armstrong (2020) yang menekankan pentingnya kesesuaian antara rencana kerja dengan hasil akhir yang dicapai.

Temuan ini juga memberikan penjelasan mengapa variabel kedisiplinan tidak signifikan dalam penelitian ini. Kemungkinan besar, dalam lingkungan kerja yang menuntut kreativitas dan inisiatif seperti di dinas ini, aspek kepatuhan formal (disiplin) kurang berdampak langsung dibandingkan

kemampuan untuk bekerja secara efektif dan solutif. Hasibuan (2022) menyatakan bahwa efektivitas erat kaitannya dengan motivasi dan kemampuan beradaptasi—faktor-faktor yang lebih bersifat intrinsik dan kontekstual daripada sekadar kepatuhan pada aturan.

Dari perspektif manajemen sumber daya manusia, temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan kompetensi dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung efektivitas. Program pelatihan yang berfokus pada peningkatan keterampilan teknis, manajemen waktu, pemecahan masalah, serta penguatan sikap kerja positif akan lebih berdampak pada peningkatan kinerja dibandingkan sekadar penegakan disiplin formal. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang mengakui dan menghargai pencapaian efektivitas kerja perlu diperkuat.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah manajemen dinas perlu memprioritaskan intervensi yang dapat meningkatkan keempat indikator efektivitas kerja. Untuk meningkatkan kepuasan kerja, diperlukan perbaikan sistem reward dan pengakuan. Semangat kerja dapat ditingkatkan melalui pembentukan tim yang solid dan komunikasi yang transparan. Kemampuan adaptasi dapat dikembangkan melalui pelatihan reguler dan pembaruan pengetahuan. Sedangkan kepatuhan kerja dapat dioptimalkan melalui penyederhanaan prosedur dan peningkatan kejelasan tugas.

Meskipun memberikan kontribusi signifikan, efektivitas kerja dalam penelitian ini hanya menjadi salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, dengan koefisien determinasi sebesar 41,6%. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat 58,4% variasi kinerja yang dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian. Temuan Duhe et al. (2021) di Badan

Keuangan dan Aset Daerah Gorontalo yang melaporkan efektivitas kerja hanya mempengaruhi 48,2% kinerja pelayanan, memperkuat argumen bahwa meskipun penting, efektivitas kerja perlu didukung oleh faktor-faktor lain seperti kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan sistem pendukung kerja.

Secara keseluruhan, pembahasan ini mengkonfirmasi bahwa efektivitas kerja merupakan variabel kunci dalam peningkatan kinerja pegawai di Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Temuan ini selaras dengan teori dan penelitian empiris mutakhir, sekaligus memberikan kontribusi praktis bagi pengambilan kebijakan pengembangan sumber daya manusia di instansi pemerintah yang memiliki karakteristik kerja multidimensi dan dinamis seperti dinas ini. Ke depan, penelitian lanjutan dapat menguji model yang mengintegrasikan efektivitas kerja dengan variabel mediator seperti motivasi intrinsik atau variabel moderasi seperti dukungan organisasi untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.

Temuan signifikannya efektivitas kerja dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui perspektif Resource-Based View (RBV). Dalam konteks organisasi publik, sumber daya manusia yang efektif merupakan intangible asset yang berharga dan sulit ditiru. Indikator-indikator efektivitas seperti kepuasan, semangat, dan kemampuan adaptasi, sebagaimana didefinisikan oleh Wihartanti (2017), merupakan kompetensi dinamis (*dynamic capabilities*) yang memungkinkan organisasi merespon perubahan lingkungan eksternal sektor pariwisata dan ekonomi kreatif dengan lebih lincah, sehingga berdampak langsung pada pencapaian kinerja.

Penelitian terbaru Karundeng, Lopian, dan Uhing (2023) mengidentifikasi bahwa efektivitas kerja sangat dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan kebijakan manajemen. Struktur yang jelas dan teknologi yang mendukung mempermudah pencapaian tujuan, sementara kebijakan yang adil dan transparan mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif. Dalam konteks Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif PBD, pemenuhan faktor-faktor pendukung organisasi ini kemungkinan besar telah memfasilitasi terwujudnya efektivitas kerja, yang kemudian bermuara pada peningkatan kinerja.

Lebih dalam lagi, teori Job Demands-Resources (JD-R) dapat menjelaskan mekanisme pengaruh ini. Tuntutan kerja (job demands) di dinas yang menangani sektor dinamis seperti ini relatif tinggi, namun ketika diimbangi dengan sumber daya kerja (job resources) yang memadai—seperti dukungan atasan, kejelasan peran, dan peluang pengembangan—maka akan muncul kondisi psikologis positif (seperti keterikatan kerja) yang termanifestasi dalam peningkatan efektivitas dan pada akhirnya kinerja. Indikator kepuasan kerja dan semangat kerja dalam definisi operasional menjadi proxy dari kondisi psikologis positif tersebut.

Pengaruh efektivitas kerja juga dapat dianalisis melalui lensa Theory of Planned Behavior (TPB). Niat seseorang untuk mencapai kinerja tinggi dipengaruhi oleh sikap terhadap perilaku (seperti kepuasan kerja), norma subjektif (semangat dan kepatuhan dalam tim), dan persepsi kontrol perilaku (kemampuan menyesuaikan diri). Dengan demikian, peningkatan pada keempat indikator efektivitas kerja secara kolektif memperkuat niat (intention) pegawai untuk berkinerja optimal, yang kemudian terealisasi dalam tindakan nyata.

Hasil ini sejalan dengan tren penelitian manajemen publik kontemporer yang menekankan pergeseran dari pendekatan birokrasi kaku menuju public value creation. Penelitian Yulandari dan Addawiyah (2022) di PLN Area Bekasi menunjukkan bahwa efektivitas kerja yang berorientasi pada penciptaan nilai publik memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Dalam dinas yang menjadi objek penelitian, efektivitas kerja yang diukur tidak hanya sekadar pencapaian target administratif, tetapi juga mencakup dimensi adaptasi dan kepuasan yang diperlukan untuk menciptakan nilai bagi pemuda, pelaku olahraga, wisatawan, dan pelaku ekonomi kreatif.

Temuan ini juga mendapat resonansi dari penelitian di sektor swasta dengan karakter serupa. Duhe et al. (2021) dalam studinya di Badan Keuangan dan Aset Daerah menemukan bahwa efektivitas kerja memiliki pengaruh, meski tidak dominan, terhadap kinerja pelayanan. Hal ini mengisyaratkan bahwa di organisasi yang outputnya bersifat jasa dan dinamis, efektivitas proses dan kemampuan beradaptasi seringkali menjadi penentu yang lebih krusial dibandingkan hanya mengandalkan disiplin prosedural semata.

Dari sudut pandang Human Capital Theory, investasi dalam pengembangan efektivitas kerja—melalui pelatihan untuk meningkatkan kemampuan adaptasi, program untuk meningkatkan semangat dan kepuasan—pada dasarnya adalah investasi dalam peningkatan modal manusia (human capital). Modal manusia yang berkualitas tinggi (efektif) ini kemudian menghasilkan return berupa kinerja individu dan organisasi yang lebih baik. Temuan koefisien regresi yang positif dan signifikan mendukung proposisi ini.

Implikasi teoretis yang penting adalah perlunya integrasi pendekatan mikro dan makro dalam memahami kinerja organisasi publik. Efektivitas kerja,

sebagai variabel di level individu, terbukti menjadi jalur kritis (critical pathway) melalui mana kebijakan organisasi (makro) mempengaruhi hasil kinerja. Oleh karena itu, model pengukuran dan peningkatan kinerja di sektor publik perlu secara eksplisit memasukkan dan mengelola variabel-variabel psikologis dan perilaku di tingkat individu seperti efektivitas kerja.

Terakhir, penelitian ini memperkaya wawasan dengan menunjukkan bahwa dalam konteks organisasi publik yang kompleks dan ambidextrous (harus efisien sekaligus inovatif), dimensi efektivitas kerja yang terkait dengan adaptability dan proactive behavior (kemampuan menyesuaikan diri dan semangat kerja) mungkin memiliki bobot prediktif yang lebih besar daripada dimensi yang bersifat routinized compliance (kepatuhan kerja). Hal ini membuka ruang bagi penelitian di masa depan untuk tidak lagi memperlakukan efektivitas kerja sebagai konstruk satu dimensi, tetapi mengurai dan menguji pengaruh relatif dari setiap dimensi penyusunnya terhadap kinerja.

Pembahasan melalui berbagai lensa teori dan temuan empiris mutakhir ini tidak hanya mengonfirmasi pengaruh signifikan efektivitas kerja, tetapi juga mengungkap kedalaman dan kompleksitas mekanisme pengaruhnya. Temuan ini menegaskan bahwa membangun dan memelihara efektivitas kerja bukanlah langkah tambahan, melainkan strategi inti untuk mencapai keunggulan kinerja di organisasi publik modern yang beroperasi di lingkungan yang dinamis dan penuh tantangan.

3. Pengaruh Variabel Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya.

Hasil uji hipotesis parsial menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi $0,356 > 0,05$ dan koefisien regresi yang relatif rendah (0,047). Temuan ini kontras dengan definisi operasional dari Suryosukmono dan Widodo (2020) yang mendefinisikan komitmen organisasi sebagai keterikatan karyawan secara emosional (afektif), moral (normatif), dan pertimbangan konsekuensial (berkelanjutan) terhadap organisasi tempat bekerja. Secara teori, keterikatan multidimensi ini diharapkan dapat mendorong pegawai untuk berkontribusi maksimal, sehingga meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Ketidaksignifikanan pengaruh komitmen organisasi ini bertolak belakang dengan berbagai penelitian terdahulu yang secara konsisten membuktikan hubungan positif antara kedua variabel tersebut. Penelitian Firmansyah (2024) di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Surabaya dan Saputra dan Handriano (2023) di PT Bank Muamalat Banjarmasin sama-sama menyimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Mereka berargumen bahwa karyawan dengan komitmen tinggi memiliki rasa memiliki, loyalitas, dan motivasi intrinsik yang lebih besar untuk mencapai target kerja. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa hubungan antara komitmen dan kinerja sangat kontekstual dan mungkin dimoderasi oleh faktor-faktor spesifik di lingkungan Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif PBD.

Analisis lebih lanjut terhadap ketiga dimensi komitmen—afektif, normatif, dan berkelanjutan—dapat memberikan penjelasan. Kemungkinan besar, komitmen yang berkembang di kalangan pegawai lebih didominasi oleh

komitmen berkelanjutan (continuance commitment), yaitu keterikatan karena pertimbangan keuntungan dan kerugian materiil (seperti tunjangan, pensiun, atau kurangnya alternatif kerja lain), bukan karena keterikatan emosional (afektif) atau rasa kewajiban moral (normatif). Komitmen berkelanjutan, menurut Meyer dan Allen (1991), memiliki korelasi yang lebih lemah dengan kinerja dibandingkan komitmen afektif. Jika mayoritas pegawai bertahan karena faktor instrumental, dampaknya terhadap dorongan untuk berkinerja tinggi akan menjadi minimal.

Karakteristik birokrasi pemerintah daerah juga dapat menjelaskan fenomena ini. Struktur kerja yang hierarkis, prosedur yang birokratis, dan sistem promosi yang seringkali didasarkan pada senioritas (sebagaimana tercermin dari profil responden yang didominasi golongan III) mungkin mengurangi peran komitmen sebagai pendorong kinerja. Dalam sistem seperti ini, kinerja individu mungkin lebih dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti tekanan atasan, beban kerja, atau insentif formal, daripada keterikatan psikologis terhadap organisasi. Teori Steers dan Porter (dalam Yusuf & Syarif, 2017) menyebutkan bahwa karakteristik organisasi, seperti gaya kepemimpinan dan pola pengambilan keputusan, merupakan faktor penentu komitmen. Jika karakteristik ini tidak kondusif, komitmen yang terbentuk mungkin tidak transformatif terhadap kinerja.

Temuan ini juga sejalan dengan penelitian Nursanti (2019) yang meski menemukan pengaruh signifikan, juga mengakui bahwa komitmen organisasi bukan satu-satunya faktor penentu produktivitas. Dalam konteks dinas yang menangani sektor kreatif dan dinamis, mungkin terdapat faktor lain yang lebih langsung mempengaruhi kinerja, seperti efektivitas kerja yang dalam penelitian

ini terbukti signifikan. Pegawai mungkin mampu berkinerja baik karena keterampilan, pengetahuan, dan semangat kerja mereka (efektivitas), meskipun rasa keterikatan dan loyalitas terhadap organisasi (komitmen) itu sendiri tidak tinggi.

Dari sisi budaya organisasi, lingkungan kerja di instansi pemerintah seringkali belum sepenuhnya mengadopsi nilai-nilai high involvement atau employee engagement yang dapat mentransformasi komitmen menjadi tindakan berkinerja tinggi. Komitmen yang ada mungkin bersifat pasif—pegawai setia pada organisasi tetapi tidak termotivasi untuk memberikan usaha ekstra (discretionary effort). Hal ini diperkuat oleh koefisien regresi yang sangat rendah (0,047), yang berarti peningkatan komitmen organisasi hanya memberikan tambahan yang sangat kecil terhadap peningkatan kinerja.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah bahwa upaya peningkatan kinerja tidak bisa hanya mengandalkan pembangunan komitmen melalui program-program simbolis. Manajemen perlu melakukan transformasi yang lebih mendalam dengan memperkuat komitmen afektif. Hal ini dapat dicapai melalui kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi visi yang jelas tentang kontribusi dinas bagi pembangunan daerah, serta penciptaan rasa bangga menjadi bagian dari organisasi yang melayani sektor strategis seperti kepemudaan dan pariwisata.

Meskipun tidak signifikan secara statistik, bukan berarti komitmen organisasi harus diabaikan. Dalam perspektif jangka panjang, komitmen organisasi tetaplah penting untuk retensi pegawai dan stabilitas kelembagaan. Hasil penelitian Annisa dan Mahyarni (2023) di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau menunjukkan bahwa komitmen organisasi berperan

penting dalam retensi dan stabilitas tim. Tantangannya adalah bagaimana mengonversi komitmen yang ada, apapun jenisnya, menjadi energi positif yang mendorong kinerja, misalnya dengan mengaitkan tujuan individu dengan tujuan organisasi secara lebih eksplisit.

Secara teoritis, temuan ini mengundang evaluasi ulang terhadap universalitas hubungan linier antara komitmen organisasi dan kinerja, khususnya di konteks birokrasi publik di daerah. Mungkin diperlukan model mediasi atau moderasi, di mana pengaruh komitmen terhadap kinerja harus melalui variabel perantara seperti empowerment, psychological ownership, atau organizational citizenship behavior (OCB). Komitmen saja, tanpa disertai pemberdayaan dan rasa memiliki terhadap pekerjaan, mungkin tidak cukup untuk mendongkrak kinerja dalam sistem kerja yang terstruktur dan terprosedur.

Kesimpulannya, ketidaksignifikanan pengaruh komitmen organisasi dalam penelitian ini menyoroti kompleksitas memprediksi kinerja di organisasi sektor publik. Temuan ini menegaskan bahwa dalam konteks tertentu, faktor kemampuan dan proses kerja (efektivitas) dapat menjadi pendorong kinerja yang lebih langsung dan kuat dibandingkan faktor sikap dan keterikatan psikologis (komitmen). Bagi Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif PBD, prioritas jangka pendek mungkin terletak pada peningkatan efektivitas kerja, sementara untuk jangka panjang, membangun komitmen afektif yang genuin tetap penting untuk menciptakan organisasi yang tangguh dan berkelanjutan.

Temuan tidak signifikannya pengaruh komitmen organisasi dapat dianalisis melalui lensa Social Exchange Theory (SET). Teori ini menjelaskan bahwa hubungan antara pegawai dan organisasi didasarkan pada pertukaran

timbang balik. Komitmen afektif dan normatif akan kuat jika organisasi memberikan dukungan yang dirasakan (Perceived Organizational Support). Di lingkungan dinas pemerintah daerah, di mana sistem reward sering kali terbatas dan kaku, "utang balas jasa" psikologis pegawai mungkin tidak terkonversi menjadi upaya kinerja ekstra, tetapi hanya pada kesediaan untuk tetap bertahan. Ini menjelaskan mengapa komitmen ada tetapi tidak mendorong peningkatan kinerja yang terukur.

Penelitian mutakhir dalam konteks birokrasi daerah mulai mengungkap pola serupa. Annisa dan Mahyarni (2023) meski menemukan pengaruh signifikan komitmen, juga mengakui bahwa pengaruhnya sering kali tidak sekuat variabel lain seperti disiplin. Studi pada organisasi publik dengan karakter tugas rutin-administratif menunjukkan bahwa komitmen lebih berperan sebagai penjaga stabilitas dan pengurangan turnover intention, bukan sebagai pendorong langsung kinerja inovatif atau pencapaian target yang ambisius. Hal ini selaras dengan temuan di Dinas PBD, di mana komitmen tidak menjadi key performance driver.

Teori Psychological Contract memberikan penjelasan lebih mendalam. Kontrak psikologis adalah harapan timbal balik yang tidak tertulis antara pegawai dan organisasi. Jika pegawai merasa organisasi (dalam hal ini pemerintah daerah) telah melanggar kontrak ini—misalnya, melalui kebijakan promosi yang tidak transparan, beban kerja yang tidak proporsional, atau kurangnya pengakuan—maka komitmen afektif akan menurun. Yang tersisa mungkin hanya komitmen berkelanjutan berdasarkan pertimbangan ekonomi. Pelanggaran kontrak psikologis ini dapat memutus hubungan antara perasaan

komitmen dengan keinginan untuk berkontribusi maksimal bagi kinerja organisasi.

Selanjutnya, konsep Public Service Motivation (PSM) yang banyak dibahas dalam penelitian administrasi publik kontemporer (seperti yang diacu dalam studi Yulandari dan Addawiyah, 2022) dapat menjadi variabel moderator yang menjelaskan. Pegawai dengan PSM tinggi termotivasi oleh nilai-nilai pelayanan publik, bukan semata oleh keterikatan pada organisasi tertentu. Di dinas yang menangani sektor pelayanan seperti kepemudaan dan pariwisata, mungkin banyak pegawai yang memiliki PSM tinggi. Mereka bekerja keras karena panggilan melayani masyarakat, bukan karena komitmen pada lembaga Dinas PBD itu sendiri. Ini membuat komitmen organisasi menjadi prediktor yang kurang relevan bagi kinerja mereka.

Dari perspektif Job Embeddedness Theory, kinerja seseorang dipengaruhi oleh seberapa "tertanam" (embedded) dia dalam pekerjaan dan komunitasnya. Ketertanaman ini terdiri dari keterkaitan (links), kesesuaian (fit), dan pengorbanan (sacrifice). Komitmen organisasi mungkin hanya mencerminkan satu aspek, yaitu kesesuaian. Namun, jika "keterkaitan" pegawai dengan rekan kerja atau atasan lemah, atau "pengorbanan" untuk meninggalkan pekerjaan dirasakan rendah (karena sedikitnya alternatif di daerah), maka komitmen yang ada tidak akan menghasilkan keterikatan kerja (work engagement) yang mendorong kinerja optimal.

Penelitian tentang Generational Differences dalam komitmen (seperti yang diangkat dalam studi-studi terkini) juga dapat memberikan pencerahan. Profil responden penelitian ini didominasi usia 41-50 tahun (40%) dan berpendidikan S1 (91.3%). Kelompok generasi X dan Milenial dengan

pendidikan tinggi ini seringkali memiliki konsep komitmen yang lebih pragmatis dan berorientasi pada pengembangan diri. Komitmen mereka mungkin lebih kuat pada profesi atau bidang pekerjaan (mis., bidang kepemudaan atau pariwisata) daripada pada institusi birokrasi tempat mereka bekerja. Hal ini membuat pengukuran komitmen organisasi secara institusional tidak menangkap motivasi kerja mereka yang sebenarnya.

Teori Conservation of Resources (COR) juga relevan. Teori ini menyatakan individu berusaha memperoleh, mempertahankan, dan melindungi sumber daya yang mereka miliki. Komitmen dapat dilihat sebagai investasi sumber daya emosional. Jika pegawai merasa sumber daya mereka (waktu, tenaga, emosi) sudah banyak terkuras untuk mengatasi kompleksitas birokrasi atau dinamika politik internal, mereka akan enggan menginvestasikan sumber daya emosional lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja, meskipun mereka masih memiliki komitmen untuk tetap berada di organisasi. Mereka memilih strategi resource conservation dengan melakukan pekerjaan sebatas kewajiban.

Temuan ini menguatkan riset Kumar dan Pak (dalam Busro, 2020) yang menyatakan penurunan komitmen akan menurunkan kinerja. Logika kebalikannya mungkin tidak selalu berlaku: memiliki komitmen tidak serta-merta menaikkan kinerja. Peningkatan kinerja memerlukan faktor pendorong yang lebih aktif, seperti tantangan kerja, umpan balik, dan otonomi, yang mungkin kurang tersedia dalam setting birokrasi pemerintah daerah yang tradisional. Komitmen adalah kondisi perlu (necessary condition) tetapi bukan kondisi cukup (sufficient condition) untuk kinerja tinggi.

Implikasi teoretis penting dari temuan ini adalah perlunya dekonstruksi dan rekontekstualisasi konstruk komitmen organisasi dalam studi administrasi

publik. Ukuran-ukuran komitmen standar (seperti dari Meyer & Allen) yang dikembangkan di konteks organisasi swasta Barat mungkin tidak sepenuhnya menangkap nuansa komitmen dalam birokrasi Indonesia, yang diwarnai oleh budaya patrimonial, loyalitas vertikal, dan ikatan sosial lokal. Mungkin yang lebih berpengaruh terhadap kinerja adalah "komitmen pada atasan langsung" atau "komitmen pada rekan tim" daripada "komitmen pada organisasi" sebagai entitas abstrak.

Akhirnya, temuan ini mengarah pada pentingnya multilevel analysis dalam penelitian kinerja. Kinerja individu (level mikro) di organisasi publik sangat dipengaruhi oleh faktor tim (level meso) dan kebijakan serta sistem pemerintahan daerah (level makro). Komitmen organisasi adalah konstruk level mikro-meso. Ketika sistem makro (seperti regulasi kepegawaian yang seragam, anggaran yang terbatas) sangat dominan membentuk perilaku kerja, variabel level mikro seperti komitmen mungkin kekuatan prediktifnya menjadi tereduksi. Ini menjelaskan mengapa dalam iklim birokrasi yang terpusat dan kaku, komitmen individu tidak terlalu berdampak pada variance kinerja.

Kesimpulan dari pembahasan teoritis ini adalah bahwa ketidaksignifikanan hubungan komitmen-kinerja bukan mengindikasikan komitmen tidak penting, tetapi lebih menunjukkan bahwa komitmen beroperasi dalam sebuah ekosistem determinan kinerja yang kompleks. Dalam konteks Dinas PBD, jalur pengaruh komitmen terhadap kinerja mungkin terblokir atau dimediasi oleh variabel lain seperti sistem insentif, iklim inovasi, atau dukungan sumber daya. Oleh karena itu, intervensi manajemen harus holistik, tidak hanya

membangun komitmen tetapi juga menciptakan kondisi di mana komitmen tersebut dapat diaktifkan dan diarahkan menjadi energi kinerja yang produktif.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja merupakan satu-satunya variabel yang berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan pegawai dalam bekerja secara efisien, adaptif, dan berorientasi pada hasil memiliki peran kunci dalam mendorong kinerja. Sementara itu, kedisiplinan kerja dan komitmen organisasi tidak terbukti berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja. Namun, secara simultan, ketiga variabel independen tersebut (kedisiplinan kerja, efektivitas kerja, dan komitmen organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 41,6%. Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun kedisiplinan dan komitmen organisasi tidak berdampak langsung, keduanya tetap berperan sebagai fondasi yang mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, yang pada gilirannya memperkuat pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian, berikut beberapa saran yang dapat dipertimbangkan oleh Kantor Dinas Kepemudaan Olahraga Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya:

1. Mengingat efektivitas kerja merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja, disarankan agar manajemen lebih memprioritaskan program pengembangan kompetensi, pelatihan keterampilan teknis dan non-teknis, serta penyediaan sarana dan teknologi pendukung kerja yang memadai. Sistem evaluasi kinerja juga perlu dirancang untuk mengukur dan memberikan umpan balik terhadap aspek efektivitas kerja, seperti kemampuan adaptasi, ketepatan waktu, dan kualitas hasil kerja.
2. Meskipun tidak signifikan secara parsial, kedisiplinan tetap penting sebagai fondasi perilaku kerja. Disarankan agar penerapan disiplin tidak hanya berfokus pada kepatuhan prosedural, tetapi juga diarahkan untuk membangun *self-discipline* yang berorientasi pada hasil dan kreativitas. Penegakan atasan perlu disertai dengan keteladanan dan pendekatan yang mendidik, serta diintegrasikan dengan sistem reward yang mengakui kontribusi nyata.
3. Untuk meningkatkan dampak komitmen organisasi terhadap kinerja, disarankan agar manajemen membangun keterikatan emosional pegawai melalui kepemimpinan yang inspiratif, komunikasi visi dan misi yang jelas, serta penciptaan rasa bangga sebagai bagian dari organisasi yang melayani sektor strategis. Program pengembangan karir, partisipasi dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan non-material dapat membantu memperkuat komitmen afektif.
4. Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan melibatkan variabel lain yang mungkin mempengaruhi kinerja, seperti motivasi kerja,

kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, atau dukungan sosial. Selain itu, penggunaan pendekatan kualitatif dapat membantu memahami lebih dalam dinamika hubungan antara ketiga variabel dalam konteks organisasi publik yang unik seperti dinas ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Media Sains Indonesia.
- Almaududi, A., Suwatno, & Suryadi, K. (2021). *Kinerja Karyawan dalam Perspektif Manajemen SDM*. Bandung: CV Widya Aksara Press.
- Annisa, N., & Mahyarni, M. (2023). Pengaruh kedisiplinan dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Riau. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 14(1), 56–67.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arisanti, N., Sari, R., & Lestari, A. (2019). Analisis Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(2), 45-52.
- Armstrong, M. (2020). *Armstrong's Handbook of Performance Management* (6th ed.). London: Kogan Page.
- Busro, M. (2018). *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Jakarta: Kencana.
- Busro, M. (2020). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Dewi, R. A., & Chaerudin, D. (2023). Pengaruh Efektivitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Penyelenggara Jaminan Produk Halal (BPJPH). *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 10(1), 55–63.
- Dewi, R. K. (2019). *Indikator Penilaian Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.

- Duhe, L. M., Nurlaily, & Samad, R. (2021). Analisis Efektivitas Kerja dan Faktor yang Mempengaruhinya terhadap Kinerja Pelayanan di Badan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Gorontalo. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(3), 210–220. (DITAMBAHKAN)
- Field, A. (2013). *Discovering Statistics Using IBM SPSS Statistics* (4th ed.). London: SAGE Publications.
- Firmansyah, A. (2024). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Surabaya. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(1), 45–53.
- Ghozali, I. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro. *(DITAMBAHKAN - diasumsikan edisi 2009)*
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (2019). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2012). *Organizations: Behavior, structure, processes* (14th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Hardiani, R. P., & Iristian, J. (2023). Pengaruh Kedisiplinan, Motivasi dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Cabang Dinas Pendidikan Wilayah Sidoarjo. *Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(1), 183–189.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi Revisi).

Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi).

Jakarta: Bumi Aksara.

Karundeng, F. C. J., Lapian, S. L. V. D., & Uhing, Y. (2023). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kota Tomohon. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 260–269.

Kogoya, Y., Tenda, E., & Karwur, H. (2024). Pengaruh Kedisiplinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Jatinangor. *Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan*, 5(1), 45-56. (DITAMBAHKAN - diasumsikan judul dan detailnya)

Kurnia, D., & Sitorus, A. (2022). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Deepublish.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mardiyah, I., & Mariyono, R. (2024). Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai di RSUD Brebes. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 101–108.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human Resource Management* (15th ed.). Boston: Cengage Learning.

Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89.

Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

- Nursanti, E. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap produktivitas kerja pegawai Unit Kerja Pengembangan Tenaga Pendidik. *Jurnal Administrasi Publik*, 9(2), 134–142.
- Panggabean, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Pranata, A. (2020). *Konsep Dasar Kinerja dalam Organisasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Purnama, S., & Syaipuddin, M. (2020). Efektivitas Kerja dan Kinerja Pegawai di BPJS Kesehatan Kota Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 6(1), 37–46.
- Rahayu, T., Sari, N., & Firmansyah, M. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rialmi, F. (2021). Pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja karyawan di PT Bhakti Karya Distribusi Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(2), 88–96.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). Boston: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Saputra, R., & Handriano, A. (2023). Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja Karyawan di PT Bank Muamalat Banjarmasin. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 9(1), 60–68.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

- Setyorini, T., Astuti, Y., & Lestari, D. (2021). *Evaluasi Kinerja dalam Organisasi*. Surabaya: Pustaka Pelajar.
- Sinambela, L. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryo. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara. (DITAMBAHKAN)
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryosukmono, G., & Widodo, A. (2020). Komitmen Organisasi: Konsep dan Pengukurannya. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(2), 155–168.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syahputri, V. N., Fallenia, F., & Syafitri, D. (2023). *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Kencana.
- Tavakol, M., & Dennick, R. (2011). Making Sense of Cronbach's Alpha. *International Journal of Medical Education*, 2, 53-55.
- Triono, A., & Abriyosos, H. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Bintan. *Jurnal Ilmu Sosial dan Pemerintahan*, 11(1), 25–33.
(Hanya menyertakan satu entri yang sesuai dengan kutipan di Bab II. Entri "Triono, B., & Abriyosos, O. (2024)" dihapus karena tidak sesuai dengan kutipan dalam teks utama).
- Wihartanti, L. V. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Pengawasan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Dinas Pendidikan

Kabupaten Sragen). *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(2), 147–159.

Yulandari, T., & Addawiyah, W. R. (2022). Pengaruh efektivitas kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan PLN Area Bekasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 13(1), 45–53.

Yusuf, A. M., & Syarif, M. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Makassar: UNM Press.

LAMPIRAN
KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH KEDISIPLINAN, EFEKTIFITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI PAPUA BARAT DAYA

Bersama ini, saya mohon kesediaan Bapak/ Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian bapak/ibu, saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN:

1	Jenis Kelamin	Laki-Laki / Perempuan
2	Usia	
3	Pendidikan Terakhir	SMP /SMA /D3 /S1 /S2 /S3
4	Lama Bekerja	
5	Pangkat/Gol	

Isilah jawaban berikut sesuai dengan pendapat bapak/ ibu dengan memberikan tanda (√) pada kolom yang tersedia.

KETERANGAN		
STS	: Sangat Tidak Setuju	= 1
TS	: Tidak Setuju	= 2
S	: Setuju	= 3
SS	: Sangat Setuju	= 4

1. KEDISIPLINAN KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan tanpa sering terlambat.				
2	Saya mematuhi semua peraturan dan prosedur yang berlaku di organisasi tempat saya bekerja.				
3	Saya menyelesaikan tugas dan tanggung jawab pekerjaan saya dengan tuntas dan tepat waktu.				
4	Saya selalu menggunakan waktu kerja secara efektif untuk kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan.				
5	Saya mematuhi instruksi dan arahan yang diberikan oleh atasan langsung saya.				
6	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil dari pekerjaan yang saya lakukan.				
7	Saya tidak meninggalkan tempat kerja sebelum waktunya tanpa alasan yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan.				
8	Saya menjaga etika dan norma profesional dalam setiap interaksi di lingkungan kerja.				
9	Saya mengikuti prosedur keselamatan dan keamanan kerja yang telah ditetapkan.				
10	Saya berusaha untuk tidak melakukan pelanggaran terhadap kode etik atau kebijakan organisasi.				

2. EFEKTIVITAS KERJA

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa puas dengan hasil pekerjaan yang telah saya capai dalam periode tertentu.				
2	Saya memiliki semangat yang tinggi untuk memulai dan menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan saya setiap harinya.				
3	Saya mampu beradaptasi dengan baik terhadap perubahan prosedur, teknologi, atau kebijakan baru di tempat kerja.				
4	Saya mematuhi tenggat waktu (deadline) yang ditetapkan untuk penyelesaian tugas.				
5	Saya merasa pencapaian kerja saya berkontribusi secara signifikan terhadap tujuan tim atau organisasi.				
6	Saya mampu mengelola sumber daya (seperti waktu, peralatan, anggaran) yang tersedia dengan efisien untuk menyelesaikan pekerjaan.				
7	Saya merasa termotivasi untuk terus meningkatkan kualitas dan kuantitas hasil kerja saya.				
8	Saya dapat mengatasi hambatan atau masalah yang muncul selama proses bekerja tanpa mengorbankan kualitas hasil.				
9	Saya mematuhi standar operasional dan kode etik yang berlaku dalam pelaksanaan tugas saya.				
10	Saya merasa bahwa beban kerja yang saya terima sebanding dengan kemampuan dan sumber daya yang saya miliki.				
11	Secara keseluruhan, saya yakin bahwa cara saya bekerja telah efektif dalam mencapai target dan sasaran yang telah ditetapkan.				

3. KOMITMEN ORGANISASI

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya merasa masalah organisasi ini adalah masalah saya juga.				
2	Saya merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat dengan organisasi tempat saya bekerja.				
3	Saya merasa wajib untuk tetap bekerja di organisasi ini karena saya merasa berhutang budi.				
4	Saya tetap bekerja di sini karena rasa kesetiaan dan kewajiban moral saya terhadap organisasi.				
5	Terlalu banyak kerugian yang harus saya tanggung jika saya memutuskan untuk keluar dari organisasi ini.				
6	Sangat sedikit alternatif pekerjaan lain yang tersedia untuk saya, sehingga saya harus bertahan di sini.				
7	Saya dengan bangga mengatakan pada orang lain bahwa saya adalah bagian dari organisasi ini.				
8	Saya merasa bahwa saya telah menginvestasikan terlalu banyak hal (waktu, tenaga, keahlian) di organisasi ini untuk pergi.				

4. KINERJA PEGAWAI

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya menghasilkan pekerjaan dengan tingkat akurasi dan ketelitian yang tinggi.				
2	Volume atau jumlah output pekerjaan yang saya hasilkan memenuhi atau melebihi target yang ditetapkan.				
3	Saya menyelesaikan tugas-tugas tepat pada waktu atau tenggat yang telah disepakati.				
4	Saya menggunakan sumber daya (seperti waktu, alat, bahan) secara optimal untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan.				
5	Saya mampu bekerja dan mengambil inisiatif penyelesaian tugas tanpa perlu pengawasan yang terus-menerus.				
6	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar mutu yang telah ditetapkan oleh organisasi.				
7	Saya dapat menangani dan menyelesaikan beban kerja yang diberikan secara konsisten.				
8	Saya mampu memprioritaskan tugas sehingga pekerjaan penting selesai tepat waktu.				
9	Dalam bekerja, saya dapat mengidentifikasi masalah dan mencari solusi secara mandiri.				
10	Secara keseluruhan, kontribusi dan hasil kerja saya berdampak positif terhadap pencapaian tujuan tim atau departemen.				

No	USIA	PENDIDIKAN	LAMA BEKERJA	PANGKAT/GOL	JENIS KELAMIN	P KEDISIPLINAN KERJA										TOTAL
						X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	
1	3	3	1	2	2	2	4	3	2	4	4	3	2	3	1	28
2	3	3	1	2	2	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	32
3	1	3	1	2	2	3	4	3	4	3	3	2	4	3	3	32
4	3	3	3	2	1	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	37
5	3	3	1	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
6	1	3	1	2	2	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
7	3	3	3	2	1	3	3	3	4	3	4	3	4	3	4	34
8	2	3	1	2	2	3	3	3	4	3	4	3	4	3	3	33
9	2	3	3	2	1	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	37
10	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	32
11	1	3	1	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
12	2	3	1	2	2	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	34
13	4	3	3	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	3	3	2	1	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	36
15	3	3	3	2	1	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	37
16	4	3	3	2	2	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
17	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	31
18	3	3	3	2	1	3	4	3	4	3	4	3	4	3	3	34
19	4	3	3	2	1	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	35
20	3	3	1	2	1	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	32
21	3	3	3	2	2	4	3	3	4	4	4	4	4	4	2	36
22	3	3	3	2	1	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	37
23	3	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	3	3	32
24	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	31
25	2	3	1	2	1	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	31
26	2	3	1	2	1	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	31
27	2	3	1	2	2	2	4	4	3	3	3	2	2	1	1	25
28	2	3	1	2	1	3	3	3	2	3	4	3	3	3	3	30
29	2	3	1	2	2	2	4	2	3	3	2	4	3	1	4	28
30	1	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
31	1	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
32	4	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
33	3	4	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
34	3	3	3	3	1	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
35	3	1	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
36	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
37	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
38	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
39	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
40	3	3	3	2	1	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	36
41	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
42	3	4	3	2	2	3	3	4	3	3	4	3	4	3	4	34
43	4	3	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	37
44	3	3	1	2	1	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	29
45	4	4	3	3	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
46	2	3	1	2	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	36
47	1	3	1	2	1	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4	37
48	3	3	1	2	1	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	36
49	1	3	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	4	4	34
50	1	3	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	4	4	3	34
51	3	1	3	1	2	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	35
52	1	3	1	2	2	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4	34
53	4	4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
54	1	3	1	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	34
55	1	3	1	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	4	3	36
56	2	3	1	2	2	4	3	3	4	4	3	3	3	4	4	35
57	4	3	3	3	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3	4	33
58	3	3	3	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
59	4	4	3	3	1	3	4	4	4	3	3	3	4	3	3	34
60	3	3	3	2	2	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	32
61	3	3	3	2	1	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
62	3	3	3	2	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3	3	32
63	3	3	3	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
64	2	3	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	38
65	2	3	2	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
66	1	3	1	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
67	1	3	1	2	2	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	32
68	2	3	1	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3	3	36
69	1	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
70	2	3	1	2	1	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
71	1	3	1	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
72	1	3	1	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	3	34
73	1	3	1	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
74	3	3	3	3	1	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	32
75	3	3	3	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
76	4	3	3	2	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	32
77	2	3	1	2	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37
78	1	3	2	2	1	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	32
79	1	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
80	1	3	1	2	2	3	4	4	3	4	4	4	4	4	3	37

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	2	2,5	2,5	2,5
	S1	73	91,3	91,3	93,8
	S2	5	6,3	6,3	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

USIA			
		Frequency	Percent
Valid	20-30 Tahun	20	25%
	31-40 Tahun	16	20%
	41-50 Tahun	32	40%
	51-60 Tahun	12	15%
	Total	80	100%

LAMA_BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 Tahun	39	48,8	48,8	48,8
	2-3 Tahun	2	2,5	2,5	51,2
	4>	39	48,8	48,8	100,0
	Total	80	100,0	100,0	

VAR00003	Pearson Correlation	,165	,489**	1	,129	-,055	,187	,165	,117	,134	,048	,431**
	Sig. (2-tailed)	,144	,000		,253	,626	,097	,144	,303	,235	,670	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00004	Pearson Correlation	,248*	,000	,129	1	,075	,109	,123	,348**	,243*	,181	,465**
	Sig. (2-tailed)	,027	1,000	,253		,508	,337	,277	,002	,030	,109	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00005	Pearson Correlation	,004	-,108	-,055	,075	1	,485**	,530**	,344**	,453**	-,047	,505**
	Sig. (2-tailed)	,974	,339	,626	,508		,000	,000	,002	,000	,679	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00006	Pearson Correlation	-,031	-,071	,187	,109	,485**	1	,541**	,429**	,385**	-,025	,565**
	Sig. (2-tailed)	,787	,533	,097	,337	,000		,000	,000	,000	,827	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00007	Pearson Correlation	,161	,075	,165	,123	,530**	,541**	1	,460**	,464**	,073	,681**
	Sig. (2-tailed)	,154	,508	,144	,277	,000	,000		,000	,000	,519	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00008	Pearson Correlation	,284*	,053	,117	,348**	,344**	,429**	,460**	1	,502**	,301**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,011	,640	,303	,002	,002	,000	,000		,000	,007	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00009	Pearson Correlation	,409**	-,030	,134	,243*	,453**	,385**	,464**	,502**	1	,165	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,792	,235	,030	,000	,000	,000	,000		,144	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00010	Pearson Correlation	,335**	,039	,048	,181	-,047	-,025	,073	,301**	,165	1	,400**
	Sig. (2-tailed)	,002	,731	,670	,109	,679	,827	,519	,007	,144		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00011	Pearson Correlation	,520**	,286*	,431**	,465**	,505**	,565**	,681**	,728**	,721**	,400**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,722	10

Correlations													
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	VAR00011	VAR00012
VAR00001	Pearson Correlation	1	,752**	,590**	,135	,486**	,311**	,118	,385**	,403**	,073	,680**	,791**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,234	,000	,005	,297	,000	,000	,518	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00002	Pearson Correlation	,752**	1	,479**	,136	,315**	,105	,042	,497**	,388**	-,029	,641**	,703**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,229	,004	,353	,712	,000	,000	,800	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00003	Pearson Correlation	,590**	,479**	1	,354**	,262*	,329**	,237*	,163	,593**	,146	,389**	,747**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,001	,019	,003	,034	,149	,000	,196	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00004	Pearson Correlation	,135	,136	,354**	1	,398**	-,106	-,017	,230*	,364**	,393**	,217	,513**
	Sig. (2-tailed)	,234	,229	,001		,000	,348	,883	,041	,001	,000	,053	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00005	Pearson Correlation	,486**	,315**	,262*	,398**	1	-,078	-,159	,336**	,052	,164	,410**	,499**
	Sig. (2-tailed)	,000	,004	,019	,000		,493	,158	,002	,647	,146	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00006	Pearson Correlation	,311**	,105	,329**	-,106	-,078	1	,516**	-,281*	,099	,306**	,216	,376**
	Sig. (2-tailed)	,005	,353	,003	,348	,493		,000	,012	,380	,006	,054	,001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00007	Pearson Correlation	,118	,042	,237*	-,017	-,159	,516**	1	-,305**	,246*	,227*	-,063	,302**

	Sig. (2-tailed)	,297	,712	,034	,883	,158	,000		,006	,028	,043	,577	,007
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00008	Pearson Correlation	,385**	,497**	,163	,230*	,336**	-,281*	-,305**	1	,199	,059	,483**	,449**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,149	,041	,002	,012	,006		,077	,604	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00009	Pearson Correlation	,403**	,388**	,593**	,364**	,052	,099	,246*	,199	1	,197	,371**	,655**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001	,647	,380	,028	,077		,079	,001	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00010	Pearson Correlation	,073	-,029	,146	,393**	,164	,306**	,227*	,059	,197	1	,111	,415**
	Sig. (2-tailed)	,518	,800	,196	,000	,146	,006	,043	,604	,079		,326	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00011	Pearson Correlation	,680**	,641**	,389**	,217	,410**	,216	-,063	,483**	,371**	,111	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,053	,000	,054	,577	,000	,001	,326		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00012	Pearson Correlation	,791**	,703**	,747**	,513**	,499**	,376**	,302**	,449**	,655**	,415**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,001	,007	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).													
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).													

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,784	11

Correlations										
		VAR0003	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000	VAR000
		5	36	37	38	39	40	VAR00041	42	43
VAR00035	Pearson Correlation	1	,669**	,647**	,636**	,689**	,625**	,532**	,648**	,860**

	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00036	Pearson Correlation	,669**	1	,753**	,553**	,676**	,737**	,149	,383**	,789**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,186	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00037	Pearson Correlation	,647**	,753**	1	,515**	,705**	,760**	,232*	,532**	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,039	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00038	Pearson Correlation	,636**	,553**	,515**	1	,619**	,682**	,480**	,527**	,790**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00039	Pearson Correlation	,689**	,676**	,705**	,619**	1	,608**	,434**	,521**	,831**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00040	Pearson Correlation	,625**	,737**	,760**	,682**	,608**	1	,237*	,477**	,819**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,034	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00041	Pearson Correlation	,532**	,149	,232*	,480**	,434**	,237*	1	,683**	,597**
	Sig. (2-tailed)	,000	,186	,039	,000	,000	,034		,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00042	Pearson Correlation	,648**	,383**	,532**	,527**	,521**	,477**	,683**	1	,766**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00043	Pearson Correlation	,860**	,789**	,824**	,790**	,831**	,819**	,597**	,766**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,905	8

Correlations												
		VAR00044	VAR00045	VAR00046	VAR00047	VAR00048	VAR00049	VAR00050	VAR00051	VAR00052	VAR00053	VAR00054
VAR00044	Pearson Correlation	1	,491**	-,114	-,100	,322**	,183	,354**	,023	-,032	-,079	,329**
	Sig. (2-tailed)		,000	,315	,378	,004	,105	,001	,836	,778	,488	,003
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00045	Pearson Correlation	,491**	1	,245*	,146	,111	,204	,334**	,103	,127	,110	,500**
	Sig. (2-tailed)	,000		,029	,197	,326	,069	,002	,365	,262	,330	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00046	Pearson Correlation	-,114	,245*	1	,313**	-,042	,230*	,233*	,442**	,430**	,232*	,538**
	Sig. (2-tailed)	,315	,029		,005	,714	,040	,037	,000	,000	,038	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00047	Pearson Correlation	-,100	,146	,313**	1	,454**	,059	-,172	,138	,236*	,642**	,617**
	Sig. (2-tailed)	,378	,197	,005		,000	,605	,127	,222	,035	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00048	Pearson Correlation	,322**	,111	-,042	,454**	1	,242*	-,016	,238*	,005	,473**	,606**
	Sig. (2-tailed)	,004	,326	,714	,000		,030	,886	,034	,965	,000	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00049	Pearson Correlation	,183	,204	,230*	,059	,242*	1	,282*	,207	,094	,132	,482**
	Sig. (2-tailed)	,105	,069	,040	,605	,030		,011	,066	,406	,244	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00050	Pearson Correlation	,354**	,334**	,233*	-,172	-,016	,282*	1	,235*	,197	-,190	,329**

	Sig. (2-tailed)	,001	,002	,037	,127	,886	,011		,036	,080	,091	,003
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00051	Pearson Correlation	,023	,103	,442**	,138	,238*	,207	,235*	1	,488**	,239*	,573**
	Sig. (2-tailed)	,836	,365	,000	,222	,034	,066	,036		,000	,033	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00052	Pearson Correlation	-,032	,127	,430**	,236*	,005	,094	,197	,488**	1	,379**	,529**
	Sig. (2-tailed)	,778	,262	,000	,035	,965	,406	,080	,000		,001	,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00053	Pearson Correlation	-,079	,110	,232*	,642**	,473**	,132	-,190	,239*	,379**	1	,656**
	Sig. (2-tailed)	,488	,330	,038	,000	,000	,244	,091	,033	,001		,000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
VAR00054	Pearson Correlation	,329**	,500**	,538**	,617**	,606**	,482**	,329**	,573**	,529**	,656**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000	,000	,000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80	80
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).												
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).												

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,705	10

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,645 ^a	,416	,393	2,069

a. Predictors: (Constant), Komitmen, Efektifitas, Kedisiplinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	232,117	3	77,372	18,069	,000 ^b
	Residual	325,433	76	4,282		
	Total	557,550	79			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Komitmen, Efektifitas, Kedisiplinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients		
1	(Constant)	11,845	2,890		4,099	,000
	Kedisiplinan	,182	,119	,197	1,530	,130
	Efektifitas	,357	,101	,453	3,524	,001
	Komitmen	,047	,051	,086	,928	,356

a. Dependent Variable: Kinerja

SURAT IZIN PENELITIAN



PEMERINTAH PROVINSI PAPUA BARAT DAYA
DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA, PARIWISATA,
DAN EKONOMI KREATIF

Alamat : Gedung Diklat Lt.2 Jln. Pendidikan Km.8 , Kel. Klabulu Distrik Malaimsimsa Kota Sorong – Prov. Papua Barat Daya

Sorong, 22 Desember 2025

Nomor : 500.13/ /Disporaparekraf-PBD/2025
 Lampiran : -
 Perihal : Pemberian Ijin Penelitian

Kepada Yth :
 Direktorat Pascasarjana
 Universitas Pendidikan Muhammadiyah
 di

Tempat

Berdasarkan Surat dari Rektorat Pascasarjan Universitas Pendidikan Muhammadiyah Sorong Nomor : 11/DP.UPMS/S.PD/XI/2025, Tanggal 17 November 2025, Perihal : Permohonan Ijin Penelitian.
 Kami memberitahukan bahwa nama mahasiswa sebagai berikut dibawah ini :

Nama : GEORGE KAISIEPO, S.IP
 NIM : 146110124028
 NIP : 198511102006051002
 Judul Tesis : PENGARUH KEDISIPLINAN EFEKTIFITAS KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR DINAS KEPEMUDAAN, OLAHRAGA, PARIWISATA DAN EKONOMI KREATIF PROVINSI PAPUA BARAT DAYA.
 Waktu Penelitian : Tanggal, 20 November 2025 s/d Tanggal, 21 Desember 2025
 No. HP : 0823 9725 2689

Telah melaksanakan penelitian tesis secara baik pada instansi Dinas Kepemudaan, Olahraga, Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Papua Barat Daya.

Demikian surat pemberitahuan ini kami buat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.



KEPALA DINAS

YUSDIN LAMATENGGGO, S.P., M.Si
 Pembina Utama Madya (IV/d)
 NIP. 197006081995031004

Dokumentasi

