

**DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DINAS KEBUDAYAAN KABUPATEN
GIANYAR**

**I Dewa Agung Ayu Eka Idayanti¹, Gusti Agung Ayu Prabandari², Gusti
Komang Suryani³**

Universitas Ngurah Rai Denpasar, Bali, Indonesia
Corresponding author: eka.idayanti@gmail.com

ABSTRACT

Researchers have developed various factors, such as job dedication, motivation, and discipline, that affect employee performance. Work motivation, commitment, and discipline are a few factors that can impact employee success in the Gianyar Regency Cultural Office. This study attempts to determine if staff performance at the Cultural Office of the Gianyar Regency is significantly impacted both simultaneously and in part by job motivation, dedication, and discipline. This study includes a proportionate random sample of 58 staff members from the Gianyar Regency's Cultural Office. The findings demonstrate how employee performance is influenced by job motivation, dedication, and discipline.

Keywords: *Work Motivation, Commitment, Work Discipline, and Employee Performance*

ABSTRAK

Para periset sudah menciptakan sebagian aspek yang pengaruhi kinerja pegawai, antara lain disiplin kerja, motivasi kerja, serta komitmen. Pada permasalahan Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, motivasi kerja, komitmen kerja, serta disiplin kerja ialah sebagian aspek yang bisa pengaruhi kinerja pegawai. Riset ini bertujuan buat mengenali apakah motivasi kerja, komitmen, serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar secara kolektif dan individual. Riset ini memakai sepadan random sampling terhadap 58 orang pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Hasil riset menampilkan kalau motivasi kerja, komitmen, serta disiplin kerja mempengaruhi terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Motivasi Kerja, Komitmen, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai*

1. PENDAHULUAN

Guna menggapai hasil maksimal, sumber daya manusia dalam lembaga wajib dioptimalkan. Tujuan lembaga akan susah digapai bila sumber daya manusia yang dipekerjakan tidak mempunyai keahlian yang memenuhi ataupun tidak sesuai dengan keinginan lembaga. Sangat berarti untuk sesuatu lembaga buat tingkatkan kemampuan karyawannya bila mereka mau bertahan serta menggapai tujuan mereka. Mangkunegara (2017) mendeskripsikan kemampuan pegawai selaku hasil kegiatan secara kualitas serta jumlah yang

digapai oleh seseorang pegawai sepanjang melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja, bagi Simamora (2015: 339), merujuk pada tingkatan pencapaian kewajiban yang membentuk pekerjaan pegawai serta membuktikan seberapa bagus karyawan memenuhi persyaratan kewajiban itu. Tetapi, kemampuan kerap disalahartikan selaku upaya, ataupun usaha, yang merupakan tenaga yang dikeluarkan. Kebalikannya, hasil menentukan kinerja. Pendapat kinerja tiap orang memungkinkan perusahaan buat menggapai kesuksesan serta kinerja seutuhnya (Suhasto, 2018). Fokus penelitian ini adalah Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, yang bertanggung jawab atas berbagai jenis kesenian dan kebudayaan, serta permuseuman, cagar budaya, dan kegiatan yang selalu berhubungan dengan masyarakat, seperti pembinaan kesenian. Di lapangan, ditemukan bahwa masalah kinerja pegawai yang belum maksimal belum dapat diselesaikan. Akibatnya, standar pelayanan minimum yang diharapkan belum mencapai tingkat yang diharapkan. Pegawai tetap tidak cermat dan tidak melakukan penelitian ulang. Masih ada pekerja yang menghabiskan waktu mereka di kantor dengan duduk-duduk ngobrol atau keluar dari kantor untuk urusan yang tidak berkaitan dengan pekerjaan mereka. Selain itu, meskipun setiap karyawan harus mahir menggunakan komputer di masa komputerisasi saat ini, sebagian masih bergantung pada karyawan lain untuk menyelesaikan tugas.

Salah satu komponen yang bisa pengaruhi kinerja karyawan merupakan motivasi mereka buat bekerja. Pemberian motivasi sangat berarti untuk tiap bisnis. Karyawan dengan motivasi kerja yang besar bisa membuat mereka bekerja dengan lebih semangat serta membagikan donasi searah terhadap pekerjaan yang mereka miliki (Pradana, 2022). Motivasi sangat berarti buat tingkatkan kualitas serta jumlah kerja yang dihasilkan. Baik pimpinan ataupun karyawan hendak termotivasi oleh motivasi.

Motivasi kerja adalah salah satu faktor yang memengaruhi kinerja karyawan; tingkat motivasi yang rendah dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun. Jumlah keterlambatan pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar dapat menunjukkan motivasi kerja yang rendah atau tinggi, karena hal ini dapat dilihat dari beberapa faktor pendukung, seperti peningkatan kemangkiran kerja, tugas yang belum diselesaikan, dan keterlambatan yang signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa banyak karyawan yang masuk ke kantor terlambat dan pulang terlambat. Pegawai yang datang terlambat pada pagi hari menunjukkan keterlambatan kerja karena mereka sering mengulur waktu istirahat dan tidak kembali bekerja sesuai jadwal, hanya kembali ketika jam pulang kantor hampir tiba. Pegawai yang pulang terlambat juga menunjukkan kurangnya disiplin. Di lapangan, pimpinan membuat karyawan merasa tidak dihargai dan tidak menerima umpan balik atau pujian atas pekerjaan yang mereka selesaikan dengan baik. Oleh karena itu, mereka tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.

Studi Yani (2020) dan Benny et al. (2021) menentukan apakah motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan secara searah dan nyata. Namun, penelitian Leppa et al. (2021) menemukan bahwa motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan secara nyata atau searah.

Faktor tambahan yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan adalah komitmen. Menurut Hasibuan (2017:118), komitmen adalah upaya seorang karyawan untuk mempertahankan nilai dalam upaya mencapai tujuan organisasi

mereka. Perusahaan dapat bertahan dengan menunjukkan komitmen karyawan terhadapnya. Semua bisnis mengharapkan karyawan memiliki komitmen yang tinggi karena mereka akan berdampak pada perusahaan. Tanda komitmen adalah kesediaan pegawai untuk bekerja keras, keinginan kuat untuk tetap di perusahaan, rasa memiliki perusahaan, dan partisipasi dalam kegiatan perusahaan. Najib (2022) mengatakan bahwa pencapaian yang baik untuk organisasi juga dianggap sebagai pencapaian yang baik untuk diri sendiri.

Di tempat kerja, faktanya adalah bahwa tidak semua karyawan memiliki tingkat komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan mereka. Hasil menunjukkan bahwa staf Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar mulai membolos, masuk terlambat, dan meninggalkan pekerjaan mereka. yang dapat dimaksudkan jika seorang karyawan telah kehilangan komitmennya pada pekerjaan mereka. Karena kesalahan ini, pekerjaan belum diselesaikan dengan tepat waktu, teliti, cermat, dan akurat. Akibatnya, standar pelayanan minimal yang diharapkan belum tercapai. Ini menunjukkan bahwa karyawan tidak memiliki rasa memiliki yang kuat terhadap perusahaan mereka, melakukan pekerjaan mereka dengan buruk, dan tidak memperhatikan kelangsungan bisnis. Seperti yang ditunjukkan oleh fakta bahwa beberapa karyawan tampaknya tidak melakukan upaya yang cukup untuk menyelesaikan tugas mereka, tanggung jawab pegawai masih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mereka tidak begitu rajin, rajin, dan tekun saat bekerja.

Studi Yani (2020) dan Najib et al. (2022) menemukan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang nyata dan searah terhadap kinerja karyawan. Di sisi lain, penelitian Suhardi et al. (2021) menemukan bahwa komitmen organisasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan.

Tidak hanya motivasi kerja serta komitmen, disiplin pula ialah aspek lain yang bisapengaruhi kinerja karyawan. Disiplin merujuk pada pengendalian diri serta pelaksanaan yang konsisten oleh pegawai (Ambar dan Rosidah, 2018: 291). Ini pula membuktikan seberapa berdedikasi tim kerja dalam suatu lembaga. Disiplin kerja merupakan alat yang dipakai manajer untuk berinteraksi dengan karyawan mereka untuk membuat mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta tingkatkan pemahaman serta kemauan mereka untuk menaati seluruh ketentuan serta peraturan yang berlaku di perusahaan ataupun lembaga, menurut Rivai (2013: 559). Pendisiplinan pegawai merupakan tipe pelatihan yang bermaksud untuk tingkatkan wawasan, tindakan, serta sikap pegawai alhasil mereka bisa bekerja sama sebagai lebih baik serta menggapai hasil yang lebih baik di tempat kerja (Siagian, 2014: 410).

Sebagai hasil dari wawancara dengan kepala Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, terungkap bahwa pekerja tidak mematuhi peraturan organisasi, seperti datang ke kantor tidak tepat waktu, duduk santai di depan kantor, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja. Selain itu, dia tidak memiliki rasa tanggung jawab atas pekerjaannya, sehingga masih ada tugas yang belum selesai yang harus diselesaikan sebelum deadline. Menurut studi Darmawanta dan Syamsier (2020) dan Sari dan Haryani (2020), disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara nyata dan searah. Namun, studi Dwidi (2013) dan Agung (2013) menemukan bahwa disiplin kerja sama sekali tidak mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini diberi judul " **Determinan Kinerja Pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar**" berdasarkan masalah yang dihadapi oleh Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, termasuk motivasi kerja yang rendah, kurangnya komitmen, disiplin, dan kinerja yang buruk.

Hipotesis :

- H₁ : Di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, kinerja karyawan dipengaruhi secara searah dan nyata oleh motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja.
H₂ : Dalam Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, motivasi kerja berdampak searah dan nyata terhadap kinerja karyawan.
H₃ : Komitmen memengaruhi kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar secara searah dan secara individual.
H₄ : Dalam Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, disiplin kerja berdampak searah dan secara individual terhadap kinerja karyawan.

Tujuan Penelitian:

- a. Menentukan bagaimana kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar dipengaruhi oleh disiplin kerja, komitmen, dan motivasi kerja.
- b. Menentukan bagaimana motivasi kerja berdampak secara individual pada kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.
- c. Menentukan bagaimana komitmen secara individual memengaruhi kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.
- d. Menentukan bagaimana disiplin kerja berdampak secara individual pada kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

METODE PENELITIAN

Studi asosiatif kausal ini dilakukan sebagai metode kuantitatif. Riset ini menganalisa motivasi kerja, komitmen, serta disiplin kerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar di Jalan Kebo Iwa, Gianyar. Lokasi studi yaitu di sana. Riset tersebut menemukan bahwa Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar mempunyai 141 pegawai, namun hanya 140 karena satu peneliti dikeluarkan. Sampel riset terdiri dari 58 karyawan. Dalam riset ini, sampel proporsional random digunakan. Terdapat data pokok serta sekunder yang dipakai. 2 tipe informasi yang dipakai merupakan kuantitatif serta kualitatif. Riset ini memakai observasi, wawancara langsung, angket, serta riset literatur. Percobaan validitas serta reliabilitas instrumen riset, percobaan anggapan klasik, analisa regresi linier berganda, analisa pemastian (R²), percobaan F, serta percobaan t.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Secara keseluruhan, kuesioner penelitian dianggap valid karena hasil pengujian menunjukkan bahwa untuk setiap pernyataan, nilai korelasi Pearson Product Moment > 0,30. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa gagasan yang mengukur masing-masing variabel dalam kuesioner yakni kredibel, karena

setiap variabel memiliki koefisien alphas yang cukup tinggi, yaitu di atas 0,60. Hasil menunjukkan bahwa kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar kredibel dan dapat diandalkan.

Uji Asumsi Klasik

Uji heteroskedastisitas, multikolinieritas, dan normalitas termasuk dalam pemeriksaan ini. Semua hasil akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Tabel 1
Hasil Pengujian Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.06031692
Most Extreme Differences	Absolute	.069
	Positive	.069
	Negative	-.061
Test Statistic		.069
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Lampiran 11 (data diolah, 2023)

Nilai *Kolmogorov Smirnov*=0,069 dan nilai *Asym. Sig*=0,200 diperoleh, yang menunjukkan bahwa data penelitian berdistribusi normal dengan probabilitas >0,05.

b. Uji Multikolinieritas

Tabel 2
Hasil Pengujian Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	.958	1.782		.538	.593		
X1	.361	.118	.318	3.052	.004	.784	1.276
X2	.293	.085	.365	3.459	.001	.762	1.312
X3	.428	.084	.499	5.097	.000	.887	1.127

- a. Dependent Variable: Y
- Sumber : Lampiran 11 (data diolah, 2023)

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Oleh karena itu, pengujian tambahan harus dilakukan.

c. Uji Heterokedastisitas

Tabel 3
Hasil Pengujian Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2.883	1.036		2.783	.007
X1	-.101	.069	-.214	-1.470	.147
X2	-.044	.049	-.130	-.884	.381
X3	.053	.049	.147	1.077	.286

a. Dependent Variable: abs_res
 Sumber : Lampiran 11 (data diolah, 2023)

Angka mutlak residual elastis motivasi kerja, komitmen, serta disiplin kerja (ABS_RES) adalah >0,05. Ini membuktikan kalau pertanda heteroskedastisitas tidak ditemui dalam bentuk regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4
Rangkuman Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t _{hitung}	Sig.
1	2	3	4	5
Y	X ₁	0,361	3,052	0,004
	X ₂	0,293	3,459	0,001
	X ₃	0,428	5,097	0,000
Constanta = 0,958 R Square = 0,542 Adj. R Square = 0,516			F _{hitung} = 21,259 Signifikansi = 0,000	

Sumber : Lampiran 11 (data diolah, 2023)

Persamaan regresi linier berganda menunjukkan bahwa:

$$Y = 0,958 + 0,361X_1 + 0,293X_2 + 0,428X_3$$

- Angka a=0,958 maksudnya jika ketika motivasi kerja, komitmen serta disiplin kerja=0, kinerja karyawan meningkat=0,958.
- Apabila anggapan jika variabel yang lain konsisten, angka b1=0,361 membuktikan kalau tiap kenaikan satuan dalam motivasi kerja(X1) hendak tingkatkan angka kinerja pegawai=0,361.

- c. Angka $b_2=0,293$ membuktikan kalau, sebagai anggapan kalau variabel yang lain bernilai konsisten, tiap kenaikan komitmen (X2) sebesar satu satuan hendak tingkatan angka kinerja karyawan sebesar 0,293.
- d. Sebagai anggapan kalau variabel yang lain berharga konstan, angka $b_3=0,428$ membuktikan kalau tiap kenaikan disiplin kerja (X3) sebesar satu satuan hendak tingkatan angka kinerja pegawai=0,428.

Analisis Determinasi (R^2)

Tabel 4 membuktikan kalau besarnya Adjusted R Square=0,516. Koefisien pemastian D=51, 60% membuktikan kalau motivasi kerja, komitmen, serta disiplin kerja membagikan partisipasi atau donasi=51, 60% kepada kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Aspek lain yang tidak diperlukan dalam riset ini membagikan kontribusi=48,40%.

Uji F (F -test)

H_0 ditolak dan H_a diterima, karena Tabel 4 menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung}=21,259 > \text{nilai } F_{tabel}=2,78$. Ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar dipengaruhi secara searah dan nyata oleh motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja.

Uji t (t -test)

Jika $t_1\text{-hitung}=3,052$ dan $t\text{-tabel}=1,677$, diketahui motivasi kerja berdampak searah dan nyata pada kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

Angka $t\text{-tabel}=1,674 > \text{nilai } t_2\text{-hitung}=3,459$. Oleh sebab itu, H_0 ditolak, serta H_a diperoleh. Ini membuktikan kalau terdapat akibat nyata serta searah antara komitmen pegawai kepada kinerja di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

Angka $t\text{-tabel} > t_3\text{-hitung}$. Oleh sebab itu, H_0 ditolak, serta H_a diperoleh. Ini membuktikan kalau disiplin kerja berakibat searah serta nyata pada kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

Interprestasi Hasil Penelitian

Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berlandaskan keterangan serta kajian di atas, bisa disimpulkan kalau anggapan awal diperoleh sebab motivasi kerja, komitmen, serta disiplin kerja mempunyai akibat searah serta nyata kepada kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Ini bersumber pada hasil perhitungan F. Hasil membuktikan kalau $F_{hitung}=21,259$, $F_{tabel}=2,78$, serta angka signifikansi=0, 000 < 0,05. Oleh sebab itu, angka persegi yang dicocokkan $R=0,516$, ataupun 51,60 persen, yang membuktikan kalau motivasi kerja, komitmen, serta disiplin kerja berkontribusi sebesar 51,60 persen pada kinerja karyawan Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

Oleh sebab itu, bisa disimpulkan kalau motivasi kerja, komitmen kerja, serta disiplin kerja mempunyai akibat searah serta nyata dengan cara

berbarengan kepada kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Temuan ini mensupport penemuan Darmawanta serta Syamsier(2020) serta Sari serta Haryani(2020), yang membuktikan kalau motivasi, disiplin kerja, serta komitmen kerja badan dengan cara berbarengan serta searah mempengaruhi kepada kinerja pegawai.

Motivasi kerja berkontribusi pada kesuksesan lembaga selaku hasrat dari dalam diri. Sebagai disupport oleh komitmen selaku metode keikutsertaan seorang kepada lembaga serta pemahaman pegawai kalau mereka wajib menaati metode kerja yang berlaku, kinerja pegawai betul- betul meningkat.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Percobaan $t=3,052 > t_{tabel}=1,674$ & $sig=0,004 < 0,05$, hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh searah dan nyata antara variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan kekuatan atau kebutuhan fisik dan psikologis yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan atau insentif. Pada akhirnya, kurangnya motivasi dapat mengurangi kinerja organisasi, menyebabkan lebih banyak keluhan kerja, ketidakhadiran, dan masalah fisik dan psikologis lainnya. Karena motivasi adalah sumber penggerak bagi karyawan, manajer selalu memperhatikan masalah motivasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Yani (2020) dan Benny et al. (2021) menunjukkan bahwa motivasi memengaruhi kinerja karyawan secara nyata dan searah.

Pengakuan atasan merupakan salah satu wujud motivasi yang bisa tingkatkan kinerja karyawan. Pada saat karyawan sanggup melaksanakan kewajiban serta penuhi impian atasan, atasan bakal gemar membagikan kepercayaan pada mereka serta mendesak mereka buat bertugas di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Pada kesimpulannya, pengakuan atasan selaku aspek eksternal yang mendesak motivasi kerja karyawan hendak menciptakan kenaikan kinerja.

Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset membuktikan kalau variabel komitmen kepada kinerja karyawan di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar mempunyai akibat searah serta nyata, sebagai percobaan $t=3,459 > t_{tabel}=1,674$ serta $sig=0,001 < 0,05$.

Komitmen yakni sikap yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang terhadap organisasi di tempat bekerja (Robbins, 2015:87). Orang-orang yang sangat berdedikasi untuk perusahaan mereka dimana hal tersebut berdampak karyawan memiliki ikatan emosional yang kuat ke instansi mereka dan memiliki kemauan yang kuat untuk bertahan dalam situasi sulit. Untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, seseorang akan melakukan banyak hal, dan hasilnya akan sesuai (Dewangga, 2016). Hasil dari Yani(2020) dan Najib et al. (2022) sejalan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara searah dan nyata.

Perhatian karyawan terhadap keberlangsungan instansi, seperti yang terlihat pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar, yakni bukti searah dari komitmen pegawai. Perhatian ini menciptakan perasaan bahagia di tempat kerja, yang membuat karyawan memiliki ikatan emosional untuk mencapai

keberhasilan organisasi. Pada akhirnya, komitmen akan mendorong seseorang pegawai untuk bekerja dengan baik.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset membuktikan kalau disiplin kerja mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar dengan cara individual. Percobaan $t=5,097 > t_{tabel}=1,674$, & $sig=0,000 > 0,05$. Fakta di atas membuktikan kalau terdapat hubungan searah serta nyata antara disiplin kerja serta kinerja karyawan pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Oleh sebab itu, hipotesis keempat diperoleh.

Bagi Rivai (2013: 112), disiplin kerja merupakan perlengkapan yang dipakai manajer buat berbicara dengan pegawai mereka supaya mereka mau buat mengganti sikap serta tingkatkan pemahaman serta kemauan mereka buat menaati ketentuan serta standar sosial perusahaan. Disiplin kerja bisa tingkatkan kinerja pegawai serta perusahaan (Syamsuddinor, 2014). Disiplin kerja pula mempunyai kemampuan buat tingkatkan jumlah serta mutu profesi, yang pada gilirannya hendak menciptakan kinerja yang lebih bagus untuk pegawai (Sidanti, 2015). Riset ini dibantu oleh Darmawanta serta Syamsier (2020) serta Sari serta Haryani (2020). Hasil membuktikan kalau disiplin kerja berakibat pada kinerja pegawai dengan cara berangsur-angsur serta jelas.

Semakin disiplin seseorang karyawan bakal menciptakan kinerja yang lebih bagus. Ini ditunjukkan oleh ketaatan karyawan kepada standar kerja yang diresmikan oleh Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar. Ketaatan karyawan kepada prosedur operasi standar (SOP) yang berlaku hendak berakibat pada kinerja mereka.

KESIMPULAN

- a. Kinerja karyawan dipengaruhi secara nyata oleh motivasi kerja, komitmen, dan disiplin kerja. Artinya, semakin tinggi motivasi, komitmen, dan disiplin kerja karyawan, semakin baik kinerja mereka.
- b. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh motivasi kerja; dengan kata lain, lebih tinggi motivasi kerja, lebih baik kinerja karyawan.
- c. Komitmen mempengaruhi kinerja pegawai secara linier; dengan kata lain, tingkat komitmen pegawai lebih besar sehubungan dengan kinerja mereka.
- d. Disiplin kerja punya pengaruh yang searah dan nyata pada kinerja karyawan. Dengan kata lain, lebih disiplin karyawan, lebih baik mereka bekerja.

SARAN

- a. Pemimpin dapat membantu meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan motivasi kepada karyawan untuk terus bekerja dan menjadi kreatif. Mereka juga harus mampu mendorong karyawan untuk menyelesaikan tugas secara mandiri.
- b. Pemimpin harus menanamkan nilai-nilai searah kepada karyawan, menumbuhkan rasa cinta karyawan terhadap organisasi, dan membantu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan nyaman. Peran

atasan sangat penting dalam menciptakan nilai-nilai organisasi dan membimbing karyawan.

- c. Pemimpin harus mengevaluasi alasan pegawai datang terlambat ke kantor dan pulang terlambat, karena ini dapat menyebabkan kurangnya disiplin kerja. Sanksi, seperti teguran secara langsung atau surat peringatan, dapat diberikan kepada karyawan yang melanggar peraturan organisasi untuk mencegah mereka melanggar lagi.
- d. Untuk memastikan bahwa pegawai bisa menyelesaikan tugas tepat waktu, pegawai harus memiliki kemampuan untuk mengelola jadwal mereka.
- e. Penelitian lanjutan harus memasukkan variabel tambahan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel lainnya yakni kompetensi, budaya kerja, & kerja tim dapat dimasukkan.

REFERENSI

- Agung, Setiawan. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 1 (4), 2013.
- Ambar T. Sulistiyani., Rosidah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Benny, Dame., Wehelmina, Rumawas., Welly, Waworundeng. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Prisma Dana Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 11 (2), 2021 p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X.
- Darmawanta, Sembiring., Syamsier, Husen. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen (JPIM)*, 5 (3), 2020 e-ISSN 2621-881X p-ISSN 2502-3780.

