

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh:
NOVIA TAMPI
NIM: S.2120026

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan
Program Pendidikan Sarjana Pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo



**PROGRAM STUDI LMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
TAHUN 2024**

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Oleh :

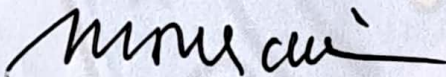
NOVIA TAMPI
NIM : S.21.200.26

SKRIPSI

Sebagai Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Fakultas
Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Telah di setuju dan diseminarkan
Gorontalo, 2024

PEMBIMBING I



Dr. Moch Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN : 0913027101

PEMBIMBING II



Novalliansyah Abdussamad, S.IP., MA
NIDN : 0905118602

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Purwanto, S.IP., M.Si
NIDN : 092609601

LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS
KERJA PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA**

Oleh:
NOVIA TAMPI
NIM: S.2120026

SKRIPSI

Di Pertahankan Di Depan Tim Penguji
Pada Tanggal, 2024
Dan Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Tim Pembimbing dan Penguji:

1. Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
2. Novaliansyah Abdussamad, S.IP., MA
3. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
4. Swastiani Dunggio, S.IP., M.Si
5. Noviyanti Tue, S.IP., M.Si

[Signatures of the five members of the examination team]

Mengetahui

Dekan
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

[Signature of Dr. Moch. Sakir]

Dr. Moch. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN: 0913027101

Ketua Prodi
Ilmu Pemerintahan

[Signature of Purwanto]

Purwanto, S.I.P., M.Si
NIDN: 0926096601

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Novia Tampi

Nim : S2120026

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Fakultas : Sosial dan Politik

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada
Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang di susun untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memenuhi ujian akhir di universitas ichsan Gorontalo merupakan hasil karya saya sendiri.

Apa bila bagian-bagian tertentu dalam penulisan yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah di tuliskan sebenarnya dengan jelas sesuai norma, kaida, etika penulisan ilmiah dan buku penulisan ilmiah universitas ichsan Gorontalo.

Apabila di kemudian hari ditemukan seluruh atau bagian skripsi ini bukan hasil karya sendiri atau terdapat bagian-bagian tertentu, maka saya bersedia menerima sanksi lainnya sesuai peraturan yang berlaku.



Empuat Pernyataan

Novia Tampi

ABSTRACT

NOVIA TAMPI. S2120026. THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT ON WORK EFFECTIVENESS AT THE TOURISM OFFICE OF NORTH BOLAANG MONGONDOW DISTRICT

This study aims to find to what extent the effect of organizational commitment on work effectiveness at the Tourism Office of North Bolaang Mongondow Regency. The study employs a quantitative approach using the survey method. The number of samples in this study consists of 30 people. The data analysis method applies simple regression analysis. The results show that organizational commitment affects work effectiveness by 0.769 or 76.9% at the Tourism Office of North Bolaang Mongondow Regency. The results also indicate that in the aspect of organizational commitment, there are still quite a lot of apparatus that do not develop themselves to become more independent and can take significant steps in solving task problems, and still tend to lack effective collaboration, mutual support, and work to achieve common goals. In the aspect of work effectiveness, there are still quite a lot of apparatus unable to complete work according to the given target and do not work with accuracy.

Keywords: *organizational commitment, work effectiveness, Tourism Office*



ABSTRAK

NOVIA TAMPI. S2120026. PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif dengan menggunakan metode survey. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 30 orang. Adapun metode analisis data menggunakan analisis regresi sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja sebesar 0,769 atau 76,9% pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari aspek komitmen organisasi pegawai masih cukup banyak yang kurang mengembangkan diri untuk menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas, dan masih cenderung kurang berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian dari aspek efektivitas kerja, masih cukup banyak pegawai kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, dan kurang bekerja dengan penuh ketelitian.

Kata kunci: komitmen organisasi, efektivitas kerja, Dinas Pariwisata



MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak akan membenani mereka melainkan sesuai dengan kadar kesanggupannya”.

(Q.S Al Baqarah :286)

“Kesuksesan dan kebahagiaan terletak pada diri sendiri. Tetaplah berbahagia karena kebahagiaanmu dan kamu yang akan membentuk karakter kuat untuk melawan kesulitan”.

(Helen Keller).

PERSEMBAHAN

“Alhamdulillah, Segala puji syukur bagi Allah SWT telah melimpahkan rahmat serta hidayanya bagi penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini tepat pada waktunya. skripsi ini penulis dedikasikan kepada kedua orang tua tercinta, kedua kakak, seluruh keluarga besar atas ketulusan hati dan doa yang tak pernah putus serta semangat yang tak ternilai. dan terima kasih juga untuk My Fisip My Bestie (Firda Lakoro, Lusiana Bangko, dan Nurul Wahyuni Pontoh) sudah menjadi support system terbaik serta lika likunya selama ini dan juga mau direpotkan selama 8 semester ini. Dan tidak lupa juga buat grup rempong Ka Sinta Yasin dan Mama Zea untuk dukungan dan supportnya dari kejauhan. dan juga Untuk Segenap civitas akademika kampus Universitas Ichsan Gorontalo staf, pengajar, dan kariawan administrasi serta Teman-teman Fisip Angkatan 2020”.

KATA PENGANTAR

Assalamu'Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.,

Puji Syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, karena hanya dengan ijin dan kuasa-nya penulis dapat menyelesaikan penyusunan Skripsi dengan judul **“Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara”** ini dengan baik.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang di ajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Pemerintahan pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo.

Penulis menyadari bahwa penyusunan Skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oeh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat, kedua orang tua tercinta yaitu Bapak Maidin Tampi dan Ibu Halima Van Gobel serta kedua kakak saya dan seluruh keluarga besar yang senantiasa memberikan doa, dukungan, semangat dan bantuan baik berupa moril maupun materil sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Juga tidak lupa, saya ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada, Ibu Dr. Hja Juriko Abdussamad, M.Si selaku ketua yayasan Pembangunan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Ichsan Gorontalo, Bapak Dr. Abdul Gaffar LaTjokke M.Si selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo , Bapak Dr. Mochammad. Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si sebagai Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Bapak Purwanto, S.IP., M.Si selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Pada Fakultas Ilmu Sosial

dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP selaku SPM Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Sandi Prahara ST., M.Si selaku SPI Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo, Ibu Dr. Fatma M. Ngabito, S.IP., M.Si selaku Motivator saya yang telah banyak memberikan bimbingan saran dan kritikan membangun untuk Kesempurnaan Skripsi ini, Bapak Dr. Mochhammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si selaku pembimbing I dan Bapak Novalliansyah Abdussamad, S.IP., MA selaku pembimbing II yang telah memberikan saran dan pemikiran untuk menunjang skripsi ini. Serta Bapak Ibu Staf Dosen Pengajar di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Sosial Dan Ilmu Politik, program Studi Ilmu Pemerintahan.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Gorontalo, Juni 2024
Penyusun

Novia Tampi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	
LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING	i
LEMBAR PENGESAHAN PENGUJI	ii
PERNYATAAN	iii
ABSTRAK INGGRIS	iv
ABSTRAK INDONESIA	v
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar belakang masalah	1
1.2 Rumusan masalah	6
1.3 Maksud dan tujuan penelitian	6
1.4 Manfaat penelitian	6
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Konsep organisasi.....	8
2.2 Konsep komitmen organisasi	11
2.3 Indikator komitmen organisasi	14
2.4 Konsep efektivitas kerja	18
2.5 Faktor efektivitas kerja.....	21
2.6 Indikator efektivitas kerja	22
2.7 Kerangka konseptual.....	27
2.8 Hipotesis.....	28
BAB III OBYEK DAN METODE PENELITIAN	
3.1 Obyek penelitian.....	29
3.2 Metode penelitian	29
3.2.1 Pendekatan penelitian.....	29

3.2.2	Operasionalisasi variabel.....	30
3.2.3	Populasi dan sampel	32
3.2.4	Teknik pengumpulan data.....	33
3.2.5	Prosedur penelitian.....	33
3.2.6	Teknik analisis data	35

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	37
4.1.1	Sejarah Dinas Pariwisata.....	37
4.1.2	Visi, misi dan motto.....	37
4.1.3	Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pariwisata.....	39
4.2	Hasil penelitian.....	40
4.3	Distribusi tanggapan responden	43
4.3.1	Distribusi tanggapan responden tentang komitmen organisasi (variabel X).....	43
4.3.2	Distribusi tanggapan responden tentang efektivitas kerja (variabel Y).....	46
4.4	Hasil pengujian statistik	51
4.5	Pembahasan.....	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1.	Kesimpulan.....	59
5.2.	Saran	59

DAFTAR PUSTAKA	61
-----------------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Operasionalisasi variabel X dan Y.....	30
Tabel 3.2 Interpretasi koefisien korelasi	35
Tabel 4.1 Uji validitas komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y).....	41
Tabel 4.2 Uji reliabilitas komitmen organisasi (variabel X).....	42
Tabel 4.3 Uji reliabilitas efektivitas kerja (variabel Y).....	42
Tabel 4.4 Tanggapan responden tentang pegawai berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan.....	43
Tabel 4.5 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki keyakinan bahwa organisasi tempat bekerja memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif.....	44
Tabel 4.6 Tanggapan responden tentang pegawai mengembangkan inisiatif dalam bekerja agar dapat mencapai kesuksesan di tempat kerja.....	44
Tabel 4.7 Tanggapan responden tentang pegawai mengembangkan diri untuk menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas.....	45
Tabel 4.8 Tanggapan responden tentang pegawai lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka.....	45
Tabel 4.9 Tanggapan responden tentang pegawai cenderung berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama	46
Tabel 4.10 Tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan.....	47
Tabel 4.11 Tanggapan responden tentang pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja.....	47
Tabel 4.12 Tanggapan responden tentang hasil kerja pegawai rapi dan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.....	48
Tabel 4.13 Tanggapan responden tentang pegawai bekerja dengan penuh ketelitian	48
Tabel 4.14 Tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan organisasi.....	49
Tabel 4.15 Tanggapan responden tentang pegawai dapat menggunakan waktu	

seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu.....	49
Tabel 4.16 Tanggapan responden tentang pegawai berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan organisasi.....	50
Tabel 4.17 Tanggapan responden tentang pegawai lebih menyukai situasi (lingkungan) kerjanya.....	50
Tabel 4.18 Korelasi antara komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y).....	51
Tabel 4.19 Tingkat signifikansi antara komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y).....	51
Tabel 4.20 Koefisien antara komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y).....	52

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Bagan Kerangka Konseptual	28
--	----

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar belakang masalah

Pegawai dalam sebuah organisasi, termasuk organisasi pemerintahan merupakan kunci utama pencapaian tujuan. Organisasi yang handal pasti didukung oleh pegawai yang memiliki kualitas yang tinggi pula. Kualitas kerja pegawai dalam suatu organisasi tidak akan terwujud tanpa efektivitas kerja pegawai dalam organisasi tersebut. Dengan demikian, efektivitas kerja pegawai merupakan salah satu aspek yang harus diperhatikan dan dikembangkan oleh setiap pimpinan dalam organisasi dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Hal ini disebabkan karena hanya organisasi yang memiliki atau didukung oleh pegawai yang handal, memiliki keterampilan dan berkualitas yang akan dapat merealisasikan tujuannya. Efektivitas kerja pegawai merupakan ukuran dan kemampuan anggota organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya masing-masing sesuai dengan target berupa jumlah, kualitas dan waktu yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jadi dapat dikatakan, efektivitas kerja memiliki keterkaitan erat dengan hasil dan tujuan kerja, artinya semakin besar kontribusi hasil kerja terhadap pencapaian tujuan kerja, maka semakin efektif pula dalam mencapai tujuannya.

Efektivitas kerja pegawai dapat diketahui dengan membandingkan antara waktu kerja yang telah ditetapkan dengan waktu yang dibutuhkan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Efektivitas kerja pegawai juga dapat dibandingkan melalui hasil atau kualitas yang dicapai dengan kualitas yang telah ditetapkan. Jika pelaksanaan kerja yang dilakukan pegawai lebih baik dari yang ditetapkan,

maka pegawai tersebut tergolong sebagai pegawai yang efektif atau pegawai yang memiliki prestasi kerja. Jadi, dapat dikatakan efektivitas kerja merupakan gambaran prestasi kerja seorang pegawai sebagaimana dikatakan Juemi (2013:10140 bahwa efektivitas kerja meliputi, prestasi kerja. Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu.

Dalam konteks perwujudan efektivitas kerja, tentunya tidak lepas dari keberadaan pimpinan. Sudah menjadi kewajiban untuk setiap pimpinan bertanggung jawab mengarahkan apa yang baik bagi pegawainya, agar tujuan organisasi dapat tercapai tepat sasaran. Hal ini disebabkan karena untuk mendapatkan pegawai yang memiliki efektivitas dan kualitas kerja, maka diperlukan pembinaan dan fungsi dari seorang pimpinan terhadap bawahannya, sehingga mereka memiliki kesadaran dan komitmen organisasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi. Hal akan terjadi apabila pegawai memiliki dorongan yang kuat untuk bekerja yang tumbuh dalam diri pribadi pegawai yang bersangkutan. Hubungan antara pemimpin dan bawahan menjelaskan sampai sejauhmana pemimpin itu dipercaya dan disukai oleh bawahan, dan kemauan bawahan untuk mengikuti petunjuk pemimpin. Ketaatan pegawai kepada berbagai ketentuan yang berlaku dalam organisasi, melakukan penyesuaian dengan tradisi dan kultur organisasi adalah merupakan contoh lain dari faktor-faktor yang perlu mendapat perhatian dalam mendorong tercapainya tingkat efektivitas kerja pegawai dalam kehidupan organisasi.

Seorang pemimpin dalam organisasi harus menciptakan apa yang disebut sebagai suasana positif, yang mampu membuat seluruh aparatur memiliki komitmen dalam organisasi untuk terus mengikatkan diri, dan menyumbangkan kemampuan terbaiknya bagi organisasi di mana mereka bekerja dan mengembangkan karir mereka selama ini. Efektivitas kerja pegawai adalah sikap atau kondisi umum seseorang yang positif terhadap kehidupan organisasionalnya, maka jelaslah bahwa setiap pemimpin perlu mengambil berbagai langkah agar semakin banyak pegawainya merasa puas dan selalu bersemangat dalam bekerja, yang pada saatnya nanti akan mencapai tingkat efektivitas kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan. Komitmen organisasi akan kuat kalau seorang pemimpin mampu mempengaruhi anggotanya untuk bekerja lebih baik dari hari ke hari.

Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara merupakan salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas untuk melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pariwisata, tentunya sangat membutuhkan pegawai yang memiliki komitmen untuk bekerja memajukan instansinya. Efektivitas kerja pegawai dibutuhkan karena salah tugas Dinas Pariwisata yakni mempromosikan sektor dan potensi pariwisata yang ada di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Namun, hasil pengamatan penulis di lapangan bahwa aktivitas promosi belum berjalan sebagaimana yang diharapkan. Penulis berkesimpulan bahwa belum maksimalnya kegiatan promosi karena belum semua pegawai belum bekerja secara efektif. Hal ini disebabkan karena masih adanya keterbatasan sumber daya pegawai yang mengakibatkan unit kerja yang ada belum diisi oleh pegawai yang berkompeten. Permasalahan lain, yakni kurangnya disiplin sebagian

pegawai, baik disiplin pada jam masuk kantor dan disiplin pada waktu bekerja, dan masih kurangnya komitmen dan kerjasama yang baik antara pegawai dalam melaksanakan tugasnya terutama dalam kaitannya dengan koordinasi dalam bekerja. Permasalahan lainnya, yakni ada pegawai yang masih kurang memahami standar operasional prosedur (SOP) dalam kegiatan mempromosikan pariwisata.

Permasalahan yang penulis temukan tersebut merupakan faktor yang turut memberikan kontribusi terhadap kekurangefektifan kerja pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Olehnya itu, pimpinan (kepala dinas) harus memberikan dorongan semangat kerja kepada pegawainya, serta menguatkan komitmen organisasinya terhadap peningkatan kualitas kerja aparaturnya. Menurut Kaswan (2017:294) bahwa ringkasan penelitian yang dulu sampai sekarang menunjukkan hubungan yang positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti efektivitas kerja dan kinerja tinggi, tingkat pergantian pegawai yang rendah dan tingkat kemangkiran yang rendah. Juga terdapat bukti bahwa komitmen pegawai berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu.

Komitmen organisasi merupakan salah satu aspek perilaku penting yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kekuatan ikatan para aparatur terhadap organisasi tempat ia bekerja. Berbagai lingkungan pekerjaan yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasional, antara lain keterandalan yaitu sejauhmana individu merasa bahwa organisasi dapat diandalkan. Dalam hal ini, aparatur merasakan bahwa organisasi dapat memperhatikan minat para pegawainya. Disinilah letak fungsi kepemimpinan untuk mengusahakan agar

aparaturnya memiliki semangat kerja agar mereka memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya. Semangat kerja merupakan hal yang penting dimiliki aparatur, karena dengan memiliki semangat kerja akan mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu lebih bersemangat terutama dalam hal ini menyangkut kepuasan kerja yang berperan dalam peningkatan kinerja organisasi yang bersangkutan. Bagaimanapun juga aparatur sebagai individu tidak bisa terlepas dari berbagai kebutuhan, dan untuk itu perlu adanya komitmen organisasi untuk memenuhi kebutuhan anggota tersebut.

Dapat dikatakan bahwa apabila pegawai telah memiliki komitmen organisasi, maka pegawai yang bersangkutan harus mendahulukan apa yang sudah dijanjikan buat organisasinya ketimbang untuk hanya kepentingan dirinya. Di sisi lain, komitmen berarti adanya ketaatan seorang pegawai dalam bertindak sejalan dengan janji-janjinya. Semakin tinggi derajat komitmen pegawai, maka semakin tinggi pula efektivitas kerja yang dicapainya. Namun, dalam prakteknya tidak semua pegawai melaksanakan komitmen seutuhnya. Ada komitmen yang sangat tinggi dan ada yang sangat rendah. Faktor-faktor yang sangat mempengaruhi derajat komitmen adalah faktor intrinsik dan ekstrinsik pegawai bersangkutan.

Berdasarkan uraian tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.2. Rumusan masalah

Dari uraian permasalahan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini ialah:

Seberapa besar pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara?

1.3. Maksud dan tujuan penelitian

1.3.1.Maksud penelitian

Maksud penelitian ini adalah untuk memperoleh data mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.3.2.Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini:

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat bermanfaat untuk memperluas kajian konsep dan teori ilmu pemerintahan, khususnya mengenai organisasi, komitmen organisasi, dan efektivitas kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sumbangan pikiran bagi Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow dan jajarannya dalam rangka

untuk mewujudkan komitmen organisasional sebagai upaya meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

3. Manfaat bagi peneliti

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi para peneliti berikutnya yang ingin meneliti tentang komitmen organisasional dan efektivitas kerja pegawai. Adapun untuk peneliti, dapat dijadikan perbandingan antara teori yang diterima di kampus, dengan kenyataan yang terjadi di lokasi penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep organisasi

Dalam konteks organisasi, anggota terdorong untuk bekerja adalah untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhannya. Apabila hasil kerja yang anggota hasilkan diberikan imbalan yang sesuai, maka ia akan merasa puas atas pekerjaannya. Jika imbalan yang diterima tidak sesuai dengan beban hasil kerjanya, maka akan muncul ketidakpuasan dalam diri anggota organisasi. Anggota yang tidak puas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhannya belum terpenuhi. Bila kondisi ini terjadi berlarut-larut, maka dalam dirinya akan terjadi frustrasi, sedih dan kekecewaan yang mendalam.

Tampubolon (2017) mengatakan bahwa bahwa pendekatan tujuan dalam organisasi dimaksudkan untuk mengevaluasi efektivitas, dan gagasan bahwa organisasi maupun kelompok dan individu itu harus dievaluasi dari segi pencapaian tujuan yang telah diterima umum secara luas. Dilihat dari pandangan tersebut menunjukkan bahwa efektivitas dalam organisasi berkaitan dengan pencapaian tujuan. Pencapaian tujuan sebagaimana yang dimaksudkan meliputi pencapaian tujuan individu, tujuan kelompok, dan tujuan organisasi. Karena itu, dalam organisasi akan selalu dilakukan evaluasi terhadap pencapaian tujuan yang diawali dengan evaluasi terhadap pencapaian tujuan secara individu, atau dengan kata lain dapat disebutkan efektivitas kerja setiap pegawai.

Kemudian, Wirawan (2017) mengemukakan manusia merupakan makhluk yang sepanjang sejarahnya selalu hidup berkelompok, kehidupan berkelompok ini didasari karena setiap orang sebagai makhluk mempunyai kebutuhan untuk hidup

bersama atau kebutuhan sosial. Setiap orang memerlukan bantuan orang lain untuk memenuhi kebutuhannya. Agar kebutuhan individu dan kelompok dapat terpenuhi dan saling melindungi, manusia membentuk organisasi. Robins (2014) mengemukakan bahwa organisasi merupakan *social entity*, unit-unit dari organisasi terdiri atas orang atau kelompok yang saling berinteraksi. Interaksi tersebut terkoordinasi secara sadar, artinya dikelola dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Adapun Pfiffner dan Sherwood dalam Sutarto (2018:31) organisasi adalah pola keadaan dimana sejumlah orang banyak, sangat banyak mempunyai teman yang berhubungan langsung dengan semua yang lain, dan menangani tugas-tugas yang kompleks, menghubungkan mereka sendiri satu sama lain dengan sadar, penentuan dan pencapaian yang sistematis dari tujuan-tujuan yang saling disetujui.

Wexley dan Yulk dalam Sutrisno (2017:141) mengatakan bahwa organisasi adalah pola hubungan antar manusia yang diikutsertakan dalam aktivitas yang membuat satu sama lain saling tergantung untuk suatu tujuan tertentu. Kemudian, Sutrisno (2017:142) mengatakan bahwa suatu organisasi atau sekelompok kerja sama memiliki unsur sebagai berikut:

1. Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dalam hal ini seseorang melakukan proses interaksi sesamanya di dalam organisasi tersebut.
2. Organisasi mempunyai batasan-batasan tertentu. Dengan demikian, seseorang yang melakukan hubungan interaksi dengan lainnya tidak atas kemauan sendiri. Mereka dibatasi aturan-aturan tertentu.

3. Organisasi merupakan suatu kumpulan tata aturan, yang bisa membedakan suatu organisasi dengan kumpulan-kumpulan kemasyarakatan. Tata aturan ini menyusun proses interaksi diantara orang-orang yang bekerja sama di dalamnya, sehingga interaksi tersebut tidak muncul begitu saja.
4. Organisasi merupakan suatu kerangka hubungan berstruktur yang di dalamnya berisi wewenang, tanggungjawab, dan pembagian kerja untuk menjalankan sesuatu fungsi tertentu.

Menurut Winardi (2019:2) organisasi merupakan bagian dari lingkungan tempat kita bekerja, tempat kita bermain. Pendek kata, organisasi adalah tempat kita melakukan apa saja. Organisasi-organisasi mempengaruhi lingkungan. Sebaliknya, kita dapat pula mempengaruhi organisasi. Menurut Winardi (2019:2) organisasi merupakan bagian dari lingkungan tempat kita bekerja, tempat kita bermain. Pendek kata, organisasi adalah tempat kita melakukan apa saja. Organisasi-organisasi mempengaruhi lingkungan. Sebaliknya, kita dapat pula mempengaruhi organisasi.

Disisi lain, Suwanto dan Koeshartono (2019:31) mengatakan bahwa organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas pola aktivitas kerja sama yang dilakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. Empat unsur yang dimiliki adalah sebagai berikut:

- a. Suatu sistem. Organisasi merupakan suatu sistem yang terdiri atas sub-sub sistem atau bagian-bagian yang saling berkaitan dalam melakukan aktivitasnya.

- b. Pola aktivitas. Aktivitas yang dilakukan oleh orang-orang di dalam organisasi dalam pola tertentu. Urut-urutan pola aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dilaksanakan secara relatif teratur dan berulang-ulang.
- c. Sekelompok orang. Organisasi pada dasarnya merupakan sekumpulan orang. Kemampuan setiap orang baik fisik, daya pikir, serta waktu yang tersedia sangatlah terbatas, sementara aktivitas yang harus dilakukan selalu meningkat. Hal ini yang mendorong manusia untuk membentuk organisasi agar dapat saling berinteraksi dan bekerja untuk tujuan.
- d. Tujuan Organisasi. Pada dasarnya dibedakan menjadi dua, yaitu tujuan yang bersifat abstraks dan berdimensi jangka panjang, yang menjadi landasan dan nilai-nilai yang mendasar organisasi didirikan, yang disebut dengan “misi organisasi”. Tujuan yang lainnya adalah “tujuan operasional”, merupakan tujuan jangka pendek yang lebih spesifik dan dapat diukur secara kuantitatif, seperti pangsa pasar, pertumbuhan, profitabilitas, produktivitas dan sebagainya.

2.2 Konsep komitmen organisasi

Komitmen sangat penting untuk dimiliki oleh seseorang. Dalamnya komitmen seseorang dapat mengukur besarnya konsistensi dan tanggung jawabnya, entah dalam kondisi yang mudah atau sulit, senang atau susah, maupun ringan ataupun berat. Tanpa komitmen, tidak akan konsisten. Organisasi yang baik terdiri dari orang-orang yang berkomitmen tinggi. Semakin tinggi nilai komitmen dari setiap individu, semakin baik pula pencapaian organisasi tersebut. Orang-orang yang berkomitmen selalu memberikan yang terbaik untuk apa yang ia komitmenkan.

Komitmen dalam organisasi bisa diartikan sebagai sikap atau perilaku yang ditampilkan seseorang terhadap organisasi dengan membuktikan loyalitas untuk mencapai visi, misi, nilai, dan tujuan organisasi. Loyalitas tersebut terbentuk karena adanya kepercayaan satu sama lain, kedekatan emosi, dan keselarasan harapan antara anggota dengan organisasi. Oleh karena itu, seorang anggota memiliki keinginan yang kuat agar tetap menjadi bagian penting organisasi.

Menurut Griffin dalam Nadapdap (2017:2) komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya. Pegawai yang merasa lebih berkomitmen pada organisasi memiliki kebiasaan-kebiasaan yang bisa diandalkan, berencana untuk tinggal lebih lama di dalam organisasi, dan mencurahkan lebih banyak upaya dalam bekerja.

Allen dan Mayer dalam Sutanto (2017) mengatakan bahwa komitmen organisasi sebagai bentuk kecintaan pegawai terhadap tempat kerjanya. Komitmen organisasional merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian dari perusahaan karena mempunyai hubungan dengan kinerja pegawai. Seorang pegawai yang mempunyai komitmen organisasional yang tinggi akan menganggap bahwa tujuan pribadi dan tujuan organisasi merupakan hal pribadi, sehingga perlu untuk diperjuangkan (Ivancevich, dkk. 2011:154). Pegawai yang memiliki komitmen akan berupaya sebaik mungkin demi tercapainya tujuan perusahaan sehingga berdampak pada hasil kerja yang baik secara kualitas ataupun kuantitas.

Komitmen organisasional didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Porter, dkk dalam Tobing (2009:31) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai kekuatan relatif individu terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam organisasi tertentu, yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis: (1) Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi tertentu, (2) Keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi dan (3) Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Kemudian Yuwono, dkk (2006:181) mengatakan bahwa komitmen organisasional mengandung pengertian sebagai suatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap organisasi, lebih dari sekedar loyalitas, karena komitmen organisasional menyiratkan hubungan karyawan dengan perusahaan atau organisasi secara aktif.

Disisi lain, Ridwan (2019:200) mengatakan bahwa komitmen pada organisasi merupakan salah satu aspek perilaku penting yang dapat dipakai untuk mengevaluasi kekuatan ikatan (*attachment*) para pegawai terhadap organisasi tempat ia bekerja. berbagai lingkungan pekerjaan yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasional, antara lain keterandalan organisasi yaitu sejauhmana individu merasa bahwa organisasi dapat diandalkan. Hasil penelitian yang dilakukan Chen dalam Ridwan (2019:201) dikatakan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap bagaimana para pegawai memandang tanggung jawab organisasinya dan komitmennya. Para pemimpin mempengaruhi bawahannya baik secara langsung melalui interaksi-interaksinya maupun juga melalui budaya organisasi.

Secara umum, komitmen organisasi mencakup tiga hal, yaitu pertama, kepercayaan kuat terhadap tujuan dan nilai organisasi: kedua, kemauan kuat atau sungguh-sungguh pada kepentingan organisasi: ketiga, keinginan kuat untuk terus-menerus atau selalu menjadi anggota organisasi (Neale dan Northcraft dalam Sudarmanto, 2019:102). Menurut Spencer dan Spencer dalam Sudarmanto (2019:102), komitmen organisasi adalah kemampuan individu dan kemauan menyelaraskan perilakunya dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi dan bertindak untuk tujuan atau kebutuhan organisasi.

2.3 Indikator komitmen organisasi

Komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan pegawai untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2018:72), indikator yang digunakan untuk pengukuran komitmen organisasi, yaitu:

a) Kesetiaan pegawai

Menunjukkan jati dirinya dalam upaya turut mengembangkan organisasi dimana mereka bekerja. Pegawai yang memiliki komitmen organisasi selalu berupaya untuk mensukseskan organisasi, selalu mencari informasi tentang kondisi organisasi, selalu mencoba mencari komplementaris antara sasaran organisasi dengan sasaran pribadi, selalu berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan, menaruh perhatian pada hubungan kerja antar unit organisasi, berpikir positif pada kritik teman-teman, menempatkan prioritas di atas departemen, tidak melihat organisasi lain sebagai unit yang lebih baik, dan memiliki keyakinan bahwa organisasi tersebut memiliki harapan untuk berkembang.

b) Kemauan pegawai

Suatu upaya niat baik pegawai untuk berinisiatif dalam menekuni bidang pekerjaannya. Inisiatif sangat penting untuk sukses di tempat kerja. Seorang pegawai yang memiliki komitmen organisasi dapat menjadi lebih efektif, efisien, kreatif, inovatif, dan visioner bila memiliki inisiatif yang telah diasah dengan baik. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengembangkan inisiatif mereka sendiri agar dapat mencapai kesuksesan di tempat kerja. Inisiatif merupakan kualitas penting yang diperlukan di tempat kerja. Dalam lingkungan kerja yang cepat berubah dan kompetitif, individu yang memiliki inisiatif cenderung lebih sukses dan efektif dalam pekerjaannya. Ketika seorang pegawai memiliki inisiatif, maka pegawai tersebut akan mampu memimpin dirinya sendiri dan bertindak secara proaktif, tanpa harus menunggu perintah atau arahan dari atasannya. Hal ini membuat pegawai tersebut menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan. Sebagai hasilnya, inisiatif dapat membantu seseorang untuk menjadi lebih efektif dan efisien di tempat kerja. Selain itu, individu yang memiliki inisiatif juga cenderung lebih kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah di tempat kerja. Mereka dapat berpikir di luar kotak dan menemukan cara baru dan inovatif untuk mengatasi masalah. Kemampuan ini sangat berharga di lingkungan kerja yang terus berubah dan sering menghadapi tantangan yang kompleks. Lebih lanjut lagi, inisiatif juga memungkinkan pegawai tersebut untuk menjadi lebih visioner. Individu yang memiliki inisiatif memiliki visi yang jelas tentang tujuan atau

hasil akhir yang ingin dicapai. Hal ini membantu mereka untuk fokus pada tujuan dan mengambil tindakan yang tepat untuk mencapainya.

c) Kebanggaan pegawai pada organisasi

Suatu bentuk totalitas kerja atau prestasi secara maksimal dalam upaya menunjukkan bahwa hasil kerjanya sudah mencapai kualitas yang baik atau maksimal. Kebanggaan organisasi merupakan suasana tempat kerja dimana pegawai merasakan rasa bahagia, penghargaan, motivasi, dan produktivitas. Ketika pegawai merasa organisasi menghargai masukan mereka, ada tujuan dan komitmen bersama, dimana setiap orang memahami tujuan organisasi dan peran mereka dalam mencapainya. Organisasi dapat meningkatkan kebanggaan di tempat kerja melalui tanggung jawab sosial organisasi yang kuat. Bahkan aspek tempat kerja yang tampaknya tidak penting, seperti tata letak dan desain, mungkin mempunyai dampak yang signifikan. Pegawai yang menyukai pekerjaannya dan bangga dengan organisasinya kemungkinan besar akan bekerja ekstra untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Sekalipun mereka tidak memegang posisi jabatan, para pegawai ini adalah pemimpin yang cakap dan kolaborator yang kooperatif. Akibatnya, para pegawai ini mungkin berusaha keras untuk mencari pekerja baru yang memiliki minat yang sama.

Menumbuhkan kebanggaan pada organisasi sangat penting untuk membangun tenaga kerja yang kuat dan termotivasi. Ketika pegawai merasa bangga dengan organisasinya, hal ini dapat memberikan beberapa hasil positif yang bermanfaat bagi organisasi dan pegawainya, yaitu:

- 1) Rasa bangga terhadap organisasi meningkatkan loyalitas dan retensi pegawai. Ketika pegawai bangga dengan tempat mereka bekerja, kemungkinan besar mereka akan bertahan di organisasi dalam jangka panjang. Faktor ini mengurangi tingkat turnover (pindah), yang dapat merugikan dan mengganggu operasional tugas. Mengurangi pergantian pegawai, juga memastikan bahwa organisasi mempertahankan staf yang berpengalaman dan berpengetahuan luas, sehingga berkontribusi terhadap stabilitas dan kesuksesan secara keseluruhan.
- 2) Kebanggaan terhadap organisasi meningkatkan semangat dan motivasi pegawai. Ketika pegawai bangga dengan organisasinya, mereka akan lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka. Para pekerja ini cenderung bekerja melampaui deskripsi pekerjaan mereka, dan melakukan upaya ekstra untuk membantu kesuksesan organisasi. Peningkatan motivasi ini dapat menghasilkan produktivitas yang lebih tinggi, layanan pelanggan yang lebih baik, dan peningkatan kinerja secara keseluruhan.
- 3) Rasa bangga terhadap organisasi yang kuat dapat meningkatkan reputasi organisasi. Pegawai yang berbicara positif tentang tempat kerja mereka dapat menjadi pendukung organisasi dan menarik talenta terbaik. Masyarakat dan klien seringkali lebih memilih berhubungan dengan organisasi yang memiliki pegawai yang positif dan membanggakan, sehingga dapat menghasilkan peningkatan kinerja organisasi, dan
- 4) Memupuk kebanggaan terhadap organisasi berkontribusi terhadap budaya kerja yang positif dan kohesif. Ketika pegawai memiliki rasa bangga yang

sama, mereka cenderung berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Sikap ini, pada gilirannya dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dimana pegawai merasa dihargai dan dihormati.

Dengan demikian, memupuk kebanggaan perusahaan memiliki manfaat nyata baik bagi karyawan maupun organisasi secara keseluruhan. Kebanggaan meningkatkan loyalitas, memotivasi karyawan, meningkatkan reputasi perusahaan, dan berkontribusi pada budaya tempat kerja yang positif. Faktor-faktor ini sangat penting dalam mencapai keberhasilan dan keberlanjutan jangka panjang.

2.4 Konsep efektivitas kerja

Efektivitas kerja mempunyai berbagai macam pengertian menurut para ahli. Namun, secara umum memang belum ada kesesuaian pendapat mengenai konsep efektivitas, hal tersebut dikarenakan para ahli dalam merumuskan pengertian efektivitas hanya memandang dari sudut bidang kajian dan disiplin ilmu tertentu.

Gie dalam Ridwan (2009:205) mengatakan bahwa efektivitas berarti terjadi suatu efek atau akibat yang dikehendaki dalam suatu perbuatan. Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga berarti efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dari perbuatan itu telah dicapai secara maksimal (mutu dan jumlahnya). Sebaliknya dilihat dari segi usaha efek yang diharapkan juga telah tercapai dan bahkan dengan penggunaan unsur usaha secara maksimal.

Terkait hal tersebut, Steers (2015:220) mengatakan bahwa mengingat keanekaragaman pendapat mengenai sifat dan komposisi dari efektivitas organisasi, maka tidaklah heran jika terdapat demikian banyak pendapat yang

bertentangan sehubungan dengan cara-cara meningkatkan efektivitas dalam suatu organisasi yang sedang berjalan, rupanya sebab utama tidak hanya penyesuaian pada terbatasnya konsep efektivitas. Menurut Steers (2015) efektivitas biasa dilakukan untuk mengukur sejauh mana kelompok atau organisasi efektif dalam mencapai suatu tujuan. Sedangkan efektivitas kerja adalah tingkatan sejauhmana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan untuk menggambarkan tepat atau tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi.

Menurut Pasolong (2018:207) efektivitas yaitu yang menunjukkan perbandingan hasil yang seharusnya dengan hasil yang dicapai. Setiap pekerjaan yang efisien tentu juga berarti efektif, karena dilihat dari segi hasil, tujuan atau akibat yang dikehendaki dari perbuatan itu telah dicapai secara maksimal (mutu dan jumlahnya). Sebaliknya dilihat dari segi usaha efek yang diharapkan juga telah tercapai dan bahkan dengan penggunaan unsur usaha secara maksimal.

Kemudian, Siagian (2017:151) mengatakan bahwa efektivitas kerja ialah penyelesaian pekerjaan tepat pada waktunya yang telah ditetapkan, artinya apakah pelaksanaan sesuatu tugas dinilai baik atau tidak, bergantung pada bilamana tugas itu diselesaikan dan tidak terutama menjawab pertanyaan bagaimana cara melaksanakan dan berapa biaya yang dikeluarkan untuk itu.

Selanjutnya, dalam keterkaitan dengan efektivitas organisasi, menurut Sudarmo dan Mulyono (2017:128) mengemukakan bahwa efektivitas organisasi haru mampu menggambarkan hubungan timbal balik yang harmonis antara

organisasi dengan lingkungannya yang lebih luas. Efektivitas organisasi juga adalah apakah suatu organisasi itu mampu bertahan dan hidup terus dalam lingkungannya sehingga kelangsungan hidup organisasi yang bersangkutan merupakan ukuran terakhir atau ukuran jangka panjang mengenai efektivitas organisasi. Oleh karena itu dalam mengukur efektivitas organisasi akan dilihat sejauhmana atau seberapa besar kemampuan organisasi dalam melakukan inovasi, kemampuan organisasi dalam mengambil pelajaran, baik dari kegagalan maupun keberhasilan, dan kapasitas organisasi itu untuk mana perubahan-perubahan yang terjadi dalam penyelenggaraan organisasi melalui penerapan secara optimal fungsi-fungsi unit dalam organisasi.

Efektivitas juga menekankan pada segi efek atau akibatnya dan segi hasilnya, seperti pendapat yang dikemukakan oleh Syamsi (2018:2) bahwa efektivitas (hasil guna) ditekankan pada efeknya, hasilnya dan tanpa kurang memperdulikan pengorbanan yang perlu diberikan untuk memperoleh hasil tersebut. Efektif tidaknya suatu organisasi atau perusahaan dalam mewujudkan tujuannya tidak terlepas dari keefektivan individu yang ada didalam organisasi itu sendiri, berikut ini disajikan gambar mengenai hubungan ketiga perspektif tersebut

Tampubolon (2017) mengatakan bahwa efektivitas adalah pencapaian sasaran yang telah disepakati secara bersama, serta tingkat pencapaian sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas. Berdasarkan pada pernyataan tersebut bahwa efektivitas terkait dengan pencapaian sasaran atau tujuan. Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi memiliki tujuan tertentu.

Tingkat pencapaian tujuan tersebut lah yagn akan disebut dengan tingkat efektivitas.

Etzioni dalam Wibawa (2017:27) mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat terwujudnya sasaran dan tujuan organisasi; sedangkan efisiensi merupakan jumlah sumber daya yang digunakan organisasi untuk menghasilkan output. Pada kenyataannya, kedua konsep ini saling berhubungan dan bergantung. Setiap organisasi berusaha memperoleh keduanya. Desain dan struktur organisasi, teknologi yang dipakai, manfaat yang ingin diwujudkan, pertumbuhan organisasi dan pengembangan sumber daya insani, semua ini diarahkan untuk meraih kondisi efektif dan efisien tersebut.

Efektivitas kerja menunjukkan taraf tercapainya hasil. Efektivitas menekankan pada hasil yang dicapai, sedangkan efisiensi lebih melihat pada bagaimana cara mencapai hasil yang dicapai itu dengan membandingkan antara input dan output. Suatu organisasi dapat dikatakan efektif apabila organisasi tersebut selalu berusaha agar karyawan yang terlibat di dalamnya dapat mencapai efektivitas kerja. Efektivitas kerja sendiri yaitu suatu penyelesaian pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditentukan.

2.5 Faktor efektivitas kerja

Untuk terwujudnya kerja yang efektif, ada beberapa faktor yang mempengaruhinya. Steers (2015:9) mengidentifikasikan empat faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja, yaitu:

- a) Karakteristik organisasi mempengaruhi efektivitas kerja, karena karakteristik organisasi ini menggambarkan struktur yang harus dilalui oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Struktur organisasi

merupakan cara untuk menempatkan manusia sebagai bagian dari pada suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola-pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

- b) Karakteristik lingkungan ini secara keseluruhan berada dalam lingkungan organisasi seperti peralatan, perlengkapan, hubungan diantara pegawai dan kondisi kerja. Ciri lingkungan ini selalu mengalami perubahan artinya memiliki sifat ketidakpastian karena selalu terjadi proses dinamisasi.
- c) Karakteristik pekerja: faktor inilah yang paling berpengaruh terhadap efektivitas kerja, karena betapapun lengkapnya sarana dan prasarana, betapapun baiknya mekanisme kerja tanpa dukungan kualitas sumber daya yang mengisinya tidak akan ada artinya.
- d) Karakteristik kebijakan dan praktek manajemen; praktek manajemen adalah strategi dan mekanisme kerja yang dirancang dalam mengkondisikan semua hal ada didalam organisasi. Kebijakan dan praktek manajemen ini harus memperhatikan juga unsur manusia sebagai individu yang memiliki perbedaan bukan hanya mementingkan strategi mekanisme kerja saja. Mekanisme kerja ini meliputi penetapan tujuan strategis, pencarian dan pemanfaatan sumber daya dan menciptakan lingkungan prestasi, proses komunikasi, kepemimpinan, dan pengambilan keputusan yang bijaksana, adaptasi terhadap perubahan lingkungan dan inovasi organisasi

2.6 Indikator efektivitas kerja

Menurut Admosoeprapto (2018:55), tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah sebagai berikut:

1) Pencapaian tujuan

Kemampuan organisasi dalam mencapai tujuannya berupa peningkatan kinerja, kualitas dan kuantitas pelayanan. Setiap individu harus dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan sehingga tercapai efektivitas kerja yang optimal. Untuk mencapai hal tersebut, tentunya anggota organisasi harus memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya agar mereka dapat menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya. Di samping itu, anggota organisasi juga harus memiliki keterampilan kerja, sehingga dalam pelaksanaan tugasnya mereka dapat menyelesaikan suatu pekerjaan dengan cepat dan berkualitas, serta sesuai standar pelayanan yang ditetapkan. Sutermeister dalam Riduwan (2018:258) mengatakan bahwa kemampuan adalah faktor penting dalam meningkatkan produktivitas kerja, kemampuan berhubungan dengan pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*) yang dimiliki seseorang. Fattah (2017:35) mengatakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan melaksanakan tugas/pekerjaan dengan menggunakan anggota badan, saraf, perasaan dan pikiran serta peralatan kerja yang ada. Semakin tinggi *skill* yang dimiliki semakin berkualitas hasil pekerjaan dan begitu juga sebaliknya

Dengan demikian, pengetahuan anggota mengenai pelaksanaan tugas maupun pengetahuan umum (yang ada hubungannya dengan pelaksanaan tugas), akan menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas itu sendiri. Anggota yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerja akan bekerja dengan tersendat-sendat. Pemborosan bahan (misalnya kertas), waktu dan faktor kerja lainnya sering dilakukan oleh mereka yang belum cukup

mempunyai pengetahuan dibidang kerjanya. Pemborosan ini tentunya akan mempertinggi biaya pencapaian tujuan organisasi. Karena itulah, setiap anggota organisasi harus dibina dan dikembangkan agar mereka tidak berbuat sesuatu yang bisa merugikan usaha mencapai tujuan organisasi.

2) Kualitas kerja

Kualitas kerja berhubungan dengan kualitas hasil pekerjaan yang diberikan anggota terhadap organisasi. Dalam hal ini, kualitas kerja juga merupakan sikap yang ditunjukkan oleh anggota berupa hasil kerja dalam bentuk kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan. Dalam organisasi, kualitas kerja pegawai merupakan faktor utama, sebab manusia merupakan dimensi pokok dalam organisasi atau lembaga yang amat penting dalam mencapai tujuan, baik tujuan individu maupun tujuan dari organisasi. Masalah menyangkut kualitas kerja merupakan suatu masalah yang perlu dipahami oleh para pegawai khususnya pimpinan dalam suatu organisasi. Sebagai suatu usaha kerja sama pegawai dalam organisasi, individu membawa ke dalam tatanan organisasi kemampuan, kepercayaan pribadi, penghargaan, keutuhan dan pengalamannya. Menurut Pasolong (2018:210) kualitas pada dasarnya merupakan kata yang menyandang arti relatif karena bersifat abstrak, kualitas dapat digunakan untuk menilai atau menentukan tingkat penyesuaian suatu hal terhadap persyaratan atau spesifikasinya.

3) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan volume kerja yang dihasilkan pada saat kondisi normal. Hal ini didapat dari banyaknya beban kerja dan keadaan yang didapat

atau dialaminya selama bekerja. Jika menilai pegawai berdasarkan kuantitas pekerjaannya, maka harus diperhatikan jumlah yang mampu dihasilkan pegawai tersebut. Jumlah atau kuantitas yang dimaksud berupa jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang dihasilkan, sebagai contoh kuantitas kerja seorang pegawai bisa dibilang bagus apabila pegawai tersebut mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan organisasi. Bisa juga dilihat jika pegawai tersebut mampu menghasilkan kinerja karena berhasil melaksanakan tugas yang melebihi standar yang ditetapkan.

4) Tepat waktu

Merupakan tingkatan aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu serta mencapai sasaran yang telah dicapai. Hal ini dilakukan untuk mengurangi biaya yang timbul. Setiap pegawai harus dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu dan berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan organisasi. Indikator ketepatan waktu berarti seberapa tinggi tingkatan suatu aktivitas dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan di awal, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

5) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah faktor yang berhubungan langsung dengan Sumber Daya Manusia (SDM) sebagai anggota dalam pencapaian tujuan organisasi. Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas

peranan atau pekerjaan di organisasi. Tingkat rasa puas individu, bahwa mereka dapat imbalan yang setimpal, dari bermacam aspek situasi pekerjaan dan organisasi mereka berada. Martoyo (2017:156) mengatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) ialah keadaan emosional pegawai di mana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa pegawai dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan. Kepuasan kerja dapat timbul dari adanya keinginan yang dimiliki oleh para pegawai. Juga adanya harapan seorang pegawai tentang bagaimana ia bekerja serta hasil apa yang akan diperolehnya. Apabila demikian, maka daya penggerak yang mendorong seseorang untuk berhasil dalam pekerjaannya adalah tergantung dari harapan yang akan diperolehnya di masa mendatang.

Kepuasan kerja merupakan sikap positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Pegawai yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada pegawai yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya. Locke dalam Umam (2019:192) mencatat bahwa perasaan-perasaan yang berhubungan dengan kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari pegawai tentang pengalaman-pengalaman kerja pada waktu sekarang dan waktu lampau daripada harapan-harapan untuk masa depan.

2.7 Kerangka konseptual

Komitmen organisasi memiliki urgensi penting dalam menggerakkan orang bekerja. Strategi penguatan komitmen untuk meningkatkan efektivitas kerja pegawai perlu dilakukan untuk menggantikan mekanisme kerja yang selalu menekankan pengendalian atau kontrol pada setiap tahapan pekerjaan. Strategi penguatan komitmen merupakan strategi mendorong efektivitas kerja pegawai dari dalam dirinya, agar motivasi, keinginan, dan keterikatan terhadap organisasi selalu hadir dan menggelora.

Penelitian ini ingin mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja. Untuk mengukur komitmen organisasi, digunakan pendapat Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2018:72), yang mengatakan bahwa indikator yang digunakan untuk pengukuran komitmen organisasi, yaitu:

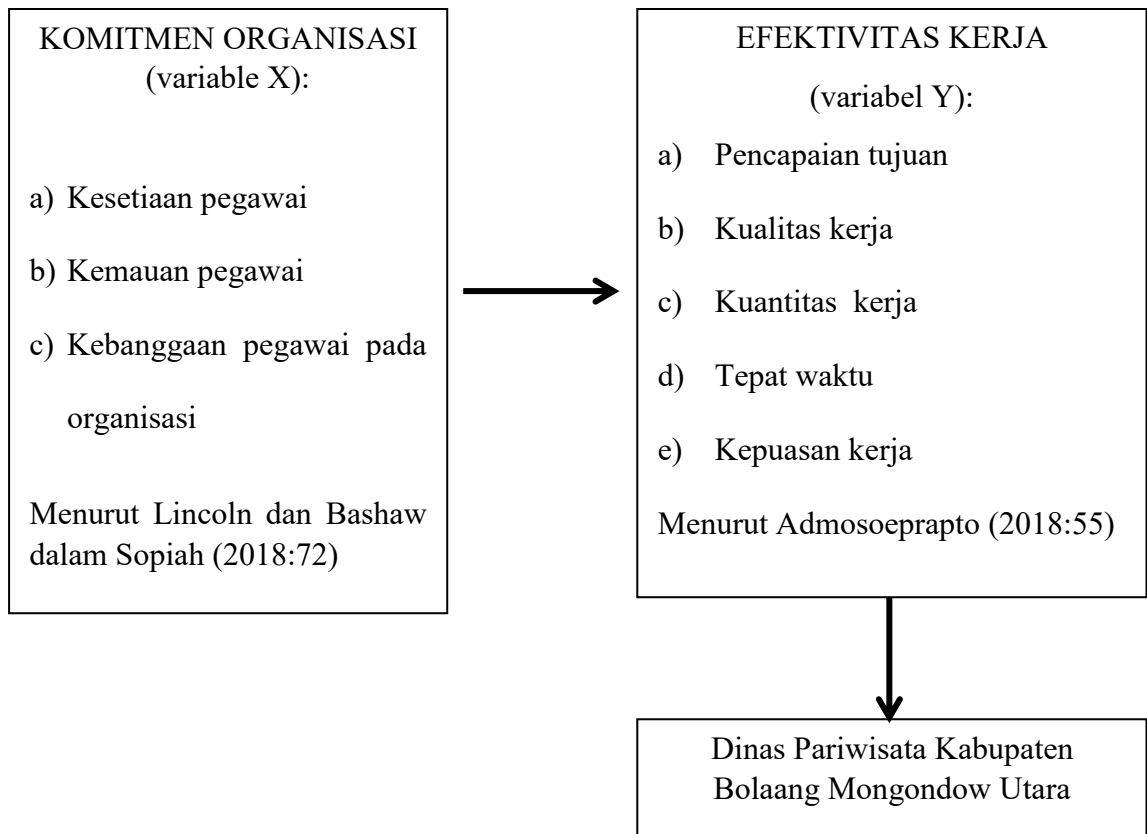
- a) Kesetiaan pegawai
- b) Kemauan pegawai
- c) Kebanggaan pegawai pada organisasi

Sedangkan untuk mengukur efektivitas kerja, digunakan pendapat Admosoeprapto (2018:55), yang mengatakan bahwa tolok ukur yang dapat dijadikan sebagai indikator efektivitas kerja adalah:

- a) Pencapaian tujuan
- b) Kualitas kerja
- c) Kuantitas kerja
- d) Tepat waktu
- e) Kepuasan kerja

Dari uraian tersebut dapat digambarkan kerangka pikir penelitian ini sebagai berikut.

Gambar 2.1 Bagan kerangka konseptual



2.8 Hipotesis

Berdasarkan model kerangka konseptual tersebut, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

Ha: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Ho: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

BAB III

OBJEYK DAN METODE PENELITIAN

3.1 Obyek Penelitian

Objek penelitian ini adalah pengaruh komitmen organisasi terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Adapun waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini diperkirakan berlangsung selama tiga bulan.

3.2 Metode Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara, langkah, atau prosedur yang ilmiah dalam mendapatkan data untuk tujuan penelitian yang memiliki tujuan dan kegunaan tertentu.

3.2.1. Pendekatan Penelitian

Metode kuantitatif mengarah pada sasaran pemecahan masalah dengan menggambarkan atau menampilkan hasil penelitian dengan apa adanya. Penelitian kuantitatif mencakup setiap jenis penelitian yang didasarkan atas perhitungan persentase, rata-rata, dan perhitungan lainnya. Penentuan metode penelitian ini berdasarkan pendapat Surachmand dalam Riduwan (2019:65) yang mengatakan bahwa metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang bertujuan untuk pemecahan masalah pada suatu kasus penelitian yang di teliti.

Berdasarkan permasalahan yang dibahas peneliti menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode survey. Jenis penelitian ini merupakan penelitian *cause and effect*. Penelitian *cause and effect* adalah hubungan sebab akibat, bila X maka Y. Biasanya dilakukan untuk mengkaji kemungkinan hubungan sebab akibat antara faktor tertentu yang mungkin menjadi penyebab gejala yang

diselidiki. Penelitian ini dilakukan oleh peneliti bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi (variabel X) terhadap efektivitas kerja (variabel Y).

3.2.2. Operasionalisasi Variabel

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel adalah komitmen organisasi (variabel X) terhadap efektivitas kerja (variabel Y). Untuk memudahkan pengukuran variabel penelitian tersebut, maka perlu dioperasionalkan terlebih dahulu sebagai berikut.

Tabel 3.1

Operasionalisasi variabel X dan Y

Variabel	Dimensi	Indikator
Komitmen Organisasi (variabel X) Menurut Lincoln dan Bashaw dalam Sopiah (2018:72)	a) Kesetiaan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan - memiliki keyakinan bahwa organisasi tempat bekerja memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif
	b) Kemauan pegawai	<ul style="list-style-type: none"> - mengembangkan inisiatif dalam bekerja agar dapat mencapai kesuksesan di tempat kerja - mengembangkan diri untuk menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas
	c) Kebanggaan pegawai pada organisasi	<ul style="list-style-type: none"> - pegawai lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan

		<p>mereka</p> <ul style="list-style-type: none"> - pegawai cenderung berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama
<p>Efektivitas Organisasi (variabel Y)</p> <p>Menurut Etzioni dalam Indrawijaya (2010 : 187)</p>	<p>a) Pencapaian tujuan</p> <p>b) Kualitas kerja</p> <p>c) Kuantitas kerja</p> <p>d) Tepat waktu</p> <p>e) Kepuasan kerja</p>	<ul style="list-style-type: none"> - pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan - Pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja - hasil kerja pegawai rapi dan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan - pegawai bekerja dengan penuh ketelitian - pegawai mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan organisasi - pegawai dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu - pegawai berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan organisasi - Pegawai lebih menyukai situasi (lingkungan) kerjanya

Dalam melakukan test dari masing-masing variabel akan diukur dengan menggunakan skala likert. Kuisisioner disusun dengan menyiapkan (lima) pilihan

yakni: selalu, sering, kadang-kadang, jarang, tidak pernah. Setiap pilihan akan diberikan bobot nilai yang berbeda, yaitu:

a. Sangat setuju	: 5
b. Setuju	: 4
c. Ragu-ragu	: 3
d. Kurang setuju	: 2
e. Tidak setuju	: 1

3.2.3. Populasi dan Sampel

3.2.3.1 Populasi

Sugiyono dalam Riduwan (2018:54), mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang menjadi kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan pendapat di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

3.2.3.2 Sampel

Arikunto dalam Riduwan (2018:56), mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Teknik pengambilan sampel untuk masyarakat, menggunakan teknik sampling jenuh, artinya seluruh anggota populasi dijadikan sampel, yakni sebanyak 30 pegawai, terdiri dari 19 PNS dan 11 tenaga harian lepas.

3.2.4. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner atau angket. Riduwan (2018: 99), mengatakan bahwa angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain bersedia memberikan respons (responden) sesuai dengan permintaan pengguna. Tujuan penyebaran angket ialah mencari informasi yang lengkap mengenai suatu masalah dan responden tanpa merasa khawatir bila responden memberikan jawaban yang tidak sesuai dengan kenyataan dalam pengisian daftar pertanyaan.

3.2.5. Prosedur Penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan (obyektif) sudah tentu diperlukan suatu instrumen atau alat pengumpul data yang baik. Untuk meyakini bahwa instrumen atau alat ukur yang akan digunakan itu valid dan andal maka instrumen atau alat ukur tersebut harus diuji validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu.

3.2.5.1 Uji validitas

Validitas menurut Arikunto (2006:168), ialah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Dengan menggunakan rumus teknik korelasi pearson produk moment, korelasi antara masing-masing pertanyaan dengan skor total dihitung, untuk mengetahui pertanyaan-pertanyaan mana yang valid dan yang tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pernyataan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel. Untuk pengujian menggunakan rumus angka kasar sebagai berikut:

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

$$\sqrt{((n \sum X^2) - (\sum X)^2) ((n \sum Y^2) - (\sum Y)^2)}$$

Keterangan:

X = Variabel bebas

Y = Variabel terikat

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya sampel

Selanjutnya dihitung dengan uji t dengan rumus:

$$t \text{ hitung} = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Nilai t hitung

n = Jumlah responden

r = Koefisien korelasi hasil r hitung

Selanjutnya angka koreelasi yang diperoleh berdasarkan hasil perhitungan ditransformasi ke nilai t - student dan dibandingkan dengan tabel – t pada derajat bebas (n-2), taraf signifikasi yang dipilih. Bila nilai t yang diperoleh berdasarkan perhitungan nilainya lebih besar dari nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan valid, dan bila nilai t di bawah atau sama dengan nilai t tabel, maka pertanyaan dikatakan tidak valid. Sedangkan untuk mengetahui tingkat validitas besarnya pengaruh masing-masing variabel atau besarnya koefisien korelasinya dengan menggunakan interpretasi koefisien korelasi.

Tabel 3.2
Interpretasi koefisien korelasi

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,80 - 1,000	Sangat kuat
0,60 - 0,799	Kuat
0,40 - 0,599	Cukup kuat
0,20 - 0,399	Rendah
0,00 – 0,199	Sangat rendah

Sumber : Riduwan (2018: 136)

3.2.5.2 Uji reliabilitas

Menurut Sugiyono (2018:121), instrument yang reliabel adalah instrument yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian realibilitas menggunakan tes konsistensi internal dengan rumus *Cronbach Alpha* (α). Instrumen dikatakan reliabel bila tingkat keandalan atau reliabilitas dapat diterima jika nilai keofisiennya reliabilitas yang terukur adalah variabel $\geq 0,60$ atau 60%. Adapun perhitungan untuk pengujian reliabilitas dilaksanakan dengan bantuan program komputer dan SPSS 20.00.

3.2.6. Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana, karena variabel yang terlibat dalam penelitian ini ada dua, yaitu komitmen organisasi sebagai variabel X, serta efisiensi kerja sebagai variabel Y. Untuk mengetahui adakah pengaruh antara variabel X dan variabel Y, digunakan rumus sebagai berikut.

$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

$$a = \frac{\sum Y - b \cdot \sum X}{n}$$

$$b = \frac{n \cdot \sum XY - \sum X \cdot \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

X = Komitmen organisasi

Y = Efisiensi kerja

a = Nilai konstanta harga Y jika X = 0

b = Nilai sebagai penentu ramalan (prediksi) yang menunjukkan nilai peningkatan (+) atau nilai penurunan (-) variabel Y.

Rumus di atas adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh komitmen organisasi (variabel X) terhadap efisiensi kerja (variabel Y), sedangkan untuk mengetahui besar kecilnya tingkat pengaruh kedua variabel tersebut, yaitu dengan menggunakan tabel koefisien dengan nilai koefisien yang disajikan pada tabel 3.2. Adapun pengolahan data dalam penelitian ini akan menggunakan komputer dengan bantuan software SPSS versi 20.00.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran umum lokasi penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Pariwisata

Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara merupakan salah satu perangkat daerah Pemerintah Kabupaten Bolaang Mongondow Utara mempunyai tugas membantu Kepala Daerah dalam penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di bidang pariwisata, sebagaimana tertuang dalam Peraturan Bupati Kabupaten Bolaang Mongondow Utara Nomor 58 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata. Waktu pelayanan kantor Dinas Pariwisata yaitu Senin – Jumat 08.00 WITA sampai 16.00 WITA. Alamat Dinas Pariwisata yaitu di Jl. Ki Hadjar Dewantara Nomor 01 Boroko, Kecamatan Kaidipang Kode Pos 95765.

Dinas Pariwisata sebelumnya merupakan Dinas Perhubungan, Pariwisata dan Komunikasi Informasi pada tahun 2007 sampai 2016. Pada bulan Januari tahun 2017 Dinas Pariwisata berdiri sendiri. Awalnya Dinas Pariwisata terbagi menjadi dua bidang yaitu Bidang Promosi dan Pemasaran dan Bidang Destinasi sampai September tahun 2021. Pada awal Oktober 2021 dilakukan perubahan nomenklatur sesuai Peraturan Bupati No. 36 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Dinas Pariwisata sehingga dua bidang tersebut menjadi Bidang Pariwisata dan Bidang Ekonomi kreatif.

4.1.2 Visi, Misi, dan Motto

Visi Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara adalah “Mewujudkan Bolaang Mongondow Utara yang Berbudaya dan Daerah Tujuan

Wisata Andalan”. Dengan visi tersebut seluruh *stakeholder* pariwisata di Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang meliputi masyarakat, pemerintah, dunia usaha, perangkat desa, pelaku pariwisata, lembaga swadaya, pengrajin dan pelaku lainnya. Diharapkan dapat menjadi bagian penting dalam proses pemberdayaan serta berperan aktif dalam pelestarian dan pengembangan pariwisata guna terwujudnya kesejahteraan masyarakat.

Selanjutnya dalam rangka mewujudkan visi sebagaimana dimaksud di atas diperlukan gambaran dan upaya secara lebih detail yang diaplikasikan dalam bentuk penyusunan misi yaitu sebagai berikut:

- a. Meningkatkan daya saing dan melestarikan nilai serta keragaman budaya tradisional
- b. Mengembangkan sarana dan prasarana penunjang objek wisata guna meningkatkan jumlah kunjungan
- c. Meningkatkan SDM di bidang Pariwisata dan Ekonomi Kreatif yang profesional
- d. Meningkatkan peran serta masyarakat, mitra kerja, investor dan potensi lokal
- e. Mempromosikan potensi Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Bolaang Mongondow Utara melalui pameran, media cetak, media elektronik dan event.

Motto/Slogan, Tata Nilai Organisasi

Adapun motto atau falsafah hidup masyarakat Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yaitu **“Mopopiana, Mototabiana agu Mononanthobana”**.

Mopopiana artinya menjaga hubungan baik antar sesama. Mototabiana artinya saling menyayangi satu sama lain. Serta Mononanthobana artinya saling mengingatkan dalam kebaikan

4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pariwisata

Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dibentuk berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2016 tentang Perangkat Daerah, dan di jabarkan menjadi Peraturan Bupati Nomor 36 Tahun 2021 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata.

- a. Kepala Dinas** memiliki tugas memimpin, mengkoordinasikan, merumuskan sasaran, membina, mengarahkan, menyelenggarakan, mengevaluasi dan melaporkan penyelenggaraan kegiatan Dinas Pariwisata.

Kepala Dinas dalam melaksanakan tugas sebagaimana di maksud dalam Pasal 528, menyelenggarakan fungsi:

- Perumusan kebijakan teknis di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif;
- Pelaksanaan kebijakan di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif;
- Penyusunan norma, standar, prosedur dan criteria di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif;
- Pemberian bimbingan teknis dan evaluasi di bidang pariwisata dan ekonomi kreatif.

- b. Sekretariat Dinas** dipimpin oleh Sekretaris Dinas, sekretariat berada di bawah dan tanggung jawab kepada kepala dinas.

Fungsi Sekretaris Dinas sekretariat mempunyai tugas melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pemberian dukungan administrasi di lingkungan Dinas Pariwisata.

Sekretariat membawahi :

Sub bagian umum,kepegawaian, dan komunikasi publik sebagaimana di maksud dalam pasal 52 ayat (3) huruf a, berada di bawah dan bertanggungjawab kepada sekretaris.

Sub bagian umum,kepegawaian dan komunikasi publik mempunyai tugas melaksanakan urusan administrasi umum, komunikasi publik, tata usaha,persuratan,arsip,perlengkapan,rumahtangga dan kepegawaian.

- c. **Bidang Pariwisata** berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas.

Bidang pariwisata mempunyai tugas merencanakan, mengkoordinasikan, mengendalikan, mengevaluasi, mengelola dan melaporkan pelaksanaan kewenangan di bidang pariwisata.

- d. **Bidang Ekonomi Kreatif** berada dibawah dan bertanggungjawab kepada kepala dinas.

Bidang ekonomi kreatif mempunyai tugas melaksanakan perumusan dan pengoordinasian di bidang riset, edukasi, permodalan, pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur, fasilitasi hak kekayaan intelektual.

4.2 Hasil penelitian

Untuk mendapatkan data yang baik dalam arti mendekati kenyataan, maka kuesioner sebelum digunakan sebagai alat pengumpul data harus diuji terlebih dahulu validitas dan reliabilitasnya, sehingga apabila digunakan akan menghasilkan data obyektif. Hasil uji validitas dan reliabilitas dapat diuraikan, yakni.

4.2.1 Uji validitas kuesioner

Uji validitas kuesioner dilakukan dengan mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan jumlah skor untuk masing-masing variabel, kemudian dalam memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi, dinyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) dan korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitas yang tinggi pula. Dalam pengujian validitas, kuesioner diuji dengan menghitung koefisien antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha = 0,05$. Karena skala pengukuran data dalam penelitian ini menggunakan skala Likert, maka uji validitas menggunakan korelasi *product moment*. Instrumen dikatakan valid dengan menggunakan kriteria apabila nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel 4.1. Uji validitas komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y)

Variable	nomor pertanyaan	r_{hitung}	$r_{tabel} = 0,374$	kesimpulan
Komitmen organisasi	1	0,725	0,374	valid
	2	0,853	0,374	valid
	3	0,873	0,374	valid
	4	0,725	0,374	valid
	5	0,828	0,374	valid
	6	0,778	0,374	valid
Efektivitas kerja	1	0,797	0,374	valid
	2	0,874	0,374	valid
	3	0,774	0,374	valid
	4	0,839	0,374	valid
	5	0,799	0,374	valid
	6	0,800	0,374	valid
	7	0,842	0,374	valid
	8	0,861	0,374	valid

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa, nilai r_{hitung} komitmen organisasi (variabel X) yang terdiri atas enam pertanyaan, dan efektivitas kerja pegawai (variabel Y) yang terdiri atas delapan pertanyaan, semuanya lebih besar dari nilai r

tabel, sehingga disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

4.2.2 Uji reliabilitas kuesioner

Setelah pengujian validitas kuesioner, maka dilakukan pengujian reliabilitas atau keandalan kuesioner. Pengukuran reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach's alpha*, dimana hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.2. Uji reliabilitas komitmen organisasi (variabel X)

<i>cronbach's Alpha</i>	total item
0.931	6

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas komitmen organisasi (variabel X) melalui *cronbach's alpha* didapat hasil sebesar 0,931, dan nilai ini lebih besar daripada nilai koefisien reliabilitas (0,60) yang berarti semua pertanyaan komitmen organisasi (variabel X) disimpulkan reliabel.

Tabel 4.3. Uji reliabilitas efektivitas kerja (variabel Y)

<i>cronbach's Alpha</i>	total item
0,956	8

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat dilihat bahwa hasil pengujian reliabilitas efektivitas kerja (variabel Y) melalui *cronbach's alpha* didapat hasil sebesar 0,956, dan nilai ini lebih besar daripada nilai koefisien reliabilitas (0,60) yang berarti semua pertanyaan efektivitas kerja (variabel Y) disimpulkan reliabel.

4.3 Distribusi tanggapan responden

Deskripsi (gambaran) setiap variabel penelitian merupakan langkah awal penyajian data untuk mengetahui distribusi jawaban responden terhadap setiap pertanyaan variabel penelitian. Adapun deskripsi dari tanggapan responden terhadap masing-masing pertanyaan dapat diuraikan berikut ini.

4.3.1. Distribusi tanggapan responden tentang komitmen organisasi (variabel X)

Indikator komitmen organisasi (variabel X) yang diberikan kepada responden, terdiri dari enam pertanyaan. Tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai komitmen organisasi (variabel X) yang telah dijawab oleh responden dapat dijelaskan yakni.

Tabel 4.4. Tanggapan responden tentang pegawai berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	12	40.0
Setuju	11	36.7
Ragu-ragu	6	20.0
Kurang setuju	1	3.3
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 12 orang atau 40,0% mengatakan sangat setuju bahwa pegawai berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sangat berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan.

Tabel 4.5. Tanggapan responden tentang pegawai memiliki keyakinan bahwa organisasi tempat bekerja memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	10	33.3
Setuju	12	40.0
Ragu-ragu	7	23.3
Kurang setuju	1	3.3
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 12 orang atau 40,0% mengatakan setuju bahwa pegawai memiliki keyakinan bahwa organisasi tempat bekerja memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah memiliki keyakinan bahwa organisasi tempat bekerja memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif.

Tabel 4.6. Tanggapan responden tentang pegawai mengembangkan inisiatif dalam bekerja agar dapat mencapai kesuksesan di tempat kerja

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Ragu-ragu	6	20.0
Kurang setuju	1	3.3
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 12 orang atau 40,0% mengatakan sangat setuju bahwa pegawai mengembangkan inisiatif dalam bekerja agar dapat mencapai kesuksesan di tempat kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah

mengembangkan inisiatif dalam bekerja agar dapat mencapai kesuksesan di tempat kerja.

Tabel 4.7. Tanggapan responden tentang pegawai mengembangkan diri untuk menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	5	16.7
Setuju	14	46.7
Ragu-ragu	10	33.3
Kurang setuju	1	3.3
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 14 orang atau 46,7% mengatakan setuju bahwa pegawai mengembangkan diri untuk menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah mengembangkan diri untuk menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas, tetapi masih banyak responden yakni 10 orang 33,3% mengatakan ragu-ragu.

Tabel 4.8. Tanggapan responden tentang pegawai lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	12	40.0
Setuju	11	36.7
Ragu-ragu	6	20.0
Kurang setuju	1	3.3
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 12 orang atau 40,0% mengatakan sangat setuju bahwa pegawai lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka.

Tabel 4.9. Tanggapan responden tentang pegawai cenderung berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	10	33.3
Setuju	11	36.7
Ragu-ragu	8	26.7
Kurang setuju	1	3.3
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 11 orang atau 36,7% mengatakan setuju bahwa pegawai cenderung berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah cenderung berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama, tetapi masih banyak responden yakni 8 orang 26,7% mengatakan ragu-ragu.

4.3.2. Distribusi tanggapan responden tentang efektivitas kerja (variabel Y)

Indikator efektivitas kerja (variabel Y) yang diberikan kepada responden, terdiri dari atas delapan pertanyaan. Tanggapan responden terhadap kuesioner mengenai efektivitas kerja (variabel Y) yang telah dijawab oleh responden dapat dijelaskan yakni.

Tabel 4.10. Tanggapan responden tentang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	10	33.3
Setuju	11	36.7
Ragu-ragu	9	30.0
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 11 orang atau 36,7% mengatakan setuju bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, tetapi masih banyak responden yakni 9 orang 30,0% mengatakan ragu-ragu.

Tabel 4.11. Tanggapan responden tentang pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	11	36.7
Setuju	12	40.0
Ragu-ragu	6	20.0
Kurang setuju	1	3.3
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 12 orang atau 40,0% mengatakan setuju bahwa pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja

Tabel 4.12. Tanggapan responden tentang hasil kerja pegawai rapi dan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	12	40.0
Setuju	14	46.7
Ragu-ragu	4	13.3
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 14 orang atau 46,7% mengatakan setuju bahwa hasil kerja pegawai rapi dan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hasil kerja pegawai sudah rapi dan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan.

Tabel 4.13. Tanggapan responden tentang pegawai bekerja dengan penuh ketelitian

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	7	23.3
Setuju	13	43.3
Ragu-ragu	10	33.3
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 13 orang atau 43,3% mengatakan setuju bahwa pegawai bekerja dengan penuh ketelitian. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah bekerja dengan penuh ketelitian, tetapi masih banyak responden yakni 10 orang 33,3% mengatakan ragu-ragu.

Tabel 4.14. Tanggapan responden tentang pegawai mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan organisasi

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	12	40.0
Setuju	11	36.7
Ragu-ragu	7	23.3
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 12 orang atau 40,0% mengatakan sangat setuju bahwa pegawai mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan organisasi.

Tabel 4.15. Tanggapan responden tentang pegawai dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	13	43.3
Setuju	11	36.7
Ragu-ragu	5	16.7
Kurang setuju	1	3.3
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 13 orang atau 43,3% mengatakan sangat setuju bahwa pegawai dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sangat dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu.

Tabel 4.16. Tanggapan responden tentang pegawai berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan organisasi

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	10	33.3
Setuju	12	40.0
Ragu-ragu	8	26.7
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 12 orang atau 40,0% mengatakan setuju bahwa pegawai berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan organisasi. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan organisasi.

Tabel 4.17. Tanggapan responden tentang pegawai lebih menyukai situasi (lingkungan) kerjanya

Jawaban	frekuensi (F)	persentase (%)
Sangat setuju	10	33.3
Setuju	14	46.7
Ragu-ragu	6	20.0
Kurang setuju	0	0
Tidak setuju	0	0
Jumlah	30	100%

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Pada tabel tersebut dapat diketahui bahwa sebagian besar responden, yakni sebanyak 14 orang atau 46,7% mengatakan setuju bahwa pegawai lebih menyukai situasi (lingkungan) kerjanya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pegawai sudah lebih menyukai situasi (lingkungan) kerjanya.

4.4 Hasil pengujian statistik

Pengujian statistik dalam penelitian ini menggunakan SPSS versi 20.00. Analisis korelasi dimaksudkan untuk mengetahui hubungan dan jenis hubungan antara kedua variabel, dengan menggunakan uji analisis korelasi product moment. Berikut hasil analisis korelasi antara kedua variabel penelitian.

Tabel 4.18 Korelasi antara komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y)

		Efektivitas kerja (Y)	Komitmen organisasi (X)
Pearson Correlation	Efektivitas kerja (Y)	1.000	.877
	Komitmen organisasi (X)	.877	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas kerja (Y)	.	.000
	Komitmen organisasi (X)	.000	.
N	Efektivitas kerja (Y)	30	30
	Komitmen organisasi (X)	30	30

Sumber: Data kuesioner diolah, 2024

Hasil uji korelasi yang dapat dilihat pada tabel dapat diketahui bahwa besaran korelasi $r = 0,877$, dengan tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah N atau sampel sebesar 30 orang. Kemudian perhatikan tabel model summary untuk mengetahui tingkat signifikansi antara kedua variabel dan besaran r^2 .

Tabel 4.19 Tingkat signifikansi antara komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.877 ^a	0.769	0.760	2.65553	2.287

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X)

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja (Y)

Pada tabel di atas maka dapat dijelaskan bahwa tingkat hubungan antara disiplin komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y) ialah $r = 0,855$, dengan R square (r^2) = 0,769 atau 76,9%. Hal ini berarti bahwa 76,9% efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diterangkan oleh komitmen organisasi (variabel X).

Langkah selanjutnya ialah melakukan uji analisis regresi terhadap dua variabel penelitian yaitu komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y) yang hasilnya sebagai berikut.

Tabel 4.20 Koefisien antara komitmen organisasi (variabel X) dan efektivitas kerja (variabel Y)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.406	2.806		2.284	.030
Komitmen organisasi (X)	1.085	.112	.877	9.648	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja (Y)

Berdasarkan hasil uji statistik yang dapat dilihat pada tabel di atas, dapat dibuat persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b \cdot X$$

$$\hat{Y} = 6,406 + 1,085 \cdot X$$

Persamaan regresi tersebut berarti bahwa nilai konstanta sebesar 6,406 mengatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari nilai komitmen organisasi (variabel X), maka nilai efektivitas kerja (variabel Y) adalah 6,406. Koefisien regresi sebesar 1,085 berarti bahwa setiap penambahan (karena tanda +) satu skor

atau nilai komitmen organisasi (variabel X) akan memberikan kenaikan skor sebesar 1,085.

Uji t untuk menguji signifikansi konstanta dan variabel efektivitas kerja (variabel Y). Kriteria uji koefisien regresi dari komitmen organisasi (variabel X) terhadap efektivitas kerja (variabel Y) sebagai berikut.

Hipotesis yang diajukan dalam bentuk kalimat.

Ha: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Ho: Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara.

Selanjutnya, untuk mengetahui signifikansi regresi sederhana bandingkan antara nilai probabilitas 0,05 dengan nilai probabilitas *Sig* sebagai berikut.

- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \leq \text{Sig})$, maka Ho diterima dan Ha ditolak, artinya tidak signifikan.
- Jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas *Sig* atau $(0,05 \geq \text{Sig})$, maka Ho ditolak dan Ha diterima, artinya signifikan.

Langkah selanjutnya yakni membuat keputusan pengujian, dengan cara membandingkan nilai *Sig* (signifikansi) pada tabel 4.20, dimana terlihat nilai probabilitas *Sig* = 0,000 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 atau nilai $0,05 > 0,000$, maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya koefisien regresi adalah signifikan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hipotesis Ha: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara, diterima.

4.5 Pembahasan

Komitmen pegawai pada organisasi tempat mereka bekerja sangat menentukan sekali efektivitas kerja pegawai yang bersangkutan. Hal ini disebabkan karena pegawai yang memiliki komitmen organisasi akan sangat menyukai organisasi tempat mereka bekerja, sehingga mereka akan senang bekerja dan menghasilkan kualitas kerja yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan pendapat Meyer dan Allen dalam Umam (2019:258) yang mengatakan bahwa komitmen dalam berorganisasi sebagai suatu konstruk psikologis yang merupakan karakteristik hubungan anggota organisasi dengan organisasinya dan memiliki implikasi terhadap keputusan individu untuk melanjutkan keanggotaannya dalam berorganisasi.

Komitmen pegawai pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara merupakan salah satu aspek perilaku pegawai yang penting dan dapat dipakai untuk mengevaluasi kekuatan ikatan para pegawai terhadap Dinas Pariwisata tempat mereka bekerja. Berbagai lingkungan pekerjaan yang memiliki hubungan dengan komitmen organisasional, antara lain keterandalan Dinas Pariwisata, yaitu sejauhmana individu pegawai merasa bahwa Dinas Pariwisata sebagai sebuah organisasi dapat diandalkan. Dinas Pariwisata akan mendapat kepercayaan penuh dari para pegawainya kalau pegawai yang bersangkutan memiliki komitmen organisasi, karena hanya dengan komitmen organisasi yang tinggi kepada pegawainya, maka mereka akan merasa memiliki organisasi yang bersangkutan dan akan bekerja sungguh-sungguh dengan segenap kemampuan kerja yang dimilikinya. Kalau hal ini terjadi, maka Dinas Pariwisata akan dapat dengan mudah mencapai tujuan yang telah ditentukan bersama, kalau Dinas

Pariwisata memiliki komitmen yang tinggi kepada pegawainya untuk mendukung mereka dalam bekerja.

Komitmen organisasi yang dimiliki pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara akan mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat terus bekerja di sana. Komitmen biasanya lebih kuat diantara pegawai lama, mereka yang telah mengalami kesuksesan pribadi dalam organisasi, dan mereka yang bekerja di dalam tim yang berkomitmen. Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara yang memiliki komitmen terhadap organisasi biasanya memiliki catatan kehadiran yang baik, menunjukkan kesetiaan secara sukarela terhadap kebijakan organisasi, dan memiliki tingkat pergantian yang rendah. Secara khusus, pengetahuan mereka yang luas tentang pekerjaan sering terwujud melalui efektivitas dalam bekerja. Dengan demikian, menurut Robbins dan Judge, komitmen organisasi ialah tingkat mana seorang pegawai memihak pada suatu organisasi tertentu dan berniat memelihara keanggotaan pada organisasi tersebut (Prasetyaningrum, 2020:157).

Efektivitas kerja merupakan komponen penting dalam kesuksesan organisasi mencapai tujuannya, meningkatkan kinerja dan menghasilkan efektivitas kerja. Efektivitas tidak hanya dilihat dari segi tujuannya, tetapi juga dari sistemnya karena sebuah organisasi terdapat sistem yang saling ketergantungan satu sama lain. Sistem ini mencakup input, proses dan output. Sebagai sistem, organisasi menerima input dari lingkungannya, kemudian memprosesnya dan selanjutnya memberikan output kepada lingkungannya. Tanpa adanya input dan output bisa dikatakan bahwa organisasi tersebut mati.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi (variabel X) memberikan pengaruh terhadap efektivitas kerja (variabel Y) sebesar 0,769 atau 76,9%. Hal ini berarti bahwa 76,9% efektivitas kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dapat diterangkan oleh komitmen organisasi (variabel X). Hasil penelitian ini dapat menegaskan kembali pendapat yang mengatakan bahwa dalam rangka mencapai efektivitas kerja, organisasi juga perlu memperhatikan faktor-faktor seperti komitmen pegawai, kepemimpinan yang baik, pengembangan keterampilan, dan penghargaan yang tepat (Lestari dan Mardikaningsih, 2020; Munir, dkk, 2022; dan Radjawane dan Darmawan, 2022).

Dalam mencapai efektivitas kerja organisasi, perilaku pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara seharusnya selalu muncul menjadi fokus yang penting, dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas kerja seharusnya selalu dimulai dengan perilaku pegawai di tempat kerja. Dengan optimalisasi tujuan-tujuan memungkinkan dikenali bermacam-macam tujuan, meskipun tampaknya sering saling bertentangan. Dalam kaitannya dengan optimalisasi tujuan efektivitas itu dinilai menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai tujuan-tujuan yang layak dicapai yang satu sama yang lain saling berkaitan, sehingga menimbulkan komitmen organisasi. Menurut Anjanarko dan Arifin, 2022, serta Retnowati, dkk, 2022), bahwa secara keseluruhan, komitmen organisasi dan efektivitas kerja saling mempengaruhi dan memperkuat satu sama lain. Komitmen yang tinggi mempengaruhi hasil kerja yang efektif dengan memotivasi pegawai, meningkatkan produktivitas, meningkatkan kualitas kerja, memastikan konsistensi dan ketepatan, serta mendorong inovasi dan peningkatan.

Oleh karena itu, menurut Ernawati (2023;233) upaya untuk meningkatkan efektivitas kerja harus menjadi prioritas bagi setiap organisasi yang ingin mencapai keunggulan kompetitif dan pertumbuhan yang berkelanjutan. Untuk mencapai efektivitas kerja, peran profesionalisme dan komitmen organisasi tidak dapat diabaikan. Komitmen dari pegawai yang begitu kuat tentu hasil kerja yang lebih baik dapat terpenuhi, harapan organisasi terwujud, kontribusi yang dicurahkan agar kesuksesan organisasi secara menyeluruh juga jauh lebih positif. Penguatan komitmen organisasi di tempat kerja melibatkan upaya dari organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung, memberikan penghargaan dan pengakuan, serta memperhatikan kebutuhan dan aspirasi pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari aspek komitmen organisasi, masih cukup banyak pegawai yang kurang mengembangkan diri untuk menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas, dan masih cenderung kurang berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini terjadi karena kurangnya komitmen organisasi pada pegawai yang bersangkutan. Menurut Angraini, dkk (2021:877), komitmen merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai yang mempunyai komitmen pada organisasi biasanya mereka menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, mereka sangat memiliki tanggung jawab untuk melakukan tugastugas serta sangat loyal terhadap organisasi.

Kemudian dari aspek efektivitas kerja, masih cukup banyak pegawai kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, dan kurang

bekerja dengan penuh ketelitian. Hal ini terjadi karena masih terdapat pegawai yang masih perlu ditingkatkan kemampuan kerjanya melalui pemberian pelatihan kerja. Kondisi ini sesuai dengan pendapat Hariani dan Sigita, 2022:232) bahwa efektivitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kemampuan individu, motivasi, kepemimpinan yang efektif, pengelolaan waktu yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan penggunaan sumber daya yang tepat. Pencapaian efektivitas kerja pegawai sangat ditentukan oleh keinginan dan kemampuan pegawai yang bersangkutan. Untuk itu, semua pimpinan mengharapkan dapat menjadi pemimpin dan yang mereka pimpin adalah manusia, sehingga dapat dikemukakan bahwa setiap pimpinan bertanggungjawab untuk memberdayakan bawahannya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa:

Komitmen organisasi (variabel X) berpengaruh terhadap efektivitas kerja (variabel Y) sebesar 0,769 atau 76,9% pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara. Hal ini berarti bahwa 76,9% efektivitas kerja dapat diterangkan oleh komitmen organisasi (variabel X). Dengan demikian, komitmen dari pegawai yang begitu kuat akan menghasilkan kerja yang lebih baik, meningkatkan kualitas kerja, mendorong inovasi dan bermuara pada perwujudan efektivitas kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa dari aspek komitmen organisasi pegawai masih cukup banyak yang kurang mengembangkan diri untuk menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas, dan masih cenderung kurang berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Kemudian dari aspek efektivitas kerja, masih cukup banyak pegawai kurang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan, dan kurang bekerja dengan penuh ketelitian.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, dapat diberikan saran sebagai berikut.

- 1) Kepala Dinas Pariwisata harus lebih meningkatkan lagi komitmen pegawai pada Dinas Pariwisata tempat pegawai bekerja, dengan cara lebih menekankan lagi kepada untuk meningkatkan rasa kebersamaan dalam bekerja dan dapat

berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama.

- 2) Kepala Dinas Pariwisata harus aktif mendorong pegawai untuk mengembangkan diri menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas. Di samping itu, kepala dinas harus memberikan pelatihan kerja dengan memberikan prioritas kepada pegawai yang belum pernah atau jarang mengikuti pelatihan, untuk meningkatkan kemampuan kerja mereka.

DAFTAR PUSTAKA

- Admosoeprpto. 2018. *Produktivitas Aktualisasi Budaya Perusahaan*. Gramedia. Jakarta.
- Anjanarko, T. S. & S. Arifin. 2022. Study on The Relationship of Leadership Style and Employees' Affective Commitment. *Journal of Science, Technology and Society*, 3(2), 15 22.
- Ernawati, Misbachul Munir. 2023. *Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Satyagraha Vol.06, No.02, Agustus 2023 Pebruari 2024.
- Fattah, A. Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai*. Elmatara. Yogyakarta.
- Hariani, M. dan D. S. Sigita. 2022. *The Influence of Interpersonal Skills and Leadership Style on Employee Work Effectiveness*. *International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology*, 2(2), 6 11.
- Ivancevich, dkk. 2011. *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Erlangga. Jakarta.
- Juemi. 2013. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Palu*. Dinas Pendidikan Kota Palu. Palu.
- Kaswan. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Lestari, U. P, dan R. Mardikaningsih. 2020. Effect of Leadership Behavior and Work Climate on Employee Performance, *Journal of Science, Technology and Society*, 1(1), 5-12.
- Martoyo, Susilo. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Munir, M, dkk. 2022. Pengembangan Kepuasan Kerja Karyawan yang Ditinjau dari Kebijakan Kompensasi dan Sistem Pengembangan Karir. *Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah (JESYA)*, 5(1), 717-724.
- Nadapdap, Kristanty. 2017. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mitra Permata Biru*. *Jurnal Ilmiah Methonomi* Vol. 3 No.1 (Januari – Juni 2017)
- Pasolong, Harbani. 2018. *Kepemimpinan Birokrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Prasetyaningrum, Dina. 2020. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Karakteristik Pekerjaan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Manajerial*, Volume 07 Nomor 02 tahun 2020.

- Radjawane, L. E. dan Darmawan. 2022. *Construction Project Worker Satisfaction Reviewing from the Role of the Work Environment and Leadership*. International Journal of Service Science, Management, Engineering, and Technology,
- Retnowati, E, dkk. 2022. *Employee Performance Development Through Work Ability, Motivation, and Leadership*. International Journal of Service Science Management, Engineering, and Technology, 1(1), 11 15.
- Ridwan. 2019. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Riduwan. 2018. *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*. Alfabeta. Bandung.
- Robbins, Stephan P. 2014. *Teori Organisasi*. Terjemahan. Arcan. Jakarta.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta.
- Steers, Richard. 2015. *Efektivitas Organisasi: Kaidah Perilaku*. Erlangga. Jakarta.
- Sudarmanto. 2019. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Teori, Dimensi Pengukuran, dan Implementasi Dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sudarmo, Gito, dan Mulyono, Agus. 2017. *Prinsip Dasar Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.
- Sutarto. 2018. *Dasar-Dasar Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2017. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Suwarto, FX dan Koeshartono. 2019. *Budaya Organisasi, Kajian Konsep dan Implementasi*. Universitas Atma Jaya. Yogyakarta
- Syamsi, Ibnu. 2018. *Efisiensi, Sistem, dan Prosedur Kerja*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Tampubolon, Manahan. 2017. *Perilaku Keorganisasian*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Tobing, D. S. K. L. 2009. *Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, 11 (1, Maret 2009): 31-37.

- Umam, Khaerul. 2019. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung.
- Wibawa, Samodra. 2017. *Beberapa Konsep Untuk Administrasi Negara*. Liberty Yogyakarta.
- Winardi. 2019. *Teori Organisasi dan Pengorganisasian*. RajaGrafindo Persada. Jakarta
- Wirawan. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yuwono, S,dkk. 2006. *Hubungan Antara Persepsi Manajemen Lini Terhadap Turnover di Manajemen Puncak Dengan Komitmen Organisasional*. JSB, 11 (2, Agustus 2006): 181 – 188.

DAFTAR PERTANYAAN **KUESIONER**

Petunjuk:

1. Pilih salah satu jawaban yang disediakan yang bapak dan ibu anggap tepat dengan memberi tanda silang (X)
2. Mohon diisi sesuai dengan benar dan jujur, jawaban anda dirahasiakan oleh peneliti

Pertanyaan:

KOMITMEN ORGANISASI (VARIABEL X)

1. Pegawai berupaya untuk memaksimalkan kontribusi kerja sebagai bagian dari usaha organisasi keseluruhan

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

2. Pegawai memiliki keyakinan bahwa organisasi tempat bekerja memiliki harapan untuk berkembang, berpikir positif

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

3. Pegawai mengembangkan inisiatif dalam bekerja agar dapat mencapai kesuksesan di tempat kerja

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

4. Pegawai mengembangkan diri untuk menjadi lebih mandiri dan dapat mengambil langkah-langkah penting dalam menyelesaikan masalah tugas

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

5. Pegawai lebih terlibat dan antusias dengan pekerjaan mereka

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

6. Pegawai cenderung berkolaborasi secara efektif, saling mendukung, dan bekerja untuk mencapai tujuan bersama

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

EFEKTIVITAS KERJA (VARIABEL Y)

1. Pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diberikan

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

2. Pegawai memiliki pengetahuan dan keterampilan kerja

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

3. Hasil kerja pegawai rapi dan tidak mengabaikan volume pekerjaan dalam mengerjakan pekerjaan

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

4. Pegawai bekerja dengan penuh ketelitian

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

5. Pegawai mampu menyelesaikan lebih banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan organisasi

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

6. Pegawai dapat menggunakan waktu seefisien mungkin dengan cara datang tepat waktu

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

7. Pegawai berusaha menyelesaikan tugas sebaiknya yang telah ditetapkan melalui kebijakan organisasi

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

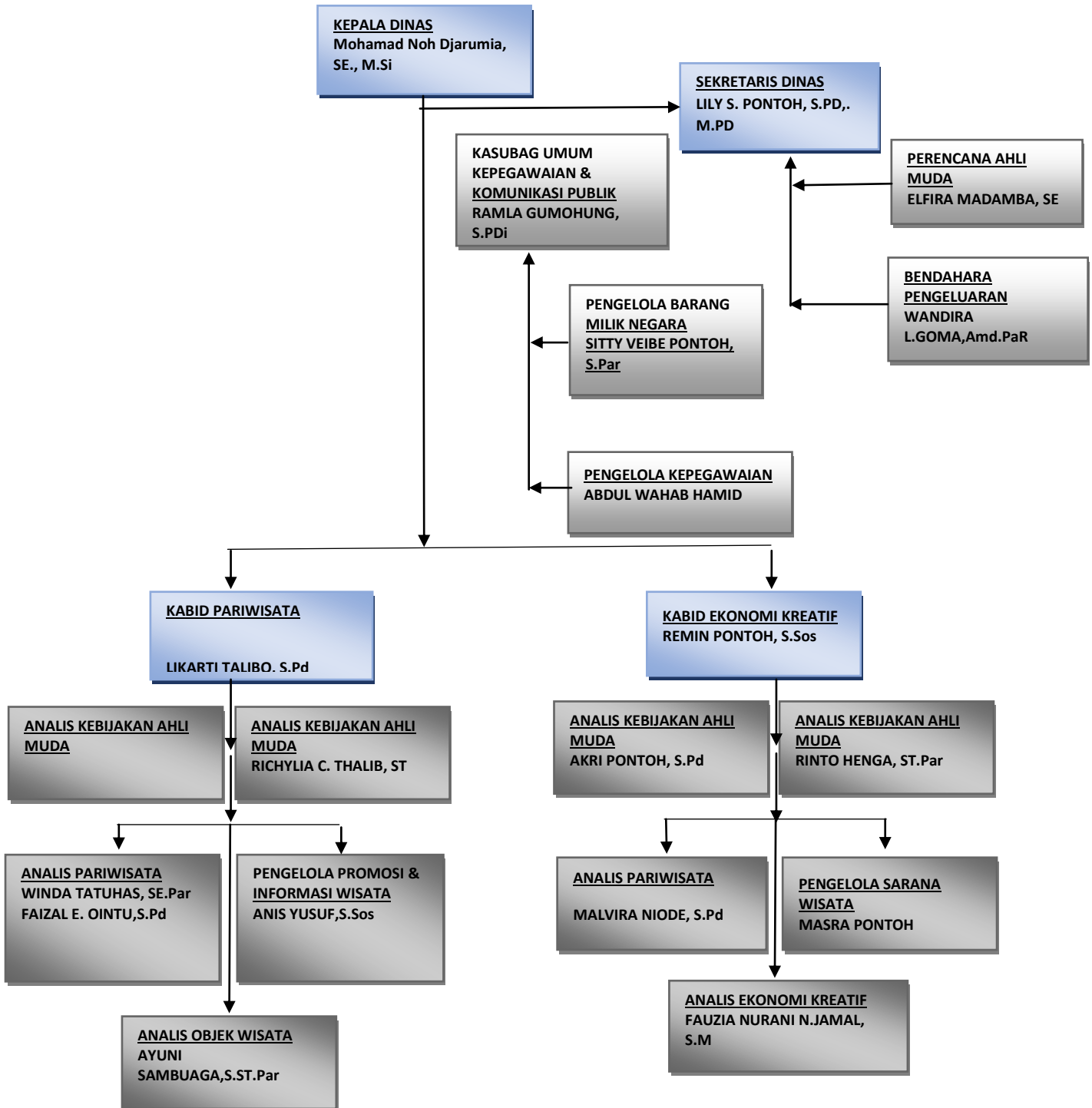
8. Pegawai lebih menyukai situasi (lingkungan) kerjanya

huruf	pilihan	nilai
A	Sangat setuju	5
B	Setuju	4
C	Ragu-ragu	3
D	Kurang setuju	2
E	Tidak setuju	1

Terima kasih

Struktur Organisasi

Berikut adalah struktur organisasi Dinas Pariwisata



Lampiran 1
KOMITMEN ORGANISASI (VARIABEL X)

No. Urut	1	2	3	4	5	6	Total
1	3	4	4	4	4	4	23
2	5	5	5	5	5	5	30
3	4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	4	4	4	5	26
5	4	4	4	3	4	3	22
6	5	5	5	5	5	5	30
7	4	4	4	4	4	3	23
8	3	3	3	5	3	3	20
9	3	3	3	3	3	2	17
10	5	5	5	5	5	5	30
11	4	4	4	4	3	3	22
12	4	2	2	3	2	3	16
13	3	4	4	4	4	4	23
14	2	3	3	3	3	3	17
15	4	3	4	4	5	4	24
16	5	5	5	5	5	5	30
17	5	4	5	4	4	4	26
18	5	5	5	5	5	5	30
19	3	3	3	2	3	4	18
20	4	5	5	4	4	4	26
21	5	4	4	4	4	4	25
22	4	5	4	5	4	5	27
23	4	4	4	4	5	5	26
24	4	3	3	3	4	4	21
25	5	5	5	5	5	5	30
26	5	4	5	5	5	4	28
27	5	5	5	5	5	5	30
28	3	3	3	4	3	3	19
29	4	5	4	4	5	5	27
30	5	4	5	4	4	4	26

Uji validitas dan reliabilitas variabel X

Scale: All Variables

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.931	6

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	20.4333	13.840	.725	.630
VAR00002	20.5333	13.223	.853	.825
VAR00003	20.4667	13.154	.873	.858
VAR00004	20.4667	14.189	.725	.544
VAR00005	20.4333	13.289	.828	.743
VAR00006	20.5000	13.500	.778	.724

EFEKTIVITAS KERJA (VARIABEL Y)

No. Urut	1	2	3	4	5	6	7	8	Total
1	4	4	4	4	4	4	3	4	31
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	3	4	5	4	5	4	4	5	34
4	5	5	4	4	4	5	5	4	36
5	4	4	4	4	4	5	4	4	33
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	3	4	3	3	3	3	3	26
8	3	4	4	3	4	4	4	4	30
9	3	3	3	3	3	2	3	3	23
10	5	5	5	5	5	5	5	5	40
11	4	4	4	4	4	5	4	4	33
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24
13	4	4	4	4	5	4	5	4	34
14	3	4	4	4	3	3	3	3	27
15	3	3	3	4	4	4	4	4	29
16	5	5	5	5	5	5	5	5	40
17	4	5	5	5	3	3	4	5	34
18	5	5	5	5	5	5	5	5	40
19	4	3	4	3	3	4	3	3	27
20	4	4	4	5	5	5	4	4	35

21	4	4	5	4	5	4	4	4	34
22	3	4	4	3	4	4	4	4	30
23	4	4	5	4	4	4	4	4	33
24	4	4	4	4	4	4	3	4	31
25	5	5	5	5	5	5	5	5	40
26	3	3	4	4	4	4	4	4	30
27	5	5	5	5	5	5	5	5	40
28	3	2	3	3	3	3	3	3	23
29	5	5	5	5	5	5	4	4	38
30	5	5	4	4	4	5	5	5	37

Uji validitas dan reliabilitas variabel Y

Scale: All Variables

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.952	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation
VAR00001	29.0333	22.654	.797	.773
VAR00002	28.9667	21.826	.874	.833
VAR00003	28.8000	23.752	.774	.731
VAR00004	28.9667	22.792	.839	.751
VAR00005	28.9000	22.783	.799	.774
VAR00006	28.8667	22.326	.800	.757
VAR00007	29.0000	22.552	.842	.808
VAR00008	28.9333	22.892	.861	.832

Lampiran 5

JUMLAH TOTAL VARIABEL X DAN Y

No. Urut	KOMITMEN ORGANISASI (VARIABEL X)	EFEKTIVITAS KERJA (VARIABEL Y)
1	23	31
2	30	40
3	25	34
4	26	36
5	22	33
6	30	40
7	23	26
8	20	30
9	17	23
10	30	40
11	22	33
12	16	24
13	23	34
14	17	27
15	24	29
16	30	40
17	26	34
18	30	40
19	18	27
20	26	35
21	25	34
22	27	30
23	26	33
24	21	31
25	30	40
26	28	30
27	30	40
28	19	23
29	27	38
30	26	37

Lampiran 6

KOMITMEN ORGANISASI (VARIABEL X) Frequency Table

NOMOR 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	11	36.7	36.7	60.0
	5.00	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	7	23.3	23.3	26.7
	4.00	12	40.0	40.0	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	12	40.0	40.0	63.3
	5.00	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	10	33.3	16.7	20.0
	4.00	14	46.7	46.7	66.7
	5.00	5	16.7	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	11	36.7	36.7	60.0
	5.00	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	8	26.7	23.3	26.7
	4.00	11	36.7	36.7	63.3
	5.00	10	33.3	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

EFEKTIVITAS KERJA (VARIABEL Y)
Frequency Table

NOMOR 1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	9	30.0	30.0	30.0
	4.00	11	36.7	36.7	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	6	20.0	20.0	23.3
	4.00	12	40.0	40.0	63.3
	5.00	11	36.7	36.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	13.3	13.3	13.3
	4.00	14	46.7	46.7	60.0
	5.00	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	10	33.3	23.3	23.3
	4.00	13	43.3	43.3	66.7
	5.00	7	23.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	23.3	23.3	23.3
	4.00	11	36.7	36.7	60.0
	5.00	12	40.0	40.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	3.3	3.3	3.3
	3.00	5	16.7	16.7	20.0
	4.00	11	36.7	36.7	56.7
	5.00	13	43.3	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	26.7	26.7	26.7
	4.00	12	40.0	40.0	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

NOMOR 8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	20.0	20.0	20.0
	4.00	14	46.7	46.7	66.7
	5.00	10	33.3	33.3	100.0
Total		30	100.0	100.0	

Lampiran 10

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Efektivitas kerja (Y)	33.0667	5.42620	30
Komitmen organisasi (X)	24.5667	4.38401	30

Correlations

		Efektivitas kerja (Y)	Komitmen organisasi (X)
Pearson Correlation	Efektivitas kerja (Y)	1.000	.877
	Komitmen organisasi (X)	.877	1.000
Sig. (1-tailed)	Efektivitas kerja (Y)	.	.000
	Komitmen organisasi (X)	.000	.
N	Efektivitas kerja (Y)	30	30
	Komitmen organisasi (X)	30	30

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.877 ^a	.769	.760	2.65553	2.287

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X)

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	656.415	1	656.415	93.084	.000 ^a
	Residual	197.452	28	7.052		
	Total	853.867	29			

a. Predictors: (Constant), Komitmen organisasi (X)

b. Dependent Variable: Efektivitas kerja (Y)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.406	2.806		2.284	.030
	Komitmen organisasi (X)	1.085	.112	.877	9.648	.000

a. Dependent Variable: Efektivitas kerja (Y)



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4951/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM

NIDN : 0929117202

Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Novia Tampi

NIM : S2120026

Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik

Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Lokasi Penelitian : DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOLAANG
MONGONDOW UTARA

Judul Penelitian : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP
EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 04 Januari 2024
Ketua

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+



PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
KANTOR KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Desa Boroko Kec. Kaidipang Kode Pos 95765

REKOMENDASI

Nomor : 220/ 16/KBP/BMU/II/2024

Berdasarkan surat dari Lembaga Penelitian Universitas Ichsan Gorontalo Nomor : 4951/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/II/2024 Tanggal 4 Januari 2024 perihal Permohonan Izin Penelitian, maka dengan ini memberikan rekomendasi kepada :

Nama : Novia Tampi
NIM : S2120026
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Alamat : Desa Boroko Kecamatan Kaidipang
Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi guna menempuh Ujian Akhir pada Fakultas Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik Universitas Ichsan Gorontalo di Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dimulai dari tanggal 23 Januari s/d 23 maret 2024 dengan Judul :

**"PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS
PARIWISATA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA"**

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Sebelum melaksanakan kegiatan tersebut harus melaporkan terlebih dahulu kepada pimpinan tempat pelaksanaan penelitian dengan menunjukkan surat rekomendasi ini;
2. Tidak dibenarkan melakukan kegiatan yang tidak sesuai / tidak ada kaitannya dengan pelaksanaan kegiatan dan hasilnya dilaporkan kepada Kantor Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bolaang Mongondow Utara;
3. Memperhatikan stabilitas keamanan di lokasi dan sekitar kegiatan;
4. Apabila masa berlaku rekomendasi ini sudah berakhir sedangkan pelaksanaan belum selesai dapat mengajukan kembali untuk diperpanjang;
5. Rekomendasi ini akan dicabut dan dinyatakan tidak berlaku lagi apabila ternyata pemegang rekomendasi ini tidak mentaati / mengindahkan ketentuan seperti tersebut diatas.

Demikian rekomendasi ini diberikan guna keperluan.

Boroko 23 Januari 2024

a.n. Kepala Kantor

Kasubag TU

HASAN IYABU, S.IP

NIP. 198307142015021 001

Tembusan :

1. Yth, Pj. Bupati Bolaang Mongondow Utara (Sebagai Laporan);
2. Yth, Sekretaris Daerah Kab. Bolaang Mongondow Utara;
3. Yth, Kepala Dinas Pariwisata Kab. Bolaang Mongondow Utara;
4. Yang Bersangkutan;
5. Arsip.



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
LEMBAGA PENELITIAN

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenelitian@unisan.ac.id

Nomor : 4951/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/I/2024

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,

Kepala Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

di,-

Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN : 0929117202
Jabatan : Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa : Novia Tampi
NIM : S2120026
Fakultas : Fakultas Ilmu Sosial, Ilmu Politik
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Lokasi Penelitian : DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
Judul Penelitian : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP EFEKTIVITAS KERJA PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.

Gorontalo, 04 Januari 2024
Ketua,

Dr. Rahmisyari, ST.,SE.,MM
NIDN 0929117202

+

PEMERINTAH KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA
DINAS PARIWISATA



KABUPATEN BOLAANG MONGONDOW UTARA

Alamat : Jl. Ki.Hajar Dewantara Desa Boroko Kecamatan Kaidipang
Kode Pos 95765

SURAT KETERANGAN SELESAI PENELITIAN

Nomor: 556/ 166 /DISPAR/BMU/III /2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Mohamad Noh Djarumia,SE.M.Si
NIP : 19750527 200604 1 019
Jabatan : Kepala Dinas

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Novia Tampi
NIM : S2120026
Institusi : Universitas Ichsan Gorontalo
Program Studi : Ilmu Pemerintahan

Mahasiswa yang bersangkutan tersebut di atas telah selesai melakukan penelitian,terhitung mulai tanggal 23 Januari sampai dengan 23 Maret 2024 di Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara dengan Judul Penelitian **"Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara"**

Demikian Surat Keterangan Penelitian ini di buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Boroko, 25 Maret 2024

KEPALA DINAS



MOHAMAD NOH DJARUMIA,SE.M.Si

Pembina Tingkat I/IVb

NIP.19750527 200604 1 019

Tembusan:

1. Yang Bersangkutan
2. Arsip



KEMENTERIAN PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
SURAT KEPUTUSAN MENDIKNAS RI NOMOR 84/D/0/2001
Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Telp (0435) 829975 Fax (0435)829976 Gorontalo

SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI

Nomor : 068/FISIP-UNISAN/S-BP/VI/2024

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Purwanto, S.IP.,M.Si
NIDN : 0926096601
Jabatan : Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa : NOVIA TAMPI
NIM : S2120026
Program Studi : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial & Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi **Turnitin** untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar **19 %** berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendeteksian Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo dan persyaratan pemberian surat rekomendasi verifikasi calon wisudawan dari LLDIKTI Wil. XVI, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujikan.

Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Dr. Mochammad Sakir, S.Sos., S.I.Pem., M.Si
NIDN. 0913027101



Gorontalo, 15 Juni 2024
Tim Verifikasi,
Purwanto, S.IP., M.Si
NIDN. 0926096601

Terlampir :
Hasil Pengecekan Turnitin
DF

PAPER NAME

SKRIPSI_S2120026_NOVIA TAMPI.docx

AUTHOR

NOVIA TAMPI S2120026

WORD COUNT

11217 Words

CHARACTER COUNT

75481 Characters

PAGE COUNT

64 Pages

FILE SIZE

188.4KB

SUBMISSION DATE

Jun 4, 2024 3:06 PM GMT+8

REPORT DATE

Jun 4, 2024 3:07 PM GMT+8

● 19% Overall Similarity

The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 19% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

● Excluded from Similarity Report

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 30 words)

19% Overall Similarity

Top sources found in the following databases:

- 19% Internet database
- 4% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 2% Submitted Works database

TOP SOURCES

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	ejurnal.unisan.ac.id Internet	2%
2	greatnusa.com Internet	2%
3	repository.uma.ac.id Internet	1%
4	scribd.com Internet	<1%
5	e-jurnal.unisda.ac.id Internet	<1%
6	eprints.walisongo.ac.id Internet	<1%
7	repository.unpas.ac.id Internet	<1%
8	LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-18 Submitted works	<1%

9	siat.ung.ac.id Internet	<1%
10	eprints.stiei-kayutangi-bjm.ac.id Internet	<1%
11	digilib.uinsby.ac.id Internet	<1%
12	lib.unnes.ac.id Internet	<1%
13	core.ac.uk Internet	<1%
14	epub.imandiri.id Internet	<1%
15	a-research.upi.edu Internet	<1%
16	eprints.pancabudi.ac.id Internet	<1%
17	journal-stiayappimakassar.ac.id Internet	<1%
18	jurnal.umrah.ac.id Internet	<1%
19	neliti.com Internet	<1%
20	es.slideshare.net Internet	<1%

21	openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id Internet	<1%
22	perpus.usn.ac.id Internet	<1%
23	konsultasiskripsi.com Internet	<1%
24	pariwisata.bantulkab.go.id Internet	<1%
25	bdkpalembang.kemenag.go.id Internet	<1%
26	e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id Internet	<1%
27	eprints.unmas.ac.id Internet	<1%
28	repository.stipjakarta.ac.id Internet	<1%
29	repository.unwira.ac.id Internet	<1%
30	text-id.123dok.com Internet	<1%
31	thesis.binus.ac.id Internet	<1%
32	jurnal.dim-unpas.web.id Internet	<1%

33

repository.unhas.ac.id

Internet

<1%

34

repositori.uma.ac.id

Internet

<1%

BIODATA



I. Identitas

Nama : NOVIA TAMPI
Nim : S2120026
Tempat, Tanggal Lahir : Boroko, 24 November 1997
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja
Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bolaang Mongondow Utara
Alamat : Desa Boroko Kec. Kaidipang Kabupaten Bolaang
Mongondow Utara Kode Pos 95765
Alamat e-mail : noviatampi97@gmail.com
No. HP : 0822-9660-7437

II. Riwayat Pendidikan

1. Sekolah Dasar di SDN 2 Boroko Timur : 2009
2. Sekolah Lanjutan Tingkat Pertama di MTS Kaidipang : 2012
3. Sekolah Menengah Kejuruan di SMK N 1 Kaidipang : 2015