
**PENGARUH PERILAKU KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP
KINERJA SEKRETARIAT DINAS KOMUNIKASI DAN INFORMASI
DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Ary Subiyantoro¹, Prihartanto Eko Wibowo², Khoiri Najib³, Nur Azizah SW⁴

^{1,2,3,4}Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta

arysub63@amayogyakarta.ac.id

ABSTRACT

This research aims to find out how work behavior and commitment influence employee performance in the Performance sector of the Secretariat of the Yogyakarta Special Region Communication and Information Service. This research uses a quantitative method with a sample size of 25 samples. The sampling method uses non-probability sampling with the researcher's technique using saturated sampling. Data analysis techniques use validity tests, reliability tests, multiple regression analysis, f tests and t tests. Based on the research results, the multiple regression equation $Y = .300 + 0.527 X1 + 0.247 X2$ is smaller than 0.05 ($0.007 < 0.05$), f-count test results $> f$ -table ($39.961 > 3.342$), sign value. 0.000 is smaller than 0.05 ($0.000 < 0.05$), this shows that the variable factors of work behavior and commitment influence the performance of the secretariat. The coefficient of determination test shows that the R Square is 0.747, meaning that the influence of work behavior and commitment variables on the performance of the Secretariat of the Yogyakarta Special Region Communication and Information Service is 74.7%, while the remaining 25.3% must be explained by other causal factors. originating from outside this regression method.

Keywords: Work Behavior, Commitment, Secretariat Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh perilaku kerja dan komitmen terhadap kinerja pegawai pada bidang Kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jumlah sampel 25 sampling, Metode pengambilan sampel menggunakan jenis non probability sampling dengan teknik Peneliti memakai sampling jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji f dan uji t. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh persamaan regresi berganda $Y = .300 + 0.527 X1 + 0.247 X2$, Sedangkan dari hasil uji t-hitung $> t$ -tabel ($2.945 > 2.068$; $3,055 > 2.068$), dan nilai sign. 0.007 lebih kecil dari 0.05 ($0.007 < 0.05$), hasil uji f-hitung $> f$ -tabel ($39.961 > 3.342$), nilai sign. 0.000 lebih kecil dari 0.05 ($0.000 < 0.05$), hal ini menunjukkan bahwa variabel faktor perilaku kerja dan komitmen berpengaruh terhadap kinerja sekretariat. Uji koefisien determinasi, menunjukkan bahwa R Square sebesar 0,747, artinya besarnya pengaruh variabel perilaku kerja dan komitmen terhadap Kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar metode regresi ini.

Kata kunci : Perilaku Kerja, Komitmen, Kinerja Sekretariat

A. Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas atau kewajiban sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan, kinerja merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Dinas Komunikasi dan Informatika merupakan lembaga pemerintah Daerah Istimewa Yogyakarta yang bertugas membantu kepala daerah melaksanakan urusan pemerintahan di bidang komunikasi, informatika, persandian, dan statistik.

Dinas Komunikasi dan Informatika memiliki peran penting dalam mendukung penyelenggaraan pemerintah daerah yang baik dan transparan. Dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi secara optimal.

Bagian sekretariat adalah salah satu bagian atau divisi yang dimiliki oleh Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. Salah satu tanggung jawab pada bagian ini adalah kegiatan surat-menyurat seperti pembuatan naskah surat, penanganan surat, pendistribusian surat, pengelolaan keuangan dinas. Kegiatan-kegiatan tersebut dilakukan dengan beberapa tahap antara lain penyediaan, pengelolaan, pengendalian, pelayanan tamu dan pengamanan.

Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta merupakan unit kerja yang memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran tugas dan fungsi Dinas Komunikasi. Salah satu tugas utama sekretariat adalah memberikan dukungan administratif dan operasional kepada seluruh bagian organisasi, sehingga kinerja optimal sekretariat menjadi kunci utama dalam pencapaian visi dan misi Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.

Kinerja suatu organisasi ditentukan oleh sejauh mana tercapainya tujuan yang telah direncanakan baik organisasi pemerintahan maupun organisasi swasta. Untuk mencapai tujuan tersebut sangat dibutuhkan keterlibatan berbagai unsur, antara lain sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan penentu keberhasilan dalam sebuah organisasi. Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat sehingga diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi. Namun, pada kenyataannya, kinerja sekretariat tidak selalu optimal.

Hal ini bisa disebabkan dari beberapa faktor, baik internal atau eksternal. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk mengambil judul “Analisis Faktor-Faktor Perilaku Kerja dan Komitmen Yang Mempengaruhi Kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta”.

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Faktor-faktor Perilaku Kerja mempengaruhi kinerja sekretariat di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah Faktor-faktor Komunikasi mempengaruhi kinerja sekretariat di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta?

C. Kajian Empiris

Menurut (Akbar et al., 2016) kepuasan kerja dan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Mengingat kinerja karyawan sebagai salah satu faktor penting bagi perusahaan,

maka perusahaan perlu untuk mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan komitmen organisasional dengan cara pimpinan memperhatikan indikator-indikator yang dapat mempertahankan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan yaitu kepuasan pada pekerjaan, promosi, gaji, atasan, dan rekan kerja. Serta memperhatikan komitmen organisasi yaitu komitmen afektif, kelanjutan dan normatif. Hal tersebut perlu dilakukan agar karyawan senantiasa bekerja dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kinerja karyawan yang baik dan memuaskan.

Menurut Wahyuning (2021), Lingkungan fisik (x1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (y); Variabel lingkungan non fisik (x2) secara parsial memiliki kinerja karyawan yang signifikan terhadap (y) dan bahwa lingkungan fisik yang diketahui (x2) memiliki kinerja yang dominan terhadap (y) karyawan.

Menurut Herlambang et al., (2022), koefisiensi regresi nilai variabel motivasi (X1) sebesar 0,392 Dan nilai koefisien regresi kelipatan untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) sebesar 0,184. Ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi (X1) dan variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Sehingga motivasi (X1) Terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) karyawan.

Menurut (Subiyantoro, 2022) Penilaian kinerja dan komitmen mempunyai pengaruh terhadap produktifitas kerja perawat di Rumah Sakit Sakina Idaman Yogyakarta. Sehingga kinerja dan komitmen pegawai bias lebih ditingkatkan supaya produktifitas meningkat.

D. Kajian Teori

1. Perilaku Kerja

Dalam menjelaskan perilaku kerja, maka menyangkut dua hal yaitu perilaku organisasi dan perilaku individu, sehingga dua tersebut mempengaruhi terjadinya perilaku kerja.

Menurut John A. Wagner & Hollenbeck (dalam Ria Mardiana Yusuf & Darman Syarif, 2017, h. 4) menyatakan bahwa perilaku organisasi adalah bidang studi yang berupaya untuk memahami, menjelaskan, memprediksi, dan mengubah perilaku manusia yang terjadi dalam konteks organisasi.

Perilaku Organisasi (Organizational behavior) adalah suatu bidang studi yang menyelidiki pengaruh yang dimiliki oleh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku dalam organisasi yang bertujuan menerapkan ilmu pengetahuan semacam ini guna meningkatkan keefektifan suatu organisasi (Robbins & Judge, 2014, h. 11).

Fahmi (2016 h.34), memberikan definisi reaksi dari seseorang karyawan dalam bersikap terhadap apa yang ia lihat, dengar, dan rasakan merupakan definisi perilaku individual.

Fahmi (2016) menyebutkan terdapat 3 (tiga) kelompok variabel yang secara langsung mempengaruhi perilaku dan performa seseorang karyawan, yaitu:

- a. Individual a. Kemampuan dan ketrampilan, b. Latar belakang (keluarga, kelas sosial, pengalaman) c. Demografik (umur, jenis kelamin)

- b. Psikologikal a. Persepsi , b. Sikap, Dengan saling memahami sikap individu maka organisasi dapat berjalan dengan baik. c. Kepribadian, sebagai cara dengan mana individu bereaksi dan berinteraksi dengan orang lain. d. Motivasi, dorongan dalam diri seseorang karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. e. Belajar, suatu proses perubahan yang relatif konstan dalam tingkah laku yang terjadi karena adanya pengalaman atau latihan.
- c. Keorganisasian a. Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi yang dilakukan seseorang terhadap seseorang dalam mencapai suatu tujuan organisasi. b. Imbalan-imbalan Merupakan balas jasa yang diberikan kepada seseorang. c. Desain pekerjaan Desain pekerjaan adalah suatu rincian tugas dan cara pelaksanaan tugas dalam suatu pekerjaan. d. Sumber-sumber daya Sumber daya merupakan apa yang dimiliki dari perusahaan tersebut. Misalnya : sumber daya finansial dan manusia.

2. Komitmen

Meyer & Herscovitch dalam Kalifatullah Ermaya & Mujdalipah (2019), mengemukakan bahwa komitmen organisasional merupakan sebuah kekuatan yang mengikat seorang individu untuk suatu tindakan yang relevan dengan sebuah target atau lebih.

Menurut Allen dan Meyer dalam Nahita & Saragih(2021), ada tiga dimensi komitmen dalam perilaku organisasi, yaitu:

- a. Komitmen Afektif (*effective comitment*): Keterikatan emosional karyawan dan keterlibatan dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen efektif berkeinginann untuk tetap berada dalam suatu organisasi, karena akan mendukung tujuan dan membantu mencapai tujuan yang ada pada ornaisasi;
- b. Komitmen berkelanjutan (*continuence comitment*): Komitmen berdasarkan kerugian yang berhubungan dengan keluarnya karyawan dari organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan akan berkeinginan untuk tetap tinggal pada suatu organisasi, karena akan memperhitungkan dan menganalisis keuntungan dan kerugian bertahan dalam organisasi tersebut;
- c. Komitmen normatif (*normative comitment*): perasaan wajib untuk tetap berada dalam organisasi karena memang harus begitu, tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif berkeinginan untuk tetap berada dalam suatu organisasi, karena memperhatikan rasa kecewa dan tanggapan rekan kerja maupun atasan atas pengunduran diri dalam organisasi tersebut.

Selain penilaian kinerja, komitmen karyawan memiliki peranan yang penting dalam mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Kurangnya komitmen pada karyawan dapat menghasilkan kinerja yang minim dalam suatu organisasi perusahaan. Agiviana dan Indi (Nungki Ardiyani, Sumarni, dkk, 2021), mendefinisikan bahwa komitmen organisasi adalah sikap kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja apabila karyawan mempunyai komitmen di dalam dirinya maka karyawan akan menyukai pekerjaannya sehingga mengurangi beban kerja dan mendapatkan kepuasan kerja.

Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan menunjukkan rasa kesetiaan pada kebijakan perusahaan, serta memiliki produktivitas kerja yang tinggi. Oleh sebab itu, diharapkan dapat mampu meningkatkan rasa kepercayaan

masyarakat pada rumah sakit sebagai pemberi pelayanan kesehatan dan menjadi citra baik dalam status rumah sakit itu sendiri.

3. Kinerja

Menurut Mangkunegara dalam Wijaya (2018), bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Simamora (Mansur, 2020), kinerja pegawai adalah tingkat terhadap mana para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, sedangkan penilaian kinerja adalah proses yang mengukur kinerja pegawai.

Kinerja adalah sebagai satu-satunya sumber daya dengan emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, motivasi, kekuatan dan kerja, perusahaan harus mendidik, melatih, memelihara dan mengoptimalkan potensi individu tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan. (Sembiring, 2020)

Menurut Kasmir dalam Tambunan (2023), faktor-faktor yang mempengaruhi hasil kinerja ataupun perilaku kerja sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan Keahlian yang sesuai dengan tuntutan pekerjaan akan lebih mudah mencapai kinerja yang optimal.
- b. Motivasi yang tinggi mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik.
- c. Pengetahuan yang luas tentang pekerjaan dan organisasi dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugas dengan lebih baik.
- d. Keterampilan yang baik dalam berbagai bidang dapat meningkatkan kinerja karyawan.
- e. Kepribadian yang positif, seperti disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama, dapat membantu karyawan dalam bekerja sama dengan tim dan mencapai tujuan bersama.
- f. Kepuasan Kerja, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya akan lebih termotivasi dan loyal terhadap perusahaan.
- g. Kepemimpinan yang efektif dari atasan dapat memotivasi, menginspirasi, dan membimbing karyawan untuk mencapai tujuan bersama.
- h. Budaya Organisasi yang positif, suportif, dan menghargai karyawan dapat meningkatkan engagement dan kinerja karyawan.
- i. Peluang Karir yang jelas dan terbuka dapat memotivasi karyawan untuk mengembangkan diri dan mencapai potensi mereka.
- j. Kompensasi dan Benefit yang kompetitif dan sesuai dengan kinerja dapat menarik dan mempertahankan talenta terbaik.
- k. Pengembangan Karir, Pelatihan dan pengembangan karyawan yang berkelanjutan dapat membantu karyawan meningkatkan kompetensi dan keahliannya, sehingga meningkatkan kinerja.

Kinerja sekretariat adalah tingkat efektivitas dan efisiensi sekretariat dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan (Sondang P. Siagian, 2018).

4. Sekretariat

Menurut Dwiyantri (2022), sekretariat adalah untuk kerja yang mendukung kelancaran dan fungsi organisasi dengan menyediakan layanan administrasi, informasi, dan komunikasi.

Menurut Meutia (2023), sekretariat adalah sebuah sistem yang terintegrasi yang terdiri dari manusia, peralatan, dan prosedur untuk membantu kelancaran tugas pimpinan dan organisasi.

Menurut Arifin (2024), sekretariat adalah sebuah ekosistem yang dinamis dan adaptif yang mendukung pencapaian tujuan organisasi melalui pengelolaan informasi, komunikasi, dan layanan administrasi yang efektif.

Menurut Dewi (2022), dalam jurnalnya "Peran Sekretaris dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi di Era Digital", menyebutkan bahwa fungsi sekretariat adalah:

- a. Fungsi administratif: Sekretaris bertanggung jawab untuk mengelola tugas-tugas administratif seperti pengarsipan, pengelolaan surat menyurat, dan penyiapan rapat.
- b. Fungsi komunikasi: Sekretaris bertanggung jawab untuk mengelola komunikasi internal dan eksternal organisasi, seperti menjawab telepon, email, dan surat.
- c. Fungsi koordinasi: Sekretaris bertanggung jawab untuk mengkoordinasikan pekerjaan antara berbagai departemen dalam organisasi.
- d. Fungsi pendukung: Sekretaris bertanggung jawab untuk menyediakan dukungan administratif dan logistik kepada pimpinan dan staf lainnya.

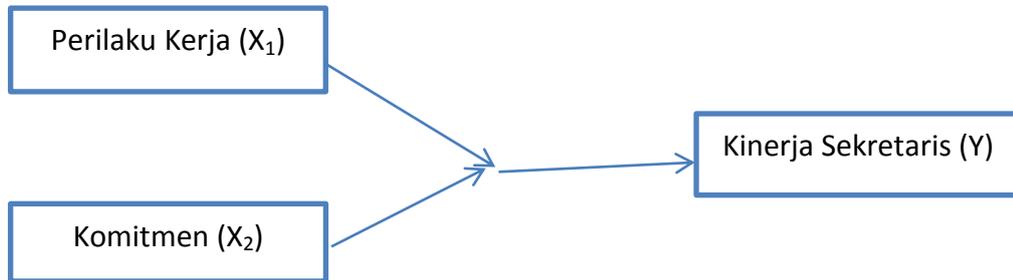
Menurut Wibowo (2023), dalam bukunya *Kesekretariatan dan Kearsipan Digital Edisi Kedua*, mengemukakan bahwa tujuan sekretariat adalah:

- a. Memberikan pelayanan administrasi yang prima kepada pimpinan dan staf
- b. Menciptakan dan memelihara sistem informasi yang terintegrasi dan mudah diakses.
- c. Meningkatkan kelancaran komunikasi dan koordinasi antar bagian dalam organisasi.
- d. Mewakili pimpinan dalam situasi tertentu dengan penuh tanggungjawab dan kredibilitas.
- e. Meningkatkan citra dan reputasi organisasi di mata publik melalui komunikasi yang efektif.

E. Kerangka Berpikir

Menurut (Sugiyono, 2016), kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel independen dan dependen. Bila dalam penelitian ada variabel moderator dan intervening, maka juga perlu dijelaskan, mengapa variabel itu dilibatkan dalam penelitian.

Berdasarkan uraian di atas maka kerangka berpikir yang digunakan dalam tugas akhir ini dapat dilihat dalam gambar 2.1.



Sumber: Data Sekunder Diolah, 2024

Gambar 2.1

F. Hipotesis Penelitian

Hipotesis dapat digunakan sebagai jawaban terhadap masalah penelitian yang secara teoritis dianggap paling mungkin dan paling tinggi tingkat kebenarannya. Sedangkan variabel Penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. (I Komang, 2024)

Dengan kata lain hipotesis merupakan jawaban atau dugaan sementara atas rumusan masalah pada penelitian. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Faktor Perilaku Kerja berpengaruh terhadap kinerja sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.
- H2: Komitmen berpengaruh terhadap kinerja sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta
- H3: Faktor Perilaku Kerja dan Komitmen berpengaruh terhadap kinerja sekretaris Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta

$H_a = H1 \diamond H2 \diamond H3$

$H_0 = H1 = H2 = H3$

G. Metode Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada bagian Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta, pelaksanaan penelitian dimulai pada tanggal 2 Februari 2024 – 29 April 2024. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif menggunakan metode deskriptif. Metode deskriptif adalah suatu metode dalam penelitian status sekelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Sugiyono, 2016). Berdasarkan permasalahan yang ada, peneliti menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, yaitu mendeskripsikan mengenai ada atau tidaknya pengaruh faktor perilaku kerja dan komitmen terhadap kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.

Metode deskriptif kuantitatif disesuaikan dengan variabel penelitian

yang memfokuskan pada masalah dan fenomena yang terjadi pada saat ini, kemudian hasil dari penelitian berupa angka yang memiliki makna untuk dideskripsikan atau digambarkan secara sistematis. Menurut Saryono (I Komang, 2024), populasi adalah jumlah dari keseluruhan jumlah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk diteliti dan diambil kesimpulannya. Di dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah seluruh pegawai bagian Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta., yaitu sebanyak 25 orang.

Sampel merupakan bagian dari populasi. Kalimat ini memiliki dua makna, yaitu (1) semua unit populasi harus memiliki peluang untuk terambil sebagai unit sampel, dan (2) sampel dipandang sebagai penduga populasinya atau sebagai populasi dalam bentuk kecil (miniatur populasi) (Sugiyono, 2016). Dikarenakan jumlah populasi hanya 25 orang, maka semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Teknik penentuan sampel ini disebut dengan sampel jenuh atau *sampling jenuh*, istilah lainnya ialah sensus. Teknik sampel jenuh biasanya digunakan untuk jumlah populasi yang relatif kecil.

H. Hasil Penelitian Statistik Deskriptif

Responden dalam penelitian ini adalah Pegawai bagian Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta. Responden penelitian ini berjumlah 25 orang terdiri dari pegawai berjenis kelamin laki-laki sebanyak 14 orang (56%) dan pegawai berjenis kelamin perempuan sebanyak 11 orang (44%). Kemudian berdasarkan usia 20 – 30 tahun (8 orang/32%), 31 – 40 (6 orang / 24%), 41 – 50 (6 orang / 24%), 51 – 60 (6 orang / 24%).

1) Uji Validitas

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan kerja (X_i)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,908	0,3961	Valid
P2	0,865	0,3961	Valid
P3	0,914	0,3961	Valid
P4	0,858	0,3961	Valid
P5	0,958	0,3961	Valid
P6	0,888	0,3961	Valid
P7	0,704	0,3961	Valid
P8	0,902	0,3961	Valid
P9	0,884	0,3961	Valid
P10	0,849	0,3961	Valid

Sumber : Data Primer Diolah,2024

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen (X₂)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,835	0,374	Valid
P2	0,766	0,374	Valid
P3	0,723	0,374	Valid
P4	0,924	0,374	Valid
P5	0,795	0,374	Valid
P6	0,674	0,374	Valid
P7	0,822	0,374	Valid
P8	0,846	0,374	Valid
P9	0,903	0,374	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Sekretariat (Y)

Butir Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
P1	0,744	0,374	Valid
P2	0,541	0,374	Valid
P3	0,799	0,374	Valid
P4	0,625	0,374	Valid
P5	0,776	0,374	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Hasil pengamatan pada r tabel dari nilai sampel (N) = 30 responden maka ditetapkan nilai r tabel sebesar 0,374. Sehingga merujuk pada hasil dari uji validitas yang dihasilkan bahwa semua instrumen mulai dari variabel perilaku kerja dan komitmen (X) semua menghasilkan r hitung > r tabel. Selain itu variabel Kinerja sekretariat (Y) semua menghasilkan nilai r hitung > r tabel, maka kesimpulan dari uji validitas ini adalah semua butir pertanyaan yang terkandung dalam variabel X dan Y bersifat Valid.

2) Uji Reliabilitas

Tabel 4.4
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
X ₁	0,983	Reliabel

X ₂	0,982	Reliabel
Y	0,984	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil uji reliabilitas pada variabel X dan Y di dapatkan semua nilai dari hasil variabel X₁, X₂ dan Y menghasilkan nilai *Alpha Cronbach's* atau alpha hitung > 0,60. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan yang terkandung dalam variabel X₁, X₂, X₃ dan Y bersifat Reliabel.

I. Analisis Regresi Linear Berganda

Metode uji regresi linear berganda ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat pengaruh Penilaian Kinerja dan Komitmen terhadap Kinerja Sekretariat. Hasil uji regresi linear berganda ialah sebagai berikut:

1) Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 4.6
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.300	2.454		.122	.904
	Perilaku Kerja	.527	.179	.450	2.942	.007
	Komitmen	.247	.081	.468	3.055	.005

a. Dependent Variable: Kinerja Sekretariat

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Persamaan pada analisis regresi linear berganda dapat dituliskan dalam bentuk sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Kinerja

a = Konstanta

b₁; b₂ = Koefisien Regresi Variabel perilaku kerja, komitmen

X₁; X₂ = Variabel perilaku kerja, komitmen

e = Standar Error

Dari hasil uji didapatkan persamaan regresi : $Y = ,300 + 0,527 X_1 + 0,247 X_2$

Koefisien-koefisien persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan koefisien regresi untuk nilai koefisien regresi untuk nilai konstan sebesar -3,736, menunjukkan bahwa jika variabel penilaian kinerja dan komitmen akan mempengaruhi produktivitas kerja sebesar ,300 satuan.

Variabel Perilaku kerja (X_1) sebesar 0,527 menunjukkan bahwa jika variabel penilaian kinerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,527 satuan.

Variabel komitmen (X_2) sebesar 0,247 menunjukkan bahwa jika variabel penilaian kinerja meningkat 1 satuan maka akan meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,247 satuan.

2) Uji T (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Berikut hasil hipotesis dalam pengujian ini terlihat dalam tabel 4.13:

Tabel 4.9
Hasil Uji T (Uji Parsial)

Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.300	2.454		.122	.904
	Perilaku kerja	.527	.179	.450	2.942	.007
	Komitmen	.247	.081	.468	3.055	.005

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Pada tabel di atas t hitung pada variabel perilaku kerja sebesar 2,942. Pada derajat bebas (df) = $N - 2 = 25 - 2 = 23$, maka ditentukan t tabel sebesar 2,068. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung > t tabel ($2,942 > 2,068$). Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,007 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel perilaku kerja terhadap variabel kinerja sekretariat.

Pada tabel di atas t hitung pada variabel komitmen sebesar 3,055. Pada derajat bebas (df) = $N - 2 = 25 - 2 = 23$, maka ditentukan t tabel sebesar 2,068. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa t hitung > t tabel ($3,055 > 2,068$). Jika t hitung > t tabel maka H_0 ditolak secara statistik adalah signifikan, dari hasil uji t nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen terhadap variabel kinerja sekretariat.

Dari hasil analisis data penelitian di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa pengaruh variabel perilaku kerja dan komitmen terhadap kinerja sekretariat di Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta pada tahun 2024.

3) Uji F (Pengujian Secara Simultan)

Tabel 4.8
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	204,337	2	102,168	39,951	,000 ^a
	Residual	69,030	23	2,557		
	Total	273,367	25			

a. Dependent Variable: Kinerja sekretariat

b. Predictors: (Constant), perilaku kerja, komitmen

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil uji F, dihasilkan nilai f hitung sebesar 39,951 di atas dari standar dan nilai signifikansi Sig sebesar 0,000 atau f tabel sebesar 3,342, dan nilai dari signifikan lebih kecil dari 0,05, maka dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya variabel perilaku kerja dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.

4) Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4.7
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,865 ^a	,747	,729	1,59896

a. Predictors: (Constant), Perilaku kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja sekretariat

Sumber: Data Primer Diolah, 2024

Dari hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa angka R yaitu angka korelasi antara variabel penilaian perilaku kerja dan komitmen terhadap kinerja sekretariat sebesar 0,865. Yang artinya hubungan ketiga variabel tersebut sangat kuat. Yang artinya jika variabel perilaku kerja dan komitmen semakin naik nilainya maka kinerja sekretariat akan semakin meningkat. Hasil uji koefisien determinasi,

menunjukkan bahwa R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,747 atau 74,7% (R Square X 100%). Artinya besarnya pengaruh variabel perilaku kerja dan komitmen terhadap kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar metode regresi ini.

J. Simpulan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan tentang pengaruh pengaruh variabel perilaku kerja dan komitmen terhadap kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji T didapatkan bahwa semua variable X_1 (perilaku kerja) dan X_2 (komitmen) berpengaruh terhadap variable kinerja sekretariat (Y) yaitu t hitung diatas t table ((2,942 > 2,068); (3,055 > 2,068))
2. Hasil uji F didapatkan semua variable X berpengaruh terhadap variable kinerja (Y) yaitu f hitung > f tabel (39,961 > 3,342) berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel perilaku kerja dan komitmen cukup signifikan terhadap kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Hasil uji R Square (koefisien determinasi) dalam penelitian ini sebesar 0,747 atau 74,7% (R Square X 100%), sehingga variabel perilaku kerja dan komitmen cukup signifikan terhadap kinerja Sekretariat Dinas Komunikasi dan Informatika Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebesar 74,7%, sedangkan sisanya 25,3% harus dijelaskan oleh faktor-faktor penyebab lainnya yang berasal dari luar metode penelitian ini.
4. Persamaan regresi berganda yang di peroleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : $Y = .300 + 0.527 X_1 + 0.247 X_2$, menunjukkan bahwa semua variable X(perilaku dan komitmen) berpengaruh secara positif dalam peningkatan nilai variable Y (kinerja sekretariat).

K. Saran.

Berdasarkan hasil penulisan di atas, peneliti memberikan saran yang memiliki tujuan agar kedepannya instansi dapat menuju hal yang lebih baik lagi dan maju, berikut saran yang dapat peneliti sampaikan:

1. Sebaiknya institusi melengkapi sekretariat dengan teknologi informasi dan komunikasi yang canggih untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja.
2. Sebaiknya institusi melakukan pelatihan dan workshop untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan staf sekretariat dalam berbagai bidang, seperti komunikasi, administrasi, dan manajemen waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, F., Hamid, D., & Djudi, M. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PG Kebon Agung Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 38(2), 79–88.

- Dwiyanti. (2022). *Peran strategis sekretariat dalam era digital*. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Fahmi, I. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*. Mitra Wacana Media.
- Herlambang, S., Nugroho, H. A., & Wahyuning, S. (2022). Manajemen Pembelajaran Digital Dalam Rangka Mendukung Merdeka Belajar Kampus Merdeka Pasca Pandemi Covid-19 Di Akademi Manajemen Administrasi Yogyakarta. *Albama: Jurnal Bisnis Administrasi Dan Manajemen*, 15(2), 12. <https://doi.org/10.56606/albama.v15i2.72>
- I Komang, A. S. (2024). *Metodologi Penelitian Manajemen Bisnis : Teori dan Panduan Lengkap* (1st ed., p. 24). PT Sonpedia Publishing Indonesia.
- Kalifatullah Ermaya, S., & Mujdalipah, S. (2019). Motivasi, Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Karyawan Di Waroeng Spesial Sambal, Jatinangor. *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10 (1), 29 – 42. <https://doi.org/10.32670/coopetition.v10i1.28>
- Mansur. (2020). Pengaruh Pengembangan SDM dan Reward System Terhadap Kinerja Pegawai Biro Umum Kementerian Ketenagakerjaan. *Jurnal Ilmu Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1).
- Nahita, P., & Saragih, E. H. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional Karyawan pada Organisasi Kantor Hukum. *Journal of Management and Business Review*, 18(2), 393–405. <https://doi.org/10.34149/jmbr.v18i2.296>
- Sembiring, R. (2020). Pengaruh Budaya Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perawat Di Rumah Sakit Milik Pemerintah). *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 6(1), 21–30.
- Subiyantoro, A. (2022). Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Komitmen Terhadap Produktivitas Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Sakina Idaman Sleman Yogyakarta. *Kajian Ekonomi Dan Bisnis*, 17(2), 161–173. <https://doi.org/https://doi.org/10.51277/keb.v17i2.127>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (5th ed.). Alfabeta.
- Tambunan, S. T. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Dan Arsip Provinsi Sumatera Utara. *Journal Business and Management*, 1(1), 42–53. https://ejournal.uhn.ac.id/index.php/business_management
- Wahyuning, S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA PEGAWAI DINAS KESEHATAN GUNUNG KIDUL YOGYAKARTA. *MITRA BISNIS*, 48–55.
- Wibowo. (2023). *Kesekretariatan dan Kearsipan Digital* (2nd ed.). CV Pustaka Jaya.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit Sanomas. *Agora*, 6(2), 1–5.