

PENGARUH KEDISIPLINAN, PENGAWASAN DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DINAS PARIWISATA KOTA LUBUKLINGGAU

Amanda Meishinta, Dheo Rimbano, Apandi
Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Ekonomi dan Sosial Humaniora
Universitas Bina Insan Lubuklinggau, Indonesia

Email: mndaams86@gmail.com, dheo_rimbano@gmail.com, apandi@univbinainsan.ac.id,

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kedisiplinan, pengawasan, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau, baik secara parsial maupun simultan. Permasalahan penelitian ini dilatarbelakangi oleh masih ditemukannya ketidakdisiplinan jam kerja pegawai, pengawasan internal pimpinan yang belum optimal, serta etos kerja pegawai yang perlu ditingkatkan guna menghadapi target kinerja sektor pariwisata daerah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei ekplanatori. Populasi penelitian mencakup seluruh pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau sebanyak 37 orang. Teknik penarikan sampel menggunakan sampel jenuh (sensus), sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner terstruktur dengan skala Likert 1-5 dan dianalisis menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 3.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedisiplinan, pengawasan, dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,782, yang mengindikasikan bahwa 78,2% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut. Peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan memerlukan penguatan regulasi kehadiran, efektivitas inspeksi mendadak, serta pembinaan mentalitas kerja yang berorientasi pada pencapaian target.

Kata Kunci: Kedisiplinan, Pengawasan, Etos Kerja, Kinerja Pegawai, PLS-SEM.

ABSTRACT

This study aims to investigate the impact of discipline, supervision, and work ethic on employee performance at the Lubuklinggau City Tourism Office, both partially and simultaneously. The study is motivated by observed administrative issues such as low work discipline, suboptimal managerial supervision, and a need to strengthen employee work ethic to achieve regional tourism targets. A quantitative approach with an explanatory survey method was employed. The study population comprised all 37 employees at the Lubuklinggau City Tourism Office. Saturated sampling (census) was applied, incorporating the entire population as the research sample. Primary data were collected through structured questionnaires with a 5-point Likert scale and analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) via

Article History

Received: Juli 2026

Reviewed: Juli 2026

Published: Juli 2026

Plagirism checker no 80

Copyright : author

Publish by : musytari



This work is licensed under a [creative commons attribution-noncommercial 4.0 international license](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

SmartPLS 3.0 software. The empirical results demonstrate that discipline has a positive and significant effect on employee performance. Supervision exerts a positive and significant impact on employee performance. Work ethic exhibits a positive and significant effect on employee performance. Simultaneously, discipline, supervision, and work ethic significantly influence employee performance at the Lubuklinggau City Tourism Office, accounting for an R-squared coefficient of 0.782, indicating that 78.2% of performance variance is explained by these variables. Sustainable performance improvement requires strengthening attendance enforcement, increasing management direct inspections, and fostering target-oriented work ethics.

Keywords: Discipline, Supervision, Work Ethic, Employee Performance, PLS-SEM.

BAB I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen paling sentral dan fungsional dalam menggerakkan roda organisasi, baik pada sektor privat maupun institusi pemerintahan. Keberhasilan suatu instansi tidak sekadar bergantung pada ketersediaan alokasi anggaran yang memadai atau adopsi teknologi informasi terdepan, melainkan ditentukan oleh kualitas, dedikasi, serta kapabilitas intelektual dan emosional personel yang menjalankannya (Ainiyah, 2020). Dalam paradigma Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) publik, setiap pegawai aparatur sipil negara (ASN) maupun tenaga honorer membawa kompleksitas kepribadian, nilai-nilai etis, serta standar profesionalisme yang berdampak langsung terhadap efektivitas tata kelola pemerintahan dan mutu pelayanan publik (Amrita, 2023).

Di era reformasi birokrasi, tuntutan terhadap akuntabilitas dan efisiensi aparatur pemerintah semakin mengemuka. Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau sebagai entitas pemerintah daerah memegang peranan krusial dalam memajukan potensi wisata daerah, mengelola aset-aset destinasi unggulan, serta menggerakkan perekonomian berbasis ekonomi kreatif dan jasa pariwisata. Pencapaian sasaran-sasaran strategis tersebut memerlukan dukungan performa kerja pegawai yang optimal, terukur, dan berkelanjutan (Anindia Dita Rachmadani & Lamidi, 2024). Namun demikian, fenomena di lapangan sering kali memperlihatkan adanya kesenjangan antara kriteria standar kinerja yang ditetapkan dengan realisasi di tingkat operasional.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal dengan pimpinan Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau, teridentifikasi sejumlah permasalahan mendasar terkait kinerja pegawai. Dari aspek kualitas dan kuantitas pencapaian tugas, ditemukan ketidaksesuaian laporan kegiatan operasional lapangan dengan target volume tahunan. Pada dimensi ketepatan waktu, penyusunan dokumen Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) serta Laporan Kinerja (LKIP) kerap mengalami keterlambatan dari jadwal penyelesaian yang telah disepakati. Masalah ini berkelindan rapat dengan aspek kedisiplinan kerja pegawai (Hairani et al., 2023). Masih ditemukan pegawai yang terlambat menghadiri apel kedinasan, meninggalkan tempat tugas sebelum jam kerja berakhir tanpa izin formal, serta kepatuhan terhadap regulasi tata tertib internal yang belum berjalan maksimal.

Selain masalah disiplin internal, aspek pengawasan manajemen oleh jajaran pimpinan dinilai belum optimal secara berkesinambungan. Kesibukan manajerial dan agenda eksternal mengakibatkan fungsi pengawasan langsung (direct supervision) serta inspeksi mendadak ke unit-unit kerja operasional jarang dilaksanakan (Ayok & Idris, 2021). Hal ini diperparah oleh masih belum tegasnya tindakan korektif atau pemberian sanksi administratif formal terhadap indikasi pelanggaran aturan. Di sisi lain, etos kerja sebagian pegawai menunjukkan indikasi penurunan, yang ditandai dengan sikap kerja monoton, minim inisiatif dalam merancang strategi promosi pariwisata digital modern, serta keterbatasan ketahanan kerja saat dihadapkan pada agenda kegiatan akhir pekan (Fitriya & Kustini, 2022).

Melihat fenomena mendasar tersebut, penelitian komprehensif mengenai interaksi antara kedisiplinan, pengawasan pimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau menjadi sangat mendesak. Penelitian ini dilaksanakan untuk memberikan bukti empiris sekaligus rekomendasi saintifik dalam rangka pembenahan tata kelola SDM di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, identifikasi masalah dalam penelitian ini disatukan dalam beberapa poin berikut:

1. Kedisiplinan: Tingkat kedisiplinan pegawai masih tergolong rendah, ditandai oleh ketidaktepatan waktu kehadiran apel pagi, ketidakpatuhan jam kerja, serta keterlambatan penyelesaian laporan tugas.
2. Pengawasan: Pengawasan dari pimpinan belum berjalan berkesinambungan, minimnya monitoring langsung di lokasi proyek strategis, serta lemahnya ketegasan sanksi korektif.
3. Etos Kerja: Rendahnya etos kerja ditandai dengan minimnya inisiatif dan kreativitas dalam inovasi destinasi wisata digital, serta rendahnya ketahanan kerja pada agenda eksternal.
4. Kinerja Pegawai: Hasil kerja pegawai belum maksimal dalam mencapai target kuantitas, kualitas, serta efektivitas pelayanan pariwisata Kota Lubuklinggau.

1.3 Rumusan Masalah

1. Apakah kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau?
2. Apakah pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau?
3. Apakah etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau?
4. Apakah kedisiplinan, pengawasan, dan etos kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau?

1.4 Batasan Masalah

Penelitian ini difokuskan pada analisis pengaruh kedisiplinan kerja, pengawasan pimpinan, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai aparatur dan staf operasional di lingkungan Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau. Pengumpulan data dilaksanakan dalam rentang kurun waktu tahun 2025 hingga awal tahun 2026.

1.5 Tujuan Penelitian

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau secara parsial.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh pengawasan pimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau secara parsial.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau secara parsial.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh kedisiplinan, pengawasan, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.

1.6 Manfaat Penelitian

- a. Manfaat Teoritis: Penelitian ini memberikan kontribusi ilmiah dalam memperkaya kajian ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), khususnya pada organisasi publik di sektor pariwisata daerah. Selain itu, penelitian ini membuktikan keberlakuan teori-teori motivasi, pengawasan, dan kepatuhan dalam konteks analisis structural equation modeling berbasis PLS.
- b. Manfaat Praktis: Menjadi masukan evaluatif bagi pimpinan Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau dan Badan Kepegawaian Daerah dalam memformulasi kebijakan peningkatan disiplin, mekanisme pengawasan berjenjang, serta program pelatihan etos kerja guna mendorong performa institusi.

BAB II. KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Pegawai

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) didefinisikan sebagai seni dan ilmu dalam mengelola perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, serta pengendalian atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, dan pengintegrasian pegawai guna mencapai tujuan-tujuan individu, organisasi, dan masyarakat (Elviani & Jumri, 2023). Dalam lingkup sektor publik, pengelolaan SDM diarahkan untuk menciptakan aparatur sipil yang berintegritas dan produktif (Fitriya & Kustini, 2022).

Kinerja pegawai menurut Rivai (2021) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi sebagaimana yang dituangkan dalam perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Hiasinta Claurita Insani et al. (2023), dimensi penilai kinerja mencakup tiga bidang utama: (1) Hasil Kerja, yang terdiri dari indikator kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, dan efisiensi waktu; (2) Perilaku Kerja, mencakup disiplin, kepatuhan instruksi, dan kecermatan; serta (3) Sifat Pribadi, mencakup kejujuran dan kreativitas.

2.1.2 Kedisiplinan Kerja

Kedisiplinan kerja adalah sikap kesadaran dan kerelaan seseorang dalam mematuhi seluruh peraturan perusahaan atau instansi serta norma-norma sosial yang berlaku (Suyitno, 2021; Syesilia & Arif, 2021). Menurut Rahayu & Dahlia (2023), indikator kedisiplinan kerja dapat diukur melalui empat ranah utama: (1) Mematuhi aturan waktu (ketepatan jam hadir, jam istirahat, dan jam pulang); (2) Mematuhi tata tertib instansi (penggunaan pakaian dinas dan atribut lengkap); (3) Mematuhi norma perilaku dalam bekerja (menjaga etika dan sopan santun); serta (4) Mematuhi peraturan operasional lain di lingkungan kerja.

2.1.3 Pengawasan Kerja

Pengawasan kerja merupakan proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan pimpinan terhadap pelaksanaan seluruh kegiatan organisasi untuk memastikan bahwa semua pekerjaan dijalankan sesuai dengan skema dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rakhmah, 2020; Nawira, 2022). Menurut Hiasinta Claurita Insani et al. (2023), pengawasan efektif mensyaratkan beberapa indikator standar: (1) Keakuratan informasi data pengawasan; (2) Ketepatan waktu pelaksanaan supervisi; (3) Objektivitas dan sifat menyeluruh dalam penilaian; serta (4) Terfokus pada titik-titik kontrol pengawasan strategis.

2.1.4 Etos Kerja

Etos kerja merupakan fondasi mental, pandangan hidup, serta himpunan doktrin kerja yang dimiliki oleh individu atau kelompok dalam merespons dan melaksanakan pekerjaannya (Ayok & Idris, 2021; Aryudha et al., 2024). Priansa (dalam Fitriya & Kustini, 2022) mengelompokkan dimensi etos kerja menjadi tiga pilar utama: (1) Keterampilan Interpersonal, mencakup kemampuan berkomunikasi, bekerja sama, dan membangun iklim kerja kondusif; (2) Inisiatif, mencakup proaktif, berorientasi keberhasilan, dan daya tahan terhadap tekanan; serta (3) Dapat Diandalkan (Reliability), mencakup kejujuran, ketepatan, dan kepatuhan penuh terhadap komitmen kerja.

2.2 Penelitian Relevan

Penelitian ini mengacu pada beberapa referensi empiris terdahulu yang secara terperinci disajikan dalam Tabel 2.1 di bawah ini:

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian & Metode	Hasil Penelitian Utama
1	Putri Mauliza (2020)	Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh (Kuantitatif)	Pengawasan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan (F-hitung 81,932) dan parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh.
2	Harianto (2020)	Effect of Work Supervision and Discipline on Employee Performance at PT Centric Powerindo Batam (Kuantitatif)	Pengawasan kerja dan disiplin kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Centric Powerindo ($p < 0.05$).
3	Deni Syesilia (2021)	Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Menara Internusa (Kuantitatif)	Etos kerja, pelatihan, dan disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Bumi Menara Internusa.
4	Nian Tana Sikka (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Kuantitatif)	Disiplin kerja dan pengawasan kerja terbukti secara empiris berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai baik parsial maupun simultan.

5	Indra (2022)	Kurniawan	Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor OJK Provinsi Lampung (Kuantitatif)	Terdapat pengaruh positif dan signifikan dari variabel etos kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Kantor OJK Provinsi Lampung.
---	-----------------	-----------	---	--

2.3 Kerangka Berpikir dan Pengembangan Hipotesis

Kerangka berpikir dalam penelitian ini mendeskripsikan hubungan kausalitas antara tiga variabel independen (Kedisiplinan - X1, Pengawasan - X2, dan Etos Kerja - X3) terhadap satu variabel dependen (Kinerja Pegawai - Y). Kedisiplinan membentuk keteraturan perilaku pegawai; pengawasan memberikan kontrol serta umpan balik korektif; sedangkan etos kerja menyediakan dorongan moral intrinsik. Sinergi ketiganya secara kolektif menggerakkan pencapaian kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.

Berdasarkan rujukan teori dan temuan empiris terdahulu, disusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.

H2: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan pengawasan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.

H3: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.

H4: Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kedisiplinan, pengawasan, dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.

BAB III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tipe penelitian asosiatif kausal (Sugiyono, 2022). Desain asosiatif kausal bertujuan untuk menganalisis derajat hubungan serta pengaruh sebab-akibat dari variabel bebas (Kedisiplinan, Pengawasan, Etos Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Pegawai).

3.2 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Definisi operasional variabel beserta indikator ukurnya disajikan lengkap pada Tabel 3.1 berikut:

Variabel	Definisi Operasional	Indikator Utama	Skala
Kedisiplinan (X1)	Perilaku kepatuhan pegawai terhadap regulasi jam kerja, prosedur, serta tata tertib kedisiplinan yang berlaku (Suyitno, 2021).	1. Mematuhi waktu 2. Mematuhi tata tertib 3. Mematuhi norma perilaku 4. Mematuhi peraturan formal	Likert 1-5
Pengawasan (X2)	Proses pemantauan dan evaluasi sistematis	1. Informasi akurat 2. Ketepatan waktu	Likert 1-5

pimpinan terhadap pengawasan
pelaksanaan tugas 3. Objektif dan menyeluruh
pegawai (Rakhmah, 4. Terfokus pada titik kritis
2020).

Etos Kerja (X3)	Semangat dan komitmen kerja intrinsik yang merefleksikan dedikasi pegawai (Aryudha et al., 2024).	1. Keahlian interpersonal 2. Inisiatif kerja 3. Keterandalan (Reliability)	Likert 1-5
Kinerja Pegawai (Y)	Hasil kerja secara kualitas, kuantitas, dan efektivitas yang dicapai pegawai sesuai kriteria organisasi (Rivai, 2021).	1. Kualitas hasil kerja 2. Kuantitas hasil kerja 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas penggunaan sumber daya	Likert 1-5

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi sasaran dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai aparatur sipil negara dan staf operasional pada Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau yang terdaftar berjumlah 37 orang. Mengingat populasi terbatas (< 100), teknik pengambilan sampel mengadopsi teknik *Sampling Jenuh* (Sensus) di mana seluruh anggota populasi sebanyak 37 pegawai secara keseluruhan dijadikan responden penelitian (Sugiyono, 2022).

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan melalui kombinasi instrumen primer dan sekunder: (1) Kuesioner (angket) terstruktur yang disebar secara langsung dan daring, terukur menggunakan skala Likert 5 poin (1 = Sangat Tidak Setuju, hingga 5 = Sangat Setuju); (2) Wawancara terstruktur dengan pimpinan instansi; (3) Observasi partisipatif di lingkungan kantor; serta (4) Studi dokumentasi laporan kinerja tahunan Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.

3.5 Teknik Analisis Data PLS-SEM

Analisis data diolah menggunakan metode Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan perangkat lunak SmartPLS 3.0. Tahapan analisis PLS-SEM meliputi dua tahapan utama (Ghozali, 2015; Sholihin, 2021):

1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model): Menilai validitas konvergen (nilai outer loading $> 0,70$ dan AVE $> 0,50$), validitas diskriminan (cross-loading dan rincian kriteria Fornell-Larcker), serta uji reliabilitas konstruk (Composite Reliability $> 0,70$ dan Cronbach's Alpha $> 0,60$).
2. Evaluasi Model Struktural (Inner Model): Menilai nilai R-squared (R^2), F-squared (f^2), Stone-Geisser Q-squared (Q^2), serta signifikansi koefisien jalur (path coefficients) menggunakan uji t-statistic ($t > 1,96$) dan p-value ($< 0,05$) melalui prosedur *bootstrapping* 5.000 sampel.

BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Profil Responden

Kuesioner penelitian disebarkan kepada 37 orang pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau dan seluruh kuesioner (100%) berhasil dikembalikan serta memenuhi syarat pengolahan data. Ringkasan demografi responden disajikan pada Tabel 4.1 di bawah ini:

Kategori Demografi	Klasifikasi	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	20	54,1%
	Perempuan	17	45,9%
Total Responden	Sensus Pegawai	37	100,0%

4.2 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

4.2.1 Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Validitas konvergen diukur melalui nilai outer loading dan Average Variance Extracted (AVE). Berdasarkan olah data SmartPLS 3.0, seluruh item indikator penelitian memenuhi ambang batas rule of thumb outer loading > 0,70. Rincian nilai outer loading dan AVE tiap konstruk dirangkum dalam Tabel 4.2 berikut:

Variabel Konstruk	Indikator Utama	Rentang Outer Loading	Nilai AVE
Kedisiplinan (X1)	X1.1 s.d X1.12	0,742 - 0,891	0,654
Pengawasan (X2)	X2.1 s.d X2.12	0,715 - 0,884	0,621
Etos Kerja (X3)	X3.1 s.d X3.10	0,753 - 0,902	0,689
Kinerja Pegawai (Y)	Y1.1 s.d Y1.10	0,761 - 0,915	0,712

Semua konstruk penelitian memiliki nilai AVE jauh melebihi kriteria minimal 0,50, sehingga disimpulkan seluruh konstruk laten terbukti memenuhi validitas konvergen secara memadai.

4.2.2 Evaluasi Reliabilitas Konstruk

Reliabilitas blok indikator dievaluasi melalui Cronbach's Alpha dan Composite Reliability. Nilai standar kelayakan yang disyaratkan masing-masing adalah > 0,60 dan > 0,70. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 4.3:

Variabel Konstruk	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Kesimpulan
Kedisiplinan (X1)	0,912	0,935	Reliabel (Sangat Tinggi)
Pengawasan (X2)	0,895	0,921	Reliabel (Sangat Tinggi)
Etos Kerja (X3)	0,928	0,946	Reliabel (Sangat Tinggi)
Kinerja Pegawai (Y)	0,941	0,958	Reliabel (Sangat Tinggi)

4.3 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi inner model mencakup pengujian tingkat kebaikan model (goodness of fit) melalui statistik R-squared (R^2). Nilai R^2 untuk variabel terikat Kinerja Pegawai (Y) diperoleh sebesar 0,782. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 78,2% variansi kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau mampu dijelaskan secara simultan oleh variabel Kedisiplinan, Pengawasan, dan

Etos Kerja. Adapun sisa sebesar 21,8% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini, seperti variabel kompensasi, kepemimpinan transformasional, dan iklim organisasi.

4.4 Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Pengujian hipotesis dilakukan melalui prosedur *bootstrapping* SmartPLS 3.0 untuk mengevaluasi nilai Path Coefficients, t-statistics, dan p-values. Hasil pengujian hipotesis parsial dirangkum dalam Tabel 4.4 berikut:

Hipotesis	Pengaruh Antar Variabel	Path Coeff	t-Statistic	p-Value	Keputusan
H1	Kedisiplinan (X1) -> Kinerja (Y)	0,342	3,124	0,002	Diterima
H2	Pengawasan (X2) -> Kinerja (Y)	0,298	2,845	0,005	Diterima
H3	Etos Kerja (X3) -> Kinerja (Y)	0,315	2,981	0,003	Diterima

Pembahasan Hasil Penelitian:

1. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai: Hasil pengujian statistik membuktikan hipotesis pertama (H1) diterima, di mana kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (path coefficient = 0,342; t-stat = 3,124 > 1,96; p = 0,002 < 0,05). Kedisiplinan mendasari pembentukan pola kerja yang terstruktur dan bertanggung jawab. Pegawai yang patuh pada tata tertib serta jam kerja cenderung mampu menyelesaikan penyusunan laporan operasional tepat waktu sesuai standar kuantitas instansi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri Mauliza (2020) dan Suyitno (2021).

2. Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai: Pengujian hipotesis kedua (H2) menunjukkan hasil positif dan signifikan (path coefficient = 0,298; t-stat = 2,845 > 1,96; p = 0,005 < 0,05). Hal ini mengindikasikan bahwa supervisi pimpinan yang akurat, obyektif, dan terpusat pada aspek risiko mampu meminimalisasi potensi penyimpangan dan kesalahan kerja pegawai di lapangan. Keberadaan pengawasan mendorong peningkatan akuntabilitas kerja. Hasil ini mendukung riset Harianto (2020) dan Nian Tana Sikka (2023).

3. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Pengujian hipotesis ketiga (H3) membuktikan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (path coefficient = 0,315; t-stat = 2,981 > 1,96; p = 0,003 < 0,05). Etos kerja yang dicirikan oleh inisiatif tinggi, kemampuan kolaborasi interpersonal, dan sifat keterandalan menjadi pendorong internal aparatur dalam melahirkan inovasi pelayanan dan ketahanan kerja ekstra. Temuan ini selaras dengan studi Deni Syesilia (2021) dan Indra Kurniawan (2022).

4. Pengaruh Simultan (H4): Berdasarkan nilai uji F-simultan yang dikonversi dari R^2 ($R^2 = 0,782$; F-hitung = 39,41 > F-tabel 2,89), disimpulkan bahwa Kedisiplinan, Pengawasan, dan Etos Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau.

BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan empiris, ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

1. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau. Peningkatan kepatuhan terhadap aturan waktu dan norma kerja terbukti secara nyata mendorong capaian hasil kerja pegawai.
2. Pengawasan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau. Supervisi yang objektif dan terfokus mampu mencegah deviasi keterlambatan tugas.
3. Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau. Dedikasi intrinsik dan inisiatif tinggi pegawai memberikan dampak langsung pada mutu pelayanan pariwisata.
4. Kedisiplinan, Pengawasan, dan Etos Kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau dengan kontribusi pengaruh sebesar 78,2%.

5.2 Saran

1. Bagi Dinas Pariwisata Kota Lubuklinggau: Disarankan untuk memperketat penerapan presensi elektronik berbasis lokasi, mengagendakan rapat evaluasi berkala dan inspeksi mendadak oleh kepala bidang, serta memberikan penghargaan (reward) periodik bagi pegawai beretos kerja tinggi guna mempertahankan motivasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya: Peneliti yang akan datang disarankan untuk memperluas cakupan variabel penelitian dengan menambahkan variabel moderasi atau mediasi seperti kompensasi non-finansial, budaya organisasi, atau kepemimpinan transformasional, serta memperluas ukuran sampel penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Ainiyah, N. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik di Era Digital. *Jurnal Administrasi Publik*, 11(2), 145-158.
- Amrita, N. D. (2023). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 18(1), 45-56.
- Anindia Dita Rachmadani, & Lamidi, L. (2024). Peran Etos Kerja dan Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Efektivitas Pelayanan Publik. *Jurnal Riset Manajemen*, 5(1), 88-99.
- Arrizky, M., Setiawan, A., & Budi, S. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 14(3), 210-222.
- Aryudha, R., Pratama, F., & Hidayat, T. (2024). Etos Kerja dan Inovasi Pelayanan Sektor Pariwisata Daerah. *Jurnal Ekonomi dan Kebijakan Publik*, 12(1), 33-45.
- Ayok, Y., & Idris, M. (2021). Pengaruh Pengawasan Pimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Human Capital*, 8(2), 112-125.
- Barsah, A., & Ridwan, M. (2020). Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Kebijakan Birokrasi*, 9(1), 67-78.
- Elviani, R., & Jumri, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Efektivitas Organisasi Publik. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 178-190.

- Fitriya, L., & Kustini, E. (2022). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Daerah. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10(2), 101-114.
- Ghozali, I. (2015). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS-SEM)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hariato, H. (2020). Effect of Work Supervision and Employee Discipline On Employee Performance At PT Centric Powerindo Batam City. *International Journal of Business Studies*, 4(1), 22-31.
- Hairani, S., Rahmawati, E., & Putra, A. (2023). Implikasi Disiplin dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik. *Jurnal Manajemen Akuntansi*, 19(1), 55-68.
- Hiasinta Claurita Insani, Rimbano, D., & Apandi. (2023). Pengaruh Pengawasan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kepemudaan dan Olahraga. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 7(2), 130-142.
- Indra Kurniawan. (2022). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Otoritas Jasa Keuangan Provinsi Lampung Di Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Unila*, 11(1), 15-28.
- Jelatu, M., & Ibrahim, R. (2024). Evaluasi Pengawasan Manajemen Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja. *Jurnal Administrasi Terapan*, 6(1), 40-52.
- Nawira, N. (2022). Pengawasan Internal dan Kinerja Aparatur Pemerintah Desa. *Jurnal Tata Kelola Publik*, 8(3), 201-212.
- Nian Tana Sikka. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen*, 12(2), 110-123.
- Putri Mauliza. (2020). Pengaruh Pengawasan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Banda Aceh. *Jurnal Manajemen Publik*, 9(2), 85-97.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Indikator Disiplin Kerja dan Dampaknya Terhadap Kuantitas Hasil Kerja. *Jurnal Ekonomi Terapan*, 14(1), 77-89.
- Rakhmah, S. (2020). Efektivitas Pengawasan Hirarki dalam Organisasi Pemerintahan. *Jurnal Ilmu Pemerintahan*, 13(2), 150-162.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sholihin, M., & Ratmono, D. (2021). Analisis SEM-PLS dengan SmartPLS 3.0 untuk Hubungan Non-Linier dalam Penelitian Bisnis. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suyitno, S. (2021). Analisis Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Pariwisata. *Jurnal Pariwisata Terapan*, 5(2), 95-106.
- Syesilia, D., & Arif, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja, Pelatihan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Bumi Menara Internusa. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 6(1), 12-24.