



PENGARUH EFEKTIVITAS, KUALITAS, DAN LOYALITAS TERHADAP POTENSI ERA *AMBIGUITY* PADA SUBBAGIAN PEREKONOMIAN KANTOR PEMERINTAHAN KABUPATEN

Maurelle Salsabbila Abadi¹, Aprillia Dian Evasari², Umi Nadhiroh³

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Islam Kediri (UNISKA)

e-mail: maurelles.a@gmail.com¹, apriliadianeva@uniska-kediri.ac.id², uminadhiroh@uniska-kediri.ac.id³

INFO ARTIKEL

Sejarah Artikel:

Diterima, 08 September 2025

Direvisi, 20 September 2025

Disetujui, 01 Oktober 2025

KEYWORDS

Effectiveness, Quality, Loyalty, and Potential for Ambiguity.

ABSTRACT

This study examines the influence of effectiveness (X1), quality (X2), and loyalty (X3) on the potential of the ambiguity era (Y) in the Economic Subdivision of the Kediri Regency Government Office using a quantitative approach. Out of 35 employees, 32 were selected as samples through purposive sampling. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, literature review, and documentation, and analyzed using instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression, as well as t-test, F-test, and coefficient of determination (R²). The regression equation obtained was $Y = 0.926 + 0.148(X1) - 0.325(X2) + 0.675(X3) + e$, with the loyalty variable showing a significant t-test result (t-value 8.691; sig. 0.000) and a significant F-test result (F-value 181.647; sig. < 0.001). The findings conclude that effectiveness, quality, and loyalty have both partial and simultaneous effects on the potential of the ambiguity era, with loyalty identified as the most dominant factor.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

KATA KUNCI

Efektivitas, Kualitas, Loyalitas, dan Potensi Era *Ambiguity*.

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji pengaruh efektivitas (X1), kualitas (X2), dan loyalitas (X3) terhadap potensi era ambiguity (Y) pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri dengan metode kuantitatif. Dari total 35 pegawai, 32 dijadikan sampel menggunakan purposive sampling. Data diperoleh melalui observasi, wawancara, kuesioner, studi pustaka, dan dokumentasi, kemudian dianalisis dengan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, serta uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R²). Hasil analisis menunjukkan persamaan regresi $Y = 0,926 + 0,148(X1) - 0,325(X2) + 0,675(X3) + e$, dengan uji t variabel loyalitas signifikan (t-hitung 8,691; sig. 0,000) dan uji F signifikan (f-hitung 181,647; sig. < 0,001). Kesimpulannya, efektivitas, kualitas, dan loyalitas berpengaruh baik secara parsial maupun simultan terhadap potensi era ambiguity, dengan loyalitas sebagai faktor paling dominan.

CORRESPONDING AUTHOR

Amsyal

Universitas Halu Oleo

Kendari

amsyallamane.utu.2024@gmail.com

PENDAHULUAN

Dalam era saat ini ada beragam potensi-potensi yang mampu menjadi indikator ataupun sebuah pemicu untuk meningkatkan keunggulan maupun menimbulkan penurunan pada sektor luas seperti instansi pemerintahan maupun perusahaan atau organisasi *profit* dan *non-profit*. Beragam

aspek yang muncul mampu menjadi sebuah potensi dengan ukuran besar maupun kecil akan sangat mempengaruhi berbagai kehidupan kita saat ini maupun yang akan datang. Potensi besar yang mempengaruhi kehidupan kita saat ini diantaranya yaitu teknologi canggih, konektivitas digital yang lebih cepat, transformasi sosial, komunikasi maupun inovasi, serta ekonomi yang di adopsi dengan teknologi digital. Walaupun beragam aspek memicu terjadinya perubahan secara langsung ataupun tidak langsungnya dampak itu, akan dirasakan oleh manusia (*people*) kedepannya. Semua bergantung pada bagaimana kita sebagai pelaku atau penyebab terjadinya perubahan yang akan datang ini menyikapi, merespon, serta bertindak dalam hal tersebut.

Sumber daya manusia (*human resources*) adalah aset yang memiliki peranan sangat penting dalam segala pergerakan yang akan menuntun sebuah instansi pemerintahan maupun perusahaan atau organisasi *profit* dan *non-profit* dalam meraih perubahan, sehingga tolak ukur keberhasilannya adalah pada sumber daya manusianya. Pada dasarnya sumber daya manusia (*human resources*) sangat berkaitan dengan efektivitas, kualitas, dan loyalitas suatu instansi pemerintahan maupun perusahaan atau organisasi *profit* dan *non-profit* karena kemampuan dalam bekerja pegawai memiliki potensi dalam menghasilkan sesuatu, maka dari hal ini perlu adanya peningkatan dalam kinerja sumber daya manusia. Menurut Irianto (2011) “sumber daya manusia (*human resources*) yang berkualitas akan menghasilkan kompetensi yang efektif, profesionalisme, dan komitmen kinerja yang berkualitas tinggi”. Namun untuk memperoleh hasil yang berkualitas, setiap individu dari sumber daya manusia (*human resources*) membutuhkan dukungan situasi organisasi yang mampu menghasilkan kinerja itu efektif ‘salah satu penyediaan sarana dan prasarana yang memadai serta sesuai standar’ Robbins *et al.*, (2022). Apabila sumber daya manusia (*human resources*) memiliki tingkat kualitas yang minimum, maka pencapaian dari tujuan suatu instansi pemerintahan maupun perusahaan atau organisasi *profit* dan *non-profit* akan kurang maksimal atau bahkan sebagai pemicu awal penghambatan dalam pencapaian sasaran organisasi tersebut.

Selanjutnya adalah salah satu peran penting yang mampu mempengaruhi segala aspek didalam sebuah organisasi secara internal maupun eksternal ialah komunikasi (*communications*). Setiap instansi pemerintahan maupun perusahaan atau organisasi *profit* dan *non-profit* sudah pasti mengharapkan serta menuntut seluruh pegawai nya mampu bekerja dengan baik serta berkontribusi dalam keorganisasian yang kompetitif. Gumelar *et al.*, (2021) menyatakan bahwa komunikasi adalah proses penyebaran atau penyaluran informasi satu sama lain, baik di dalam atau di luar organisasi. Dalam sebuah organisasi komunikasi yang efektif merupakan salah satu alternatif yang diinginkan, dimana hal ini dapat memodifikasi atau mengoreksi suatu pesan yang disampaikan agar penerima pesan dapat memahami, menerima, dan menjalankan tugas sesuai prosedur dengan baik dan efektif. Kontribusi komunikasi efektif melambangkan persyaratan untuk pencapaian dalam tujuan organisasi. (Sinamora, 2018) menyatakan “jika jalannya komunikasi dalam sebuah organisasi secara internal maupun eksternal belum mendekati kalimat efektif, maka tidak menutup kemungkinan bahwa proses atau jalannya suatu organisasi tersebut akan mengalami penghambatan dalam mencapai keberhasilan visi atau misi dari tujuan organisasi yang ditetapkan”. Terjalannya hubungan komunikasi yang terbuka jujur, serta adil antara pimpinan dengan pegawai maupun antar sesama rekan kerja akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik lagi, sehingga efektivitas kerja pun dapat ditingkatkan. Maka dari pernyataan diatas bisa disimpulkan bahwa komunikasi dan manajemen sumber daya manusia berperan sangat penting dan berkaitan satu sama lain.

Potensi memang secara implisit menyoroti sebuah peluang atau kemungkinan yang muncul dalam situasi yang tidak pasti. Secara keseluruhan memang istilah potensi lebih sering dikaitkan dengan aspek yang positif, namun hal ini tidak bisa dikatakan bahwa aspek positif selalu menjadi ketentuan. Potensi merupakan sebuah peluang yang memungkinkan untuk memberi celah, yang dimana memuat dua aspek diantara yaitu aspek positif maupun aspek negatif. Dalam konteks penelitian ini yaitu menyoroti era *ambiguity*, yaitu lingkungan ambiguitas yang meliputi ketidakpastian, risiko, dan kerawanan. Sehingga objek penelitian ini pada Instansi Pemerintahan Kabupaten Kediri, tepatnya pada kantor Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam (SDA).

Menurut Helen *et al.*, (2023) lingkungan ambiguitas mengacu pada situasi atau konteks di mana informasi, aturan, atau parameter yang diperlukan untuk pengambilan keputusan atau tindakan

tidak jelas atau tidak pasti. Ini adalah jenis lingkungan di mana pemahaman dan pengelolaan risiko menjadi lebih rumit karena ketidakpastian yang tinggi. Lingkungan ambiguitas dapat terjadi di berbagai konteks, termasuk dalam bisnis, politik, ilmu pengetahuan, dan kehidupan sehari-hari. Dalam lingkungan ambiguitas penting untuk mengumpulkan data yang relevan, menganalisis risiko dengan cermat dan merencanakan berbagai skenario untuk menghadapi ketidakpastian. Kolaborasi dan inovasi juga menjadi kunci dalam mengatasi tantangan dalam lingkungan yang kompleks dan berubah dengan cepat saat ini.

Fenomena tidak berjalannya sebuah organisasi dalam Shofiyono (2021) seperti seharusnya hal ini bisa disebabkan oleh faktor kesalahan dalam bentuk ketidakpastian dan kurang keetepatan dalam bertukar informasi atau biasa disebut dengan (*miss communication*). Kejadian seperti ini sering terjadi di dalam organisasi pemerintahan, dikarenakan saat ini memang pengisian suatu divisi dalam bidang tertentu terkadang dalam praktiknya tidak sesuai dengan latar belakang pegawai tersebut.

Hal ini terkesan bahwa masyarakat meragukan profesionalitas dan kemampuan dari para pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. Menurut Shofiyono (2022) “efektivitas kerja dapat disimpulkan seperti selesainya suatu aktivitas kerja yang sesuai target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya guna memperoleh maksud tertentu dengan berkaitan kelangsungan hidup”. Efektivitas ialah ukuran yang menghitung atau memperkirakan target baik dari kuantitas, kualitas dan waktu. Semakin besar tercapainya target kerja, maka semakin efektif suatu pekerjaan tersebut. Efektivitas dapat disimpulkan sebagai tolok ukur sejauh mana pencapaian dengan target (kualitas, kuantitas dan waktu).

Menurut Nasution (2020) kualitas kerja adalah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Ada dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi diatas yaitu perilaku dan kualitas kerja karyawan. Maka maksud dari penilaian perilaku yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya.

Menurut Saputra *et al.*, (2022) loyalitas kerja adalah kesetiaan, keterikatan dan komitmen seorang individu terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat dia bekerja. Loyalitas ini mencakup rasa kewajiban dan keinginan untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan atau organisasi. Loyalitas kerja mencakup rasa kesetiaan dan kewajiban terhadap organisasi tempat seseorang bekerja. Ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara pegawai dan organisasi.

Pada Instansi Pemerintahan Kabupaten Kediri yang dijadikan objek penelitian ialah pada Kantor Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam (SDA) lebih tepatnya pada Subbagian Perekonomian yang terletak di Jl. Soekarno Hatta No.1, Doko, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, 64181, merupakan organisasi yang bergerak dalam merumuskan kebijakan, melaksanakan koordinasi perencanaan, pengendalian, pelaksanaan serta *monitoring* perkembangan di bidang pembinaan BUMD dan BLUD, perekonomian, energi, air, dan sumber daya alam dan lingkungan hidup. Peneliti melakukan observasi pada objek penelitian ini dikarenakan pada Subbagian Perekonomian juga menghadapi ketidakpastian dan kurang ketepatan dalam proses bertukar informasi, yang dimana ini menjadikan sebuah kebingungan pada kalangan pegawai. Ketidakpastian ini dapat merentangkan kondisi yang memang mempersulit dalam pengambilan keputusan, hal inilah yang akan memicu untuk menciptakan potensi era *ambiguity*.

Penelitian empiris yang dilakukan oleh Shofiyono (2021), menunjukkan bahwa variabel efektivitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semen Indonesia Persero. Hasil penelitiannya membuktikan adanya pengaruh antara efektivitas dengan kinerja karyawan yang dinyatakan bahwa dengan adanya SOP perusahaan serta didukung oleh efektivitas dalam proses pertukaran informasi, maka pekerjaan yang dijalankan karyawan akan lebih terstruktur dan berproses lebih baik.

Selanjutnya penelitian empiris yang dilakukan oleh Frinaldi *et al.*, (2022), penelitian pada Pemerintahan Daerah terhadap kepuasan masyarakat Kabupaten Aceh Singkil, membuahkan hasil dari variabel kualitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan masyarakat. Namun penelitian

yang dilakukan oleh Nasution (2020), menunjukkan bahwa variabel kualitas kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Asam Jawa, yang dimana produktivitas karyawan dipengaruhi efektivitasnya dalam proses pertukaran informasi. Hasil penelitiannya mendukung teori sebelumnya yang dikemukakan oleh Siagian (2012) mengemukakan kualitas kerja merupakan upaya sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberikan kesempatan untuk ikut turun berperan menentukan cara mereka bekerja.

Berikutnya penelitian empiris yang dilakukan oleh Ajis *et al.*, (2024), menunjukkan bahwa variabel loyalitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang di perlihatkan dengan terbentuknya kepercayaan karyawan terhadap organisasi karena dengan proses pertukaran informasi yang jelas dan kompeten sehingga meningkatkan loyalitas kerja secara nyata dalam organisasi. Kemudian penelitian empiris yang dilakukan oleh Aziza *et al.*, (2021), menunjukkan bahwa variabel ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran berpengaruh positif sehingga memunculkan adanya peningkatan mutu di kinerja karyawan.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian saya saat ini adalah peneliti menggunakan variabel terikat/*dependent* yaitu potensi era *ambiguity* yang saat ini di hadapi oleh Subbag Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri, sehingga populasi yang digunakan oleh peneliti adalah karyawan yang bekerja pada Subbag Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.

Berdasarkan pemaparan uraian tersebut peneliti ingin menguji hubungan dan juga pengaruh efektivitas, kualitas, dan loyalitas yang dimungkinkan saat menghadapi era ambiguitas (*ambiguity*). Oleh karena itu, berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Efektivitas, Kualitas, dan Loyalitas Terhadap Potensi Era *Ambiguity* Pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri”

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Menurut Susilo *et al.*, (2023) manajemen ialah ilmu dan seni yang melakukan proses pencapaian tujuan dengan pemanfaatan sumber daya yang disediakan di dalam perusahaan ataupun organisasi secara efisien dan efektif. Unsur-unsur pada manajemen yang biasa disebut dengan 6M, ialah diantaranya ada *men, mentally, method, materials, money*, dan *market*. Manajemen sumber daya manusia yang efektif menghasilkan keunggulan kompetitif dengan mempertimbangkan faktor internal maupun eksternal yang akan dihadapi kedepannya oleh perusahaan atau organisasi.

Efektivitas

Menurut Shofiyono (2022) efektivitas ialah ukuran dalam menghitung atau memperkirakan target baik dari segi kuantitas, kualitas, dan waktu. Semakin besar tercapainya target kerja, maka semakin efektif suatu pekerjaan tersebut. Efektivitas dapat disimpulkan sebagai tolok ukur sejauh mana pencapaian dengan target (kualitas, kuantitas, dan waktu). Sedangkan efektivitas kerja yang sesuai target waktu yang telah ditetapkan sebelumnya guna memperoleh timbal balik yang sesuai dan berkaitan dengan kelangsungan kehidupannya.

Kualitas

Menurut Mangkunegara (2011) definisi dari kualitas kerja ialah ukuran seberapa baik seorang karyawan dalam mengerjakan apa yang seharusnya ia kerjakan. Dua hal yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan berdasarkan definisi tersebut, yaitu kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi, dan partisipasi karyawan. Sedangkan kualitas kerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan karyawan atas tugas-tugasnya. Kualitas merupakan konsep yang cukup sulit untuk dipahami dan disepakati, karena kualitas mempunyai beragam interpretasi, tidak dapat didefinisikan secara tunggal, dan sangat tergantung pada konteksnya Aryati *et al.*, (2024).

Loyalitas

Menurut Homans (2013) loyalitas kerja adalah kesetiaan, keterikatan dan komitmen seorang individu terhadap pekerjaannya dan organisasi tempat dia bekerja. Loyalitas ini mencakup rasa kewajiban dan keinginan untuk berkontribusi secara positif terhadap kesuksesan perusahaan atau organisasi. Loyalitas kerja mencakup rasa kesetiaan dan kewajiban terhadap organisasi tempat seseorang bekerja. Ini menciptakan ikatan emosional yang kuat antara pegawai dan perusahaan Saputra F *et al.*, (2022).

Potensi Era *Ambiguity*

Menurut Anggiwidya (2020) pada era VUCA (volatilitas, ketidakpastian, kompleksitas, dan ambiguitas) terdapat banyak tantangan dan tekanan dimana individu maupun organisasi harus bisa menghadapi perubahan yang terjadi seiring berkembangnya waktu. Perubahan terus terjadi secara signifikan dalam hal teknologi dan banyak hal yang tidak dapat diprediksi oleh manusia. Meskipun perkembangan teknologi yang pesat membuat hidup manusia lebih nyaman daripada sebelumnya, hidup di era informasi membawa turbulensi dan ketidakpastian Wondiwoy *et al.*, (2022).

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Guna mencegah adanya pembahasan yang tidak relevan dengan metodologi yang digunakan dalam proses penelitian ini, maka penulis hanya membatasi pada ruang lingkup subbag perekonomian dengan materi pengaruh efektivitas, kualitas, dan loyalitas terhadap potensi era *ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.

Jenis Penelitian

Kajian model penelitian yang penulis terapkan dalam eksplorasi ini ialah model penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif merupakan cara yang diperoleh guna mendapatkan data yang akurat, hal ini ditujukan untuk menemukan, membuktikan serta mengembangkan suatu pengetahuan hingga pada masanya dapat berguna untuk dipahami serta memecahkan masalah menurut Rachman *et al.*, (2024).

Lokasi Penelitian

Lokasi yang dijadikan objek dalam penelitian ini adalah Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri yang terletak di Jl. Soekarno Hatta No.1, Doko, Kecamatan Ngasem, Kabupaten Kediri, Jawa Timur, 64181. Alasan peneliti melakukan penelitian pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri, ialah:

1. Data yang dibutuhkan untuk melaksanakan penelitian tentang pengaruh efektivitas, kualitas, dan loyalitas terhadap potensi era *ambiguity* tersedia pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.
2. Peneliti melakukan observasi langsung di lokasi dan wawancara dengan pegawai pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.
3. Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri adalah tempat dimana saya diberikan kesempatan untuk belajar seperti magang semester lalu serta mendapatkan kesempatan untuk melakukan penelitian skripsi sekarang.

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi ialah wilayah yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya menurut Sugiyono (dalam Rachman *et al.*, (2024: 80). Dari pemaparan diatas, maka populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri yaitu berjumlah 35 pegawai.

Sampel

Menurut Soekidjo (dalam Fadilla *et al.*, (2022: 75) sampel ialah sebagian objek yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Sampel ialah sumber dari populasi, yang diambil dan digunakan oleh peneliti sebagai perwakilan yang di sebut sampel. Sampel penelitian ini adalah pegawai pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri dengan jumlah yaitu 32 pegawai.

Teknik Pengambilan Sampel

Menurut Sugiyono (dalam Fadilla *et al.*, (2022) teknik yang digunakan untuk pengambilan sampel tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap anggota populasi atau setiap unsur untuk dipilih menjadi sebuah sampel. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability sampling*. Asari *et al.*, (2023) menyatakan bahwa *purposive sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dengan cara memberikan penilaian sendiri terhadap sampel diantara populasi yang dipilih. *Purposive sampling* merupakan salah satu jenis dari *nonprobability sampling*, sehingga pada penelitian ini penulis menggunakan tipe *purposive sampling*. Sehingga pada penelitian ini dengan jumlah populasi berjumlah 35 dan penulis menggunakan sampel yang berjumlah 32 orang.

Penentuan Jumlah Sampel

Jumlah sampel dari penelitian ini berjumlah 32 orang pegawai pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri. Dalam populasi kecil, penggunaan seluruh populasi sebagai sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif, ini merupakan definisi dari teori pendukung yaitu Hukum Bilangan Kecil (*law of small numbers*). Menurut Arikunto (dalam Asari *et al.*, (2023) mengemukakan bahwa dalam populasi kecil, penggunaan seluruh populasi sebagai sampel akan memberikan hasil yang lebih akurat dan representatif. Representatif disini dimaksudkan sebagai suatu populasi dengan jumlah tertentu yang secara garis besar mewakili keseluruhan, sehingga hasil yang diperoleh terjamin keakuratannya.

DISKUSI DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Pengujian validitas ini menggunakan *pearson correlation*, dengan cara menghitung korelasi antara nilai yang diperoleh dari pernyataan. Suatu pernyataan valid apabila tingkat signifikansinya berada kurang atau di bawah <0.05 , maka berikut adalah hasil pengolahan data untuk uji validitas dengan menggunakan program *SPSS V 31.0.0.0 (117)*.

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Hasil Uji Validitas				
Variabel	Item Korelasi	Nilai Korelasi (<i>Pearson Correlation</i>)	Probabilitas Korelasi [Sig.(2-tailed)]	Keterangan
Efektivitas X ₁	X1.1	0,861	0,000	0.05
	X1.2	0,824	0,000	0.05
	X1.3	0,889	0,000	0.05
	X1.4	0,868	0,000	0.05
	X1.5	0,856	0,000	0.05
	X1.6	0,879	0,000	0.05
	X1.7	0,867	0,000	0.05
	X1.8	0,860	0,000	0.05
	X1.9	0,828	0,000	0.05
Pelatihan Kerja X ₂	X2.1	0,817	0,000	0.05
	X2.2	0,894	0,000	0.05
	X2.3	0,815	0,000	0.05

	X2.4	0,864	0,000	0.05
	X2.5	0,839	0,000	0.05
	X2.6	0,875	0,000	0.05
Loyalitas X ₃	X3.1	0,873	0,000	0.05
	X3.2	0,849	0,000	0.05
	X3.3	0,826	0,000	0.05
	X3.4	0,860	0,000	0.05
	X3.5	0,895	0,000	0.05
	X3.6	0,875	0,000	0.05
	X3.7	0,866	0,000	0.05
	X3.8	0,797	0,000	0.05
Potensi Era Ambiguity Y	Y01	0,860	0,000	0.05
	Y02	0,859	0,000	0.05
	Y03	0,859	0,000	0.05
	Y04	0,873	0,000	0.05
	Y05	0,885	0,000	0.05

Sumber: Data diolah SPSS V.31.000.(117), 2025.

Hasil yang dipaparkan pada tabel 4.10 merupakan hasil dari uji validitas untuk keseluruhan variabel yang digunakan dalam penelitian diantaranya ada variabel bebas ialah efektivitas, kualitas, dan loyalitas. Untuk variabel terikatnya ialah potensi era *ambiguity*. Sehingga dapat disimpulkan dari 28 (dua puluh delapan) item pernyataan untuk empat variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai sig dibawah atau kurang dari <0.05 , sehingga 28 (dua puluh delapan) dari tiga variabel bebas dan 1 variabel terikat dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Suatu pernyataan dari sebuah kuesioner dinyatakan reliabel atau handal ketika jawaban responden terhadap pertanyaan tersebut konsisten dan stabil secara berkala. Suatu variabel dikatakan *reliable* atau layak jika nilai *cronbach alpha* yang dihasilkan lebih besar dari $>0,60$, maka nilai dinyatakan *reliable*.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach Alpha	Standart Reliabilitas	Keterangan
Efektivitas X ₁	9	0,955	0,60	Reliabel
Kualitas X ₂	6	0,924	0,60	Reliabel
Loyalitas X ₃	8	0,947	0,60	Reliabel
Potensi Era <i>Ambiguituy</i> Y	5	0,916	0,60	Reliabel

Sumber: Data diolah peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil yang dipaparkan pada tabel 2 merupakan hasil dari uji reliabilitas untuk 3 variabel bebas dan 1 variabel terikat dengan total item ialah 28 (dua puluh delapan) pernyataan, kemudian nilai *cronbach alpha* untuk semua variabel yang dipaparkan pada tabel secara keseluruhan memiliki nilai lebih besar dari standart uji reliabilitas yaitu 0,60. Maka untuk indikator kuesioner pada variabel bebas ialah efektivitas, kualitas, loyalitas, serta variabel terikat ialah, potensi era *ambiguity* tersebut dinyatakan sangat reliabel atau layak dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian menggunakan metode *kolmogrov-smirnov tes*, bertujuan untuk mengetahui data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner. Kemudian diolah menggunakan alat bantu SPSS

V.31.0.0.0 (117). Sehingga standart penilaiannya ialah, apabila nilai signifkansinya lebih besar atau tinggi > 0.05 , maka data dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

Asymp. Sig. (2-tailed) ^c	Keterangan
.200	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS.V. 31.000.(117), 2025.

Berdasarkan hasil uji normalitas pada tabel 3 residual menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200. Maka hasil uji ini menunjukkan jumlah di atas ambang signifikansi 0.05, yang menunjukkan bahwa residual dari model regresi yang melibatkan variabel efektivitas, kualitas, dan loyalitas berdistribusi normal. Dengan demikian, peneliti menyimpulkan bahwa model regresi memenuhi uji asumsi normalitas, sehingga hasil analisis regresi dinyatakan valid.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Idealnya model regresi tidak memiliki korelasi antar variabel bebas. Pengujian dilakukan dengan melibatkan 2 pengujian yaitu (VIF) *variance inflacting factor* dan nilai *tolerance*. Selanjutnya taraf signifikansi untuk pengujian (VIF) adalah jika nilai kurang dari atau sama dengan < 10 , maka data tidak terjadi multikolinearitas. Untuk pengujian yang menggunakan nilai *tolerance* taraf signifikansinya adalah jika nilai lebih atau sama dengan $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	0,925	0,923		1,003	0,325		
	Efektivitas	0,087	0,067	0,165	1,304	0,203	0,123	8,159
	Kualitas	-0,277	0,112	-0,328	-2,469	0,020	0,111	9,017
	Loyalitas	0,707	0,082	1,118	8,627	0,000	0,116	8,593

a. Dependent Variable: Potensi Era Ambiguity

Sumber: Data diolah SPSS. V. 31.000.(117), 2025.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas pada tabel 4.19 terhadap regresi yang melibatkan variabel efektivitas, kualitas, dan loyalitas sebagai prediktor terhadap potensi era *ambiguity*, sehingga diperoleh hasil seperti pada tabel kolom kanan. Peneliti akan deskripsikan hasil untuk pengujian dengan nilai *tolerance* dan (VIF), yakni :

1. Variabel efektivitas 0.123, variabel kualitas 0,111, dan variabel loyalitas 0,116. Untuk taraf signifikansi nilai *tolerance* adalah $> 0,10$. Sehingga pada hasil uji multikolinearitas yang melibatkan variabel efektivitas, kualitas, dan loyalitas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.
2. Variabel efektivitas 8,159, variabel kualitas 9,017, dan variabel loyalitas 8,593. Untuk taraf signifikansi nilai (VIF) *variance inflacting factor* adalah < 10 . Sehingga pada hasil uji multikolinearitas yang melibatkan variabel efektivitas, kualitas, dan loyalitas dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji model regresi apabila terjadi kesamaan atau ketidaksamaan *variance*. Model regresi yang baik yaitu homokedastisitas. Untuk taraf signifikansi hasil korelasi yaitu : Apabila hasil korelasi > 0.05 maka hasil korelasi tidak terjadi gejala heteroskedastisitas alias homokedastisitas. Apabila < 0.05 maka hasil korelasi terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,188	0,541		2,195	0,037
	Efektivitas	-0.058	0,039	-0,759	-1,480	0,150
	Kualitas	0,078	0,066	0,638	1,183	0,247
	Loyalitas	-0,002	0,048	-0,023	-0,044	0,965
a. Dependent Variable: Potensi Era <i>Ambiguity</i>						

a. Dependent Variable: Potensi Era *Ambiguity*

Sumber: Data diolah SPSS. V31.000.(117), 2025.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada tabel 4.20 menggunakan metode Glejser, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) untuk masing-masing variabel indepeden atau bebas. Variabel efektivitas dengan Sig. 0.150, variabel Kualitas dengan Sig. 0,247, dan variabel loyalitas dengan Sig. 0,965.

Nilai Sig. pada tiap variabel berada di atas ambang batas 0.05, yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dan nilai residual absolut. Dengan demikian bahwa model regresi tidak mengalami masalah heteroskedastisitas, dan asumsi mengenai konstantas varian residual terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Uji analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara variabel indenpenden yang terdiri dari variabel Efektivitas (X_1), Variabel Kualitas (X_2), dan Variabel Loyalitas (X_3) terhadap variabel dependen Potensi Era *Ambiguity* (Y), sehingga hasil dari pengujian hipotesis yang diajukan dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

Tabel 6. Rekapitulasi Data Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Regresi (B)	T hitung	Sig-t	Keterangan
X_1 (Efektivitas)	0,148	2,299	0,029	Ha1 diterima
X_2 (Kualitas)	-0,325	-3,060	0,005	Ha2 diterima
X_3 (Loyalitas)	0,675	8,691	0,000	Ha3 diterima
Konstanta (a)	0,926			
Nilai Korelasi ®	0,975			
Nilai Koefisien Determinan (R^2)	0,951			
F_{hitung}	181,647			
Signifikan F	<0,001			H4 diterima
Y	Potensi Era <i>Ambiguity</i>			

Sumber: Data diolah SPSS V31.0.0.0 (117), 2025

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 6 pada penelitian ini, maka dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 0,926 + 0,148 X_1 - 0,325 X_2 + 0,675 X_3$$

Persamaan regresi linier berganda diatas menunjukkan bahwa :

1. Konstanta (a) = 0,926, artinya jika semua variabel indepeden bernilai nol, maka nilai Potensi Era *Ambiguity* diperkirakan sebesar 0,926.
2. Variabel Efektivitas (X_1), koefisien regresi (B) = 0,148. Maka setiap peningkatan 1 unit efektivitas potensi era *ambiguity*, meningkat 0,148 dengan asumsi variabel lain konstan. Sehingga efektivitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap potensi era *ambiguity*, karena nilai Sig. 0.029, (< 0.05).
3. Variabel Kualitas (X_2), koefisien regresi (B) = -0,325. Maka setiap peningkatan 1 unit kualitas, potensi era *ambiguity* menurun sebesar -0,325. Sehingga kualitas berpengaruh negatif dan signifikan terhadap potensi era *ambiguity*, karena nilai Sig.0.005, (< 0.05).

4. Variabel Loyalitas (X_3), koefisien regresi (B) = 0,675. Maka setiap peningkatan loyalitas sebesar 1 unit, meningkatkan potensi era *ambiguity* sebesar 0,675. Sehingga loyalitas berpengaruh positif dan sangat signifikan terhadap potensi era *ambiguity*, karena nilai Sig.0.000, (< 0.05).

Uji Hipotesis

Uji t

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 6 rekapitulasi data analisis regresi linier berganda maka akan peneliti interpretasikan dari hasil pengujian tersebut, yakni :

1. Variabel Efektivitas (X_1), diperlihatkan nilai $B = 0,148$ dengan $t = 2,299$ dan Sig. = 0,029. Dikarenakan nilai Sig. kurang dari 0.05 maka variabel X_1 yaitu efektivitas berpengaruh positif terhadap potensi era *ambiguity* maka H_{a1} diterima.
2. Variabel Kualitas (X_2), diperlihatkan nilai $B = -0,325$ dengan $t = -3,060$ dan Sig. = 0,005. Dikarenakan nilai Sig. kurang dari 0.05 maka variabel X_2 yaitu kualitas berpengaruh negatif terhadap potensi era *ambiguity* maka H_{a2} diterima.
3. Variabel Loyalitas (X_3), diperlihatkan nilai $B = 0,675$ dengan $t = 8,691$ dan Sig. = 0,000. Dikarenakan nilai Sig. kurang dari 0.05 maka variabel X_3 yaitu loyalitas berpengaruh positif terhadap potensi era *ambiguity* maka H_{a3} diterima.

Uji F

Berdasarkan hasil uji F pada tabel 6 rekapitulasi data analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai F hitung sebesar 181.647 dengan signifikansi $< 0,001$. Nilai ini menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel efektivitas, kualitas, dan loyalitas secara simultan memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap potensi era *ambiguity*, sehingga H_4 diterima.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 6 rekapitulasi data analisis regresi linier berganda, diperoleh nilai *R square* sebesar 0,951, yang memiliki arti bahwa 95,1% variasi dalam Potensi Era *Ambiguity* dapat dijelaskan oleh variabel Efektivitas, Kualitas, dan Loyalitas signifikan secara statistik. Nilai *adjusted R square* sebesar 0,946, menunjukkan bahwa model tetap kuat dan stabil, walaupun telah dikoreksi terhadap jumlah variabel dan sampel. Selain itu nilai *standard error of the estimate* sebesar 1.059, menunjukkan bahwa rata-rata kesalahan prediksi relatif kecil, sehingga model memiliki akurasi yang baik dalam memprediksi Potensi Era *Ambiguity*.

Interpretasi

Hubungan Efektivitas terhadap Potensi Era *Ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.

Peneliti akan interpretasikan melalui hasil statistik bahwa variabel Efektivitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Potensi Era *Ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri. Maka hasil penelitian ini sesuai secara statistik, dengan hasil penelitian oleh Shofiyono (2021) dengan hasil bahwa efektivitas kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis awal yang peneliti rumuskan dengan dilihat secara statistik bahwa “efektivitas berhubungan terhadap potensi era *ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri” diterima.

Selanjutnya interpretasi secara praktiknya bahwa meskipun hasil koefisien regresi menunjukkan arah positif untuk variabel efektivitas, makna praktiknya justru menunjukkan peningkatan pada potensi era *ambiguity*. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan efektivitas dalam organisasi tidak semerta-merta mengurangi *ambiguity*, melainkan berkontribusi dalam meningkatkan potensi-potensi ketidakjelasan arah dan makna kerja. Ini mengindikasikan bahwa dalam konteks subbagian perekonomian, efektivitas yang terlalu fokus pada hasil sehingga mengabaikan proses,

yang meliputi : proses komunikasi antar internal ataupun eksternal, sistematis yang kurang terstruktur, dan ambiguitas peran kerja pegawai. Dengan demikian arah positif dalam regresi tidak selalu bermakna positif secara kontekstual. Temuan ini mengindikasikan bahwa efektivitas yang bersifat teknis perlu diimbangi dengan kejelasan komunikasi strategis agar tidak menimbulkan *ambiguity* dalam persepsi individu.

Hubungan Kualitas terhadap Potensi Era *Ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.

Peneliti akan interpretasikan melalui hasil statistik bahwa variabel Kualitas secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Potensi Era *Ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri. Maka hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Nasution (2020) dengan hasil bahwa kualitas kerja berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis kedua yang peneliti rumuskan dengan dilihat secara statistik bahwa “kualitas berhubungan terhadap potensi era *ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri” diterima.

Selanjutnya interpretasi secara praktiknya berdasarkan hasil analisis regresi variabel kualitas memiliki pengaruh negatif secara statistik tersebut, sehingga arah hubungan antara variabel kualitas dan potensi era *ambiguity* saling berlawanan. Sedangkan signifikan berarti hubungan tersebut terbukti secara statistik. Semakin tinggi variabel kualitas maka semakin rendah nilai variabel potensi era *ambiguity*. Temuan ini mengisyaratkan bahwa dalam konteks penelitian ini kualitas berperan sebagai penurun *ambiguity* secara nyata sehingga, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian oleh Siswadi *et al.*, (2013) bahwa kualitas secara praktik berpengaruh positif terhadap potensi era *ambiguity*. Walaupun secara statistik variabel kualitas berpengaruh secara parsial dengan arah hubungan negatif dan signifikan terhadap potensi era *ambiguity*, jika diinterpretasikan maknanya secara praktik hanya variabel kualitas yang memiliki pengaruh nyata yang “positif” dalam arti meminimalisir potensi era *ambiguity*.

Hubungan loyalitas terhadap potensi era *ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.

Peneliti akan interpretasikan melalui hasil statistik bahwa variabel loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Potensi Era *Ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri. Maka hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian oleh Novi *et al.*, (2019) dengan hasil loyalitas karyawan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Sehingga hipotesis ketiga yang peneliti rumuskan dengan dilihat secara statistik bahwa “loyalitas berhubungan terhadap potensi era *ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri” diterima.

Selanjutnya interpretasi secara praktiknya berdasarkan hasil analisis regresi artinya dari arah koefisien yang positif secara statistik tersebut menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi loyalitas, semakin besar pula indikasi munculnya potensi era *ambiguity* di dalam organisasi. Temuan ini mengisyaratkan bahwa dalam konteks penelitian ini, meskipun loyalitas umumnya dianggap sebagai nilai positif dapat memiliki konsekuensi yang kompleks. Jika dilihat secara praktiknya menunjukkan bahwa tingkat loyalitas yang berlebih dan tidak disertai transparansi dalam komunikasi antar rekan tim, dapat memperkuat potensi era *ambiguity* sehingga memicu konflik kepentingan.

Pengaruh efektivitas, kualitas, dan loyalitas secara simultan terhadap potensi era *ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.

Peneliti akan interpretasikan melalui hasil statistik bahwa hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel independen diantaranya ada variabel efektivitas, kualitas, dan loyalitas memiliki pengaruh parsial maupun simultan dan signifikan terhadap potensi era *ambiguity* secara statistik. Secara statistik model regresi yang dibangun dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid

dan layak digunakan. Selanjutnya ditunjukkan dengan variabel loyalitas dengan pengaruh yang paling dominan terhadap potensi era *ambiguity* secara statistik karena koefisiennya paling besar.

Selanjutnya interpretasi secara praktiknya temuan ini mengindikasikan bahwa *ambiguity* bukanlah hasil dari satu faktor tunggal, melainkan akumulasi dari dinamika efektivitas operasional, kualitas pelayanan internal, dan loyalitas pegawai. Sehingga bisa dinyatakan bahwa hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Shofiyono (2021), Nasution (2020), dan Novi *et al.*, (2019) secara statistik, bahwa ketiga variabel efektivitas, kualitas, dan loyalitas berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap potensi era *ambiguity*.

KESIMPULAN

Adapun rincian kesimpulan yang dapat diambil dari hasil penelitian dan pembahasan, ialah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh parsial dan signifikan secara statistik untuk variabel efektivitas (X_1) terhadap potensi era *ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.
2. Terdapat pengaruh parsial dan signifikan secara statistik untuk variabel kualitas (X_2) dengan arah pengaruhnya negatif terhadap potensi era *ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.
3. Terdapat pengaruh parsial dan signifikan secara statistik untuk variabel loyalitas (X_3) terhadap potensi era *ambiguity* pada Subbagian Perekonomian Kantor Pemerintahan Kabupaten Kediri.

Berdasarkan interpretasi secara statistik menampilkan bahwa ketiga variabel independen/bebas diantaranya efektivitas (X_1), kualitas (X_2), dan loyalitas (X_3) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap potensi era *ambiguity*. Namun arah pengaruh masing-masing variabel menunjukkan makna yang berbeda secara praktik. Kesimpulan ini tidak hanya menjawab rumusan masalah dan tujuan penelitian, tetapi juga memperkuat relevansi pemilihan judul. Potensi era *ambiguity* bukan sekadar fenomena teoritis, melainkan realitas yang dipengaruhi oleh dinamika internal organisasi. Dengan demikian arah positif dalam regresi tidak selalu bermakna positif secara kontekstual.

REFERENSI

- Ajis, A., Jamaludin, A., & Nandang. (2024). The Influence Of Job Loyalty And Job Satisfaction On The Performance Of Bnn Employees Karawang District Pengaruh Loyalitas Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bnn Kabupaten Karawang. *Costing : Journal Of Economic, Business, And Accounting*, 7(5), 1991–2004. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Amelia, A., Ardani Manurung, K., & Daffa Baihaqi Purnomo, M. (2022). Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampius: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.17467/Mk.V21i2.935>.
- Aryati, N., Purnamasari, H., & Aditya, I. (2024). Efektivitas Kinerja Pegawai Dalam Pelayanan Publik Di Desa Kondangjaya. *Moderat : Jurnal Ilmiah Ilmu Pemerintahan*, 10(3), 487–496. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Asari, A., Hartatik, Zulkarnaini, Anam Choirul, A., Suparto, Litamahuputty Vonny Jacomina, Dewadi Mubina, F., Prihastutty Rini, D., Maswar, Syukrilla Alfa, W., Murni Sari, N., & Sukwika Tatan. (2023). *Pengantar Statistika* (A. Asari, Ed.). Pt. Mafy Media Literasi Indonesia Anggota Ikapi. https://www.researchgate.net/publication/375610947_Pengantar_Statistika
- Ben-Rephael, A., Cookson, J. A., Izhakian, Y., We, S., Amihud, Y., Augustin, P., Van Binsbergen, J., Brenner, M., Ben-David, I., Herron, R., Levy, H., Livdan, D., Muravyev, D., Peng, L., Saar, G., Shalev, R., Sojli, E., Tamoni, A., Zender, J., ... Zur, E. (2022). *Trading, Ambiguity And Information In The Options Market*. Ssrn_Id4180712_Code762193.Pdf
- De Smet, A., Schaninger, B., & Smith, M. (2014). The Hidden Value Of Organizational Health—And How To Capture It. *Mckinsey Quarterly*, 2(7). (Online) Tersedia Di :

<https://Cir.Nii.Ac.Jp/Crid/1130282273204279296>

- Fadilla, Z., Ketut Ngurah Ardiawan, M., Eka Sari Karimuddin Abdullah, M., Jannah Ummul Aiman, M., & Hasda, S. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (N. Saputra, Ed.). Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. <http://Penerbitzaini.Com>
- Frinaldi, A., Saputra, B., Eka Putri, N., Mubarak, A., Magriasti, L., Hasanah, F., & Nola Distra, F. (2022). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Pemerintah Daerah Terhadap Kepuasan Masyarakat Kabupaten Aceh Singkil*. 13(2),30<https://ejournal.uinsuska.ac.id/index.php/elriyasa/article/view/17431/8449>
- Galura Gumelar, R., & Iman Prasetya, T. (2021). Pengaruh gaya komunikasi pimpinan dan pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai Diskominfo kota Serang. *Jurnal Manajemen Komunikasi*, 6(1), 107–121. <http://jurnal.unpad.ac.id/manajemen-komunikasi>
- Garini Anggiwidya R. (2020). *Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kecerdasan Emosional Sebagai Variabel Moderasi*. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Helen N.S, Nur Rahmania, & Mochammad Isa A. (2023). Pengembangan Karir Dalam Era Ambiguitas. *Jurnal Bintang Manajemen*, 1(4), 25–46. <https://doi.org/10.55606/Jubima.V1i4.2184>
- Homans, G. C. (2013). Social Behavior As Exchange. *Chicago Journals*, 63(6), 597–606. <http://www.jstor.org/stable/2772990>
- Indah Hardianty. (2014). Pengaruh Karakteristik Pribadi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Loyalitas Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Perdagangan Dan Pengelolaan Pasar Kabupaten Indragiri Hulu. *Jom Fekon*, 1(2), 1–19. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Irianto, J. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik Di Indonesia: Pengantar Pengembangan Model Msdm Sektor Publik. *Tahun*, 24(4), 281–291. 01_Jusuf_Makalah_MSDM_Sektor_Publik-Libre.Pdf
- Jansson, S., & Wiklund, F. (2019). *Employee Loyalty And The Factors Affecting It A Qualitative Study Comparing People With Different Working Experience On Their View Of Employee Loyalty* (S. Jansson & F. Wiklund, Eds.; 1st Ed., Vol. 87). Department Of Business Administration Master's Program In Management II. Tersedia Di : <https://www.divaportal.org/smash/get/Diva2:1331517/FULLTEXT01.pdf>
- Lam'ah Nasution, S. (2020). *Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa*. 88–94. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New Directions In Goal-Setting Theory. *Current Directions In Psychological Science*, 15(5), 265–268. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Mangkunegara, M. A. P., & Hasibuan, M. M. S. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Repository.Widyatama.Ac.Id
- Nadia Frempong, Lady, Agbenyo, W., Darko Adjei, P., & Adjei Darko, P. (2018). The Impact Of Job Satisfaction On Employees' Loyalty And Commitment: A Comparative Study Among Some Selected Sectors In Ghana. In *European Journal Of Business And Management* *Www.Iiste.Org Issn* (Vol. 10, Issue 12). Online. <https://www.researchgate.net/publication/325102489>
- Nur Aziza, F., Sisiawan Putra, R., Khusnah, H., Utami, T., Studi, P. S., Ekonomi Bisnis Dan, F., & Ulama Surabaya, N. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawan (Studi Pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya). *Accounting And Management Journal*, 5(2), 67–75. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Paillin, I., & Mulyanti, D. (2023). *Strategi Peningkatan Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia Di Perusahaan Tinjauan Teoritis* (Vol. 2, Issue 2).

- <https://ejournal.stietrianandra.ac.id/index.php/jupsim/article/download/1293/1064>
- Putu Novi Sri Astiti, I Ketut Suamba, & Ni Wayan Putu Artini. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Agrowisata Bagus Agro Pelaga. *Agrisocionomics, Jurnal Sosial Ekonomi Dan Kebijakan Pertanian*, 3(1), 1–9. [Http://Ejournal2.Undip.Ac.Id/Index.Php/Agrisocionomics](http://ejournal2.undip.ac.id/index.php/agrisocionomics)
- Rachman, A., Yochanan E. (Cand), Samanlangi, I. A., & Purnomo, H. (2024). *Metode-Penelitian-Kuantitatif-Kualitatif-Dan-R-D* (B. Ismaya, A. Anggraini, M. Raditya, & Umanirohmahsari, Eds.; 1st Ed.). Cv Saba Jaya. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Rustamana, A., Wahyuningsih, P., Azka, M. F., & Wahyu, P. (2024). Penelitian Metode Kuantitatif. *Sindoro Cendekia Pendidikan*, 5(6), 1–10. <https://doi.org/10.9644/sindoro.v4i5.3317>
- Saputra F, & Mahaputra R. (2022). Effect Of Job Satisfaction, Employee Loyalty And Employee Commitment On Leadership Style (Human Resource Literature Study). *Dijms Dinasti International Journal Of Management Science*, 3(4), 762–772. <https://doi.org/10.31933/dijms.v3i4>
- Shoalihin, Rizky Ramadhan, & Risca Ariska Ramadhan. (2023). Analisis Pengaruh Ambiguitas Peran, Beban Kerja Dan Konflik Peran Terhadap Burnout (Studi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero), Tbk. Cabang Bima). *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 6(2), 2062–2070. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Shofiyono, A. A. (2021). Pengaruh Desain Kerja Dan Efektivitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pt. Semen Indonesia Persero Tbk). *Journal Of Entrepreneurship, Management And Industry (Jemi)*, 4(4). <https://doi.org/10.36782/jemi.v4i4.2193>
- Sinamora, F. (2018). Pengaruh Komunikasi Dan Kemampuan Sumber Daya Manusia Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Sibolga Sambahas Kota Sibolga. *Warta Dharmawangsa*, 55, 1. <https://journal.dharmawangsa.ac.id/>
- Siswadi, F., Muharam, H., & Hannan, S. (2013). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Dan Loyalitas Pelanggan. *Jurnal Pustakawan Indonesia*, 18(1), 42–53. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Suryaningtyas, D., & Asna, D. (2016). *Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Dalam Menciptakan Keunggulan Kompetitif Perusahaan (Studi Pada Industri Perhotelan Tingkat Menengah Di Kota Malang)* (Vol. 2, Issue 3). Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Susilo, A. E., & Abdurrahman, A. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Absensi Digital. *Jurnal Educatio Fkip Unma*, 9(1), 318–326. <https://doi.org/10.31949/educatio.v9i1.4629>
- Tim Penyusun Pedoman Penulisan Skripsi. (2023). *Buku Pedoman Penulisan Skripsi 2023* (Revisi). Universitas Islam Kediri. www.uniska-kediri.ac.id
- Utama, A. M. (2019). Tinjauan terhadap Kualitas Kerja Karyawan Berdasarkan Pengalaman Kerja dan Motivasi pada PT. Latexindo Toba Perkasa Kabupaten Deli Serdang. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*, 2(2), 279–293. <https://doi.org/10.34007/jehss.v2i2.104>
- Vera Yanti, Fahrudin Js Pareke, & Nasution. (2021). *Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Burnout Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bengkulu Utara*. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>
- Wafa Fauziah, P. (2023). *Analisis Turn Around Perusahaan Nestle Indonesia Sebagai Respons Terhadap Tantangan Bisnis Digital*. 1–10. Analisis-Turn-Around-Perusahaan-Nestle-Indonesia-Sebagai-Respons-Terdapat-Tantangan-Bisnis-Digital.Pdf
- Waqas, A., Bashir, U., Sattar, M. F., Abdullah, H. M., Hussain, I., Anjum, W., Aftab Ali, M., & Arshad, R. (2014). Factors Influencing Job Satisfaction And Its Impact On Job Loyalty. *International Journal Of Learning And Development*, 4(2).

<https://doi.org/10.5296/ijld.V4i2.6095>

Warrens, B., Nanus, B. (1985) The Roles Of Burt Nanus And Warrens Bennis In Relation To VUCA. (*Online*) Tersedia Di : <https://www.vuca-world.org>

Wayan Widana, & Putu Lia Muliani. (2020). *Uji Persyaratan Analisis* (Fiktorius Teddy, Ed.). Klikmedia. <http://repo.mahadewa.ac.id/id/eprint/1413/1/Buku%20uji%20persyaratan%20analisis.pdf>

Wondiwoy, J. D. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2022). The Effect Of Role Ambiguity, Role Conflict And Appropriate Work Placement On Employee Performance (Case Study At Pt. Pertamina Ru Vii Kasim Sorong Papua Barat). 675 *Jurnal Emba*, 10(1), 675–685. Tersedia Di : <https://www.mendeley.com/reference-manager/library/all-references>