

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA
DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BULUKUMBA**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh :

**IDIAWATY
2019MM12153**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

HALAMAN DALAM

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL
NEGARA (ASN) PADA DINAS PARIWISATA
KABUPATEN BULUKUMBA**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

I D I A W A T Y
2019MM12153

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP
KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
DINAS PARIWISATA KABUPATEN BULUKUMBA**

OLEH

**IDIAWATY
2019MM12153**

Telah Dipertahankan di Depan Penguji
Pada Tanggal 27 Mei 2021
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat

Menyetujui,

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota

School Of Business


Dr. Maryadi, SE., M.M


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Mengetahui

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, SE., M.M


Dr. Sylvia Sjarlis, SE., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BULUKUMBA

Nama Mahasiswa : Idiawaty
NIM : 2019MM12153
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Anggota : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd
Dosen Penguji 2 : Dr. Haeranah Alwany, SE., MM

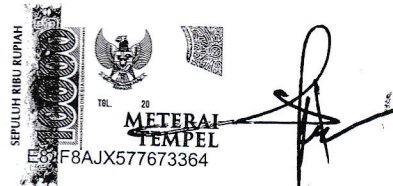
Tanggal Ujian : 27 Mei 2021
Penguji Nomor : 013/PPS/STIE-NI/IV/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Mei 2021
Mahasiswa Ybs,



IDIAWATY
NIM: 2019MM12153

*“Never stop dreaming
Never stop believing
Never give up
Never stop trying, and
Never stop learning”*

KATA PENGANTAR

Bismillahi Rahmanirrahim

Assalamu Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah Rabbil Alamin, segala puja dan puji kami haturkan kepada Allah SWTatas segala rezeki umur dan kesehatan yang telah diberikan olehNya sehingga kami dapat merampungkan tesis ini dengan judul **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BULUKUMBA”**. Penyusunan tesis ini bertujuan untuk memberikan pengetahuan mengenai pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Hal tersebut diharapkan dapat menghasilkan rekomendasi bagi pelaksanaan setiap program kegiatan untuk peningkatan kinerja para ASN di masa datang. Tesis ini juga menjadi salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Tesis ini dapat diselesaikan berkat adanya arahan, bimbingan serta support dari berbagai pihak. Untuk itu, melalui kesempatan terbaik ini, kami ingin menghaturkan rasa terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak **Dr. H. Mashur Razak S.E., M.M**, selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, yang telah memberikan kesempatan untuk dapat mengenyam program pascasarjana di kampus tercinta ini.

2. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar dan ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar atas segala atensi yang telah diberikan untuk memajukan dan meningkatkan kualitas pendidikan STIE Nobel Indonesia Makassar pada umumnya dan Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana pada khususnya sehingga dapat menjadi salah satu institusi pascasarjana terbaik di Sulawesi Selatan
3. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M** dan **Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si** selaku Ketua dan Anggota Komisi Pembimbing yang tiada hentinya memberikan pembimbingan serta semangat agar kami dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik dan tepat waktu.
4. Bapak **Dr. Asri, S.Pd., M.Pd** dan ibu **Dr. Haeranah Alwany, SE., M.M** selaku dewan penguji yang telah memberikan pengarahan serta kritik dan saran yang sangat bermanfaat untuk perbaikan tesis ini.
5. Seluruh civitas akademik STIE Nobel Indonesia Makassar atas segala ilmu dan pengetahuan yang telah diberikan baik secara online maupun offline dan staf Program Studi Manajemen atas segala bantuan yang telah diberikan selama ini.
6. Suami tercinta dan terkasih **Zulfikran Kubri, SE** dengan segala support yang telah diberikan yang tiada henti-hentinya memberikan curahan perhatian, semangat serta cinta besarnya selama kami menempuh proses pendidikan S2. (*You are my pride*)
7. Almarhum Ayahanda **H. Patahuddin** yang namanya selalu ada dalam sujudku serta ibunda **Hj. Hafiyung** yang doa-doanya tidak pernah putus untuk kebahagiaan dan kesuksesan kami serta segala curahan kasih sayangnya yang tidak dapat terbalaskan oleh apapun. (*I always love your smile my mama aji*)
8. Seluruh keluarga besar Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, Bapak **Muh. Ali Saleng, S.H., M.Si** selaku Kepala Dinas dan **Drs. H. Mattampawali AS.** selaku Sekretaris yang telah memberikan motivasi

dan spirit agar kami dapat menyelesaikan tesis ini. Tak lupa juga untuk seluruh teman-teman Dispar khususnya pada **Bidang Pengendalian Usaha Sarana dan Jasa Pariwisata dan Sekretariat** untuk segala bantuannya dalam proses penyusunan penelitian ini serta para sahabat dalam komunitas **Ada Bawa Bekal** atas segala perhatian dan keceriaan yang telah diberikan kepada kami.

9. Teman-teman mahasiswa Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar Angkatan XII-A yang telah terjalin selama \pm 2 tahun. Mudah mudahan kebersamaan dan kekompakan ini akan selamanya terjalin.
10. Serta seluruh pihak yang telah memberikan sumbangsih baik secara langsung maupun tidak langsung sehingga kami dapat menyelesaikan tesis ini. Insya Allah semoga Allah SWT memberikan berkah dan rahmatNya kepada kita semua.

Dalam penulisan tesis ini, kami menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan dan kelemahan. Untuk itu, dengan segala kerendahan hati, kami mengharapkan kritik dan saran dari pembaca agar kiranya tesis ini dapat memberikan manfaat di masa yang akan datang.

Makassar, Juni 2021

Penulis,

Idiawaty

ABSTRAK

Idiawaty. 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba (Dibimbing Oleh Dr. Maryadi, S.E., M.M. dan Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.).

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara parsial terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, 2) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, 3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Penelitian dilakukan di Kantor Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Penelitian dilakukan selama bulan Mei – Juni 2021 dengan menggunakan 35 orang populasi sebagai sampel jenuh dengan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. dengan nilai signifikansi Kepemimpinan sebesar $0,003 < 0,05$ dan nilai signifikansi TPP sebesar $0,023 < 0,05$. Artinya bahwa kepemimpinan dan tambahan penghasilan pegawai secara sendiri-sendiri mampu meningkatkan kepuasan kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, 2) Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel diperoleh nilai F hitung $23,473 >$ nilai F tabel $2,911$. Artinya bahwa kepemimpinan, budaya kerja dan tambahan penghasilan pegawai secara bersama-sama mampu meningkatkan kepuasan kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, 3) variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dengan nilai variabel $0,424$. Artinya bahwa semakin meningkatnya kepemimpinan maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

Kata Kunci : *Kepemimpinan, Budaya Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, dan Kepuasan Kerja*



ABSTRACT

Idiawaty. 2021. *The Influence of Leadership, Work Culture and Additional Employee Income (TPP) on Job Satisfaction of State Civil Apparatus (ASN) at the Tourism Office of Bulukumba Regency (Supervised by Dr. Maryadi, S.E., M.M. and Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si.).*

This study aims to determine and analyze: 1) The influence of leadership, work culture and additional employee income (TPP) partially on ASN job satisfaction at the Bulukumba Regency Tourism Office, 2) The influence of leadership, work culture and additional employee income (TPP) simultaneously on ASN Job Satisfaction at the Tourism Office of Bulukumba Regency, 3) the most dominant variable has an effect on ASN Job Satisfaction at the Tourism Office of Bulukumba Regency.

This type of research is descriptive quantitative method. The research was conducted at the Bulukumba Regency Tourism Office. The study was conducted during May – June 2021 using 35 people as a saturated sample with multiple linear regression analysis (Multiple Regression Analysis).

The results showed that: 1) Leadership and Additional Employee Income had a partial effect on Job Satisfaction of ASN at the Tourism Office of Bulukumba Regency by the significant rate of leadership is $0,003 < 0,05$ and by the significant rate of TPP is $0,023 < 0,05$. This means that leadership and additional employee income can increase job satisfaction of ASN at the Tourism Office of Bulukumba Regency, 2) Leadership, Work Culture and Additional Employee Income have a simultaneous effect on Job Satisfaction of ASN at the Tourism Office of Bulukumba Regency by the rate of F hitung $23,473 > F$ tabel $2,911$. This means that leadership, work culture and additional employee income are jointly able to increase job satisfaction of ASN at the Tourism Office of Bulukumba Regency, 3) Leadership variable is the variable that has the most influence on job satisfaction of ASN at the Tourism Office of Bulukumba Regency by the rate of variable is $0,424$. This means that the increasing leadership, the job satisfaction will also increase.

Keywords: *Leadership, Work Culture, Additional Employee Income, and Job Satisfaction*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
HALAMAN DALAM	i
HALAMAN MOTTO	ii
HALAMAN PENGESAHAN SEMINAR	iii
IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING & PENGUJI	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	xv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	10
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.3 Kepemimpinan	16
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	17
2.3.2 Teori Kepemimpinan	19
2.3.3 Gaya Kepemimpinan	22

2.4	Budaya Kerja	26
2.4.1	Pengertian Budaya Kerja	26
2.4.2	Terbentuknya Budaya Kerja	28
2.4.3	Unsur Budaya Kerja	31
2.5	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	34
2.5.1	Dasar Hukum TPP	34
2.5.2	Kriteria Pemberian TPP	37
2.6	Kepuasan Kerja	40
2.6.1	Pengertian Budaya Kerja	40
2.6.2	Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	42
2.6.3	Teori Kepuasan Kerja	45

BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL & HIPOTESA PENELITIAN

3.1	Kerangka Konseptual	48
3.2	Hipotesis	52
3.3	Definisi Operasional Variabel	52

BAB IV. METODOLOGI PENELITIAN

4.1	Pendekatan Penelitian	54
4.2	Lokasi & Waktu Penelitian	55
4.3	Populasi & Sampel	55
4.4	Skala & Pengukuran Data	56
4.5	Teknik Pengumpulan Data	57
4.6	Jenis dan Data	57
4.7	Metode Analisis Data	58
4.7.1	Uji Validitas & Uji Reliabilitas	58
4.7.2	Uji Asumsi Dasar	60
4.7.3	Uji Asumsi Klasik	60
4.8	Pengujian Hipotesis	61

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1	Hasil Penelitian	65
5.1.1	Gambaran Umum Obyek Penelitian	65
5.1.2	Deskripsi Responden	67
5.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian	74
5.1.4	Pengujian Validitas & Reliabilitas Instrumen Penelitian	88
5.1.5	Uji Asumsi Klasik	91
5.1.6	Pengujian Hipotesis	94
5.2	Pembahasan Hasil Penelitian	102

5.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja ASN Pada Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba	102
5.2.2	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ASN Pada Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba	106
5.2.3	Pengaruh TPP Terhadap Kepuasan Kerja ASN Pada Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba ...	109
5.2.4	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja & TPP Terhadap Kepuasan Kerja ASN Pada Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba	113
5.2.5	Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja ASN Pada Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba	115
 BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN		
6.1	Kesimpulan	118
6.2	Saran	119
DAFTAR PUSTAKA.....		120

DAFTAR TABEL

NO.	JUDUL	HAL
5.1	Responden Berdasarkan Usia	68
5.2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	69
5.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi	70
5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja	71
5.5	Responden Berdasarkan Jabatan (struktural / non-struktural)	72
5.6	Responden Berdasarkan Status Perkawinan	73
5.7	Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel X ₁ (Kepemimpinan)	74
5.8	Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel X ₂ (Budaya Kerja)	78
5.9	Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel X ₃ (Tambahkan Penghasilan Pegawai/TPP)	81
5.10	Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel Y (Kepuasan Kerja)	84
5.11	Hasil Uji Validitas	89
5.12	Hasil Uji Reliabilitas	91
5.13	Uji Normalitas	92
5.14	Uji Multikolinearitas	93
5.15	Uji Heteroskedastitas	94
5.16	Hasil Regresi Berganda	95
5.17	Hasil Uji F	97

5.18 Hasil Uji Parsial	98
5.19 Hasil Uji Beta	100
5.20 Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)	101

DAFTAR GAMBAR

NO.	JUDUL	HAL
3.1	Kerangka Konsep Penelitian	51
5.1	Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba	67

DAFTAR LAMPIRAN

NO.	JUDUL	HAL
1.	Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian	125
2.	Surat Pernyataan Kesiediaan Keterlibatan Dalam Penelitian(<i>Informed Consent</i>)	126
3.	Lembar Kuesioner	127
4.	Kuesioner Kepemimpinan	128
5.	Kuesioner Budaya Kerja	129
6.	Kuesioner Tambahan Penghasilan Pegawai	130
7.	Kuesioner Kepuasan Kerja	130
8.	Uji Validitas Item	133
9.	Uji Reliabilitas	136
10.	Uji Statistik Deskriptif	138
11.	Uji Asumsi Klasik	146
12.	Uji Multikolinearitas	147
13.	Uji Heteroskedastisitas	148
14.	Uji Hipotesis	149

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Indonesia adalah salah satu negara di dunia yang memiliki kekayaan alam dengan keragaman budaya. Keindahan panorama alam serta budaya yang sarat akan kearifan lokal seakan menjadi magnet tersendiri baik bagi wisatawan nusantara maupun mancanegara. Menurut The World Travel and Tourism Council (WTTC), Indonesia menempati peringkat ke-9 untuk pariwisata terbaik dunia.

Secara global, sektor pariwisata menyumbang 10,3 persen dari pertumbuhan ekonomi dunia. Hal tersebut memberikan pengaruh besar khususnya bagi Indonesia. Berdasarkan program dari Presiden dan Wakil Presiden RI melalui Nawa Cita, pariwisata ditetapkan sebagai salah satu sektor prioritas pembangunan nasional. Sektor pariwisata diharapkan dapat menjadi *leading sector* yang dapat menggerakkan sektor industri lainnya.

Berdasarkan data dari Kementerian Pariwisata dan Ekonomi Kreatif menunjukkan bahwa sejak tahun 2013, sektor pariwisata telah menjadi primadona penghasil devisa negara selain minyak dan gas bumi, batubara serta kelapa sawit. Pada tahun 2019, wisatawan mancanegara (wisman) yang berkunjung ke Indonesia sebanyak 16.106.954 kunjungan dan wisatawan nusantara (wisnus) sebanyak 282.925.854 kunjungan
(posted by : Pusat Data dan Sistem Informasi,

Kemenparekraf/Baparekraf). Hal ini membuktikan bahwa sektor pariwisata patut dijadikan sebagai prioritas.

Sebagai pintu gerbang di kawasan timur Indonesia, Sulawesi Selatan merupakan salah satu propinsi yang menjadi destinasi wisata unggulan. Sulawesi Selatan memiliki 21 kabupaten/kota yang masing-masing daerah memiliki keunikan alam serta kekhasan budaya. Dengan keindahan alam serta potensi wisata yang dimiliki, maka Sulawesi Selatan dapat dijuluki pintu wisata dunia.

Destinasi wisata yang tersebar diseluruh pelosok daerah di Sulawesi Selatan berupa wisata alam, wisata bahari, wisata budaya/wisata religi, wisata buatan dan wisata olahraga yang saat ini sedang dikembangkan. Setiap potensi wisata di masing-masing daerah memiliki ciri khas tersendiri. Adapun destinasi wisata Sulawesi Selatan yang telah mendunia adalah : Pantai Losari, Benteng Somba Opu, Benteng Rotterdam, Taman Laut Taka Bonerate, Taman Nasional Bantimurung, Malino, Pantai Tanjung Bira, Wisata Kete Kesu, Wisata Londa, Wisata Museum Ne'gandeng, Wisata Pallawa (<http://sulselprov.go.id>).

Pemerintah Sulawesi Selatan menetapkan pariwisata sebagai salah satu sektor unggulan. Peningkatan pembangunan pada sektor ini memberikan dampak baik dari segi ekonomi, sosial maupun budaya. Berdasarkan Undang-undang Kepariwisataan Nomor 10 Tahun 2009 pengembangan pariwisata harus di dukung oleh 3A yaitu Amenitas, Atraksi dan Aksesibilitas. Melalui sinergitas dari faktor pendukung

pengembangan pariwisata tersebut, maka dapat meningkatkan kualitas pembangunan kepariwisataan.

Bulukumba sebagai salah satu kabupaten yang berada di bagian timur Provinsi Sulawesi Selatan. Kabupaten Bulukumba yang terkenal dengan julukan Butta Panrita Lopi dikelilingi oleh lautan luas sehingga memiliki potensi wisata bahari yang telah terkenal sampai ke mancanegara. Orang-orang Bulukumba terkenal sebagai ahli pembuat kapal yang telah melahirkan Kapal Pinisi yang *iconic*. Pada tahun 2018, UNESCO telah menetapkan Kapal Pinisi sebagai salah satu warisan budaya takbenda.

Kabupaten Bulukumba tidak hanya memiliki wisata bahari yang menampilkan hamparan pantai yang indah, tetapi juga memiliki keindahan alam yang eksotik serta kebudayaan lokal yang tidak dimiliki oleh daerah lain. Berdasarkan Rencana Induk Pembangunan Kepariwisata Daerah (RIPPARDA) Kabupaten Bulukumba Tahun 2021-2025, terdapat 126 (*seratus duapuluh enam*) destinasi wisata yang terdiri dari wisata bahari, wisata alam, wisata budaya/sejarah dan wisata buatan tersebar di 10 kecamatan di Kabupaten Bulukumba.

Keberadaan destinasi wisata tidak hanya menyumbangkan Pendapatan Asli Daerah (PAD) akan tetapi menyuburkan usaha mikro yang ada disekitarnya. Berdasarkan hasil rekapitulasi pendapatan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba pada tahun 2019 realisasi PAD sebesar Rp. 3.275.065.000 atau mencapai kenaikan 64.98% dari target yang telah

di tetapkan sebesar Rp. 5.110.541.167. Pada tahun 2020 dalam suasana pandemi covid-19, maka target yang ditetapkan oleh Pemda adalah sebesar Rp. 2.574.700.000 dan realisasi sebesar Rp 3.757.615.000 atau kenaikan sebesar 145.94%.

Dalam mengelola kepariwisataan Kabupaten Bulukumba, dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang terampil dan inovatif untuk dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Keberhasilan suatu organisasi dengan SDM tersebut tidak terlepas dari peranan seorang pimpinan sebagai motor penggerak dalam mendorong kemajuan organisasi tersebut. Pimpinan menjadi penentu keberhasilan dalam mencapai visi, misi serta tujuan dari suatu organisasi. Seorang pimpinan harus mampu memberikan pengaruh yang positif dan semangat yang tinggi bagi bawahannya. Pemimpin adalah seseorang yang memiliki kemampuan memimpin, artinya memiliki kemampuan untuk mempengaruhi orang lain atau kelompok tanpa mengindahkan bentuk alasannya (Miftha Thoha, dalam bukunya Perilaku Organisasi, 1983:255). (Henry Pratt Faiechild, dalam Kartini Kartono, 1994:33) menyatakan bahwa pemimpin ialah seorang yang dengan jalan memprakarsai tingkah laku sosial dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain atau melalui prestise, kekuasaan dan posisi.

Aspek kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi membentuk sebuah budaya organisasi. Kepemimpinan dan budaya

organisasi merupakan elemen penting dalam menciptakan strategi untuk menumbuhkan motivasi kerja. Budaya organisasi berkembang disebabkan karena adanya pengaruh dari perilaku kerja, sikap kerja dan hasil kerja individu yang membentuk suatu budaya kerja. Menurut Triguno (2003), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Menurut Ndraha (2003), budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan cara pandang dan kebiasaan yang membudaya oleh kelompok/masyarakat/organisasi yang terwujud sebagai kerja.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya motivasi agar aparatur sipil negara bisa bekerja dengan baik dan maksimal. Hal tersebut dapat berupa pemberian tunjangan. Pemerintah pusat telah memberikan tunjangan berbasis kinerja dengan mengesahkan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang memperkuat amanat yang tertera pada Peraturan Menteri PAN-RB Nomor 63 Tahun 2011 tentang Pedoman Penataan Sistem Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri. Menurut Undang-Undang tersebut, Dalam Undang-Undang tersebut

dijelaskan bahwa setiap ASN yang berhak mendapatkan tunjangan kinerja sesuai dengan prestasi yang dicapainya. Pengukuran capaian prestasi pegawai telah diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Untuk memperkuat peraturan tersebut, Pemerintah Daerah Kabupaten Bulukumba telah menetapkan Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba.

Dalam perkembangannya selama beberapa tahun terakhir ini, kinerja para ASN di lingkungan Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba belum menunjukkan peningkatan yang signifikan. Tingkat pencapaian kepuasan kinerja yang masih kurang, tercermin dari perilaku pegawai yang belum memenuhi Standar Pelayanan Minimal (SPM) dan Standar Operasional Prosedur (SOP) tanpa tujuan yang jelas sementara mengabaikan tugas-tugas pokok dan fungsi yang harus dilaksanakan dan diselesaikan. Fakta lain yang banyak dan seringkali menjadi polemik di tengah masyarakat adalah kualitas pelayanan. Masyarakat mengeluhkan pelayanan yang diberikan oleh seorang ASN cenderung dinilai birokratis bahkan cenderung bertentangan dengan konsep pelayanan prima.

Dalam kurun waktu 10 tahun terakhir yakni dari tahun 2011 – 2021, Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba telah mengalami pergantian pimpinan sebanyak 4 (empat) kali. Dengan pergantian selama dekade tersebut, tentunya memberikan pengaruh besar terhadap arah

kebijakan yang berimbang pada budaya kerja organisasi. Masing-masing pimpinan memiliki gaya kepemimpinan dan orientasi organisasi yang berbeda-beda. Sehingga dengan perubahan tata kelola tersebut, 'memaksa' ASN untuk beradaptasi dengan cepat.

Untuk meningkatkan kesejahteraan dan motivasi dalam bekerja, seorang ASN membutuhkan tambahan penghasilan selain gaji bulanan. Secara teknis, tambahan penghasilan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba didapatkan dari sistem honorarium kegiatan berdasarkan keterlibatan dalam pelayanan dan pembangunan di bidang pemerintahan. Kemudian pada tahun 2018, Pemerintah Daerah membuat kebijakan baru melalui Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba. Dengan kebijakan tersebut maka sistem honorarium tersebut ditiadakan dan diganti dengan sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis kinerja berdasarkan kriteria kelas jabatan. Sehingga tidak menutup kemungkinan terdapat ASN yang memiliki beban kerja tinggi tetapi tidak memenuhi kriteria kelas jabatan tersebut yang berpengaruh pada besaran TPP yang diterima.

Kinerja pegawai yang dianggap belum mencapai titik maksimal dipicu karena tingkat kepuasan kerja yang kurang optimal. Kepuasan kerja pada dasarnya adalah tentang bagaimana seseorang merasa bahagia dan nyaman menjalankan tugas pokok dan fungsinya. Kepuasan kerja ASN lingkup Dinas Pariwisata dilatar belakangi oleh faktor pekerjaan itu

sendiri, dengan kondisi kerja, dengan pimpinan serta tunjangan kinerja sebagai *reward* dari pekerjaan yang telah dikerjakan.

Menyikapi hal tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam Latar Belakang, maka masalah pokok dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut;

1. Apakah kepemimpinan, budaya kerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba?
2. Apakah kepemimpinan, budaya kerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba?
3. Faktor manakah yang dominan pengaruhnya terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun Tujuan Penelitian berdasarkan permasalahan diatas adalah sebagai berikut;

1. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara parsial

terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

2. Untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.
3. Untuk mengetahui dan menganalisa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan, serta pertimbangan berkaitan dengan pengaruh pengaruh antara Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kepuasan Kerja ASN

2. Bagi Pihak Akademisi

Dapat mengetahui mengenai pengaruh antara kepemimpinan, budaya kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kepuasan kerja ASN

3. Bagi Pemerintah Daerah

Sebagai bahan masukan terhadap Pemerintah Kabupaten Bulukumba dalam membina ASN di daerah ini, khususnya pada

pengambilan keputusan yang relevan dengan penelitian hasil penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian terdahulu sebagai acuan atau bahan perbandingan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut;

1. I G.A Dwi Perbawa Nugraha (2011) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota detasemen C Satuan III Pelopor Korps brimob Polri”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja serta kepuasan anggota Detasemen C Satuan III Pelopor Korps Brimob Polri. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik korelasi *Pearson Product Moment* untuk menguji hubungan tiap-tiap variabel independen terhadap variabel dependen kepuasan kerja dan mengetahui tingkat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis regresi. Dari hasil analisis membuktikan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja Detasemen C Satuan III Pelopor, terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja Detasemen C Satuan III Pelopor, adanya pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dan diketahui

bahwa lingkungan kerja yang mendukung memiliki tingkat kepuasan kerja paling tinggi.

2. Syahriadi (2014) dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bulukumba”. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Sedangkan secara parsial ditemukan bahwa faktor motivasi yang memiliki pengaruh signifikan yang paling dominan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bulukumba.
3. Akhsin Rustam Aji (2015) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan jumlah sampel menggunakan teknik random sampling sebanyak 108 pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo. dari hasil penelitian didapatkan bahwa efektivitas pengaruh motivasi kerja berpengaruh

secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo sebesar 11,48%. Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo dengan jumlah efektivitas sebesar 18,52%. Motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo sebesar 30% dengan asumsi variabel lain diluar model dikendalikan.

4. Satrio Tristiadi (2017) dengan judul penelitian “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai pada bagian pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Penelitian ini menggunakan jenis pendekatan deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada bagian pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Hal ini menunjukkan bahwa jika Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) meningkat maka kinerja pegawai juga akan naik, namun sebaliknya jika Tambahan Penghasilan pegawai (TPP) menurun maka kinerja pegawai juga kurang maksimal.

5. Andi Ratna Sari Dewi (2017) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai lingkup Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Penelitian ini mengambil sample pada Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju sebanyak 35 orang pegawai. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh paling dominan terhadap terhadap kinerja pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju.
6. Raja Syafira Nurmagustini (2019) dalam penelitiannya berjudul “Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja PNS”. Peneliti mengambil judul tersebut dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai. Fokus penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh sistem penilaian kinerja dan kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai dan untuk mengetahui

sejauh mana penilaian berdasarkan SKP dan perilaku kerja yang digunakan oleh 10 instansi pemerintah daerah di Kota Batam. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang disebar di 10 instansi pemerintah dengan sample sebanyak 126 PNS. Hasil penelitian ini dijawabkan bahwa sistem penilaian kinerja dan kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja PNS di Kota Batam.

7. Shela Riskiana (2020) meneliti tentang “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Disiplin Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 100 orang. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) dan motivasi kerja (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (Y). Dan kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), disiplin kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi (Z).

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Dalam menjalankan kegiatan pada suatu perusahaan atau organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kapasitas di setiap

bidangnya. Sumber daya manusia merupakan pelaksana dari visi dan misi perusahaan atau organisasi tersebut. Tentunya, untuk mencapai visi dan misi tersebut, setiap sumber daya manusia sepatutnya memiliki kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang harus diemban. Sehingga untuk mewujudkannya, diperlukan suatu manajemen sumber daya manusia untuk mengatur serta mengarahkan SDM untuk mencapai tujuan bersama.

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai penggerak utama seluruh kegiatan sebuah perusahaan, institusi maupun lembaga sehingga dibutuhkan manajemen sumber daya manusia. Menurut Handoko (2014, p.4) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Hasibuan (2017, p.10) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara

maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat secara maksimal.

Menurut Herman Sofyandi (2013:6) menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia didefinisikan sebagai suatu strategi dalam menerapkan fungsi – fungsi manajemen yaitu planning, organizing, leading dan controlling di dalam setiap aktivitas/fungsi operasional SDM mulai proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi dan transfer, penilaian kerja, pemberian kompensasi, hubungan industrial, hingga pemutusan hubungan kerja yang ditunjukkan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

2.3 Kepemimpinan

Kepemimpinan secara etimologi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) berasal dari kata dasar “Mimpin” dengan menambah awalan ”Pe” menjadi “pemimpin” yang berarti menuntun, menunjukkan jalan dan membimbing. Seorang pemimpin bertugas untuk membimbing bawahannya untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditentukan. Pemimpin dipilih berdasarkan pengakuan orang, *thingking radical*, yang secara alamiah dapat di ikuti oleh bawahannya tanpa ada paksaan. Kepemimpinan merupakan suatu kemampuan yang melekat pada diri seseorang yang berasal dari berbagai macam faktor, baik faktor internal maupun faktor eksternal.

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Beberapa ahli mengemukakan definisi mengenai kepemimpinan diantaranya adalah Amirullah (2015:167) orang yang memiliki wewenang untuk memberi tugas mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Menurut Erni dan Kurniawan (2005: 255) kepemimpinan adalah seseorang yang memiliki kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain tanpa menggunakan kekuatan, sehingga orang-orang yang dipimpinnya menerima dirinya sebagai sosok yang layak memimpin mereka. Oleh karena itu kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan para karyawan dalam melakukan tugas atau pekerjaan yang telah diberikan kepada mereka dan hal ini merupakan potensial untuk mampu membuat orang lain (yang dipimpin) mengikuti apa yang dikehendaki pimpinannya menjadi realita.

Menurut Veitzhal Rivai (2004), Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh kepada pengikut-pengikutnya lewat proses komunikasi dalam upaya mencapai tujuan.

Dubrin (2005:3) mengemukakan bahwa Kepemimpinan adalah mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk

menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Ralph M. Stogdill (dalam Sopiah, 2008: 108) mendefinisikan kepemimpinan manajerial sebagai proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para kelompok. Ada tiga implikasi penting dari batasan ini, yaitu:

1. Kepemimpinan harus melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pengikut. Karena kesediaan mereka menerima pengarahan dari pemimpin, anggota kelompok membantu, menegaskan, status pemimpin dan memungkinkan terjadinya proses kepemimpinan. Tanpa bawahan maka semua sifat kepemimpinan seorang manajer akan menjadi tidak relevan.
2. Kepemimpinan mencakup distribusi kekuasaan yang tidak sama di antara pemimpin dan anggota kelompok. Pemimpin mempunyai wewenang untuk mengarahkan beberapa aktivitas anggota kelompok, yang caranya tidak sama antara pemimpin yang satu dengan yang lain.
3. Di samping secara sah mampu memberikan perintah atau pengarahan kepada bawahan atau pengikutnya, pemimpin juga dapat mempengaruhi bawahan dengan berbagai cara.

Secara lahiriah, setiap manusia memiliki jiwa kepemimpinan dalam dirinya. Hal tersebut dapat tergambar dari bagaimana setiap individu mengatur dirinya sendiri baik dalam melakukan kontrol diri / *self-control* maupun bagaimana cara membawa diri dalam berinteraks dengan orang

lain. Menurut Veithzal Rivai (2012:53) indikator kepemimpinan yang dapat melekat pada diri masing-masing dan mengimplementasikan kepada orang lain adalah ;

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan baik
2. Kemampuan efektifitas
3. Kemampuan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

2.3.2 Teori Kepemimpinan

Beberapa teori penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawannya. G.R Terry dalam bukunya “Principles of management” mengemukakan bahwa :

1. Teori Otokratis, didasarkan atas perintah-perintah, pemaksaan dan tindakan yang agak arbitrer dalam hubungan antara pemimpin dengan pihak bawahan. Pemimpin disini cenderung mencurahkan perhatian sepenuhnya pada pekerjaan.
2. Teori Psikologis, memperhatikan bawahannya untuk bekerja ke pencapaian sasaran-sasaran organisatoris untuk memenuhi tujuan-tujuan pribadi mereka.
3. Teori Sosiologi, mengambil tindakan-tindakan korektif, menjalankan pengaruh kepemimpinannya dan mengembalikan harmoni dan usaha-usaha kooferatif antara para pengikutnya.

4. Teori Suportif, menciptakan lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama, mengembangkan skillnya serta keinginannya. Ada juga yang menamakannya “Democratic Theory of Leadership”
5. Teori “Laissez Faire”, memberikan kebebasan seluas-luasnya kepada para pengikutnya dalam menentukan aktifitas mereka.
6. Teori Perilaku Pribadi, kontinum dimana tindakan-tindakan pihak pemimpin dan jumlah otoritas yang digunakan dihubungkan dengan kebebasan pembuatan keputusan atau partisipasi yang terbuka bagi pihak bawahan.
7. Teori Sosial/sifat, sifat-sifat yang dianggap harus dimiliki oleh pemimpin : intelegensi, inisiatif, energi/rangsangan, kedewasaan emosional, persuasif, skill komunikatif, kepercayaan pada diri sendiri, perseptif, kreatifitas, partisipasi sosial.
8. Teori Situasi, kepemimpinan terdiri dari tiga elemen yaitu : Pemimpin – Pengikut – Situasi.

Kartini Kartono dalam bukunya, (Irham Fahmi, 1983:29) Ada tiga teori yang menjelaskan sebab musababnya pemimpin :

1. Teori Genetis

Teori ini menyatakan: bahwa pemimpin itu sudah ada bakat sejak lahir dan tidak dapat dibuat. Teori ini menganut pandangan deterministik artinya pandangan yang sudah ditentukan sejak dulu.

Teori genetis dalam buku (Kartini kartono, 2011: 33) menyatakan:

- a. Pemimpin itu tidak dibuat, akan tetapi lahir jadi pemimpin oleh bakat-bakat alami yang luar biasa sejak lahirnya.
- b. Dia ditakdirkan lahir menjadi pemimpin dalam situasi kondisi yang bagaimanapun juga, yang khusus.
- c. Secara filosofi, teori tersebut menganut pandangan deterministik

2. Teori Sosial

Teori ini menyatakan: seorang pemimpin tidak dilahirkan akan tetapi sebagai calon pemimpin dapat disiapkan dididik dan dibentuk agar dia menjadi pemimpin yang hebat dikemudian hari. Setiap orang bisa menjadi pemimpin melalui latihan dan dorongan berbagai pihak.

Teori sosial dalam buku (Kartini kartono, 2011: 33) menyatakan:

- a. Pemimpin itu harus disiapkan, dididik, dan dibentuk, tidak terlahirkan begitu saja.
- b. Setiap orang bisa menjadi pemimpin, melalui usaha penyiapan dan latihan, serta dorongan oleh kemajuan sendiri

3. Teori Ekologi

Teori ini menyatakan: bahwa seseorang akan sukses menjadi pemimpin apabila dia memang memiliki bakat-bakat pemimpin. Kemudian bakat itu dikembangkan melalui latihan, dorongan dan pengalaman yang akan membentuk pribadi seorang pemimpin.

2.3.3 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai penampilan atau karakteristik khusus dari suatu bentuk kepemimpinan (Follet, 1940; dikutip dari Gillies, 1996).

Menurut Siagian (2002:75), gaya kepemimpinan yang ada pada seseorang adalah ;

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Gaya kepemimpinan otokratis adalah gaya kepemimpinan yang menggunakan kekuatan jabatan dan kekuatan pribadi secara otoriter, melakukan sendiri semua perencanaan tujuan dan pembuatan keputusan dan memotivasi bawahan dengan cara paksaan, sanjungan, kesalahan dan penghargaan untuk mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Wewenang mutlak berada pada pimpinan
- b. Keputusan selalu dibuat oleh pimpinan
- c. Kebijakan selalu dibuat oleh pimpinan
- d. Komunikasi berlangsung satu arah dari pimpinan kepada bawahan
- e. Pengawasan terhadap sikap, tingkah laku, perbuatan atau kegiatan para bawahan dilakukan secara ketat
- f. Prakarsa harus selalu berasal dari pimpinan

- g. Tidak ada kesempatan bagi bawahan untuk memberikan saran, pertimbangan atau pendapat
- h. Tugas-tugas dari bawahan diberikan secara instruktif
- i. Lebih banyak kritik daripada pujian
- j. Pimpinan menuntut prestasi sempurna dari bawahan tanpa syarat
- k. Pimpinan menuntut kesetiaan tanpa syarat
- l. Cenderung adanya paksaan, ancaman dan hukuman
- m. Kasar dalam bersikap
- n. Tanggung jawab dalam keberhasilan organisasi hanya dipikul oleh pimpinan

2. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya seorang pemimpin yang menghargai karakteristik dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota organisasi. Pada gaya kepemimpinan demokratis (*democratic leadership style*) ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah. Menggunakan kekuatan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Pada gaya kepemimpinan demokratis (*democratic leadership style*) ditemukan peran serta bawahan dalam pengambilan keputusan yang dilakukan secara musyawarah. Hubungan dengan bawahan dibangun dengan baik. Pemimpin yang demokratis menggunakan kekuatan

jabatan dan kekuatan pribadi untuk menggali dan mengolah gagasan bawahan dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan ini memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Wewenang pimpinan tidak mutlak
- b. Pimpinan bersedia melimpahkan sebagian wewenang kepada bawahan
- c. Keputusan dibuat bersama antara pimpinan dan bawahan
- d. Komunikasi berlangsung timbal balik
- e. Pengawasan dilakukan secara wajar
- f. Prakarsa datang dari bawahan
- g. Banyak kesempatan dari bawahan untuk menyampaikan saran dan pertimbangan
- h. Tugas-tugas dari bawahan diberikan dengan lebih bersifat permintaan daripada instruktif
- i. Pujian dan kritik seimbang
- j. Pimpinan mendorong prestasi sempurna para bawahan dalam batas masing-masing
- k. Pimpinan kesetiaan bawahan secara wajar
- l. Pimpinan memperhatikan perasaan dalam bersikap dan bertindak
- m. tercipta suasana saling percaya saling hormat menghormati, dan saling menghargai
- n. Tanggung jawab keberhasilan organisasi ditanggung secara bersama-sama

3. Gaya Kepemimpinan Partisipasif

Gaya kepemimpinan partisipasif merupakan gabungan antara otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut pada bawahannya. Staf dimintai saran dan kritiknya serta mempertimbangkan respon staf terhadap usulannya, dan keputusan akhir ada pada kelompok.

4. Gaya Kepemimpinan *Laissez-Faire*

Kepemimpinan *Laissez Faire* adalah kemampuan mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan dengan cara berbagai kegiatan dan pelaksanaannya dilakukan lebih banyak diserahkan kepada bawahan. Dalam kepemimpinan *laissez-faire* merupakan pimpinan ofisial, karyawan menentukan sendiri kegiatan tanpa pengarahan, supervisi dan koordinasi. Peranan pimpinan hampir tidak terlihat karena segala keputusan diserahkan kepada bawahan, jadi setiap anggota organisasi dapat melakukan kegiatan masing - masing sesuai dengan kehendak masing-masing pula.

Gaya kepemimpinan ini bercirikan sebagai berikut:

- a. Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
- b. Keputusan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- c. Kebijakan lebih banyak dibuat oleh bawahan
- d. Pimpinan hanya berkomunikasi apabila diperlukan oleh bawahan
- e. Kepentingan pribadi lebih penting dari kepentingan kelompok

- f. Pemimpin melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada bawahan
- g. Hampir tiada pengawasan terhadap tingkah laku
- h. Prakarsa selalu berasal dari bawahan
- i. Hampir tiada pengarahan dari pimpinan
- j. Peranan pimpinan sangat sedikit dalam kegiatan kelompok
- k. Tanggung jawab keberhasilan organisasi dipikul oleh perseorangan

2.4 Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

2.4.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Beberapa ahli telah memberikan definisi sebagai berikut ;

Moeljono dalam Yusran Assagaf (2012) mengemukakan bahwa Budaya Kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat dipraktikkan secara formal dalam bentuk peraturan dan ketentuan perusahaan.

Budaya Kerja menurut Mangkunegara dalam Yusran Assagaf (2012) mendefinisikan bahwa Budaya Kerja adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Menurut Nawawi (2003), Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang ada sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut Hartanto (2009), Budaya Kerja adalah perwujudan dari kehidupan yang dijumpai di tempat kerja. Budaya Kerja adalah suatu sistem makna yang terkait dengan kerja, pekerjaan, interaksi kerja, yang disepakati bersama. Dan digunakan dalam kehidupan kerja sehari-hari.

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi suatu kebiasaan, sifat, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam sebuah organisasi maupun lingkungan kerja.

Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam sebuah organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana tertentu, sehingga masyarakat dapat mengamati dan merasakannya. Menurut Trigono dkk,

(2004:8) indikator budaya kerja yang dapat dijumpai pada lingkungan kerja adalah :

1. Sikap terhadap pekerjaan
2. Perilaku pada waktu bekerja
3. Disiplin kerja

2.4.2 Terbentuknya Budaya Kerja

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang berbeda antara satu dengan yang lainnya. Hal itu disebabkan karna landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan memberikan manfaat pada setiap anggotanya yang membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaaannya demi kemajuan di organisasi tersebut. Namun sebaliknya budaya kerja akan berakibat buruk apabila pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda, yang dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya. Karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik, membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk mengubahnya. Maka perlu adanya pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk dimana besarnya hubungan antara pemimpin dengan bawahannya sehingga akan menentukan

suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi.

Maka dalam hal ini, budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri. Artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi.

Cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

1. Disiplin; Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
2. Keterbukaan; Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
3. Saling menghargai; Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
4. Kerjasama; Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan. Keadaan yang selalu jauh dari prasangka

negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal diantara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Pada gilirannya setelah interaksi lintas sektoral dan antar karyawan semakin baik akan menyuburkan semangat kerjasama dalam wujud saling koordinasi manajemen atau karyawan lintas sektoral, menjaga kekompakan manajemen, mendukung dan mengamankan setiap keputusan manajemen, serta saling mengisi dan melengkapi. Hal inilah yang menjadi tujuan bersama dalam rangka membentuk budaya kerja.

Pada prinsipnya fungsi budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau mempengaruhi sikap dan perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing. Dengan adanya suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, atau sesuai ekpektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Tujuan fundamental budaya kerja adalah untuk membangun sumber daya manusia seutuhnya agar setiap orang sadar bahwa mereka berada dalam suatu hubungan sifat peran pelanggan, pemasok dalam komunikasi dengan orang lain secara efektif dan efisien serta menggembirakan. Budaya kerja berupaya mengubah komunikasi tradisional menjadi perilaku

manajemen modern, sehingga tertanam kepercayaan dan semangat kerjasama yang tinggi serta disiplin.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak lagi manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja meningkat, pergaulan yang lebih akrab, disiplin meningkat, pengawasan fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

2.4.3 Unsur – unsur Budaya Kerja

Budaya kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh bangsa atau masyarakat Indonesia yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan dalam upaya menghadapi tantangan baru. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Menurut Taliziduhu Ndraha, budaya kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu:

1. Sikap terhadap pekerjaan, yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh

kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

2. Perilaku pada waktu bekerja, seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

Budaya kerja merupakan suatu komitmen organisasi yang luas untuk membangun sumber daya manusia, dengan proses dan hasil kerja yang lebih baik dan maksimal. Untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik, maka bersumber dari perilaku kerja masing-masing individu yang terkait dalam organisasi tersebut. Dalam menjalankan fungsi atau proses kerja, tentunya akan didapatkan perbedaan cara kerja yang mengakibatkan perbedaan nilai-nilai dalam kerangka kerja organisasi.

Menurut Triguno unsur-unsur dalam budaya organisasi, antara lain:

1. Falsafah, berupa nilai-nilai luhur Pancasila, UUD 1945, agama, tradisi, dan teknologi.
2. Kualitas, yakni dimensi yang meliputi performance, features, conformance, durability, serviceability, aesthetics, perceived quality, value, responsiveness, humanity, security, dan competency.
3. Nilai-nilai instrumen, yakni standar mutu, hubungan pemasok-pelanggan, orientasi pencegahan, mutu dan setiap sumber, dan penyempurnaan terus-menerus.

Menurut Taliziduhu Ndraha ada 3 (tiga) indicator dalam budaya kerja ;

1) Kebiasaan

Kebiasaan muncul dari cara pembentukan perilaku berorganisasi dari seorang pegawai, yang berdasarkan adanya kesadaran berupa hak dan kewajiban, wewenang dan tanggungjawab pribadi maupun golongan dalam lingkup pekerjaan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kebiasaan merupakan cerminan pola tingkah laku yang sering dilakukan baik secara sadar maupun tidak sadar, yang dibawa secara lahiriyah namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang mengikat dari sebuah organisasi maupun perusahaan.

2) Peraturan

Dalam rangka untuk menciptakan rasa aman dan nyaman dalam melaksanakan tugas sebagai seorang pegawai, dibutuhkan adanya peraturan-peraturan. Hal tersebut merupakan bentuk dari ketegasan untuk mewujudkan kedisiplinan pegawai khususnya dalam mematuhi aturan dalam organisasi atau perusahaan tempat bekerja. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku.

3) Nilai-nilai

Nilai merupakan suatu penghayatan seseorang mengenai apa yang baik dan kurang baik, apa yang penting dan kurang penting dan apa yang benar dan kurang benar. Nilai bersifat abstrak atau tak terlihat, namun hanya dapat diamati dan dirasakan pada suatu budaya kerja. Sehingga nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan satu sama lain

karna keduanya harus selaras, searah, serasi dan seimbang. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.5 Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan tambahan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dikaitkan dengan penilaian kehadiran dan kinerja. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah merupakan salah satu bentuk penghargaan kepada ASN yang memiliki dasar hukum, pedoman, kriteria dan indikator penilaian yang terukur dengan tujuan untuk meningkatkan kedisiplinan ASN, meningkatkan motivasi kerja, meningkatkan kualitas pelayanan publik dan meningkatkan kinerja ASN.

Standar kinerja dari ASN menjadi suatu tolak ukur dalam menyelenggarakan suatu pedoman penyelenggaraan pelayan publik dan juga tahapan penilaian kepada ASN dalam rangka memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Sehingga dalam pemberian tersebut, tidak hanya semata-mata melihat dari hal golongan maupun dari jabatannya saja. Tetapi berdasarkan standar kinerja dari masing-masing ASN.

2.5.1 Dasar Hukum Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) telah diatur dalam peraturan perundang undangan yang telah disahkan oleh Pemerintah Pusat.

Adapun dasar hukum pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) didasarkan pada :

1. Pasal 79 Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN), menyatakan bahwa ;
 - (1). Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS,
 - (2). Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan *beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan,*
 - (3). Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan *secara bertahap,*
 - (4). Gaji PNS yang bekerja pada Pemerintah Pusat dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara (APBN)
 - (5). Gaji PNS yang bekerja pada Pemerintah Daerah dibebankan pada Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah (APBD)
2. Pasal 63 ayat 2 Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah menyebutkan bahwa Pemerintah Daerah dapat memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan perundangan undangan yang berlaku
3. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 serta perubahannya Nomor 21 Tahun 2001 tentang Pedoman Pengelolaan

Keuangan Daerah, Pada lampiran A. VIII Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 dengan Kode Rekening Belanja Daerah pada Kode Rekening 5.1.1.02 bab Tambahan, yakni penganggaran bagi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di daerah mengacu pada kriteria:

- a. Tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja
 - b. Tambahan penghasilan berdasarkan tempat bertugas
 - c. Tambahan penghasilan berdasarkan kondisi kerja
 - d. Tambahan penghasilan berdasarkan kelangkaan profesi
 - e. Tambahan penghasilan berdasarkan prestasi kerja.
4. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 34 Tahun 2011 tentang Pedoman Evaluasi Jabatan Pegawai Negeri Jo. Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 39 Tahun 2013
 5. Peraturan Kepala BKN Nomor 21 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Evaluasi Jabatan PNS
 6. Peraturan Bupati Bulukumba Nomor 60 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan Peraturan Bupati Bulukumba Nomor 60 Tahun 2018 pasal 7 ayat 1 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba menyatakan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan berdasarkan ;

1. Nilai prestasi kerja
2. Kehadiran

2.5.2 Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Berdasarkan Peraturan Bupati Bulukumba Nomor 4 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Lingkup Pemerintah Kabupaten Bulukumba Tahun Anggaran 2021, maka kriteria pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah sebagai berikut :

a. Beban kerja

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal paling rendah 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam per bulan

b. Prestasi kerja

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan prestasi kerja diberikan kepada ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh atasan langsungnya

c. Kondisi kerja

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada ASN yang melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang memiliki resiko tinggi berupa resiko kesehatan, keamanan jiwa dan pekerjaan yang beresiko dengan aparat pemeriksa dan penegak hukum

d. Pertimbangan obyektif lainnya

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya diberikan kepada ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang undangan.

Berdasarkan kriteria pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diatas, maka besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah berdasarkan :

1. Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan kepada ASN berdasarkan beban kerja, prestasi kerja dan kondisi kerja
2. Persentase besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja dan prestasi kerja sebesar ;
 - a. 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP untuk prestasi kerja
 - b. 40% (empat puluh persen) dari besaran TPP untuk beban kerja
3. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan kondisi kerja diberikan besaran 10% (sepuluh persen dari basic TPP)
4. Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja, prestasi kerja dan kondisi kerja diberikan kepada ASN sesuai kelas jabatannya
5. Selain Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan beban kerja, prestasi kerja dan kondisi kerja juga diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya
6. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan pertimbangan obyektif lainnya diberikan kepada ASN yang bekerja pada perangkat daerah dan melaksanakan urusan pengelolaan pajak dan retribusi,

perencanaan pembangunan daerah, pengelolaan keuangan daerah dan pelayanan paratur sipil negara

7. Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berdasarkan prestasi kerja, beban kerja dan kondisi kerja dan pertimbangan obyektif lainnya diberikan kepada ASN yang bekerja pada perangkat daerah sesuai kelas jabatannya
8. ASN yang diberi tugas tambahan sebagai plt atau plh yang menjabat paling singkat 1 (satu) bulan kalender diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dengan pengaturan sebagai berikut :
 - a. Pejabat atasan langsung atau tidak langsung yang merangkap sebagai plt atau plh menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebesar 20% (dua puluh persen) dari TPP jabatan yang dirangkapnya,
 - b. Pejabat setingkat yang merangkap plt atau plh jabatan ;ain menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang lebih tinggi, ditambah 20% (dua puluh persen) dari TPP yang lebih rendah pada jabatan definitif atau jabatan yang dirangkapnya,
 - c. Pejabat satu tingkat dibawah pejabat definitif yang berhalangan tetap atau berhalangan sementara yang merangkap plt atau plh hanya menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada jabatan yang tertinggi,

- d. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi pegawai yang merangkap sebagai plt atau plh dibayarkan mulai terhitung menjabat sebagai plt atau plh.

2.6 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja terhadap pekerjaan yang dilakoninya. Artinya bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan mendukung atau tidak mendukung yang dialami pegawai dalam bekerja yang didapat dari bagaimana cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaan berada dalam zona nyaman atau kurang nyaman. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

2.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menurut beberapa ahli yang mendefinisikannya berdasarkan hasil penelitian adalah :

Menurut pendapat Stephen Robbins (2003:91) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. karena pada umumnya apabila orang berbicara

mengenai sikap karyawan, lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Malayu S.P. Hasibuan (2006:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya.

Veithzal Rivai (2004:475) kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak puas dalam bekerja.

Gibson Ivanicevic Donely (1985:464-465) mengemukakan bahwa kepuasan kerja juga tergantung pada hasil intrinsik, ekstrinsik, dan persepsi pemegang kerja pada pekerjaannya, sehingga kepuasan kerja adalah tingkat di mana seseorang merasa positif atau negatif tentang berbagai segi dari pekerjaan, tempat kerja, dan hubungan dengan teman kerja.

Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual. Setiap individu memiliki rasa kepuasan kerja yang berbeda satu dengan lainnya sesuai dengan sistem nilai yang berlaku masing-masing. Makin tinggi penilaian terhadap pekerjaan yang dirasakan, maka makin tinggi pula kepuasannya yang didapat dari pekerjaan tersebut.

2.6.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Menurut Robbins (dalam Kinanti:2012), mengemukakan bahwa variabel-variabel yang berhubungan dengan kepuasan kerja adalah :

1. Mentality Challenging (Pekerjaan yang menantang)

Pegawai atau karyawan cenderung menyukai pekerjaan – pekerjaan yang memberikan kesempatan untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, menawarkan tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik seperti ini membuat kerja secara mental menantang. Karena pekerjaan yang kurang menantang cenderung melahirkan kebosanan akan tetapi terlalu banyak menantang juga dapat menciptakan rasa frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Equitable Reward (Penghargaan yang setimpal

Para pegawai atau karyawan menginginkan sistem gaji atau upah serta kebijakan promosi segaris dengan kinerja dan pengharapan mereka. Apabila tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, serta standar gaji atau upah sesuai dengan beban kerja yang pada akhirnya berimbang pada promosi maka kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3. Supportive Working (Kondisi lingkungan kerja yang mendukung)

Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan bekerja serta memudahkan dalam melaksanakan tugas. Kebanyakan pegawai atau karyawan lebih menyukai suasana tempat kerja yang tidak berbahaya dengan temperatur, cahaya, kebisingan dan faktor lingkungan lain yang tidak ekstrim. Disamping itu untuk memudahkan pekerjaan, karyawan lebih memilih lokasi kerja yang tidak jauh dari tempat tinggal untuk mengefisiensi waktu dan tenaga serta fasilitas yang bersih dan relative modern dengan alat yang memadai

4. Supportive Colleagues (Rekan kerja yang mendukung)

Bekerja tidak hanya tentang bagaimana menghasilkan uang atau prestasi. bagi kebanyakan karyawan atau pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan untuk interaksi sosial. Karyawan akan menghabiskan waktunya 8-9 jam per hari bahkan lebih untuk bekerja dan berinteraksi. Sehingga memiliki rekan kerja yang ramah dan mampu mendukung pekerjaan dapat memberikan kepuasan tersendiri.

Sedangkan Hasibuan (dalam Kinanti : 2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh hal berikut :

1. Balas jasa yang adil dan layak
2. Penempatan yang tepat sesuai dengan keahlian
3. Berat ringannya pekerjaan
4. Suasana dan lingkungan pekerjaan
5. Peralatan yang menunjang
6. Sikap pimpinan dalam kepemimpinan

7. Sifat pekerjaan yang tidak monoton

Menurut E. Burt (dalam Anoraga : 1998) mengemukakan pendapatnya tentang faktor – faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah :

1. Faktor hubungan antara karyawan, antara lain ;
 - a. Hubungan antara manager dengan karyawan
 - b. Faktor fisik dan kondisi kerja
 - c. Hubungan sosial diantara karyawan
 - d. Sugesti dari teman kerja
 - e. Emosi dan situasi kerja
2. Faktor individual, yaitu berhubungan dengan ;
 - a. Sikap orang terhadap pekerjaannya
 - b. Umur
 - c. Jenis kelamin
3. Faktor luar (*extern*) berhubungan dengan ;
 - a. Keadaan keluarga karyawan
 - b. Rekreasi
 - c. Pendidikan (*Training, up grading* dsb)

Menurut Luthan (dalam Triton Pb, 2009:165) indikator kepuasan kerja adalah :

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Pembayaran
3. Promosi
4. Kepenyeliaan

5. Rekan kerja

2.6.3 Teori Kepuasan Kerja

Teori kepuasan kerja yang lazim dikenal adalah teori menurut Wexley dan Yukl (1977) dalam bukunya yang berjudul *Organisational Behaviour and Personnel Psychology* yang membagi dalam 3 macam teori yaitu :

1. Teori Ketidaksesuaian (Discrepancy Theory)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila seseorang mendapatkan kepuasan yang melebihi dari ekspektasi atau yang diinginkannya, maka orang tersebut akan menjadi lebih puas yang menyebabkan *discrepancy*. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang diharapkan akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2. Teori Keadilan (Equity Theory)

Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan keadilan atau tidak pada suatu situasi. Menurut teori ini, equity terdiri dari tiga elemen yaitu ;

- a. Input, yaitu segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan adalah sebagai sumbangan atas pekerjaannya seperti pendidikan, pengalaman dan kecakapan

- b. Outcomes, yaitu segala sesuatu yang dirasakan oleh karyawan adalah sebagai hasil dari pekerjaannya seperti upah atau gaji, keuntungan sampingan, simbo dan status
- c. Comparison persons, yaitu kepada orang lain atau dengan siapa karyawan membandingkan rasio *input* dan *outcomes* yang dimilikinya.

3. Teori Dua Faktor (Two factors theory)

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan itu merupakan dua hal yang berbeda. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfiers* atau motivator dan *dissatisfiers*. Satisfiers adalah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, peluang untuk berprestasi dan kesempatan untuk mendapatkan reward berupa promosi ke jabatan yang lebih tinggi. Apabila faktor tersebut terpenuhi maka akan menimbulkan kepuasan kerja. Akan tetapi sebaliknya bila tidak terpenuhi, akan mengakibatkan ketidakpuasan atau *dissatisfiers*. *Dissatisfiers* adalah faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan yang meliputi gaji/upah, pengawasan, hubungan antar personal, kondisi kerja dan status.

4. Teori Motivator – Hygiene (M-H)

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Teori M-H menunjukkan hubungan yang positif antara kepuasan kerja dan *turn-over* SDM serta antara kepuasan kerja dan komitmen SDM. Teori ini

kurang sependapat dengan pemberian balas jasa, karna balas jasa hanya dapat menghilangkan ketidakpuasan dan tidak mampu menimbulkan kepuasan kerja.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konspetual

Kepemimpinan adalah kemampuan yang melekat pada diri seseorang untuk mempengaruhi dan mengarahkan orang lain dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam melaksanakan tugasnya, pemimpin harus dapat melibatkan orang lain yaitu bawahan atau pengikut untuk dapat diarahkan melakukan aktivitas. Seorang pemimpin memiliki peranan untuk menentukan arah kebijakan organisasi dan bertanggung jawab dalam memotivasi dan memberikan arahan kepada bawahan. Mintzberg dalam Sutiadi (2003:4) mengemukakan bahwa peran pimpinan dalam organisasi adalah sebagai pengatur visi, motivator, penganalisis dan penguasaan pekerjaan.

Budaya kerja merupakan nilai-nilai yang menjadi suatu kebiasaan dan sifat yang dimiliki secara bersama oleh setiap individu dalam sebuah organisasi maupun lingkungan kerja. Budaya kerja yang terbentuk secara positif dengan sendirinya akan memberikan manfaat bagi setiap anggotanya baik dalam memberikan sumbang pendapat, saran maupun kritikan. Namun sebaliknya, jika budaya kerja terbentuk secara buruk, maka akan menimbulkan ketidaknyaman bagi para anggotanya yang dapat berdampak pada kinerja bawahan.

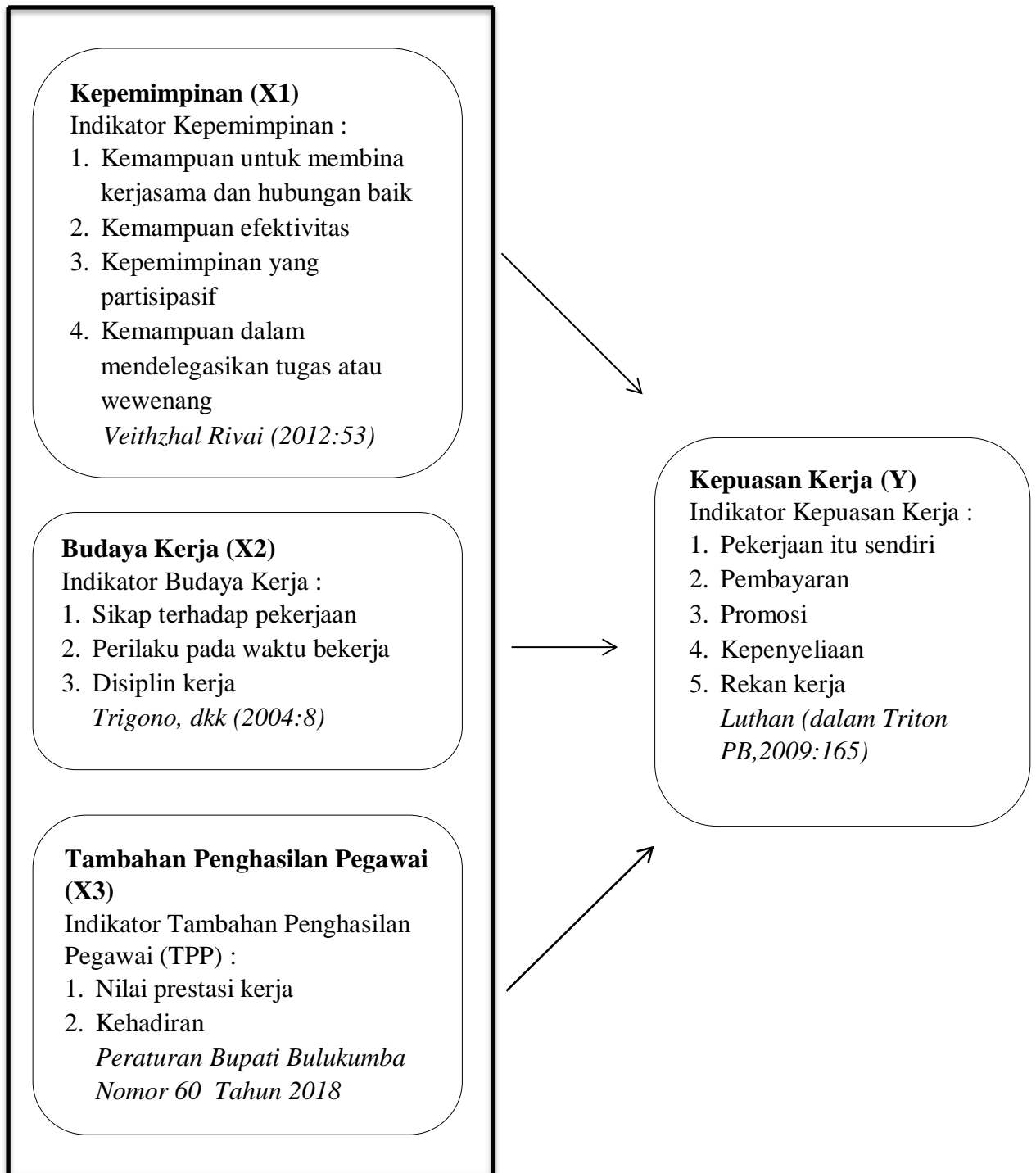
Dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik melalui optimalisasi kinerja serta memberikan motivasi kerja, maka Pemerintah Daerah menetapkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai kompensasi tunjangan penghasilan selain gaji. Hal tersebut dilakukan mengingat masih rendahnya pendapatan ASN yang dapat menyebabkan demotivasi dalam bekerja. Melalui Peraturan Bupati Nomor 60 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bulukumba, maka setiap ASN struktural berhak menerima Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sesuai peraturan yang berlaku. Pemberian kompensasi ini berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, kondisi kerja serta pertimbangan obyektif lainnya.

Kepuasan kerja adalah bentuk perasaan individu terhadap pekerjaan yang digelutinya, situasi kerja yang nyaman serta rekan kerja yang mendukung. Kepuasan kerja akan mempengaruhi seseorang untuk lebih rajin dan berdisiplin, lebih produktif serta memiliki perilaku-perilaku yang penting dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja dapat bersumber dari gaji atau upah yang sepadan dengan pekerjaan yang dilakukan, terbukanya peluang untuk mendapatkan promosi, adanya penghargaan atau *reward* dari pimpinan baik berupa materi maupun apresiasi, memiliki rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten, pekerjaan yang dilakukan dapat dinikmati dan menjadi *passion*, komunikasi yang terbuka dalam organisasi baik secara verbal maupun non verbal.

Dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba, kepala dinas yang bertindak selaku pimpinan tertinggi pada organisasi perangkat daerah ini membawahi 35 (tiga puluh) orang ASN yang terdiri dari 17 (tujuh belas) orang pejabat struktural dan 21 (dua puluh satu) orang pejabat pelaksana. Selain itu juga terdapat 59 (lima puluh sembilan) non-ASN yang terdiri dari tenaga administrasi dan tenaga pembersih serta pengelola obyek wisata. Sebagai OPD yang menjadi *leading-sector* di bidang kepariwisataan, dibutuhkan sinergitas antara pimpinan dan seluruh pegawai lingkup Dinas Pariwisata untuk saling bekerja sama untuk mewujudkan visi misi organisasi. Sehingga budaya kerja yang kondusif sangat diperlukan agar dapat melahirkan kepuasan kerja bagi tiap individu di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah, maka dibawah ini adalah kerangka konsep penelitian yaitu :

Gambar 3.1 Kerangka Konsep Penelitian



3.2 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pikir diatas, maka penulis mengajukan dugaan hipotesis sebagai berikut :

1. Kepemimpinan, budaya kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh parsial terhadap kepuasan kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba
2. Kepemimpinan, budaya kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba
3. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh yang dominan terhadap kepuasan kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba

3.3 Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X3) sebagai variabel bebas sedangkan Kepuasan Kerja (Y) merupakan variabel terikat.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seseorang untuk dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi. Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan 4 (empat) indikator yaitu kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan baik, kemampuan efektivitas, kepemimpinan

yang partisipatif, dan kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang.

2. Budaya kerja falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi suatu kebiasaan, sifat, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam sebuah organisasi maupun lingkungan kerja. Variabel budaya kerja diukur dengan 3 (tiga) indikator yaitu sikap terhadap pekerjaan, perilaku pada waktu bekerja dan disiplin kerja.
3. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah kompensasi tambahan penghasilan yang diterima oleh seorang ASN selain gaji pokok yang bermanfaat untuk memotivasi serta meningkatkan kinerja. Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diukur berdasarkan 2 (dua) indikator yaitu nilai prestasi kerja dan kehadiran.
4. Kepuasan Kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi antara keduanya. Variabel kepuasan kerja diukur dengan 5 (lima) indikator yaitu pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, penyeliaan dan rekan kerja.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian survey yang bersifat korelasional. Penelitian korelasional bertujuan untuk melihat apakah antara dua variabel atau lebih memiliki korelasi atau tidak. Menurut Suryabrata (1994) penelitian korelasional adalah memeriksa sebuah hubungan antar variabel hingga sejauh mana dan juga meneliti hubungan satu faktor dan variasi dengan yang lainnya dimana hal tersebut berlandaskan pada koefisien korelasi. Dalam penelitian ini, variabel yang memiliki korelasi atau keterhubungan adalah Kepemimpinan, Budaya Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

Adapun pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah penelitian melalui metode pengumpulan dan analisis data yang bersifat angka atau numerik. Menurut Sugiyono (2009) penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berbasis pada filsafat positivisme, yang mana digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, yang pada umumnya pengambilan sampelnya dilakukan secara random dan data yang dikumpulkan menggunakan instrumen penelitian, lalu dianalisis secara kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Adapun waktu penelitian direncanakan akan dilakukan selama dua bulan yaitu pada bulan Mei 2021 sampai dengan bulan Juni 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi dan sampel merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu penelitian. Populasi dan sampel akan menentukan siapa dan berapa obyek yang akan diteliti.

Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan. Populasi berkaitan dengan data-data, jika seorang manusia memberikan suatu data, maka ukuran atau banyaknya populasi akan sama banyaknya manusia (Margono, 2004). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh ASN lingkup Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba

Sampel adalah sebagian atau sebagai wakil populasi yang akan diteliti. Jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka bisa dikatakan bahwa penelitian tersebut adalah penelitian sampel (Arikunto, 2006:131). Sampel pada penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba sebanyak 35 orang. Peneliti menyebarkan kuesioner sebanyak 35 eksamplar dengan rincian 34 eksamplar pada kantor Dinas Pariwisata dan 4 eksamplar di UPT Kawasan Wisata yang berada di kawasan wisata Tanjung Bira. Penentuan jumlah sampel tersebut sesuai dengan pendapat Roscoe (1975) dalam Sekaran (2000) yang menyatakan bahwa ukuran

sampel yang lebih besar dari 30 dan kurang dari 500 pada kebanyakan penelitian sudah mewakili dan jika sampel dibagi menjadi subsampel, maka setiap kategori diperlukan minimal 30 sampel.

4.4 Skala dan Pengukuran Data

Penelitian ini menggunakan metode pengukuran skala likert melalui kuesioner. Sugiyono (2017:93) menyatakan bahwa Skala likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert digunakan karena prosedur pembuatan dan penerapannya lebih mudah. Selain itu, metode ini lebih memudahkan peneliti dalam menentukan pertanyaan yang relevan dengan konteks permasalahan yang diteliti.

Pedoman untuk pengukuran semua variabel menggunakan 1 – 5 poin likert scale dengan rincian sebagai berikut ;

1. Jawaban Sangat Setuju (SS) dengan score 5
2. Jawaban Setuju (S) dengan score 4
3. Jawaban Ragu-ragu (R) dengan score 3
4. Jawaban Tidak Setuju (TS) dengan score 2
5. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dengan score 1 (Singarimbun, 1994)

4.5 Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengambilan data, penelitian ini menggunakan kuesioner. Menurut Kusumah (2011:78) Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang diberikan kepada subjek yang diteliti untuk mrngumpulkan informasi yang dibutuhkan peneliti. Kuesioner merupakan instrumen penelitian yang terdiri dari beberapa pertanyaan-pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden. Kuesioner juga digunakan untuk mendapatkan data dari sample dengan jumlah besar dan relatif cepat Setiap butir pertanyaan didasarkan pada indikator setiap variabel yan dituangkan dalam bentuk pertanyaan dengan pilihan jawaban berdasarkan likert scale. Pemilihan kata sangat diperhatikan agar maksud dari item pertanyaan dapat dimengerti dan dicerna oleh responden. Pada penelitian ini, kuesioner yang disebar sebanyak 35 eksamplar berdasarkan sampel penelitian.

4.6 Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari para responden yang merupakan sampel dari penelitian. Data primer berisi tentang hal – hal yang secara langsung dengan obyek penelitian yang dalam hal ini berupa kuesioner.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data pendukung dari penelitian yang bersumber dari organisasi.

4.7 Metode Analisis Data

4.7.1 Uji Validitas dan Realibilitas

Dalam penelitian ini, metode analisis data menggunakan uji validitas dan uji realibilitas. Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur benar –benar variabel yang hendak diteliti oleh peneliti (Cooper dan Schindler, dalam Zulganef, 2006). Sedangkan Ghozali (2009) mengatakan bahwa reliabilitas adalah alat untuk mengukur suau kuesioner yang merupakan indikator dari peubah atau konstruk.

1. Uji Validitas Instrumen (Test of Validity)

Validitas dalam sebuah penelitian menggambarkan derajat ketepatan alata ukur penelitian terhadap apa yang diukur. Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan dalam kuesioner tersebut dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

Dalam uji validitas kuesioner, dapat dibedakan menjadi dua bagian yaitu validitas faktor dan validitas item. Validitas faktor diukur apabila item yang disusun menggunakan lebih dari satu faktor (memiliki kesamaan antara faktor satu dengan lainnya). Pengukuran ini dilakukan dengan mengkorelasikan antara skor

faktor (penjumlahan item dalam suatu faktor) dengan skor total (total keseluruhan faktor). Dari hasil perhitungan korelasi tesebut maka akan ditemukan koefisien korelasi untuk mengukur tingkat validitas item sehingga dapat ditentukan apakah item tersebut layak digunakan atau tidak.

Untuk menentukan layak atau tidaknya item pertanyaan tersebut, dapat dilakukan uji signifikansi dengan taraf signifikansi 0.05, yang artinya item dianggap valid jika berkorelasi dengan skor total. Item pertanyaan yang berkorelasi signifikan dengan skor total menunjukkan bahwa item tersebut mampu memberikan dukungan terhadap apa yang akan diungkap. Jika r hitung $\geq r$ tabel (uji 2 sisi dengan sig.0,05) maka item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total.

2. Uji Realibilitas Instrumen (Test of Realibility)

Sebuah kuesioner dinyatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten dari waktu ke waktu. Realibilitas dimaksudkan bahwa pengukuran tetap sama atau meskipun dilakukan secara berulang kali dengan subyek yang sama dan kondisi yang sama. Penelitian dinyatakan dapat diandalkan apabila memberikan hasil yang konsisten dengan pengukuran yang sama. Akan tetapi sebaliknya, pengukuran tidak dapat diandalkan apabila pengukuran tersebut dilakukan berulang kali tetapi menunjukkan hasil yang berbeda-beda.

Tinggi rendahnya realibilitas, secara empirik ditunjukkan dengan nilai koefisien realibilitas. Realibilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai r_{xx} mendekati angka 1. Realibilitas dianggap sudah cukup memuaskan jika ≥ 0.700

4.7.2 Uji Asumsi Dasar

a. Uji Homogenitas

Uji homogenitas digunakan untuk mengetahui sama atau tidaknya beberapa pada varian populasi . Uji ini dilakukan sebagai prasyarat dalam analisis *independent sample t test* dan *ANOVA*. Asumsi yang mendasari dalam analisis varian ANOVA adalah bahwa varian dari populasi adalah sama sebagai kriteria pengujian, jika nilai signifikansi > dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa varian dari dua atau lebih kelompok data adalah sama.

4.7.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah populasi data berdistribusi normal atau tidak. Uji ini digunakan untuk mengukur data yang memiliki skala ordinal, interval ataupun rasio. Jika menggunakan metode parametrik dalam analisisnya, maka uji normalitas harus terpenuhi yaitu data berasal dari distribusi yang normal. Jika data terdistribusi normal, atau jumlah sampel yang lebih sedikit serta jenis data menggunakan nominal atau ordinal maka metode yang digunakan berupa statistik non parametrik. Dalam hal ini, penelitian ini digunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov* dengan menggunakan taraf signifikansi 0,05. Data dinyatakan terdistribusi normal jika signifikansi > dari 5% atau 0,05.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen atau variabel bebas. Uji multikolinearitas dapat menyebabkan tingginya variabel pada sampel. Hal tersebut berarti standar error besar, akibatnya koefisien diuji, *t hitung* akan bernilai kecil dari *t tabel*. Hal ini menunjukkan tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melakukan uji apakah pada sebuah model regresi terjadi ketidaksambungan antar variabel dari residual dalam satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Apabila varian yang dihasilkan berbeda, maka data disebut heteroskedastisitas

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dilakukan karena observasi yang berurutan sepanjang waktu saling berkaitan satu sama lainnya. Permasalahan ini terjadi karena residual tidak bebas pada suatu observasi ke observasi lainnya. Untuk model regresi yang baik adalah pada model regresi yang bebas dari autokorelasi

4.8 Pengujian Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik data kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi linear berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda digunakan untuk

mengukur pengaruh antara lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini berfungsi untuk mengetahui arah hubungan antara variabel bebas (variabel independen) dengan variabel terikat (variabel independen) apakah masing-masing variabel bebas berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel terikat.

Analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan program *Statistical Package for Social Science (SPSS)* dimana terdapat lebih dari satu variabel independen yaitu Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) terhadap variabel dependen yaitu Kepuasan Kerja (Y).

Adapun persamaan regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai

berikut :

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

Dimana ;

Y = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

X1 = Kepemimpinan

X2 = Budaya Kerja

X3 = Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara parsial maka akan dilakukan uji t.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) terhadap variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) secara bersama-sama / simultan, maka dilakukan uji F.

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial / Uji t

Hipotesis berdasarkan uji t dilakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial dengan membandingkan t hitung dengan t tabel pada taraf signifikansi yaitu 5% atau 0,05. Sehingga asumsi penerimaan hipotesis adalah sebagai berikut:

- a) Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau probabilitas $< 0,05$ maka H_a dari hipotesis pertama dan kedua diterima, H_0 ditolak
- b) Jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$, atau probabilitas $> 0,05$ maka H_a hipotesis pertama dan kedua ditolak, H_0 diterima

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan / uji F

Hipotesis berdasarkan uji F dilakukan pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama/simultan terhadap variabel dependen. Uji F dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

dimana ;

R^2 = R Square

N = Banyaknya Data

K = Banyaknya variabel

Uji F dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dengan F tabel atau membandingkan antara nilai signifikansi dengan taraf signifikansi ditentukan yaitu 5% atau 0,05 dengan hipotesa sebagai berikut ;

1. Jika F hitung > F tabel, atau probabilitas < 0,05 maka H_a dari hipotesis ditolak dan H_i diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen
2. Jika F hitung < F tabel atau probabilitas > 0,05, maka H_o diterima dan H_i ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba adalah salah satu Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menjadi *leading sector* kepariwisataan. Berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Pembentukan Dan Susunan Perangkat Daerah Bab III Pasal 4 Ayat 12 menyatakan bahwa Dinas Pariwisata tipe A yang menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang pariwisata.

Adapun Visi Misi Kabupaten Bulukumba periode pemerintahan 2021 – 2025 adalah “*Mewujudkan Masyarakat Produktif, Yang Berkarakter Kearifan Lokal Menuju Bulukumba Maju dan Sejahtera*”. Untuk capaian Visi tersebut, maka dirumuskan Misi sebagai berikut ;

1. Meningkatkan kesadaran toleransi dan beragama dalam masyarakat
2. Meningkatkan tata kelola pemerintahan dan layanan publik
3. Mewujudkan tata kelola pertanian yang berkualitas dan berdaya saing untuk memenuhi kebutuhan daerah dan ekspor
4. Meningkatkan produktifitas sumber daya kelautan dan perikanan untuk memenuhi kebutuhan daerah, nasional dan internasional
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia melalui pendidikan dan kebudayaan yang berkarakter kearifan lokal

6. Meningkatkan kualitas dan layanan kesehatan masyarakat
7. Mengembangkan destinasi wisata untuk menarik wisatawan domestik dan mancanegara
8. Pembangunan infrastruktur yang merata untuk melancarkan aktivitas masyarakat
9. Pembangunan dan meningkatkan perdagangan dan perindustrian untuk mewujudkan ekonomi mandiri berbasis investasi dan bantuan pemerintah
10. Membina generasi muda yang berkarakter dengan menjunjung tinggi sportivitas dan profesionalisme
11. Membangun desa mandiri untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat
12. Penegakan supremasi hukum dan pertahanan dan keamanan

Berdasarkan Visi Misi Kabupaten pada point ketujuh yaitu mengembangkan destinasi wisata untuk menarik wisatawan domestik dan mancanegara, maka Dinas Pariwisata memiliki tugas dan tanggungjawab penuh untuk mengembangkan sektor pariwisata yang tentunya melalui sinergitas OPD lainnya. Untuk menjalankan pengembangan tersebut, dibutuhkan sumber daya manusia yang dapat bekerja secara aktif guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Bulukumba Nomor 53 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Pariwisata

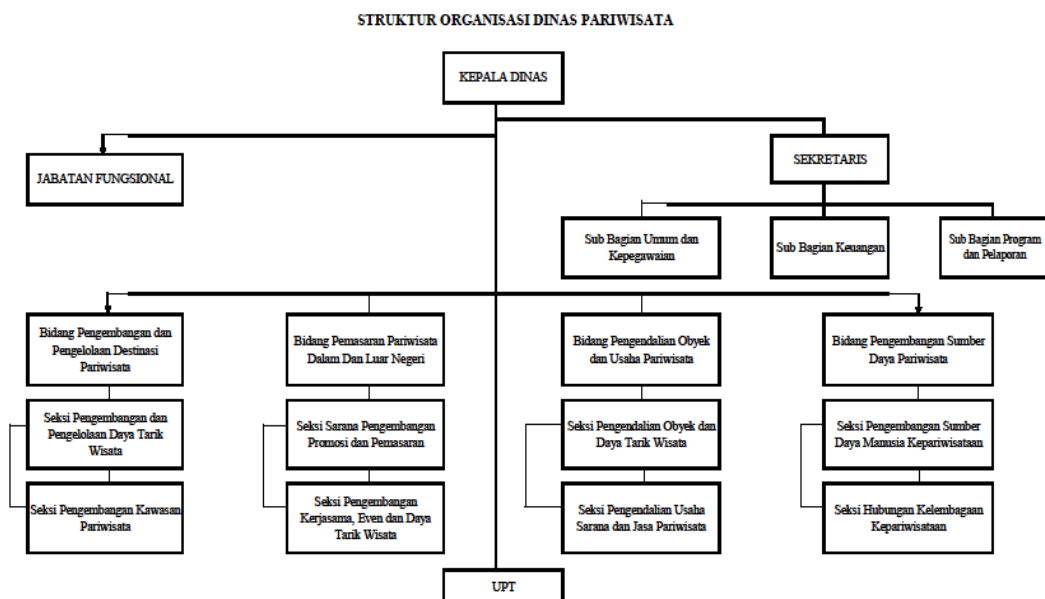
Kabupaten Bulukumba, maka struktur organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba adalah :

Gambar 5.1

Struktur Organisasi Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba



Peraturan Daerah Kabupaten Bulukumba
Nomor : 53 Tahun 2018
Tanggal : 25 Oktober 2018



5.1.2 Deskripsi Responden

Responden pada penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Jumlah responden sebanyak 35 (tiga puluh lima) orang. Profil responden meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, masa kerja, jabatan dan status perkawinan. Profil tersebut disajikan sebagai berikut ;

5.1.2.1 Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia dikelompokkan dalam tiga kelompok interval usia 31 – 40 tahun, 41 – 50 tahun dan 51 – 60 tahun yang dapat dilihat dari tabel 5.1

Tabel 5.1

Responden Berdasarkan Usia

No.	Interval Usia (tahun)	Jumlah (orang)	Persen
1.	35 – 40	5	14.3
2.	41 – 45	10	28.6
3.	46 – 50	9	25.7
4.	> 50	11	31.4
	Total	35	100

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa dari 35 orang responden yang terlibat dalam penelitian ini, terdapat 5 orang responden berusia 35 – 40 tahun dengan nilai presentase 14,3% kemudian terdapat 10 orang responden berusia 41 – 45 tahun dengan nilai presentase 28,6% dan terdapat 9 orang responden berusia 46 – 50 tahun dengan nilai presentase 25,7% dan sebanyak 11 orang berusia >50 tahun dengan nilai presentase 31,4%. Dari hasil data tersebut menunjukkan bahwa ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba yang paling banyak berada pada rentan usia >50 tahun. Hal tersebut dapat membuktikan bahwa ASN dengan tingkat usia tersebut memiliki tingkat kematangan berpikir dan

pengalaman hidup yang dapat memberikan pengaruh terhadap pengambilan keputusan.

5.1.2.2 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi dua bagian yaitu laki – laki dan perempuan. Hal tersebut dapat dilihat melalui tabel 5.2

Tabel 5.2
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persen
1.	Laki – laki	23	65,7
2	Perempuan	12	34,3
	Total	35	100

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa diantara 35 orang ASN lingkup Dinas Pariwisata, terdapat 23 orang berjenis kelamin laki – laki dengan total presentasi 65,7% dan terdapat 12 orang berjenis kelamin perempuan dengan total presentasi 34,3%. Hal ini menegaskan bahwa ASN laki – laki lebih banyak daripada ASN perempuan . Berdasarkan data tersebut, dapat disimpulkan bahwa ASN laki-laki lebih cekatan dan lebih terampil dibandingkan dengan ASN perempuan.

5.1.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dikategorikan menjadi empat bagian yang terdiri dari SMA, D3, S1 dan S2 yang dapat dilihat dari tabel 5.3

Tabel 5.3

Responden Berdasarkan Pendidikan Tertinggi

No.	Pendidikan Tertinggi	Jumlah (orang)	Persen
1.	SMA	4	11.4
2	D3	2	5.7
3	S1	18	51.4
4	S2	11	31.4
	Total	35	100

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa terdapat 4 orang ASN yang memiliki pendidikan tertinggi SMA dengan nilai persentasi 11,4%. Selain itu, terdapat 2 oang ASN yang memiliki pendidikan tertinggi D3 dengan nilai presentasi 5,7%. Sebanyak 18 orang ASN memiliki pendidikan tertinggi S1 dengan presentasi 51,4%. Dan terdapat 11 orang ASN dengan pendidikan tertinggi 31,4% . Berdasarkan penjabaran tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar ASN lingkup Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba memiliki jenjang pendidikan hingga tingkat sarjana. Adanya pegawai yang memiliki tingkat pendidikan Strata 2 (S2) dapat memberikan kontribusi yang sangat positif bagi organisasi

karenan memiliki tingkat intelektualitas yang tinggi, lebih berkompeten dan berpengalaman bila dibandingkan dengan jenjang pendidikan S1, D3 maupun SMA.

5.1.2.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan pendidikan terakhir dikategorikan menjadi empat bagian yang terdiri dari <10 tahun, 10 – 20 tahun, 21 – 30 tahun dan >30 tahun yang dapat dilihat dari tabel 5.4

Tabel 5.4

Responden Berdasarkan Masa Kerja

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persen
1.	<10	2	5.7
2	10 – 20	27	77.1
3	21 – 30	2	5.7
4	>30	4	11.4
	Total	35	100

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan data diatas, ASN lingkup Dinas Pariwisata yang memiliki masa kerja >10 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentasi 5.7%. ASN dengan masa kerja 10 – 20 tahun sebanyak 27 orang dengan tingkat persentasi 77.1%. ASN dengan masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 2 orang dengan tingkat persentasi 5.7%. ASN dengan masa kerja >30 tahun sebanyak 4 orang dengan tingkat persentasi 11.4%. Masa kerja memberikan keuntungan khususnya bagi organisasi karena dapat memberikan pengaruh

terhadap kematangan emosional, produktivitas kerja serta sikap dan komitmen terhadap organisasinya.

5.1.2.5 Responden Berdasarkan Jabatan (struktural / non-struktural)

Responden berdasarkan jabatan (struktural / non-struktural) dapat dibagi menjadi 6 yang terdiri dari kepala dinas, sekretaris, kabid, kasi, kasubag dan staf sesuai dengan tabel 5.5

Tabel 5.5

Responden Berdasarkan Jabatan (struktural / non-struktural)

No.	Masa Kerja	Jumlah (orang)	Persen
1.	Kepala Dinas	1	2.9
2.	Sekretaris	1	2.9
3.	Kabid	4	11.4
4.	Kasi	8	22.9
5.	Kasubag	2	5.7
6.	Staf	19	54.3
	Total	35	100

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan data diatas, jabatan Kepala Dinas dipangku oleh 1 orang dengan presentasi 2.9%. Jabatan sekretaris dipangku oleh 1 orang dengan presentasi 2.9%. Jabatan kabid dipangku oleh 4 orang dengan presentase 11.4%. Jabatan kasubag dipangku oleh 2 oarng dengan persentasi 5.7% dan staf dipangku oleh 19 orang dengan persentase 54.3. Dari hasil pengolahan data tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa ASN Dinas

Pariwisata dengan jabatan staf memiliki jumlah yang lebih banyak. Untuk mencapai tujuan organisasi dalam bidang kepariwisataan, dibutuhkan jumlah SDM yang lebih banyak yang dapat bekerja secara bersinergi satu sama lain.

5.1.2.6 Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Responden berdasarkan status perkawinan dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu kawin dan janda dengan tabel 5.6

Tabel 5.6

Responden Berdasarkan Status Perkawinan

No.	Statu Perkawinan	Jumlah (orang)	Persen
1.	Kawin	34	97.1
2.	Janda	1	2.9
	Total	35	100

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan data diatas, ASN Dinas Pariwisata yang berjumlah 35 orang yan telah kawin sebanyak 34 orang dengan persentasi 97.1% dan status perkawinan janda sebanyak 1 orang dengan persentasi 2.9%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hampir semua ASN lingkup Dinas Pariwisata telah berkeluarga sehingga telah mendukung program pemerintah dalam peningkatan populasi penduduk.

5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Hasil pengumpulan data lapangan yang telah dilakukan dengan menggunakan kuesioner kepada 35 responden pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Hasil dari setiap kuesioner tersebut bersifat konkrit yang terdiri dari pernyataan – pernyataan tentang variabel penelitian yang terdiri dari variabel bebas (kepemimpinan, budaya kerja dan tambahan penghasilan pegawai) dengan variabel terikat (kepuasan kerja).

Analisis deskriptif menggambarkan mengenai jawaban responden terhadap pernyataan berdasarkan indikator pada setiap variabel yang diuraikan secara rinci dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran kuesioner yaitu pengukuran yang menggunakan rentang skor 1 – 5.

5.1.3.1 Analisis Deskriptif Untuk Variabel X₁ (Kepemimpinan)

Berikut ini adalah analisis deskriptif setiap item pernyataan pada variabel X₁ (kepemimpinan).

Tabel 5.7

Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel X₁ (Kepemimpinan)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan	0		0		0		12	34.3	23	65.7
2	Pimpinan saya memiliki kontrol emosi yang baik, tidak mudah marah di lingkungan kerja	0	0	0	0	1	2.9	9	25.7	25	71.4

3	Pimpinan saya selalu bekerja sama dengan bawahan	0	0	0	0	0	0	19	54.2	16	45.7
4	Pimpinan saya selalu mengambil keputusan dengan tepat	0	0	1	2.7	3	8.6	16	45.7	15	42.9
5	Pimpinan saya selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan	0	0	0	0	1	2.9	17	48.6	17	48.6
6	Pimpinan saya selalu memberikan apresiasi dan/atau penghargaan atas kinerja bawahan	0	0	3	8.6	7	20	18	51.4	7	20
7	Pimpinan saya selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan kantor	0	0	0	0	0	0	20	57.1	15	42.9
8	Pimpinan saya selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan pendapat	0	0	0	0	3	8.6	20	57.1	12	34.3
9	Pimpinan selalu mendelegasikan tugas kepada bawahannya	0	0	0	0	5	14.3	22	62.9	8	22.9
10	Pimpinan saya selalu melibatkan bawahan dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi	0	0	0	0	2	5.77	17	48.6	16	45.6

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Keterangan : Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu –

ragu (R) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

Berdasarkan tabel 5.7 diatas, item empiris pertama dengan pernyataan “Pimpinan saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan”, terdapat 12 responden yang menyatakan Setuju dengan persentase 34.3% dan sebanyak 23 responden dengan persentase 65.7% yang menyatakan Sangat Setuju.

Pada item empiris kedua dengan pernyataan “pimpinan saya memiliki kontrol emosi yang baik, tidak mudah marah di lingkungan kerja”. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat 1 responden menjawab Ragu –ragu sebesar 2.9% , 9 responden menjawab Setuju dengan persentase 25.7 dan 25 responden sebesar 71.4% yang menyatakan Sangat Setuju.

Pada item empiris ketiga dengan pernyataan “pimpinan saya selalu bekerja sama dengan bawahan” sebanyak 19 responden menjawab Setuju atau setara dengan 54.2% dan terdapat 16 responden yang menjawab Sangat Setuju atau sebesar 45.7%.

Pada item empiris keempat dengan pernyataan “pimpinan saya selalu mengambil keputusan dengan tepat”, terdapat 1 responden yang menjawab Tidak Setuju dengan persentase 2.9%. Selanjutnya terdapat 3 responden menyatakan Ragu – ragu dengan persentase 8.6%. 16 responden menyatakan Setuju atau setara dengan 45.7% dan sebanyak 15 responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 42.7%.

Pada item empiris kelima dengan pernyataan “pimpinan saya selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan” terdapat 1 responden menyatakan Ragu – ragu atau sebesar 2.9%. 17 responden menyatakan 48.6% Setuju atau sebesar 48.6% dan juga terdapat 17 responden menyatakan Sangat Setuju atau sebesar 48.6%.

Pada item empiris keenam dengan pernyataan “pimpinan saya selalu memberikan apresiasi dan/atau penghargaan atas kinerja bawahan,

terdapat 3 responden menjawab Tidak Setuju atau sebesar 8.6%. 7 responden menjawab Ragu – ragu atau sebesar 20%. 18 responden menjawab Setuju atau sebesar 51.4% dan 7 responden menjawab Sangat Setuju atau sebesar 20%.

Pada item empiris ketujuh dengan pernyataan “pimpinan saya selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan kantor” terdapat 20 responden menyatakan Setuju dengan tingkat persentase 57.1%. dan terdapat 15 responden menyatakan Sangat Setuju dengan tingkat persentase 42.9%.

Pada item empiris kedelapan dengan pernyataan “pimpinan saya selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan pendapat”, 3 responden menyatakan Ragu – ragu dengan persentase 8.6%. Selain itu terdapat 20 responden menyatakan Setuju dengan persentase 57.1% dan 12 responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 34.3%.

Pada item empiris kesembilan dengan pernyataan “pimpinan selalu mendelegasikan tugas kepada bawahan, sebanyak 5 responden menjawab Ragu – ragu atau sebesar 14.3%. Terdapat 22 responden menjawab Setuju atau sebesar 62.9% dan 8 responden menjawab Sangat Setuju atau sebesar 22.9%.

Pada item empiris kesepuluh pada variabel ini dengan pernyataan “pimpinan saya selalu melibatkan bawahan dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi” terdapat 2 responden menyatakan Ragu – ragu dengan persentase 5.77%. 17 responden menyatakan Setuju dengan

persentase 48.6% dan 16 responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 45.6%.

5.1.3.2 Analisis Deskriptif Untuk Variabel X₂ (Budaya Kerja)

Berikut ini adalah analisis deskriptif setiap item pernyataan pada variabel X₂ (Budaya Kerja).

Tabel 5.8

Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel X₂ (Budaya Kerja)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memahami dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab	0	0	0	0	0	0	21	60	14	40
2	Saya selalu mengikuti SOP dalam bekerja	0	0	0	0	2	5.7	23	65.7	10	28.6
3	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0	0	0	0	2	5.8	20	57.1	13	37.1
4	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan baik di dalam maupun luar ruangan (<i>indoor and outdoor</i>)	0	0	0	0	1	2.9	20	57.1	14	40
5	Saya lebih nyaman bekerja pada ruangan yang senyap	0	0	4	11.4	9	25.7	17	48.6	5	14.3
6	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas	0	0	0	0	5	14.3	19	54.3	11	31.4
7	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	0	6	17.1	18	51.4	11	31.4
8	Saya selalu disiplin dalam menggunakan peralatan kantor untuk mendukung	0	0	0	0	1	2.9	25	71.4	9	25.7

	kelancaran pekerjaan											
9	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi/kantor	0	0	0	0	0	0	0	24	68.6	11	31.4

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Keterangan : Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu – ragu (R) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

Berdasarkan tabel 5.8 diatas untuk variabel X₂ (Budaya Kerja). Pada item empiris pertama dengan pernyataan “saya memahami dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab”, terdapat 21 responden menyatakan Setuju dengan tingkat persentase 60%. Sebanyak 14 responden menyatakan Sangat Setuju dengan tingkat persentase 40%.

Pada item empiris kedua dengan pernyataan “saya selalu mengikuti SOP dalam bekerja”, terdapat 2 responden menjawab Ragu – ragu atau setara dengan 5.7%. 20 responden menjawab Setuju atau setara dengan 57.1% dan 13 responden menjawab Sangat Setuju atau setara dengan 37.1%.

Pada item empiris ketiga dengan pernyataan “saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan”, 2 responden menyatakan Ragu – ragu atau sebesar 5.8%. 20 responden menyatakan Setuju atau sebesar 57.1% dan terdapat 13 responden menyatakan Sangat Setuju atau setara dengan 37.1%.

Pada item empiris keempat dengan pernyataan “saya dapat menyelesaikan pekerjaan baik di dalam maupun luar ruang (*indoor and outdoor*)” dengan 1 responden menyatakan Ragu – ragu atau sebesar 2.9%.

20 responden menyatakan Setuju atau sebesar 57.1% dan 14 responden menyatakan Sangat Setuju atau sebesar 40%.

Pada item empiris kelima dengan pernyataan “saya lebih nyaman bekerja pada ruangan yang senyap” dari 35 responden, terdapat 4 responden menjawab Tidak Setuju dengan tingkat persentase 11.4%. 9 responden menjawab ragu – ragu dengan tingkat persentase 25.7%. Terdapat 17 responden menjawab Setuju dengan tingkat persentase 48.6 dan 5 responden menjawab Sangat Setuju dengan tingkat persentase 14.3%.

Pada item empiris keenam dengan pernyataan “saya mampu mengerjakan berbagai tugas “ dari 35 responden, terdapat 5 responden menyatakan Ragu – ragu dengan persentase 14.3%. Sebanyak 19 responden menyatakan Setuju dengan persentase 54.3% dan 11 responden yang menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 31.4%.

Pada item empiris ketujuh dengan pernyataan “saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu”, 6 responden menjawab Ragu – ragu atau sebesar 17.1%. Untuk 18 responden dari keseluruhan responden menjawab Setuju dengan persentase 51.4%. Dan 11 responden diantaranya menjawab Sangat Setuju dengan tingkat 31.4%.

Pada item empiris kedelapan dengan pernyataan “saya selalu disiplin dalam menggunakan peralatan kantor untuk mendukung kelancaran pekerjaan” , sebanyak 1 responden menyatakan Ragu – ragu dengan tingkat persentase 2.9%. 71.4% atau setara dengan 25 responden menjawab Setuju dan 9 responden atau sebesar 25.7% menjawab Sangat Setuju.

Pada item empiris kesembilan dengan pernyataan “saya selalu memenuhi peraturan yang ada salam organisasi kantor” dari 35 responden, 24 diantara menjawab Setuju atau sebesar 68.6% dan 11 responden atau sebesar 31.4% menjawab Sangat Setuju.

5.1.3.3 Analisis Deskriptif Untuk Variabel X₃ (Tambahan Penghasilan Pegawai/TPP)

Berikut ini adalah analisis deskriptif setiap item pernyataan pada variabel X₃ (Tambahan Penghasilan Pegawai).

Tabel 5.9

Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel X₃ (Tambahan Penghasilan Pegawai/TPP)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Besaran TPP yang diterima telah sesuai dengan beban kerja pada tupoksi saya	0	0	1	2.9	2	5.7	22	62.8	10	28.6
2	Saya selalu membuat laporan hasil kegiatan pada aplikasi e-kinerja	0	0	0	0	1	2.9	18	51.4	16	45.7
3	Pejabat Penilai selalu memberikan saya nilai prestasi kerja yang memuaskan	0	0	1	2.9	1	2.9	19	54.2	14	40
4	Adanya TPP memotivasi saya untuk bekerja lebih baik	0	0	0	0	0	0	15	42.9	20	57.1
5	Adanya TPP memacu saya untuk selalu datang ke kantor tepat waktu	0	0	0	0	4	11.4	19	54.2	12	34.3

6	Saya selalu berusaha hadir di kantor setiap hari	0	0	0	0	1	2.9	16	45.7	18	51.4
---	--	---	---	---	---	---	-----	----	------	----	------

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Keterangan : Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu – ragu (R) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas variabel X₃ Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), item empiris pertama dengan pernyataan “besaran TPP yang diterima telah sesuai dengan beban kerja pada tupoksi saya”, dari 35 responden, terdapat 1 responden yang menjawab Tidak Setuju dengan persentase 2.9%. Sebanyak 2 responden yang menjawab Ragu – ragu dengan persentase 5.7%. 22 responden menjawab Setuju dengan persentase 62.8% dan 10 responden menjawab Sangat Setuju dengan persentase 28.6%.

Pada item empiris kedua dengan pernyataan “saya selalu membuat laporan hasil kegiatan pada aplikasi e-kinerja” terdapat 1 responden menyatakan Ragu – ragu dengan persentase 2.9%. Untuk jawaban Setuju didapatkan dari 18 responden atau setara dengan 51.4%. 16 responden menyatakan Sangat Setuju atau setara dengan 45.7%.

Pada item empiris ketiga dengan pernyataan “pejabat penilai selalu memberikan saya nilai persentasi kerja yang memuaskan”, dari 35 responden terdapat 1 responden menyatakan Tidak Setuju atau sebesar 2.9%. Selain itu juga ada 1 responden menyatakan Ragu – ragu untuk pernyataan tersebut atau sebesar 2.9%. terdapat pula 19 responden menyatakan Setuju atau sebesar 54.2% dan 14 responden menyatakan Sangat Setuju atau setara dengan 40%.

Pada item empiris keempat dengan pernyataan “adanya TPP memotivasi saya untuk bekerja lebih baik” dari seluruh responden yang berjumlah 35 orang, 15 responden menjawab Setuju atau sebesar 42.9% dan 20 responden menjawab Sangat Setuju atau sebesar 57.1%.

Pada item empiris kelima dengan pernyataan “adanya TPP memacu saya untuk selalu datang ke kantor tepat waktu” sebanyak 4 responden menyatakan ragu – ragu atau setara dengan 11.4%. Pernyataan ini juga direspon oleh 19 responden dengan nilai Setuju atau sebesar 54.2. Dan 12 responden dari keseluruhan sampel menyatakan Sangat Setuju atau sebesar 34.3%.

Pada item empiris keenam dengan pernyataan “saya selalu berusaha hadir di kantor setiap hari”, dari keseluruhan sampel di penelitian ini terdapat 1 responden menyatakan Ragu – ragu atau setara dengan 2.9%. 16 dari 35 responden memberikan jawaban Setuju atau sebesar 45.7% dan 18 dari 35 responden memberikan jawaban Sangat Setuju atau setara dengan 51.4%.

5.1.3.4 Analisis Deskriptif Untuk Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Berikut ini adalah analisis deskriptif setiap item pernyataan pada variabel Y (Kepuasan Kerja).

Tabel 5.10

Analisis Deskriptif Item Pernyataan Variabel Y (Kepuasan Kerja)

No.	Pertanyaan/Pernyataan	SKOR									
		STS		TS		R		S		SS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya	0	0	0	0	1	2.9	18	51.4	16	45.7
2	Saya merasa senang dengan fasilitas pendukung dan peralatan kantor yang memadai	0	0	0	0	3	8.6	23	65.7	9	25.7
3	Saya merasa nyaman dengan penataan ruangan yang cukup ruang gerak	0	0	0	0	2	5.7	25	71.4	8	22.9
4	Gaji bulanan yang diterima selalu tepat waktu	0	0	0	0	0	0	14	40	21	60
5	Gaji kenaikan pangkat terlalu sedikit	0	0	3	8.6	4	11.4	19	54.3	9	25.7
6	Pembayaran TPP/Kompensasi sangat memuaskan	0	0	1	2.9	3	8.6	25	71.4	6	17.1
7	Adanya promosi jabatan bagi ASN yang berprestasi	0	0	1	2.9	4	11.4	17	48.6	13	37.1
8	Promosi jabatan bersifat obyektif	0	0	0	0	5	14.3	24	68.6	6	17.1
9	Saya selalu berusaha meningkatkan potensi diri untuk pengembangan karir	0	0	0	0	1	2.9	18	51.4	16	45.7
10	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan langsung memperhatikan kondisi bawahannya	0	0	2	5.7	2	5.7	18	51.4	13	37.1

11	Atasan langsung selalu menerima kritik dan saran dari bawahan guna kelancaran pekerjaan	0	0	0	0	4	11.4	21	60	10	28.6
12	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja	0	0	0	0	1	2.9	19	54.3	15	42.8
13	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja selain tim kerja/lintas bidang	0	0	0	0	0	0	20	57.1	15	42.9

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Keterangan : Sangat Tidak Setuju (STS) = 1, Tidak Setuju (TS) = 2, Ragu – ragu (R) = 3, Setuju (S) = 4, Sangat Setuju (SS) = 5.

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, item empiris pertama dengan pernyataan “Saya merasa senang dengan pekerjaan saya”, terdapat 1 responden yang menyatakan Ragu – ragu dengan persentase 2.9%. 18 responden menyatakan Setuju dengan persentase 51.4% dan sebanyak 16 responden dengan persentase 45.7% yang menyatakan Sangat Setuju.

Pada item empiris kedua dengan pernyataan “Saya merasa senang dengan fasilitas pendukung dan peralatan kantor yang memadai”. Berdasarkan hasil kuesioner menunjukkan bahwa terdapat 3 responden menjawab Ragu –ragu sebesar 8.6% , 23 responden menjawab Setuju dengan persentase 65.7 dan 9 responden sebesar 25.7% yang menyatakan Sangat Setuju.

Pada item empiris ketiga dengan pernyataan “Saya merasa nyaman dengan penataan ruangan yang cukup ruang gerak” ” sebanyak 2 responden menjawab Ragu – ragu atau setara dengan 5.7%. Kemudian 25 responden

menyatakan Setuju atau setara dengan 71.4% dan terdapat 8 responden yang menjawab Sangat Setuju atau sebesar 33.9%.

Pada item empiris keempat dengan pernyataan “Gaji bulanan yang diterima selalu tepat waktu”, terdapat 14 responden menyatakan Setuju atau setara dengan 40% dan sebanyak 21 responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 60%.

Pada item empiris kelima dengan pernyataan “Gaji kenaikan pangkat terlalu sedikit” terdapat 3 responden menyatakan Tidak Setuju dengan persentase 8.6%. Selain itu ada 4 responden menyatakan Ragu – ragu atau sebesar 11.4%. 19 responden menyatakan Setuju atau sebesar 54.3% dan juga terdapat 9 responden menyatakan Sangat Setuju atau sebesar 25.7%.

Pada item empiris keenam dengan pernyataan “Pembayaran TPP/Kompensasi sangat memuaskan”, terdapat 1 responden menjawab Tidak Setuju atau sebesar 2.9%. 3 responden menjawab Ragu – ragu atau sebesar 8.6%. 25 responden menjawab Setuju atau sebesar 71.4% dan 6 responden menjawab Sangat Setuju atau sebesar 17.1%.

Pada item empiris ketujuh dengan pernyataan “Pembayaran TPP/Kompensasi sangat memuaskan”, terdapat 1 responden menjawab Tidak Setuju atau sebesar 2.9%. 4 responden menjawab Ragu – ragu atau sebesar 11.4%. 17 responden menjawab Setuju atau sebesar 48.6% dan 13 responden menjawab Sangat Setuju atau sebesar 37.1%.

Pada item empiris kedelapan dengan pernyataan “Promosi jabatan bersifat obyektif”, 5 responden menyatakan Ragu – ragu dengan persentase 14.3%. Selain itu terdapat 24 responden menyatakan Setuju dengan persentase 68.6% dan 6 responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 17.1%.

Pada item empiris kesembilan dengan pernyataan “Saya selalu berusaha meningkatkan potensi diri untuk pengembangan karir”, sebanyak 1 responden menjawab Ragu – ragu atau sebesar 2.9%. Terdapat 18 responden menjawab Setuju atau sebesar 51.4% dan 16 responden menjawab Sangat Setuju atau sebesar 45.7%.

Pada item empiris kesepuluh pada variabel ini dengan pernyataan “Saya merasa nyaman bekerja karena atasan langsung memperhatikan kondisi bawahannya” terdapat 2 responden menyatakan Tidak Setuju dengan persentase 5.7%. 2 responden menyatakan Ragu – ragu dengan persentase 5.7%. 18 responden menyatakan Setuju dengan persentase 51.4% dan 13 responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 37.1%.

Pada item empiris kesebelas dengan pernyataan “Atasan langsung selalu menerima kritik dan saran dari bawahan guna kelancaran pekerjaan”, 4 responden menyatakan Ragu – ragu dengan persentase 11.4%. Selain itu terdapat 21 responden menyatakan Setuju dengan persentase 60% dan 10 responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 28.6%.

Pada item empiris keduabelas dengan pernyataan “Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja”, 1 responden menyatakan Ragu – ragu

dengan persentase 2.9%. Selain itu terdapat 19 responden menyatakan Setuju dengan persentase 54.3% dan 15 responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 42.8%.

Pada item empiris ketigabelas dengan pernyataan “Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja selain tim kerja/lintas bidang”, terdapat 20 responden menyatakan Setuju atau setara dengan 57.1% dan sebanyak 15 responden menyatakan Sangat Setuju dengan persentase 42.9%.

5.1.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

5.1.4.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan suatu pengukuran untuk mengukur keabsahan dan kebenaran suatu instrumen. Dalam penelitian ini, kuesioner yang telah disebarkan kepada seluruh responden akan diuji valid atau tidaknya dengan menggunakan SPSS. Nilai validitas dapat dilihat pada kolom *r hitung*. Dalam Uji validitas, instrumen dihitung dengan perbandingan nilai dari *r tabel*, dimana *r hitung* > *dari r tabel (n-2)* pada taraf signifikansi 5% . Berdasarkan hasil olahan data, *r table* dalam penelitian ini adalah 0.3338. Pada tabel berikut dapat dilihat hasil uji validitas dari setiap item.

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas

Variable	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Kepemimpinan (X1)	X1	0,755	0,3338	Valid
	X2	0,566	0,3338	Valid
	X3	0,809	0,3338	Valid
	X4	0,752	0,3338	Valid
	X5	0,694	0,3338	Valid
	X6	0,788	0,3338	Valid
	X7	0,636	0,3338	Valid
	X8	0,788	0,3338	Valid
	X9	0,680	0,3338	Valid
	X10	0,811	0,3338	Valid
Budaya Kerja (X2)	X1	0,667	0,3338	Valid
	X2	0,634	0,3338	Valid
	X3	0,683	0,3338	Valid
	X4	0,804	0,3338	Valid
	X5	0,582	0,3338	Valid
	X6	0,837	0,3338	Valid
	X7	0,835	0,3338	Valid
	X8	0,692	0,3338	Valid
	X9	0,563	0,3338	Valid
Tambahkan Penghasilan Pegawai (X3)	X1	0,672	0,3338	Valid
	X2	0,719	0,3338	Valid
	X3	0,729	0,3338	Valid
	X4	0,611	0,3338	Valid
	X5	0,756	0,3338	Valid
	X6	0,642	0,3338	Valid
Kepuasan	X1	0,538	0,3338	Valid

Kerja (Y)	X2	0,567	0,3338	Valid
	X3	0,512	0,3338	Valid
	X4	0,505	0,3338	Valid
	X6	0,661	0,3338	Valid
	X7	0,662	0,3338	Valid
	X8	0,684	0,3338	Valid
	X9	0,503	0,3338	Valid
	X10	0,736	0,3338	Valid
	X11	0,690	0,3338	Valid
	X12	0,781	0,3338	Valid
	X13	0,715	0,3338	Valid

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Dari hasil olahan data pada tabel 5.11 diatas, dapat dilihat bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner untuk masing-masing telah dinyatakan valid. Hal tersebut dibuktikan dari hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ pada item pertanyaan di setiap variabel.

5.1.4.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji Reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan kepercayaan suatu kuesioner atau angket yang digunakan oleh peneliti, sehingga kuesioner atau angket tersebut dapat diandalkan untuk mengukur variabel penelitian meskipun penelitian dilakukan berulang kali dengan kuesioner atau angket yang sama. Dalam melakukan uji reliabilitas jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$ maka kuesioner atau angket dapat dinyatakan reliabel atau konsisten. Dan apabila nilai Cronbach's Alpha $< 0,60$ maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 5.12

Tabel 5.12
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,897	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,860	Reliabel
Tambahan Penghasilan Pegawai (X3)	0,777	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0,861	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.12 menunjukkan bahwa semua variabel bebas maupun variabel terikat pada penelitian ini telah reliabel. Hal ini dapat dilihat melalui data diatas bahwa keseluruhan variabel yang digunakan memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Adapun nilai Cronbach's Alpha tertinggi adalah variabel kepemimpinan (X1) sebesar 0,897. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pada penelitian ini dapat digunakan sebagai alat ukur yang konsisten.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik pada suatu penelitian dilakukan untuk memberikan kesepahaman bahwa persamaan regresi yang didapatkan pada penelitian tersebut memiliki kebenaran dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pada uji asumsi klasik terbagi atas beberapa bagian antara lain :

5.1.5.1 Uji Normalitas

Pada penelitian ini, uji normalitas menggunakan metode Shapiro – Wilk karena menggunakan simulasi data sebanyak 35 sampel. Sehingga untuk pengujian pada sampel data kurang dari 50 sampel ($N < 50$)

menggunakan uji Shapiro – Wilk. Dalam pengujian ini, suatu data dikatakan terdistribusi dengan normal jika nilai signifikansi lebih dari 0.005 (sig. > 0,05). Uji normalitas penelitian ini dapat dilihat dari tabel 5.13

Tabel 5.13
Uji Normalitas

Model	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan (X1)	0,932	35	0,032
Budaya Kerja (X2)	0,958	35	0,205
TPP (X3)	0,902	35	0,005
Kepuasan Kerja (Y)	0,975	35	0,579

Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Berdasarkan tabel 5.13 diatas, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal. Kenormalan distribusi data dapat dilihat dari masing – masing nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,032, variabel X2 sebesar 0,205, variabel X3 sebesar 0,005 dan variabel Y sebesar 0,579. Dari signifikansi masing – masing variabel lebih besar dari 0,005 (sig. > 0,05). Sehingga data yang terdistribusi dengan normal dapat digunakan pada tahap selanjutnya.

5.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghozali, 2006). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 5.14
Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X2)	0.580	1.724
Budaya Kerja (X2)	0.418	2.393
TPP (X3)	0,518	1.932

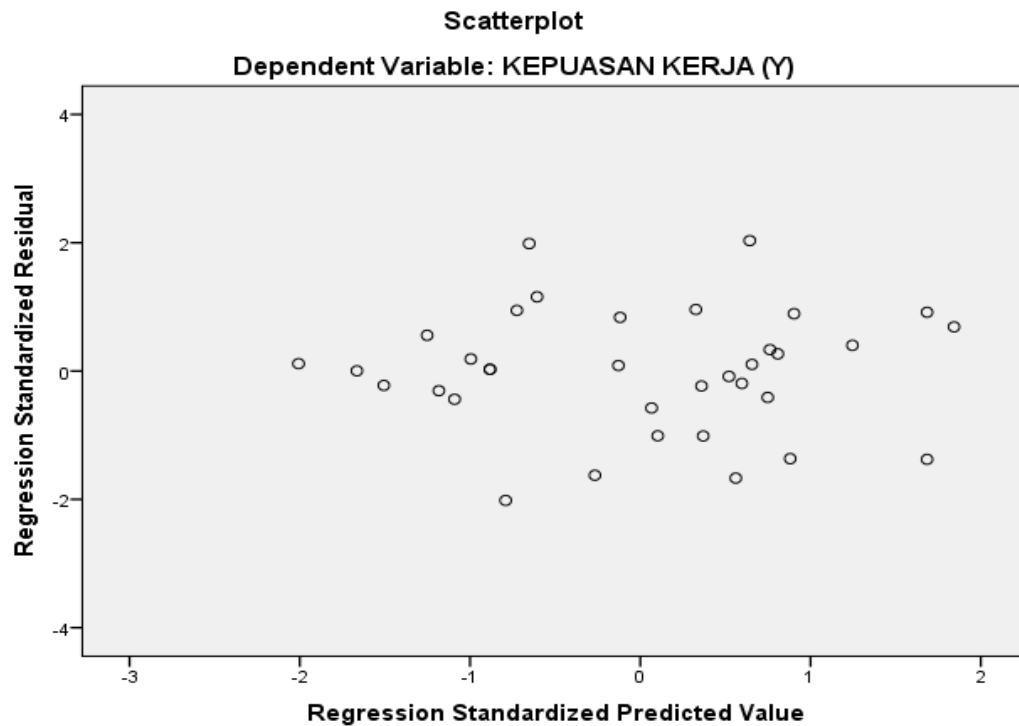
Sumber : Output SPSS 25, (Data primer diolah, 2021)

Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika mempunyai nilai *Tolerance* dibawah 1 dan nilai VIF di bawah 10. Dari Tabel 12 dapat diketahui bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Tolerance* berada di bawah 1 dan nilai VIF pada variable X1, X2 dan X3 lebih kecil dari 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas pada variable X1, X2 dan X3.

5.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji adanya perbedaan varian dari nilai residual pada suatu periode ke periode pengamatan lainnya. Pada uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser ditunjukkan pada tabel 5.15 di bawah ini.

Tabel 5.15
Uji Heteroskedastitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan uji Glejser diperoleh bahwa data tersebar diatas dan dibawah titik nol pada sumbu Y. Maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat heteroskedastisitas dan hasil uji dapat dilanjutkan.

5.1.6.1 Pengujian Hipotesis

5.1.6.1 Uji Analisis Regresi Berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan teknik regresi.

Hasil pengolahan data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.16
Hasil Regresi Berganda

Model	B	T	P (sig)
Constant	6.862	1.286	0.208
Kepemimpinan(X ₁),	0.434	3.250	0.003
Budaya Kerja (X ₂)	0.261	1.412	0.168
TPP (X ₃)	0.596	2.384	0.023

Sumber : Data diolah, 2021

Dari tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi ;

$$\hat{y} = 6.862 + 0,434X_1 + 0,261X_2 + 0,596X_3$$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa:

1. Konstanta sebesar 6.862 menyatakan bahwa jika tidak ada perubahan pada faktor Kepemimpinan (X₁), Budaya Kerja (X₂) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X₃) maka tingkat Kepuasan Kerja (Y) ASN Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba adalah sebesar 6.862 satuan.
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X₁), koefisien bernilai positif sebesar 0,432, artinya setiap penambahan satu satuan faktor Kepemimpinan, akan mempengaruhi perubahan Kepuasan Kerja sebesar 0,432 satuan. dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepemimpinan sebesar satu satuan, akan mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,432 satuan ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba , dengan asumsi X₂, dan X₃, tetap.

3. Koefisien regresi variabel Budaya Kerja (X_2), koefisien bernilai negatif sebesar 0,261. Artinya setiap penambahan satu satuan faktor Budaya Kerja, akan mempengaruhi peningkatan Kepuasan Kerja sebesar 0,261 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan faktor Kepuasan Kerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kepuasan Kerja sebesar 0,261 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_3 , tetap.
4. Koefisien regresi variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (X_3), koefisien bernilai positif sebesar 0,596, artinya setiap penambahan satu satuan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai mempengaruhi kenaikan Kepuasan Kerja sebesar 0,596 satuan. Dan sebaliknya, jika terjadi penurunan variabel Tambahan Penghasilan Kinerja sebesar satu satuan, akan mempengaruhi penurunan Kepuasan Kerja sebesar 0,596 satuan dengan asumsi X_1 , dan X_2 , tetap.

5.1.6.2 Hasil Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan untuk membuktikan adanya hubungan antara semua variabel pada penelitian ini. Pengujian hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang terdapat pada penelitian dan bersifat praduga yang harus dibuktikan kebenarannya sesuai dengan pendapat sementara peneliti.

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan **Uji t** dan **Uji F**. Uji t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan ataukah tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$. Uji

statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

A. Uji F (Uji Simultan)

Pada table 5.17 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja.

Tabel 5.17

Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.346	3	160.782	23.473	.000 ^b
	Residual	212.340	31	6.850		
	Total	694.686	34			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP), KEPEMIMPINAN (X1), BUDAYA KERJA (X2)

Berdasarkan tabel 5.17 diatas, didapatkan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (probabilitas $\alpha = 5\%$ atau $0,05$) atau berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel diperoleh nilai F hitung $23,473 >$ nilai F tabel $2,911$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan,

Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kepuasan Kerja terhadap ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

B. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas antara Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kepuasan Kerja terhadap ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba .pada tingkat signifikansi $\alpha=5\%$ secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t.

Tabel 5.18

Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	6.862	1.286	0.208
Kepemimpinan(X_1),	0.434	3.250	0.003
Budaya Kerja (X_2)	0.261	1.412	0.168
TPP (X_3)	0.596	2.384	0.023

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan tabel 5.18 di atas dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja terhadap ASN Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba . Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$

(probabilitas $\alpha = 5\%$ atau 0,05) atau berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t hitung 3,250 > nilai t tabel 2,039, maka disimpulkan bahwa H1 diterima, artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba

- 2) Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba. Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,168 > 0,05 (probabilitas $\alpha = 5\%$ atau 0,05) atau berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t hitung 1,412 < nilai t tabel 2.039, maka disimpulkan H2 ditolak, artinya Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba.
- 3) Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Kepuasan Kerja pada Pegawai Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba. Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,023 < 0,05 (probabilitas $\alpha = 5\%$ atau 0,05) atau berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t hitung 2,384 > nilai t tabel 2,039, maka disimpulkan H3 diterima, artinya Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

C. Uji Beta

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.19 Hasil Uji Beta

Model	Koefisien Beta	T	P (sig)
Kepemimpinan(X ₁),	0,424	3.250	0.003
Budaya Kerja (X ₂)	0,217	1.412	0.168
TPP (X ₃)	0,329	2.384	0.023

Sumber : Data Diolah, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan 0,424, kemudian Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 0,329, dan terendah adalah variabel Budaya Kerja sebesar 0,217.

D. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya.

Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) terhadap ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba .dapat dilihat pada Tabel 5.20 berikut:

Tabel 5.20

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,833	0,694	0,665	2.61719

Sumber : Data diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.20 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,694. Hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,694 atau 69.4 %. Variabel Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh Kepemimpinan (X_1), Budaya Kerja (X_2) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X_3) Sedangkan sisanya 21.6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan variable bebas atau independent yaitu Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X3). Sedangkan variabel terikat atau dependent adalah Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengolahan data pada penelitian ini, diketahui bagaimana Kepemimpinan (X1), Budaya Kerja (X2), Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba. Pada uji t (uji parsial) menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Tambahan Penghasilan Pegawai (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja sedangkan Budaya Kerja (X2) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba.

5.2.1 *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba*

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berkoefisien positif dengan nilai signifikansi sebesar $0,003 < 0,05$ atau berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t hitung $3,250 >$ nilai t tabel $2,039$. Variabel Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan memberikan kontribusi nyata terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Sikap kepemimpinan yang baik dan bertanggungjawab

memberikan dampak besar bagi kepuasan kerja ASN. Semakin baik kepemimpinan yang dimiliki seseorang, maka kepuasan kerja juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Umi Rusilowati (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penelitian dan Pengembangan Kementerian Dalam Negeri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di Litbang Kemendagri. Berdasarkan pengujian hipotesa uji t di dapatkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05 ($0,011 < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Litbang Kemendagri. Tinggi rendahnya gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Muhammad Fauzi (2019) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Penelitian ini mengambil sampel sebanyak 50 pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa nilai *p value (sig)* variabel gaya kepemimpinan sebesar $0,000 < 0,005$ yang membuktikan bahwa variabel ini memiliki nilai signifikan. Dari penjelasan tersebut maka disimpulkan bahwa jika H_0 ditolak maka

berarti ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Sehingga gaya kepemimpinan memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Adapun variabel yang paling dominan diantara gaya kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja adalah variabel kepuasan kerja yang mempunyai pengaruh sebesar 80%.

Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki pengaruh besar dalam suatu organisasi. Pemimpin memiliki hubungan yang signifikan dan langsung terhadap bawahan. Menurut Laurie J. Mullins (2005) kepemimpinan adalah “... *a relationship through which one person influences the behaviour or actions of other people.*” Definisi Mullins menekankan pada konsep “hubungan” yang melaluinya seseorang mempengaruhi perilaku atau tindakan orang lain. Kepemimpinan dalam definisi yang demikian dapat berlaku baik di organisasi formal, informal, ataupun nonformal. Asalkan terbentuk kelompok, maka kepemimpinan hadir guna mengarahkan kelompok tersebut. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu cara bagi para pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya dari seorang pemimpin akan memberikan pengaruh terhadap bagaimana bawahan bekerja. Pengaruh yang ditimbulkan oleh pemimpin sangat signifikan. Seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap kinerja bawahan itu sendiri, sehingga para karyawan akan memberikan kualitas dalam bekerja untuk menjunjung tinggi perusahaan atau organisasinya.

Adapun gaya yang dimiliki seorang pemimpin diantaranya adalah kepemimpinan direktif yang memiliki tingkat hubungan yang positif dengan kepuasan kerja dan harapan dari seorang bawahan. Kemudian ada kepemimpinan suportif yang merupakan ciri kepemimpinan yang mengedepankan sikap yang menarik, sehingga bawahan dan pemimpin bisa dekat dan bersahabat. Tidak hanya kepemimpinan direktif dan suportif saja, adapula kepemimpinan partisipatif. Pemimpin dan bawahan mempunyai ikatan antara satu dengan lainnya karena adanya dukungan dari semua pihak. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin akan menjadi contoh yang teladan untuk bawahan, sehingga bawahan dan pemimpin memiliki kedekatan seperti sahabat secara profesional.

Tugas pokok seorang pemimpin pada dasarnya adalah melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang terdiri dari: merencanakan, mengorganisasikan, menggerakkan, serta mengawasi. Terlaksananya seluruh tugas-tugas dalam suatu organisasi tidak dapat dicapai hanya oleh pimpinan seorang diri, tetapi dengan menggerakkan orang lain yang dipimpinnya. Agar orang-orang tersebut mau bekerja secara efektif, maka seorang pemimpin harus memiliki sifat inisiatif, kreatif dan selalu memperhatikan hubungan manusiawi. Secara lebih terperinci tugas seorang pemimpin meliputi: pengambilan keputusan, menetapkan sasaran dan menyusun kebijaksanaan, mengorganisasikan dan menempatkan pekerja, mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan baik secara vertikal (antara bawahan dan atasan) maupun secara horisontal (antar bagian atau unit), serta memimpin dan mengawasi

pelaksanaan pekerjaan.

5.2.2 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas

Pariwisata Kabupaten Bulukumba

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,168 > 0,05$ atau berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t hitung $1,412 <$ nilai t tabel 2.039 , maka disimpulkan H_2 ditolak, artinya Budaya Kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba. Ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja secara nyata tidak memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Budaya Kerja yang tercipta dari masing – masing ASN tidak memberikan pengaruh langsung terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian ini tidak sejalan atau bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Andi Ratna Sari Dewi (2017) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Melalui hasil perhitungan yang telah diperoleh nilai mempunyai t hitung sebesar 2.869 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007$ yang lebih kecil dari α ($0,007 < 0,050$). Ini berarti bahwa komitmen secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Artinya bahwa ada

pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi terhadap terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju. Meskipun memiliki variabel yang sama, akan tetapi penelitian ini tidak menghasil signifikansi secara parsial dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti.

Hasil penelitian ini juga tidak memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syaiful Pakaya (2021) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya kerja dan kepemimpinan secara parsial dan simultan terhadap disiplin kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 91 orang. Berdasarkan hasil olah data disimpulkan bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,481 dengan nilai signifikansi 0,000 dan nilai probabilitas 0,005. Dari data tersebut dapat dilihat dengan jelas bahwa 0,000 lebih kecil dari 0,005 ($0,000 < 0,005$). Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja.

Budaya kerja dalam suatu organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi-organisasi lain (Robbins, 1996, p.721). Budaya organisasi secara keseluruhan merupakan organisasi dalam dirinya sendiri, karena budaya melekat pada organisasi. Setiap organisasi

memiliki budaya kerja masing - masing, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan pada setiap orang dalam organisasi berbeda satu dengan lainnya. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan memberikan manfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat dan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan organisasi tersebut. Akan tetapi budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahliannya sesuai bidangnya masing-masing.

Menurut Tika (2008: 13) fungsi utama budaya kerja adalah sebagai berikut : (1). Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan organisasi maupun kelompok lainnya. Setiap organisasi maupun kelompok tertentu masing – masing memiliki identitas tertentu yang menjadi batas pembeda dengan organisasi lainya. (2). Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan atau dalam suatu organisasi. Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan. Para karyawan memiliki rasa bangga tersendiri sebagai seorang karyawan suatu perusahaan atau organisasi. Para karyawan tersebut mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaannya atau organisasinya. (3). Sebagai promosi stabilitas sistem sosial. Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja yang dirasakan positif, mendukung dan konflik serta

perubahan, diatur secara efektif. (4). Sebagai mekanisme kontrol dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan

Pada penelitian ini menunjukkan tidak adanya keterkaitan antara budaya kerja dengan kepuasan kerja ASN. Hal tersebut dapat disebabkan oleh beberapa hal. Peneliti berasumsi bahwa pertama, budaya kerja tidak menjadi hal utama bagi ASN karena Dinas Pariwisata sebagai *leading sector* kepariwisataan mengharuskan para ASN dapat bekerja baik di dalam maupun luar ruangan. Banyaknya destinasi wisata yang ada di Kabupaten Bulukumba yang harus selalu di kontrol dan dievaluasi mengharuskan para pegawai dapat bekerja ekstra di lapangan. Sehingga budaya kerja yang tercipta khususnya dalam kantor tidak menjadi hal yang penting. Kedua, pengelolaan kepariwisataan membutuhkan kerjasama dan sinergitas dengan pihak luar. Dengan banyaknya interaksi dengan pihak luar tersebut menyebabkan pengaburan nilai – nilai budaya kerja pada lingkup internal Dinas Pariwisata. Ketiga, hasil penelitian ini mungkin saja merupakan keadaan ril di lapangan, sehingga dapat menjadi bahan penelitian lanjutan di masa mendatang

5.2.3 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kepuasan Kerja

ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini menunjukkan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara nyata memberikan pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja

ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba . Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,023 < 0,05$ atau berdasarkan perbandingan nilai t hitung dengan t tabel diperoleh nilai t hitung $2,384 >$ nilai t tabel $2,039$, sehingga disimpulkan H3 diterima, artinya Tambahan Penghasilan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Satrio Tristiadi (2017) dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada bagian pembangunan sekretariat daerah Kabupaten Berau. Berdasarkan hasil olahan data pada penelitian ini, uji signifikansi koefisien t_{hitung} diperoleh sebesar $6,906$ dan $p = 0,000$. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6.906 > 2,045$) dan $p < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selain penelitian diatas, terdapat penelitian lainnya yang selaras dengan penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Fridel Umbeang (2020) dengan judul Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud menggambarkan bahwa pada pengujian hipotesis dengan signifikansi $0,05$ dan $dk(43 - 2)$ sebesar 1.682 . sehingga kesimpulannya

diartikan $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $16,201 > 1,682$, maka di H_a diterima dan H_0 ditolak. Sehingga ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Talaud.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bertujuan untuk memberikan *reward* kepada ASN yang telah memberikan sumbangan tenaga dan fikiran untuk kemajuan instansi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa untuk memberikan motivasi kerja agar dapat bekerja lebih efektif, maka Tambahan Penghasilan Pegawai merupakan solusi tepat bagi ASN.

Pemberian tunjangan atau kompensasi menurut Hasibuan (2003:118) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung ataupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Selanjutnya, imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai merupakan sesuatu yang sebanding atas partisipasinya dalam pencapaian organisasi.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berhubungan dengan profesionalisme dimana salah satu tujuan utama dari pegawai untuk bekerja tergantung dari harapan yang akan mereka peroleh mendatang. Jika harapan tersebut sesuai dengan kenyataan maka seseorang akan cenderung akan meningkatkan motivasi kerjanya. Dan salah satu motor penggerak yang memotivasi semangat kerja dari ASN adalah adanya pemberian kompensasi atau tunjangan. Salah satu bentuk tunjangan

tersebut adalah adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa dengan adanya pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai yang lebih layak diterima oleh ASN karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang telah dikeluarkan serta menghargai kerja keras, maka setiap ASN dapat bekerja lebih profesional dan bersungguh – sungguh bahkan melakukan berbagai upaya agar kinerjanya dapat meningkat. Dengan kinerja yang baik maka akan memberikan kemajuan pula bagi organisasi/instansinya.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba memiliki pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja ASN. Hal tersebut agar dapat dipertahankan dan ditingkatkan karena berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hasil yang dicapai belum maksimal dan perlu mendapat perhatian bagi pimpinan.

Adanya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang berdampak positif bagi ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba akan menjadi pemicu motivasi kerja bagi setiap ASN. Namun, apabila ASN merasa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak sesuai dengan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi, maka akan memberikan dampak yang kurang baik bagi kinerja pegawai dan menimbulkan ketidakpuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muryanto (2011:65) menjelaskan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.2.4. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Berdasarkan hasil uji F diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ (probabilitas $\alpha = 5\%$ atau $0,05$) atau berdasarkan perbandingan nilai F hitung dengan nilai F tabel diperoleh nilai F hitung $23,473 >$ nilai F tabel $2,911$, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Kinerja (TPP) terhadap Kepuasan Kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Kinerja (TPP) secara bersama-sama memberikan pengaruh nyata atau positif terhadap Kepuasan Kerja ASN. Artinya variabel yang di teliti secara bersama-sama memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan Kepuasan Kerja.

Secara simultan, ketiga variabel yaitu Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Kinerja (TPP) menunjukkan hasil yang

signifikan. Hal ini menandakan bahwa semua variabel apabila dikombinasikan dapat memberikan kepuasan kerja yang optimal. Dengan kepuasan kerja yang optimal diharapkan dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatwa Mayapada (2019) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota cab. Pare – Pare. Pada penelitian ini, nilai F statistik sebesar 840,698 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, atau $0,000 < 0,05$. Berdasarkan pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Kompensasi Finansial (X2) memiliki hubungan linear dan berpengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel Kepuasan Kerja (Y). Penerapan gaya kepemimpinan yang baik dalam pelaksanaan tugas, pemberian support atau dukungan, pengutamakan proses kerja daripada hasil serta pemberian kebijakan terhadap kompensasi baik dalam bentuk gaji, tunjangan maupun bonus akan membuat karyawan merasa puas. Kombinasi dari variabel – variabel tersebut dapat memberikan kepuasan bagi karyawan yang akan berdampak positif terhadap kinerjanya.

Hasil penelitian lainnya yang sejalan dengan hasil penelitian ini adalah I G. Dwi Perbawa Nugraha (2011) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen C Satuan III Pelopor Korps Brimob Polri. Pada penelitian ini, disebutkan bahwa nilai korelasi $R = 0,792$ dan koefisien

determinan $R^2 = 0,627$. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi secara simultan terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 62,7%. Nilai statistik F adalah sebesar 163,169 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 sehingga lebih kecil dari 0,05 . dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pada anggota detasemen c satuan iii pelopor korps brimob polri. Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi anggota dalam mencapai kepuasan kerja dengan menggunakan keterampilannya dalam memberikan motivasi dan semangat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Pernyataan tersebut sesuai dengan pendapat Malayu S.Hasibuan (2007:203) bahwa “kepuasan kerja banyak dipengaruhi sikap pimpinan dalam kepemimpinannya”. Pendapat lain yang dikemukakan oleh John H. Zenger dan Joseph Folkman (2004:50) mengatakan bahwa “rahasia membangun kesuksesan sebagai seorang pemimpin adalah menjadi unggul dalam kombinasi keterampilan yang kuat”.

5.2.5 Variabel Yang Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Pada ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba

Berdasarkan hasil pengujian dengan melihat nilai uji B, menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Kinerja (TPP) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja. Sedangkan variabel yang paling dominan berpengaruh berdasarkan nilai beta tertinggi adalah variabel Kepemimpinan 0,424,

kemudian Tambahan Penghasilan Pegawai sebesar 0,329, dan terendah adalah variabel Budaya Kerja sebesar 0,217.

Hal ini dapat di jelaskan dengan melihat hasil uji dengan nilai B yaitu dengan membandingkan nilai tertinggi untuk mengukur variabel paling dominan berpengaruh. Berdasarkan pengujian tersebut, variabel Kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan diantara variabel Budaya Kerja dan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Ini menunjukkan bahwa hipotesa sementara yang diperkirakan oleh peneliti tidak sesuai dengan pengujian yang dilakukan setelah pengolah data. Pada hipotesa sebelumnya, peneliti berasumsi bahwa variabel Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh pada Kepuasan Kerja ASN Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

Hasil penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sabdo Teguh Prakoso (2016) dengan judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara. Berdasarkan Uji B pada penelitian ini, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,198 dan variabel disiplin kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,189. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

Dalam menjalankan roda organisasi, pemimpin harus memiliki visi dan misi yang sama dengan bawahannya. Dengan kesamaan tersebut, maka dapat tercipta lingkungan kerja yang kondusif untuk mencapai satu target yang sama. Robbins (2008) dalam penjelasannya menyebutkan bahwa pemimpin mampu merangsang agar bawahan dapat berfikir secara kreatif dan inovatif dalam melaksanakan dan mencapai target (pekerjaan).

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.
2. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Hal ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja tidak memiliki pengaruh dalam peningkatan Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.
3. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja yang berarti bahwa peningkatan Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara bersama-sama akan mempengaruhi Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

4. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Kepemimpinan, maka akan semakin meningkatkan Kepuasan Kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.

6.2.1. Saran

Dari kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka saran-saran yang dapat diajukan sebagai pelengkap terhadap hasil penelitian yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba. Melihat hasil ini, maka Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba dapat meningkatkan sikap kepemimpinan pegawai melalui banyak pelatihan formal maupun informal.
2. Perlu memperhatikan Budaya Kerja agar memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan Kepuasan ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba.
3. Perlu meningkatkan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), agar kinerja ASN lebih baik kedepannya dan dapat berkontribusi lebih besar terhadap kepuasan kerja ASN pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba

DAFTAR PUSTAKA

- Akhsin Rustam Aji. 2015. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Wonosobo*. Universitas Negeri Yogyakarta
- Andi Ratna Sari Dewi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mamuju*. Universitas Fajar, Makassar.
- Arikunto, S. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : Bumi Aksara
- Bintoro dan Daryanto. 2017:15. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Gava Media
- Dubrin Andrew J., 2005. *Leadership (Terjemahan)*, Edisi Kedua, Prenada Media, Jakarta.
- Erni TrisKurniawan, Sule dan Saefullah, 2005. *Pengantar Manajemen*, Jakarta. Prenada Media Jakarta.
- Fatwa Mayapada. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Hadji Kalla Toyota Cab. Pare – Pare*. Skripsi. Universitas Negeri Makassar
- Foster Bill, 2001. *Pembinaan Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan*. PPM.J. Jakarta
- Fridel Umbeang. 2020. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud*. Program Pascasarjana. Jurnal.
- Ghozali. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariansi Dengan Penggunaan SPSS*. Edisi Ketiga. Semarang : Badan Penerbit Undip
- Handoko T. 2008. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPF E Bintaro
- Hartanto, FM. 2009. *Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai dengan Bertumpu Pada Kebajikan dan Potensi Insani*, Bandung: Mizan.

- Hasibuan & Blancard Ken. 2012. *Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Erlangga
- Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi, Bumi Aksara : Jakarta.
- Hasibuan, Melayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- I G. A Dwi Perbawa Nugraha. 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen C Satuan III Pelopor Korps Brimob Polri*. Program Pascasarjana. Universitas Indonesia
- Krisnadi, Wahyu. 2014. *Pengaruh Kompensasi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Badan Kerjasama dan Penanaman Modal Daerah Istimewa Yogyakarta*. Tesis Magister, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta. Yogyakarta
- Kusumah, Wijaya dan Dedi Dwitagama. 2011. *Mengenal penelitian Tindakan edisi 2*. Jakarta : PT. Indeks
- Laurie J. Mullins. 2005. *Management and Organisational Behaviour*, 7th Edition (Essex : Pearson Education Limited, P.282
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi. Cetakan Kedua*. Jakarta; PT. Rineka Cipta
- Margono. 2004. *Metodologi Penelitian Pendidikan*, Jakarta : PT. Rineka Cipta
- Miftha Thoha. 1983:255. *Perilaku Organisasi*. Jakarta
- Moeljono. 2005. *Kepemimpinan dan Keorganisasian*. Jakarta : UII Press
- Muhammad Fauzi. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik*. Program Pascasarjana. Universitas Islam Negeri Ampel, Surabaya. Hal.114
- Muryanto, Eko. 2011. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Universitas Sebelas Maret: Surakarta.

- Pabundu, Tika. 2008. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara.
- PB. Triton. 2009. *Mengelola Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Oryza
- Pemerintah Daerah Kabupaten Bulukumba. 2018. *Peraturan Bupati Bulukumba Nomor 60 Tahun 2018 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bulukumba*. Bulukumba
- Rivai Veithzal. 2004. *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbin. S.P. 2003. *Perilaku Manusia (Edisi Terjemahan)*. Jakarta : PI Indeks Kelompok Gramedia
- Robbins, Stephen. 2003. *Organizational Behaviour. 10th Edition*. New Jersey : Pearson Education, Inc
- Robbins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Index. Jakarta. Kartono, Kartini. 2008, Pemimpin dan kepemimpinan. Jakarta : Raja
- Sabdo Teguh Prakoso. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Perum Perhutani KPH Kedu Utara*. Universitas Negeri Yogyakarta.
- Satrio Tristiadi. 2017. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembanguna Sekretariat Daerah Kabupaten Berau*. Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Jakarta.. Hal.75
- Siagian. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Suryabrata. 2010. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Syaiful Pakaya. 2021. *Pengaruh Budaya Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Gorontalo*. Universitas Ichsan Gorontalo.

- Syahriadi. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Bulukumba*. Program Pascasarjana. Universitas Muslim Indonesia
- Taliziduhu Ndraha. 2003. *Budaya Kerja Organisasi*. Bengkulu : PT. Rineka Putra.
- Thoha. 2012. *Perspektif Perilaku Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers
- Umi Rusilowati. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Penelitian dan*
- V.Wiranta Sujarweni. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Yogyakarta : Pustaka Baru Press

LAMPIRAN



PEMERINTAH KABUPATEN BULUKUMBA
DINAS PARIWISATA

Jl. Lanto Dg. Pasewang No. 31 (0413) 83700 Fax. (0413) 83700
E-mail : disbudparbulukumba@gmail.com, website: [www. Bulukumbatourism.com](http://www.Bulukumbatourism.com)

SURAT KETERANGAN TELAH MELAKUKAN PENELITIAN

Nomor: 070/ /Dispar.5/VI/2021

Berdasarkan Surat Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar Nomor 1047/PPS/STIE-NI/2021 tanggal 20 Mei 2020, Perihal izin Penelitian, dengan ini menerangkan bahwa:

N a m a : **IDIAWATY**
 No. Pokok : **2019MM12153**
 Prog. Studi : **MAGISTER MANAJEMEN (S2)**
 Alamat : **JL. BANGAU, KEC. UJUNG BULU KAB. BULUKUMBA**

Telah melakukan penelitian dan pengambilan data mulai tanggal 21 Mei s/d 20 Juni 2021 pada Dinas Pariwisata Kab. Bulukumba dengan judul skripsi **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PARIWISATA KABUPATEN BULUKUMBA”** sebagai syarat penyelesaian studi Strata Dua (2) pada program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Bulukumba, 21 Juni 2021

Kepala Dinas

Muh. Ali Saleng, SH.,M.Si
 Pangkat :Pembina Utama Muda
 Nip. 19681231 199403 1 051

SURAT PERNYATAAN KESEDIAAN KETERLIBATAN
DALAM PENELITIAN
INFORMED CONSENT

Judul Penelitian : **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba**

Peneliti : Idiawaty,
Dinas Pariwisata Kabupaten Bulukumba

Data Responden :

Nama :

Umur : Tahun

Jenis Kelamin :

Dengan ini, saya menyatakan telah membaca dan memahami semua informasi yang tertuang dalam lembar informasi terkait penelitian ini, dan semua pertanyaan yang saya berikan telah dijawab sesuai dengan yang saya inginkan.

Saya setuju untuk dilibatkan dalam penelitian ini dan mengetahui bahwa:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. Saya bisa mengundurkan diri kapanpun sesuai keinginan saya | <input type="checkbox"/> |
| 2. Saya setuju bahwa semua proses penelitian kemungkinan didokumentasikan | <input type="checkbox"/> |
| 3. Saya menyetujui penggunaan data dalam penelitian tersebut dengan menggunakan identitas yang tidak bisa dikenali. | <input type="checkbox"/> |

Saya memahami bahwa saya bisa saja mengundurkan diri dari penelitian ini bahkan setelah penelitian telah selesai dilaksanakan, dan saya berhak untuk meminta agar data terkait saya dikeluarkan, paling lama 4 minggu setelah penelitian tersebut dilaksanakan.

Nama subjek penelitian :

Tanggal & Tanda Tangan :

.....

Lampiran 1. Daftar Kuesioner

KUESIONER PENELITIANOleh : **I D I A W A T Y****PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA KERJA DAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KEPUASAN KERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PARIWISATA****KAB. BULUKUMBA****A. IDENTITAS RESPONDEN**

1. Nama (boleh tidak ditulis) :
2. Tempat dan Tanggal Lahir :
3. Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan^{*)}
4. Pendidikan tertinggi :
5. Unit Kerja :
6. Masa Kerja :
7. Jabatan :
8. Status Perkawinan : Kawin/Tidak Kawin/Duda/Janda

^{*)}*Coret yang tidak perlu*

PETUNJUK PENGISIAN ANGKET

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Anda untuk menjawab seluruh pertanyaan yang disediakan.
2. Berilah tanda silang (X) pada pilihan jawaban yang menurut Anda paling sesuai keadaan yang sejujurnya.
3. Tidak ada jawaban benar atau salah.

STS = Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

TS = Tidak Setuju (Skor 2)

R = Ragu – ragu (Skor 3)

S = Setuju (Skor 4)

SS = Sangat Setuju (Skor 5)

1. Kepemimpinan (X1)

Berilah tanda silang (X) untuk salah satu jawaban dibawah ini

(1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Setuju,

(5) Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Pimpinan saya memiliki hubungan komunikasi yang baik dengan bawahan					
2.	Pimpinan saya memiliki kontrol emosi yang baik, tidak mudah marah di lingkungan kerja					
3.	Pimpinan saya selalu bekerja sama dengan bawahan					
4.	Pimpinan saya selalu mengambil keputusan dengan tepat					
5.	Pimpinan saya selalu memberikan bimbingan, arahan dan dorongan kepada bawahan					
6.	Pimpinan saya selalu memberikan apresiasi dan/atau penghargaan atas kinerja bawahan					
7.	Pimpinan saya selalu berperan aktif dalam setiap kegiatan kantor					
8.	Pimpinan saya selalu memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan pendapat					
9.	Pimpinan selalu mendelegasikan tugas kepada bawahannya					
10.	Pimpinan saya selalu melibatkan bawahan dalam mencari solusi terhadap permasalahan yang terjadi					

2. Budaya Kerja (X2)

Berilah tanda silang (X) untuk salah satu jawaban dibawah ini

(1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Setuju,
(5) Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya memahami dan melaksanakan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab					
2.	Saya selalu mengikuti SOP dalam bekerja					
3.	Saya tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan baik di dalam maupun luar ruangan (<i>indoor and outdoor</i>)					
5.	Saya lebih nyaman bekerja pada ruangan yang senyap					
6.	Saya mampu mengerjakan berbagai tugas					
7.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
8.	Saya selalu disiplin dalam menggunakan peralatan kantor untuk mendukung kelancaran pekerjaan					
9.	Saya selalu mematuhi peraturan yang ada dalam organisasi/kantor					

3. Tambahan Penghasilan Pegawai (X3)

Berilah tanda silang (X) untuk salah satu jawaban dibawah ini

- (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Setuju,
(5) Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Besaran TPP yang diterima telah sesuai dengan beban kerja pada tupoksi saya					
2.	Saya selalu membuat laporan hasil kegiatan pada aplikasi e-kinerja					
3.	Pejabat Penilai selalu memberikan saya nilai prestasi kerja yang memuaskan					
4.	Adanya TPP memotivasi saya untuk bekerja lebih baik					
5.	Adanya TPP memacu saya untuk selalu datang ke kantor tepat waktu					
6.	Saya selalu berusaha hadir di kantor setiap hari					

4. Kepuasan Kerja (Y)

Berilah tanda silang (X) untuk salah satu jawaban dibawah ini

- (1) Sangat Tidak Setuju, (2) Tidak Setuju, (3) Ragu-ragu, (4) Setuju,
(5) Sangat Setuju

No.	Pertanyaan	STS	TS	R	S	SS
1.	Saya merasa senang dengan pekerjaan saya					

2.	Saya merasa senang dengan fasilitas pendukung dan peralatan kantor yang memadai					
3.	Saya merasa nyaman dengan penataan ruangan yang cukup ruang gerak					
4.	Gaji bulanan yang diterima selalu tepat waktu					
5.	Gaji kenaikan pangkat terlalu sedikit					
6.	Pembayaran TPP/Kompensasi sangat memuaskan					
7.	Adanya promosi jabatan bagi ASN yang berprestasi					
8.	Promosi jabatan bersifat obyektif					
9.	Saya selalu berusaha meningkatkan potensi diri untuk pengembangan karir					
10.	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan langsung memperhatikan kondisi bawahannya					
11.	Atasan langsung selalu menerima kritik dan saran dari bawahan guna kelancaran pekerjaan					
12.	Saya memiliki hubungan baik dengan rekan kerja					
13.	Saya dapat bekerjasama dengan rekan kerja selain tim kerja/lintas bidang					

• **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.3338$)**

1. Validitas Kepemimpinan (X1)

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	KEPEMIMPINAN (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.603**	.663**	.523**	.489**	.495**	.382*	.508**	.402*	.587**	.755**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.001	.003	.003	.023	.002	.017	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.2	Pearson Correlation	.603**	1	.552**	.381*	.201	.396*	.521**	.257	.176	.221	.566**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.024	.247	.019	.001	.136	.311	.203	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.3	Pearson Correlation	.663**	.552**	1	.576**	.486**	.458**	.480**	.561**	.630**	.636**	.809**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.003	.006	.004	.000	.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.4	Pearson Correlation	.523**	.381*	.576**	1	.380*	.719**	.368*	.541**	.329	.454**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.001	.024	.000		.025	.000	.030	.001	.053	.006	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.5	Pearson Correlation	.489**	.201	.486**	.380*	1	.474**	.224	.591**	.482**	.747**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.003	.247	.003	.025		.004	.196	.000	.003	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.6	Pearson Correlation	.495**	.396*	.458**	.719**	.474**	1	.449**	.536**	.421*	.534**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.003	.019	.006	.000	.004		.007	.001	.012	.001	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.7	Pearson Correlation	.382*	.521**	.480**	.368*	.224	.449**	1	.493**	.355*	.485**	.636**
	Sig. (2-tailed)	.023	.001	.004	.030	.196	.007		.003	.036	.003	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.8	Pearson Correlation	.508**	.257	.561**	.541**	.591**	.536**	.493**	1	.569**	.670**	.788**
	Sig. (2-tailed)	.002	.136	.000	.001	.000	.001	.003		.000	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.9	Pearson Correlation	.402*	.176	.630**	.329	.482**	.421*	.355*	.569**	1	.621**	.680**
	Sig. (2-tailed)	.017	.311	.000	.053	.003	.012	.036	.000		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X1.10	Pearson Correlation	.587**	.221	.636**	.454**	.747**	.534**	.485**	.670**	.621**	1	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.203	.000	.006	.000	.001	.003	.000	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
KEPEMIMPINAN (X1)	Pearson Correlation	.755**	.566**	.809**	.752**	.694**	.788**	.636**	.788**	.680**	.811**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Budaya kerja (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	BUDAYA KERJA (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.627**	.467**	.627**	.258	.499**	.427*	.217	.201	.667**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.000	.135	.002	.010	.210	.247	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.2	Pearson Correlation	.627**	1	.414*	.298	.292	.456**	.533**	.128	.284	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.013	.082	.088	.006	.001	.462	.099	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.3	Pearson Correlation	.467**	.414*	1	.546**	.102	.465**	.688**	.462**	.273	.683**
	Sig. (2-tailed)	.005	.013		.001	.558	.005	.000	.005	.113	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.4	Pearson Correlation	.627**	.298	.546**	1	.336*	.711**	.710**	.552**	.333	.804**
	Sig. (2-tailed)	.000	.082	.001		.048	.000	.000	.001	.051	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.5	Pearson Correlation	.258	.292	.102	.336*	1	.460**	.278	.326	.270	.582**
	Sig. (2-tailed)	.135	.088	.558	.048		.005	.105	.056	.117	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.6	Pearson Correlation	.499**	.456**	.465**	.711**	.460**	1	.714**	.599**	.293	.837**
	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.005	.000	.005		.000	.000	.088	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.7	Pearson Correlation	.427*	.533**	.688**	.710**	.278	.714**	1	.508**	.400*	.835**
	Sig. (2-tailed)	.010	.001	.000	.000	.105	.000		.002	.017	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.8	Pearson Correlation	.217	.128	.462**	.552**	.326	.599**	.508**	1	.699**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.210	.462	.005	.001	.056	.000	.002		.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
X2.9	Pearson Correlation	.201	.284	.273	.333	.270	.293	.400*	.699**	1	.563**
	Sig. (2-tailed)	.247	.099	.113	.051	.117	.088	.017	.000		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35
BUDAYA KERJA (X2)	Pearson Correlation	.667**	.634**	.683**	.804**	.582**	.837**	.835**	.692**	.563**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

3. Validitas Tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
X3.1	Pearson Correlation	1	.273	.597**	.227	.455**	.086	.672**
	Sig. (2-tailed)		.113	.000	.190	.006	.625	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.2	Pearson Correlation	.273	1	.412*	.255	.373*	.724**	.719**
	Sig. (2-tailed)	.113		.014	.139	.027	.000	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.3	Pearson Correlation	.597**	.412*	1	.235	.370*	.283	.729**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014		.174	.029	.099	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.4	Pearson Correlation	.227	.255	.235	1	.583**	.342*	.611**
	Sig. (2-tailed)	.190	.139	.174		.000	.044	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.5	Pearson Correlation	.455**	.373*	.370*	.583**	1	.333	.756**
	Sig. (2-tailed)	.006	.027	.029	.000		.050	.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
X3.6	Pearson Correlation	.086	.724**	.283	.342*	.333	1	.642**
	Sig. (2-tailed)	.625	.000	.099	.044	.050		.000
	N	35	35	35	35	35	35	35
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)	Pearson Correlation	.672**	.719**	.729**	.611**	.756**	.642**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	35	35	35	35	35	35	35

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

1. RELIABILITAS KEPEMIMPINAN (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.897	10



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.897 > 0.50$

2. RELIABILITAS BUDAYA KERJA (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	9



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.860 > 0.50$

3. RELIABILITAS TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.777	6



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.777 > 0.50$

4. RELIABILITAS KEPUASAN KERJA (Y)

SEBELUM ITEM DIHAPUS

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.834	13



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.834 > 0.50$

SETELAH ITEM DIHAPUS**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	35	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	35	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.861	12



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.861 > 0.50$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. DESKRIPTIF RESPONDEN
USIA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 35-40 TAHUN	5	14.3	14.3	14.3
41-45 TAHUN	10	28.6	28.6	42.9
46-50 TAHUN	9	25.7	25.7	68.6
>50 TAHUN	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

JENIS KELAMIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid LAKI-LAKI	23	65.7	65.7	65.7
PEREMPUAN	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

PENDIDIKAN TERTINGGI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA	4	11.4	11.4	11.4
D3	2	5.7	5.7	17.1
S1	18	51.4	51.4	68.6
S2	11	31.4	31.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

MASA KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <10 TAHUN	2	5.7	5.7	5.7
10-20 TAHUN	27	77.1	77.1	82.9
21-30 TAHUN	2	5.7	5.7	88.6
>30 TAHUN	4	11.4	11.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

JABATAN (Struktural/Non-Struktural)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kepala Dinas	1	2.9	2.9	2.9
Sekretaris	1	2.9	2.9	5.7
KABID	4	11.4	11.4	17.1
KASI	8	22.9	22.9	40.0
KASIBAG	2	5.7	5.7	45.7
STAF	19	54.3	54.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

STATUS PERKAWINAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid KAWIN	34	97.1	97.1	97.1
JANDA	1	2.9	2.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Kepemimpinan (X1)

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	12	34.3	34.3	34.3
SS	23	65.7	65.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	1	2.9	2.9	2.9
S	9	25.7	25.7	28.6
SS	25	71.4	71.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	19	54.3	54.3	54.3
SS	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.9	2.9	2.9
R	3	8.6	8.6	11.4
S	16	45.7	45.7	57.1
SS	15	42.9	42.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	1	2.9	2.9	2.9
S	17	48.6	48.6	51.4
SS	17	48.6	48.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	3	8.6	8.6	8.6
	R	7	20.0	20.0	28.6
	S	18	51.4	51.4	80.0
	SS	7	20.0	20.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	57.1	57.1	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	3	8.6	8.6	8.6
	S	20	57.1	57.1	65.7
	SS	12	34.3	34.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	5	14.3	14.3	14.3
	S	22	62.9	62.9	77.1
	SS	8	22.9	22.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X1.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	5.7	5.7	5.7
	S	17	48.6	48.6	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Item Budaya kerja (X2)**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	21	60.0	60.0	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	5.7	5.7	5.7
	S	23	65.7	65.7	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	2	5.7	5.7	5.7
	S	20	57.1	57.1	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.9	2.9	2.9
	S	20	57.1	57.1	60.0
	SS	14	40.0	40.0	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	4	11.4	11.4	11.4
	R	9	25.7	25.7	37.1
	S	17	48.6	48.6	85.7
	SS	5	14.3	14.3	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	5	14.3	14.3	14.3
	S	19	54.3	54.3	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	6	17.1	17.1	17.1
	S	18	51.4	51.4	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.9	2.9	2.9
	S	25	71.4	71.4	74.3
	SS	9	25.7	25.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

X2.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	24	68.6	68.6	68.6
	SS	11	31.4	31.4	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Item Tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X3)

X3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.9	2.9	2.9
R	2	5.7	5.7	8.6
S	22	62.9	62.9	71.4
SS	10	28.6	28.6	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	1	2.9	2.9	2.9
S	18	51.4	51.4	54.3
SS	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.9	2.9	2.9
R	1	2.9	2.9	5.7
S	19	54.3	54.3	60.0
SS	14	40.0	40.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	15	42.9	42.9	42.9
SS	20	57.1	57.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	4	11.4	11.4	11.4
S	19	54.3	54.3	65.7
SS	12	34.3	34.3	100.0
Total	35	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	1	2.9	2.9	2.9
S	16	45.7	45.7	48.6
SS	18	51.4	51.4	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Item Kepuasan kerja (Y)

Y.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	1	2.9	2.9	2.9
S	18	51.4	51.4	54.3
SS	16	45.7	45.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	3	8.6	8.6	8.6
S	23	65.7	65.7	74.3
SS	9	25.7	25.7	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid R	2	5.7	5.7	5.7
S	25	71.4	71.4	77.1
SS	8	22.9	22.9	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S	14	40.0	40.0	40.0
SS	21	60.0	60.0	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.9	2.9	2.9
R	3	8.6	8.6	11.4
S	25	71.4	71.4	82.9
SS	6	17.1	17.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.9	2.9	2.9
R	4	11.4	11.4	14.3
S	17	48.6	48.6	62.9
SS	13	37.1	37.1	100.0
Total	35	100.0	100.0	

Y.8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	5	14.3	14.3	14.3
	S	24	68.6	68.6	82.9
	SS	6	17.1	17.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.9	2.9	2.9
	S	18	51.4	51.4	54.3
	SS	16	45.7	45.7	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	2	5.7	5.7	5.7
	R	2	5.7	5.7	11.4
	S	18	51.4	51.4	62.9
	SS	13	37.1	37.1	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	4	11.4	11.4	11.4
	S	21	60.0	60.0	71.4
	SS	10	28.6	28.6	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	R	1	2.9	2.9	2.9
	S	19	54.3	54.3	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

Y.13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	20	57.1	57.1	57.1
	SS	15	42.9	42.9	100.0
	Total	35	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Shapiro-wilk >0.05)**

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KEPEMIMPINAN (X1)	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
BUDAYA KERJA (X2)	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3)	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%
KEPUASAN KERJA (Y)	35	100.0%	0	0.0%	35	100.0%

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPEMIMPINAN (X1)	.132	35	.128	.932	35	.032
BUDAYA KERJA (X2)	.172	35	.010	.958	35	.205
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) (X3)	.183	35	.005	.902	35	.005
KEPUASAN KERJA (Y)	.079	35	.200 [*]	.975	35	.579

*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

2. UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.862	5.335		1.286	.208		
	KEPEMIMPINAN (X1)	.434	.134	.424	3.250	.003	.580	1.724
	BUDAYA KERJA (X2)	.261	.185	.217	1.412	.168	.418	2.393
	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)	.596	.250	.329	2.384	.023	.518	1.932

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah $n = 35$
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai $dL = 1.283$
- Nilai $dU = 1.652$
- Nilai $Dw = 1.638$
- Kesimpulan = $Dw < dU$ ($1.638 < 1.652$) = Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

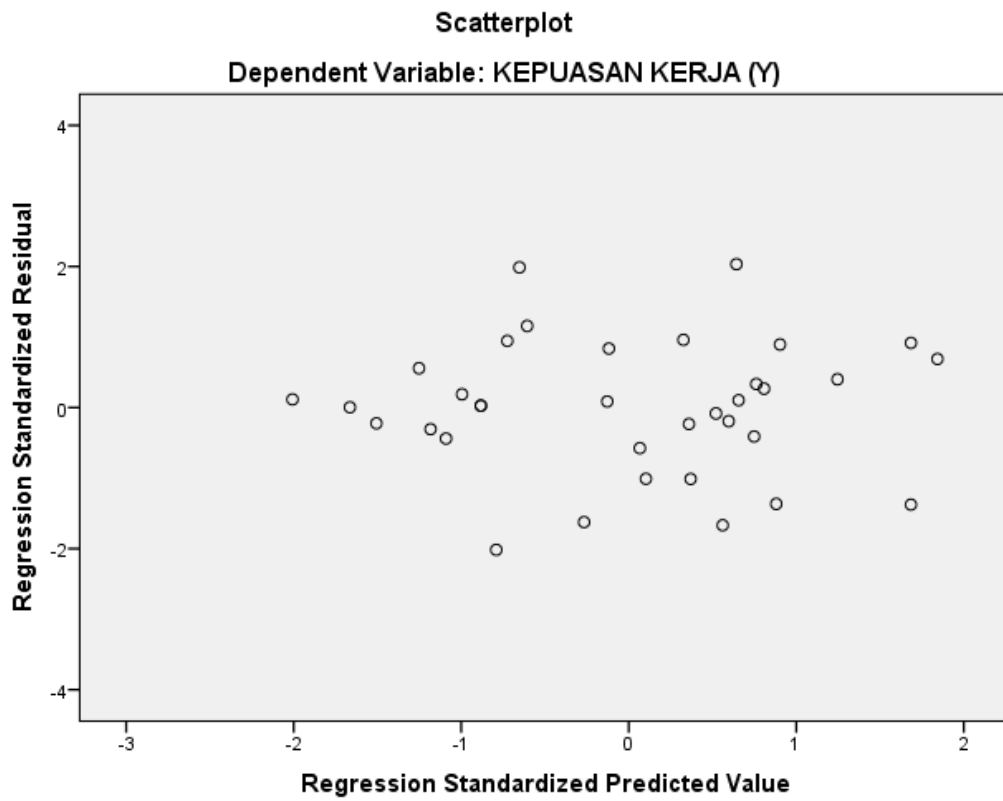
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.665	2.61719	1.638

a. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP), KEPEMIMPINAN (X1), BUDAYA KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



• UJI HIPOTESIS

1. UJI T → T TABEL = 2.036

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.862	5.335		1.286	.208		
	KEPEMIMPINAN (X1)	.434	.134	.424	3.250	.003	.580	1.724
	BUDAYA KERJA (X2)	.261	.185	.217	1.412	.168	.418	2.393
	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)	.596	.250	.329	2.384	.023	.518	1.932

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.91

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	482.346	3	160.782	23.473	.000 ^b
	Residual	212.340	31	6.850		
	Total	694.686	34			

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP), KEPEMIMPINAN (X1), BUDAYA KERJA (X2)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP), KEPEMIMPINAN (X1), BUDAYA KERJA (X2) ^b		Enter

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.833 ^a	.694	.665	2.61719	1.638

a. Predictors: (Constant), TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP), KEPEMIMPINAN (X1), BUDAYA KERJA (X2)

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA (Y)