

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN
PRASARANA KERJA TERHADAP KINERJA ASN SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN LUWU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ISRAENI
2017.MM.2.1748**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN PRASARANA
KERJA TERHADAP KINERJA ASN SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN LUWU**

Oleh:

ISRAENI

Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 22 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.

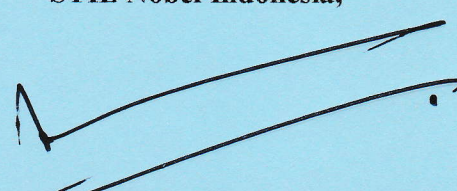

Dr. M. Salim Sultan, S.E.M.M

School Of Business

Mengetahui :

Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,

Ketua Program Studi
Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, PRASARANA KERJA
TERHADAP KINERJA ASN SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LUWU***

Nama Mahasiswa : Israeni
NIM : 2018MM21748
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Anggota : Dr. M. Salim Sultan, S.E., M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M.
Dosen Penguji 2 : Dr. M. Salim Sultan, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 22 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 153/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020

KATA PENGANTAR

Bismillahirrohmanirohim,

Segala puji bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan segala Rahmat, Karunia, dan Petunjuk-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis yang berjudul *“Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kab. Luwu”* ini dengan baik.

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Derajat Sarjana S-2 Program Studi Magister Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Makassar. Oleh karena itu dalam kesempatan ini, penulis dengan ketulusan dan kerendahan hati ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah dengan ikhlas memberikan masukan dan kontribusi berarti dalam proses penelitian dan penyusunan tesis ini, antara lain:

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Maryadi, S.E, M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan
Dr. M. Salim Sultan.,MM selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
Dr. Drs. H. Basmin Mattayang, M.Pd selaku Bupati Luwu yang telah memberikan Izin agar Penulis dapat melanjutkan Pendidikan Pascasarjana Di STIE Nobel Makassar.
5. **Drs.H.Sulaiman,M.M** selaku Sekretaris Daerah Kabupaten Luwu dan
Hj.Irmawaty, S.E.,M.Si Kabag Perekonomian dan Adm. Pembangunan Selaku

atasan langsung Penulis dan Seluruh Jajarannya yang telah bekerja sama dan memberikan kesempatan untuk meneliti dan mengambil sampel responden di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu sebagai obyek penelitian penulis.

6. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf Karyawan Program Studi Magister Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Makassar yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan dan bantuan yang sangat berguna.
7. Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen angkatan 2018 yang selama ini telah menemani dan telah memberikan semangat yang luar biasa dalam menyelesaikan tesis ini.
8. Orang Tua, Suami dan Anak-anaku tersayang yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan Doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
9. Serta semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu oleh penulis.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan dan keterbatasan. Oleh karena itu, penulis dengan senang hati menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Namun demikian, merupakan harapan besar bagi penulis bila tesis ini dapat memberikan sumbangan pengetahuan dan menjadi satu karya yang bermanfaat.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

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, Maret 2021



ISRAENI

NIM: 2018MM21748

ABSTRAK

Israeni. 2021. Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu, dibimbing oleh Maryadi dan Salim Sultan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, prasarana kerja secara parsial terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu (2) pengaruh budaya kerja, disiplin kerja, prasarana kerja, secara simultan terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu (3) variabel mana yang paling berpengaruh terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 134 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan study dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa secara parsial Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Prasarana Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Ini berarti bahwa Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Prasarana Kerja akan meningkatkan Kinerja ASN. Secara simultan Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Prasarana Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Secara parsial menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin baik Budaya Kerja akan semakin meningkatkan Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Kata kunci: Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja, Kinerja ASN



ABSTRACT

Israeni. 2021. The Effect of Work Culture, Work Discipline, Work Infrastructure on the Performance of ASN Regional Secretariat of Luwu Regency, supervised by Maryadi and Salim Sultan.

This study aims to analyze (1) the effect of work culture, work discipline, work infrastructure partially on the performance of the Regional Secretariat of the Regional Secretariat of Luwu Regency (2) the influence of work culture, work discipline, work infrastructure, simultaneously on the performance of ASN Regional Secretariat of Luwu Regency (3). which variable has the most influence on the performance of ASN Regional Secretariat of Luwu Regency.

This research was conducted at the Regional Secretariat of Luwu Regency. The sample was determined by using saturated sampling technique (census) as many as 134 employees. The data collection methods used were questionnaires and document study. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study conclude that partially Work Culture, Work Discipline, and Work Infrastructure have a positive and significant effect on the performance of ASN Regional Secretariat of Luwu Regency. This means that Work Culture, Work Discipline and Work Infrastructure will improve ASN Performance. Simultaneously, Work Culture, Work Discipline and Work Infrastructure have a positive and significant effect on the Performance of the Regional Secretariat ASN Luwu Regency. Partially it shows that the Work Culture variable has a dominant effect on performance, this shows that the better the Work Culture will further improve the Performance of the Regional Secretariat of the Regional Secretariat of Luwu Regency.

Keywords: Work Culture, Work Discipline, Work Infrastructure, ASN Performance



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
KATA PENGANTAR	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	vi
ABSTRAK	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1. Penelitian Terdahulu.....	10
2.2. Tinjauan Tiori Budaya Kerja.....	12
2.2.1 Pengertian Budaya Kerja	12
2.2.2 Terbentuknya Budaya Kerja.....	17
2.2.3 Unsur-unsur Budaya Kerja	18
2.2.4 Dimensi dan Indikator Budaya Kerja	21
2.3. Disiplin Kerja	23
2.3.1 Pengertian Disiplin	23
2.3.2 Aspek Disiplin Kerja	25
2.3.3 Peraturan Tentang Disiplin	26
2.3.4 Indikator Disiplin	26
2.3.5 Pengaruh Disiplin Kerja	28
2.4. Prasarana Kerja	29
2.4.1 Pengertian Prasarana	29
2.4.2 Indikator Prasarana Kerja	31
2.5. Kinerja.....	33
2.5.1 Pengertian Kinerja	33
2.5.2 Penilaian Kinerja ASN	35

BAB III KERANGKA KONSEPTUAL	41
3.1 Kerangka Konseptual.....	41
3.2 Hipotesisi Penelitian	44
3.3 Defenisi Operasional Variabel	44
BAB IV METODE PENELITIAN	47
4.1 Pendekatan Penelitian	47
4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian	47
4.3 Populasi dan Sampel	47
4.3.1 Populasi	47
4.3.2 Sampel	48
4.4 Teknik Pengumpulan Data	48
4.5 Jenis dan Sumber Data	50
4.6 Instrumen Penelitian.....	51
4.6.1 Uji Validasi	51
4.6.2 Uji Rebialitas	51
4.6.3 Uji Asumsi Klasik	52
4.6.4 Skala Pengukuran Variabel	53
4.7 Metode Analisis Data	54
4.8 Pengujian Hipotesis	55
4.8.1 Uji T (Uji Parsial)	55
4.8.2 Uji F (Uji Simultan)	56
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	57
5.1 Hasil Penelitian	57
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	57
5.1.2 Karakteristik Responden	63
5.1.2.1 Jenis Kelamin	63
5.1.2.2 Umur Pegawai	64
5.1.2.2 Jenjang Pendidikan	64
5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	65
5.2.2 Budaya Kerja	66
5.2.2 Disiplin Kerja	68
5.2.3 Prasarana Kerja	70
5.2.4 Kinerja ASN	72
5.3 Uji Kualitas Data	74
5.3.1 Uji Validasi	74
5.3.2 Uji Reliabilitas.....	76
5.3.3 Uji Normalitas	77
5.3.4 Uji Multikolinearitas.....	79
5.3.5 Uji Heteroskedastisitas.....	80
5.4 Analisis Hasil Penelitian.....	81

5.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	81
5.4.1 Hasil Uji t (parsial)	84
5.4.3 Hasil Uji f (Simultan)	86
5.4.4 Hasil Uji Koefesien Determinasi	87
5.5 Pembahasan Hasil Penelitian	88
5.5.1 Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja.....	88
5.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN	91
5.5.3 Pengaruh Prasarana Kerja Terhadap Kinerja ASN	93
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN.....	94
6.1 Simpulan	94
6.2 Saran	94

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
4.1 Kerangka Konseptual	51
4.2 Uji Normalitas Data	84
4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	86

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
3.1 Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin	70
3.2 Distribusi Responden Menurut Umur	70
3.3 Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan	71
3.4 Deskripsi Responden Terhadap Budaya Kerja	74
3.5 Deskripsi Responden Terhadap Disiplin Kerja.....	75
3.6 Deskripsi Responden Terhadap Prasarana Kerja	77
3.7 Deskripsi Responden Terhadap Kinerja ASN	79
3.8 Hasil Uji Validasi Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Prasarana Kerja (X_3) dan Kinerja ASN (Y).....	82
3.9 Hasil Uji Reliabilitas	83
3.10 Hasil Uji Kolmogorov	84
3.11 Hasil Uji Multikolonieritas Data	85
3.12 Hasil Uji Regresi Linear Berganda	88
3.13 Hasil Uji t (Parsial).....	91
3.14 Hasil Uji F (simultan).....	93
3.15 Hasil Uji Koefesien Deterinasi	94

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran I : Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 : Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu
- Lampiran 3 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 4 : Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 5 : Hasil Olah Data
 - 1. Deskriptif Karakteristik Responden
 - 2. Uji Validitas
 - 3. Uji Reliabilitas
 - 4. Uji Asumsi Klasik
 - a) Uji Normalitas
 - b) Uji Multikolinieritas
 - c) Uji Autokorelasi
 - d) Uji Heteroskedastisitas
 - 5. Uji Hipotesis
 - a) Uji T
 - b) Uji F
 - c) Uji Koefisien Regresi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pemerintah Indonesia telah melakukan perubahan-perubahan mendasar di berbagai bidang, termasuk bidang kelembagaan pemerintah dan kepegawaian negeri sipil yang juga meliputi standard kompetensinya seperti antara lain tertuang dalam undang-undang Nomor 32 dan 33 Tahun 2004 sebagai penyempurnaan dari Undang-undang Nomor 22 dan 25 Tahun 1999.

Salah satu strategi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Perusahaan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja seseorang adalah pola karir. Sistem pengembangan pola karir yang tepat mampu memberikan arah bagi karyawan untuk pengembangan dirinya. Sistem pengembangan pola karir yang tepat mampu mempercepat pencapaian tujuan organisasi.

Bekerja merupakan kegiatan manusia untuk mengubah keadaan tertentu dari suatu alam lingkungan. Perubahan ini ditujukan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan memelihara hidup yang pada dasarnya untuk memenuhi tujuan hidup. Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tersebut tidak hanya berupa material, tetapi juga bersifat non-material seperti kebanggaan dan kepuasan kerja.

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang

menurut *The Scribner-Bantam English Dictionary* (dalam Rivai dan BAsri, 2005:14) berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (entries), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfi as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan Kompensasi dan lingkungan kerja. Oleh karena itu menurut Keith Davis (dalam mangkunegara, 2005:13), ada dua factor utama yang mempengaruhi kinerja individu yakni kemampuan (*ability*), dan motivasi kerja (*motivation*) individu tersebut. Kemampuan individual tergantung dari tingkat pengetahuan (*Knowledge*) yang dimiliki, latar belakang pendidikan, dan keterampilan (*skill*) yang dikuasai. Sedangkan motivasi kerja individual tergantung sikap (*attitude*) sebagai motivasi dasar dan lingkungan yang mempengaruhi motivasi tersebut.

Kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2002) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada

perusahaan. Tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektifitas, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja (Nawawi, 2001:67). Kompensasi juga merupakan penghargaan yang diberikan karyawan baik langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja karyawannya. Adapun bentuk kompensasi financial adalah gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi non-financial diantaranya pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Jurnal SDM.blogspot, 2009).

Menurut Schuler dan Jackson (1999), Mondy, et al. (1999), Schermerhorn, et al. (1998), Robbins (1996) dan Siagian (1995), pada prinsipnya imbalan dapat dibedakan menjadi dua, yaitu imbalan intrinsik dan imbalan ekstrinsik. Imbalan intrinsik yaitu imbalan yang diterima karyawan untuk dirinya sendiri. Biasanya imbalan ini merupakan nilai positif atau rasa puas karyawan terhadap dirinya sendiri karena telah menyelesaikan suatu tugas yang baginya cukup menantang.

Teknik-teknik pemerdayaan pekerjaan, seperti pemberian peran dalam pengambilan keputusan, tanggung jawab yang lebih besar, kebebasan dan keleluasaan kerja yang lebih besar dengan tujuan untuk meningkatkan harga diri karyawan, secara intrinsic merupakan imbalan bagi karyawan.

Reformasi birokrasi (*burreaucrasi reform*) merupakan salah satu bagian penting dan tidak terpisahkan dari grakan reformasi di Indonesia, khususnya di bidang kepegawaian dalam rangka peningkatan kualitas pelayanan public (*public services*).berbaga upaya telah dilakukan di bidang kepegawaian, untuk membenahi dan meningkatkan kualitas kerja birokrasi pemerintahan. Namun demikian, harapan reformasi birokrasi dalam rangka mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa di bidang kepegawaian, ternyata belum mencapai hasil sesuai sasaran dan tuntutan yang diinginkan. Masih belum tercapainya pelaksanaan reformasi birokrasi di bidang kepegawaian tersebut disebabkan oleh beberapa hal (widodo,2007:21), diantaranya :

1. Nasih rendahnya kualitas pelayanan publik yang dilaksanakan oleh sebagian aparatur pemerintahan dalam melaksanakan tugas, pokok dan fungsinya;
2. Masih terdapat pelayanan yang berbelit-belit dan tumpang tindih kewenangan yang mengakibatkan pelayanan publik tidak efesien. Biaya tinggi dan tumbuh penyalahgunaan wewenang;
3. Kondisi disiplin Aparatur Sipil Negara yang masih belum optimal.

Imbalan ekstrinsik mencakup kompensasi langsung, kompensasi tidak langsung dan imbalan bukan uang. Termasuk dalam kompensasi langsung antara lain adalah gaji pokok, upah lebur, pembayaran insetif, tunjangan, bonus; sedangkan termasuk kompensasi tidak langsung anantara lain jaminan social, asuransi, pension, pesangon, cuti kerja, pelatihan dan liburan. Imbalan bukan uang adalah kepuasan yang diterima karyawan dari pekerjaan itu sendiri atau dari adanya kesenjangan antara kinerja yang diharapkan (*intended performance*) dengan kinerja nyata yang dihasilkan (*actual performance*) oleh ASN. Masih banyaknya tingkat inefisiensi dalam pelaksanaan tugas merupakan bukti nyata kompetensi yang masih rendah. ASN yang kurang professional dan kurang memiliki kesadaran moral cenderung melakukan penyalahgunaan wewenang atau penyalahgunaan keuangan Negara. Perilaku ASN yang menyimpang tersebut akan menjadi permasalahan yang rumit, manakala ASN belum mapu beradaptasi dengan dinamika perubahan lingkungan termasuk kurang peka menghadapi perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta sulit untuk memperbaiki kinerja (<http://www.bkn.go.id.2004>).

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “ *Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, Prasarana Kerja Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu* ”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, Prasarana Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu ?
2. Apakah Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, Prasarana Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu ?
3. Variabel manakah yang lebih dominan memengaruhi kualitas Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, Prasarana Kerja Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan antara Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, Prasarana Kerja Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.
3. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin dicapai dalam penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat teoretis

Diharapkan penelitian ini menjadi sumber informasi dan sumber acuan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat praktis

a) Bagi instansi terkait, penelitian ini kiranya menjadi sumber informasi dalam pengambilan keputusan.

b) Bagi pembaca, sebagai bahan acuan dan referensi untuk pengembangan ilmu pengetahuan.

c) Bagi penulis, penelitian ini sebagai sumber acuan dan informasi dalam penerapan ilmu manajemen, khususnya mengenai manajemen Sumber Daya Manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Kerja

2.1.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. (*Garing, supriyadi dan triguno, 2001:7*).

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 yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Pada buku “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002 : 15), budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikan budaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-

prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, dimiliki semangat yang tinggi dan bersungguh-sungguh untuk mewujudkan prestasi terbaik.

Secara praktis dalam buku Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara (2002:13) dapat dikatakan bahwa budaya kerja mengandung beberapa pengertian, yaitu :

1. Pola nilai, sikap, tingkah laku, hasil karsa dan karya termasuk segala instrument, system kerja, teknologi dan bahasa yang digunakannya;
2. Budaya berkaitan dengan persepsi terhadap nilai-nilai dan lingkungannya yang dilahirkan makna dan pandangan hidup yang akan memengaruhi sikap dan tingkah laku dalam bekerja;
3. Budaya merupakan hasil dari pengalaman hidup, kebiasaan-kebiasaan, serta proses seleksi (menerima atau menolak) norma yang ada dalam cara berinteraksi social atau menempatkan dirinya di tengah-tengah lingkungan kerja tertentu;
4. Dalam proses budaya terdapat saling mempengaruhi dan saling ketergantungan (interdependensi) baik social maupun lingkungan social.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan

mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa : Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan (Hadari Nawawi, 2003).

2.1.2 Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbang saran, pendapat bahkan kritik yang bersifat membangun dari ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di lembaga pendidikan tersebut, namun 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 bidang masing-masing,

Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk merubahnya, maka itu 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.

2.1.3 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 system, alat-alat dan teknik-teknik pendukung.

Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena perubahan nilai-nilai lama menjadi nilai-nilai baru akan memakan waktu untuk menjadi kebiasaan dan tak henti-hentinya terus melakukan penyempurnaan dan perbaikan.

Komponen-komponen budaya kerja yaitu (Ndraha, 2005:209) :

1. Anggapan dasar tentang kerja

Pendirian atau anggapan dasar atau kepercayaan dasar tentang kerja, terbentuknya melalui kontruksi pemikiran silogistik. Premisnya adalah pengalaman hidup empiric dan kesimpulan.

2. Sikap terhadap pekerjaan

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap kerja. Sikap adalah kecenderungan jiwa terhadap sesuatu. kecenderungan itu berkisar antara menerima sepenuhnya atau menolak sekeras-kerasnya.

3. Sperlaku ketika bekerja

Dan sikap terhadap bekerja, lahir perilaku ketika bekerja. Perilaku menunjukkan bagaimana seseorang bekerja.

4. Lingkungan kerja dan alat kerja

Dalam lingkungan, manusia membangun lingkungan kerja yang nyaman dan menggunakan alat (teknologi) agar ia bekerja efektif, efisien dan produktif.

5. Ethos kerja

Istilah ethos diartikan sebagai watak atau semangat fundamental budaya, sebagai ungkapan yang mewujudkan kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Jadi ethos berkaitan erat dengan budaya kerja.

Budaya kerja merupakan suatu organisasi komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun Sumber Daya Manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu

yang terkait dalam organisasi kerja iatu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbedas nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.

2.1.4 Jenis-jenis Budaya Kerja

Robert E. Quinn dan Michael R dalam Drs. H. Moh. Pabundu (2014:9) mengemukakan Jenis-jenis budaya kerja berdasarkan proses informasi dan tujuannya adalah :

1. Berdasarkan proses informasi

Berdasarkan proses informasi membagi budaya organisasi menjadi beberapa budaya, diantaranya :

a) Budaya Rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak)

b) Budaya Ideologis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c) Budaya Konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja sama kelompok)

d) Budaya hirarkis

Dalam budaya hierarkis, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

2. Berdasarkan Tujuannya

Berdasarkan tujuannya membagi budaya kerja kedalam beberapa bagian, yaitu :

- a) Budaya organisasi Perusahaan;
- b) Budaya organisasi public;
- c) Budaya organisasi social.

Berdasarkan proses informasi dan tujuannya budaya kerja terbagi menjadi empat bagian yaitu budaya rasional, budaya ideologis, budaya consensus dan budaya hierarkis, semua proses informasi budaya kerja tersebut dapat diimplementasikan sesuai tujuannya yaitu untuk budaya organisasi perusahaan, budaya organisasi public atau budaya organisasi sosial.

2.1.5 Fungsi Budaya Kerja

Adapun fungsi utama budaya kerja adalah sebagai berikut :

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.

Batas pembeda ini karena adanya identitas tertentu yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau kelompok yang tidak dimiliki organisasi atau kelompok lain.

- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu perusahaan

Hal ini merupakan bagian dari komitmen kolektif dari karyawan.

Mereka bangga sebagai seorang pegawai/karyawan suatu perusahaan. Para karyawan mempunyai rasa memiliki, partisipasi, dan rasa tanggungjawab atas kemajuan perusahaannya

- c. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.

Hal ini tergambar di mana lingkungan kerja dirasakan positif, mendukung dan konflik serta perubahan diatur secara efektif

- d. Sebagai mekanisme kontrol dalam memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan. Dengan dilebarkannya mekanisme kontrol, didatarkannya struktur, diperkenalkannya dan diberi kuasanya karyawan oleh perusahaan, 28 makna bersama yang diberikan oleh suatu budaya yang kuat memastikan bahwa semua orang diarahkan ke arah yang sama.

- e. Sebagai integrator

Budaya kerja dapat dijadikan sebagai integrator karena adanya budaya baru. Kondisi seperti ini biasanya dialami oleh adanya perusahaan-perusahaan besar di mana setiap unit terdapat para

anggota perusahaan yang terdiri dari sekumpulan individu yang mempunyai latar belakang budaya yang berbeda.

f. Membentuk perilaku bagi karyawan

Fungsi seperti ini dimaksudkan agar para karyawan dapat memahami bagaimana mencapai tujuan perusahaan

g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok perusahaan. Masalah utama yang sering dihadapi perusahaan adalah masalah adaptasi terhadap lingkungan eksternal dan masalah integrasi internal. Budaya kerja diharapkan dapat berfungsi mengatasi masalah-masalah tersebut.

h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan perusahaan.

Fungsi budaya kerja adalah sebagai acuan untuk menyusun perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, penentuan positioning yang akan dikuasai perusahaan tersebut.

i. Sebagai alat komunikasi

Budaya kerja dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antara atasan dan bawahan atau sebaliknya, serta antara anggota organisasi. Budaya sebagai alat komunikasi tercermin pada aspek-aspek komunikasi yang mencakup katakata, segala sesuatu bersifat material dan perilaku. Kata-kata mencerminkan 29 kegiatan dan politik organisasi. Material merupakan indikator dari status dan kekuasaan, sedangkan perilaku merupakan tindakan-tindakan

realistis yang pada dasarnya dapat dirasakan oleh semua insan yang ada dalam perusahaan

j. Sebagai penghambat berinovasi

Budaya kerja dapat juga sebagai penghambat dalam berinovasi. Hal ini terjadi apabila budaya kerja tidak mampu mengatasi masalah-masalah yang menyangkut lingkungan eksternal dan integrasi internal. Perubahan-perubahan terhadap lingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi. Demikian pula pimpinan organisasi masih berorientasi pada kebesaran masa lalu.

Berdasarkan fungsi-fungsi diatas maka budaya kerja dalam organisasi atau perusahaan memiliki fungsi yang sangat penting dalam keberlangsungan sebuah organisasi. Jika budaya kerja dalam organisasi dapat bekerja dengan baik maka akan berdampak baik juga terhadap perusahaan atau organisasi itu sendiri.

2.1.6 Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Kerja

Luthans dalam Tika (2014:108) mengemukakan bahwa Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi

khususnya anggota baru maupun melalui program-program 30 latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakantindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja

2. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Stepen P. Robbins dalam buku Tika (2013 : 10) menyatakan bahwa 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual

Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang dipunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu dihargai oleh

kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan perusahaan.

2. Toleransi terhadap Tindakan berisiko

Dalam budaya kerja perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil risiko. Suatu budaya kerja dikatakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/para pegawai untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi/perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang dilakukannya

3. Pengarahan

Pengarahan dimaksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan. Kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

4. Integrasi

Integrasi dimaksudkan sejauh mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.

5. Dukungan Manajemen

Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.

Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.

6. Kontrol

Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai/karyawan dalam suatu perusahaan.

7. Identitas

Identitas dimaksudkan sejauh mana para anggota/karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasikan dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu. Identitas diri sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

8. System Imbalan

Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya. Sistem imbalan yang didasarkan atas

prestasi kerja pegawai dapat mendorong pegawai/karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang dimilikinya. Sebaliknya, sistem imbalan yang didasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan berakibat tenaga kerja yang punya kemampuan dan keahlian dapat 33 berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat

9. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik yang terjadi bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.

10. Pola Komunikasi

Sejauh mana komunikasi dapat dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Untuk dapat menentukan karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, diperlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat untuk memetakan sejauh mana

karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja.

2.1.7 Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) adalah :

1. Inovasi dan mengambil resiko
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan
 - c. Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko
 - d. Tanggung jawab karyawan perusahaan
2. Perhatian pada rincian
 - a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan
 - b. Evaluasi hasil kerja
3. Orientasi hasil
 - a. Pencapaian target
 - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitasi kerja
4. Orientasi manusia
 - a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja
 - b. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi
 - c. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi

5. Orientasi Tim
 - a. Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan
 - b. Toleransi antara karyawan perusahaan
6. Agresifitas
 - a. Kebebasan untuk memberikan kritik
 - b. Iklim bersaing dalam perusahaan
 - c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri
7. Stabilitas yaitu kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi.

2.2 Kompensasi

2.2.1 Pengertian Kompentensi

Kompensasi adalah merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada para pegawainya yang dapat dinilai dengan uang yang mempunyai kecenderungan untuk diberikan secara tepat. Kompensasi adalah masalah yang sangat penting, karena dengan adanya kompensasi itulah seseorang mau menjadi pegawai dari suatu perusahaan tertentu.

Kompensasi tidak sama dengan upah, meskipun upah adalah merupakan bagian dari kompensasi dan mungkin upah tersebut merupakan bagian dari balas jasa yang paling besar. Kompensasi selain terdiri dari upah, dapat juga berupa tunjangan innatura, fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan dan masih banyak lain yang dapat dinilai dan cenderung diterima secara tetap.

Masalah kompensasi sangat penting karena merupakan dorongan utama seseorang menjadi pegawai, selain itu memiliki pengaruh yang besar terhadap semangat dan kegairahan kerja para pegawainya. Dengan demikian, maka setiap perusahaan harus dapat menetapkan kompensasi yang tepat sehingga dapat menopang tercapainya tujuan perusahaan secara lebih efektif dan efisien. Masalah kompensasi bukanlah masalah yang sederhana tetapi cukup kompleks sehingga setiap perusahaan hendaknya mempunyai suatu pedoman bagaimana menetapkan kompensasi yang tepat.

Kompensasi adalah konsep yang lebih luas, kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian (Agus Sunyoto 2008:69)

Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara S. Panggabean 2004:75)

2.2.2 Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Sedangkan kompensasi tidak langsung dapat berupa pekerjaan. Menurut Mondy dan Noe dalam Andre Erlangga Prasetyo (2016) mengemukakan bahwa :

1. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*)

a. Gaji

Gaji adalah imbalan finansial yang di bayarkan kepada karyawan secara teratur, seperti tahunan, catur wulan, bulanan atau mingguan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung dibayarkan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerianya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi. Maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.

2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compasation*)

Kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua karyawan dalam 38 usaha meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, dan bantuan perumahan.

2.2.3 Tujuan Kompensasi

Secara umum tujuan kompensasi adalah untuk membantu perusahaan mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal dan eksternal.

Rivai dalam Andre Erlangga Prasetyo (2016:59) mengemukakan bahwa Tujuan Manajemen kompensasi efektif, meliputi :

a. Memperoleh SDM yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsive terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

b. Mempertahankan karyawan yang ada

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen Kompensasi selalu berupaya agar keadilan internal dan eksternal dapat terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan besaran yang sama Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk memperbaiki perilaku dimasa depan. Rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, kegiatan, pengalaman. langsung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif. bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau diatas standar.

f. Mengikuti aturan hokum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

g. Memfasilitasi

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para karyawan.

h. Meningkatkan efesiensi administrasi

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat system informasi SDM optimal meskipun tujuan ini hendaknya pertimbangan sekunder sebagai dibandingkan dengan tujuan-tujuan lainnya.

Berdasarkan tujuan kompensasi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi diberikan untuk meningkatkan karyawan dalam

bekerja sehingga 40 mereka merasa dihargai akan kinerjanya selama ini untuk perusahaan, selain itu kompensasi diberikan agar karyawan menjadi loyal terhadap perusahaan.

2.2.4 Faktor Kompensasi

Besarnya kompensasi ditentukan oleh beban kerja dan resiko kerja yang dimiliki oleh pegawai atau karyawan yang mencerminkan status, pengalaman dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan dan keluarganya. Oleh karena itu dikatakan bahwa kompensasi timbul dari pekerjaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi, antara lain sebagai berikut *Hasibuan (2011)*.

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan

Apabila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya, jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat Buruh/organisasi karyawan

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktifitas Kerja Karyawan

Jika produktifitas kerja karyawan baik dan layak dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau produktifitas kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dan Undang-undang dan keppresnya

Pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppresnya menetapkan besarnya batas upah/balas jasa minimum. Peraturan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan. Pemerintah berkewajiban melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Apabila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/upah semakin kecil.

7. Posisi Jabatan karyawan

Karyawan yang menduduki jabatan lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar. Sebaliknya karyawan yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh kompensasi/gaji yang

kecil. Hal ini wajar karena seseorang yang mendapat wewenang dan tanggung jawab

8. Pendidikan dan Pengalaman Karyawan

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasa akan semakin besar, karena kecakapan serta keterampilannya lebih baik. Sebaliknya, karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya kecil.

9. Pendidikan Perekonomian Nasional

Apabila kondisi perekonomian nasional sedang maju maka tingkat upah/kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati kondisi full employment. Sebaliknya, jika kondisi perekonomian kurang maju maka tingkat upah rendah, karena terdapat banyak penganggur.

10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Kalau jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko (finansial, keselamatan) yang besar maka tingkat upah/balas jasanya semakin besar karena membutuhkan kecakapan serta ketelitian untuk mengerjakan. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaannya mudah dan resiko (finansial, kecelakaan) kecil, tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

Sistem kompensasi juga sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi prestasi kerja pegawai

atau karyawan di dalam sebuah perusahaan. Pemberian kompensasi pada karyawan yang berprestasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik lagi untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan di masa mendatang.

Dengan adanya pemberian kompensasi bagi karyawan maka dapat mengandung implikasi bahwa organisasi akan menggunakan tenaga karyawan dengan semaksimal dan seefisien mungkin dalam mencapai tujuan utama perusahaan terkait dengan perolehan laba usaha.

2.2.5 Indikator Kompensasi

Malayu S.P Hasibuan dalam Resty Nita Utami (2017:55) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*)
 - a. *Gaji/upah/insentif*, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya
 - b. *Bonus*, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
 - c. *Insentif*, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
2. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*)
 - a. Asuransi
 - b. THR

- c. *Fasilitas*, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

2.3 Prasarana Kerja

2.3.1 Pengertian Prasarana

Prasarana adalah merupakan segala bentuk yang merupakan pendorong utama terselenggaranya produksi atau sarana tersebut. Sebagai contoh : proyek, tanah lapang, bangunan dimana terjalannya kegiatan tersebut, atau dapat dikatakan benda tidak bergerak. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) Prasarana adalah Segala Suatu yang merupakan penunjang utama terselenggaranya suatu proses (usaha, pembangunan, proyek).

Prasarana kerja adalah berbagai macam perbekalan kerja yang bertujuan untuk menunjang lancarnya pekerjaan kantor dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Contoh Prasarana Kerja antara lain : Barang Lembaran, Barang Bentuk lainnya, alat tulis, mesin perkantoran, perabotan perkantoran, dan perlengkapan lainnya (Menurut *The Liang gie* : 2000).

Sebagaimana tercantum dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 7 Tahun 2006 tentang Standarisasi Sarana dan Prasarana Kerja Pasal 3 yang menjelaskan tentang penataan sarana dan prasarana kerja, antara lain :

- a. Kelancaran proses pekerjaan;

- b. Kelancaran hubungan kerja intern dan ekstern antar pejabat/ pegawai;
- c. Memudahkan komunikasi;
- d. Kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan;
- e. Memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi.

Prasarana kerja adalah fasilitas yang secara tidak langsung berfungsi menunjang terselenggaranya suatu proses kerja aparatur dalam meningkatkan kinerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya, seperti gedung kantor, rumah jabatan dan rumah instansi.

Fungsi utama prasarana kerja adalah

- Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan sehingga mampu menghemat waktu;
- Meningkatkan produktivitas baik barang maupun jasa;
- Hasil kerja lebih berkualitas serta terjamin;
- Ketetapan susunan stabilitas pekerja lebih terjamin;
- Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan;
- Menimbulkan rasa puas pada orang-orang yang berkepentingan yang mempergunakannya.

2.4 Kerangka Berfikir dan Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka yang ada maka kerangka berpikir penelitian sangat dibutuhkan sebagai alur berpikir sekaligus sebagai landasan untuk menyusun hipotesis penelitian. Penyusunan kerangka pemikiran juga

akan memudahkan pembaca untuk memahami permasalahan utama yang dikaji dalam penelitian ini. Secara lengkap kerangka pemikiran dapat dilihat pada gambar berikut :

a. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN

Dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (PAN) dan Revormasi Birokrasi (RB) Nomor 10 Tahun 2011 tentang Pedoman Pelaksanaan Program Manajemen Perubahan menjelaskan bahwa Budaya kerja baru dapat terbentuk, bila hal-hal berikut dipenuhi :

- (1) Komitmen dari Pimpinan tertinggi Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- (2) Nilai-nilai pembentuk sikap perilaku positif dan produktif yang telah dirumuskan dan akan diterapkan, dapat dimengerti dan dipahami dengan mudah oleh seluruh Pimpinan dan Pegawai;
- (3) Pimpinan pada setiap jenjang menjadi panutan/ccontoh penerapan nilai-nilai di lingkungan Kementerian/Lembaga dan Pemerintah Daerah;
- (4) Antara Pimpinan dan Pegawai, saling percaya, saling terbuka dan menerima perubahan kebijakan serta metoda kerja yang baru yang lebih efektif;
- (5) Budaya kerja harus terkait langsung dengan kepentingan pelaksanaan tugas, pekerjaan dan masalah-masalah yang dihadapi bersama oleh instansi/unit organisasinya;
- (6) Budaya kerja diterapkan secara konsisten, disiplin dan berkelanjutan

b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja ASN

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja (Sutrisno, dkk 14 2009:181). Handoko (2000) menyatakan bahwa departemen personalia merancang dan mengadministrasikan kompensasi karyawan. Apabila kompensasi yang diberikan sesuai, karyawan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran organisasi.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Bentuk penghargaan yang diharapkan karyawan tersebut dalam bentuk program kompensasi yang. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Oleh karena itu pemberian kompensasi perlu mendapat perhatian khusus dan dilaksanakan atas dasar kepentingan perusahaan maupun kebutuhan karyawan, sehingga menghasilkan manfaat yang maksimal (Purnama, 2009).

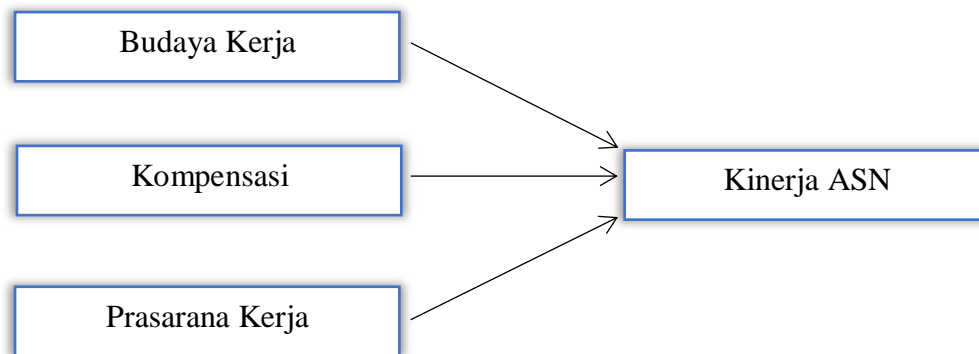
c. Pengaruh Prasarana Kerja terhadap Kinerja ASN

Prasarana kerja merupakan sebuah bentuk pelayanan terhadap karyawan didalam menunjang kinerja. Menurut Nitisemito 2004, dalam pencapaian tujuan organisasi penambahan kinerja benar-benar mendapat perhatian. Kinerja sebagai satu hasil kerja sesuai dengan tanggung jawab

masing-masing dalam rangka upaya pencapaian tujuan. Sudarwan Danim (1995) Perusahaan hendaknya menyediakan fasilitas yang menyenangkan bagi karyawan misalnya fasilitas tempat ibadah, jaminan pengobatan, jaminan hari tua dan lain sebagainya. Dengan demikian apabila kantor dinas sanggup menyediakan fasilitas-fasilitas tersebut maka kantor dinas mampu menambah semangat dari kerja pegawai sehingga kerjanya dapat pula ditingkatkan.

d. Budaya Kerja, Kompensasi, dan Prasarana Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN.

Upaya meningkatkan kinerja karyawan perusahaan menempuh berbagai cara misalnya melalui Budaya Kerja, pemberian kompensasi yang layak, Prasarana Kerja yang memadai, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pendidikan, dan pelatihan. Dengan demikian untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan, sebuah perusahaan harus memiliki sistem kompensasi yang memadai terutama dalam hubungannya dengan Budaya kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan, dengan adanya kompensasi yang memadai dan Prasarana kerja yang baik dan dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.



Gambar 1
Kerangka Pikir

2.5 Hipotesis

Berdasarkan rumusan masalah pada bab sebelumnya dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diduga Budaya Kerja, Kompensasi, Prasarana Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.
2. Diduga Budaya Kerja, Kompensasi, Prasarana Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.
3. Diduga Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi Kinerja ASN Di Sekretariat Darah Kabupaten Luwu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu yang beralamat di Jl. Jend. Sudirman, Belopa, (Komplx Perkantoran Bupati Luwu) Sulawesi Selatan. Jadi dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui Pengaruh Budaya kerja, Kompensasi, Prasarana Kerja terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kab. Luwu

3.2 Metode Pengumpulan Data

Menurut Noor (2017: 138-139) metode pengumpulan data merupakan cara mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan angket (*questionnaire*). Angket (*questionnaire*) merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan dapat bersifat terbuka, yaitu jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Adapun instrumen daftar pertanyaan dapat berupa pertanyaan (berupa isian yang akan diisi oleh responden), checklist (berupa pilihan dengan cara memberi tanda pada kolom yang disediakan), dan skala (berupa pilihan dengan memberi tanda pada kolom berdasarkan tingkatan tertentu).

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan kualitatif. Adapun penjelasan mengenai jenis data, yaitu sebagai berikut:

1. Kualitatif : Adalah sumber data yang bersifat pemahaman akan fenomena yang terjadi di lapangan. Jenis data yang dihasilkan dari kualitatif adalah data-data yang berupa penjelasan deskriptif, dan kata-kata tertulis (Noor, 2017: 38).
2. Kuantitatif : Adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau berbentuk angka (Sugiyono , 2017: 15).

3.3.2 Sumber Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dapat dilakukan penelitian Observasi penyebaran kuesioner/angket. Selanjutnya data tersebut dianalisis dengan kata-kata dan disusun dalam teks yang diperluas. Adapun jenis dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian baik melalui wawancara (interview) dengan pimpinan dan pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu;
2. Data sekunder, yaitu data yang telah ada pada obyek penelitian atau data hasil penelitian yang sudah pernah dilakukan sebelumnya, dimana data tersebut bersumber dari dokumen organisasi tersebut

atau instansi lainnya, yang dianggap berkaitan atau relevan dengan masalah yang dibahas.

3.4 Populasi dan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2017: 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/ subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah populasi homogen, (populasi homogen adalah keseluruhan individu yang menjadi anggota populasi memiliki sifat yang relatif dengan yang lainnya dan mempunyai ciri tidak terdapat perbedaan). Dimana dalam penelitian ini menggunakan cara total sampling atau sensus yang artinya semua anggota populasi dijadikan sample (Sugiyono, 2013).

3.4.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2017: 81) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi. Adapun teknik penentuan sampel dengan menggunakan simple random sampling yaitu teknik pengumpulan sampel dengan memberikan peluang yang sama untuk semua elemen populasi. Untuk menghitung jumlah sampel

yang diakan digunakan pada penelitian ini, maka digunakan rumus slovin. Adapun rumus slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+(N \times e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah elemen/anggota sampel

N = Jumlah elemen/anggota populasi

E = Error level (tingkat kesalahan), umumnya digunakan 1% atau 0,01, 5% atau 0,05, dan 10% atau 0,1. Dan peneliti menggunakan 0,1 atau 10%

3.5 Metode Analisis

Menurut Sugiyono (2017: 243) dalam penelitian kuantitatif, metode analisis data yang digunakan sudah jelas, yaitu diarahkan untuk menjawab rumusan masalah atau menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam proposal. Karena datanya kuantitatif, maka metode analisis data menggunakan metode statistik yang sudah tersedia. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 267) validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan peneliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Jadi uji validitas merupakan jenis pengujian statistik dengan meneliti valid tidaknya sebuah data penelitian. Adapun cara mengukur data yang diteliti valid atau tidak yaitu

dengan membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel yang telah ditetapkan berdasarkan jumlah sampel dan jumlah variabel penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 268) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan kuantitatif, suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu berbeda menghasilkan data yang sama atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Uji reliabilitas diukur dengan membandingkan nilai alpha cronbach dengan nilai batas yaitu 0,6. Apabila nilai alpha cronbach lebih besar daripada nilai batas maka data dinyatakan reliabel atau dapat diterima.

3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghozali (2012:160) pengujian asumsi klasik bertujuan untuk menghasilkan model regresi yang baik, untuk menghindari kesalahan dalam pengujian asumsi klasik maka jumlah sampel yang digunakan harus bebas dari bias. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2012:160) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Ada beberapa cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu salah satunya dengan menggunakan analisis grafik.

b. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2012: 105) menyatakan bahwa uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditentukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas dalam model regresi dengan melihat nilai *tolerance* $> 0,10$ dan lawannya *variance inflation factor* (VIF) $< 0,10$ berarti data tidak ada masalah multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2012: 110) Uji heteroskedasitas berarti varians (variasi) tidak sama untuk semua pengamatan. Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedasitas dan jika berbeda disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedasitas atau tidak terjadi heteroskedasitas. Kebanyakan data *cross-section* mengandung situasi heteroskedasitas karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sederhana, dan besar).

4. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk

mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja ASN

X₁ = Budaya Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Prasarana Kerja

b₀ = Konstanta

b₁, b₂, b₃, = Koefisien Regresi

e = *Error Standart*

5. Uji T (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam persamaan regresi berganda secara parsial. Uji t juga dilakukan untuk menguji kebenaran koefisien regresi dan melihat apakah koefisien regresi yang diperoleh signifikan atau tidak. Pengujian dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% atau signifikansi (α) sebesar 5%. Adapun rumus hipotesa statistiknya (Umar, 2014: 73). adalah sebagai berikut :

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

Dimana:

t = Observasi

r = Koefisien korelasi

n = Banyaknya observasi

6. Uji F (Uji Simultan)

Menurut Ghozali (2012: 98) uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependen atau variable terikat. Untuk menguji hipotesis ini digunakan statistik F dengan kriteria sebagai berikut:

1. Menentukan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 5\%$ atau 0,05
2. Menghitung Uji F (*F-Test*)

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

Keterangan:

R^2 = Koefisien determinasi gabungan

k = Jumlah variabel independen

n = Jumlah sampel

7. Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012: 97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang mengecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel X terhadap Y, yaitu dengan cara :

$$r_{xy} = \frac{n \sum X_i Y_i - (\sum X_i)(\sum Y_i)}{\sqrt{\{n \sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n \sum Y_i^2 - (\sum Y_i)^2\}}}$$

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana:

R= Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel yang diteliti

X = Variabel independen

Y = Variabel terikat

3.6 Definisi Operasional Variabel

Adapun definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Budaya Kerja (X1)

Pada buku “Pedoman Pengembangan Budaya Kerja Aparatur Negara”, yang diterbitkan oleh Kementrian Negara Pendayagunaan Aparatur Negara (2002 : 15), budaya kerja diartikan secara bervariasi dengan maksud yang sama. Beberapa pengertian dibawah ini disajikan budaya kerja yang terdapat dalam keputusan tersebut.

Budaya kerja adalah cara pandang seseorang dalam memberi makna terhadap kerja. Dengan demikian, budaya kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap bidang yang ditekuninya dan prinsip-prinsip moral yang dimiliki, yang menumbuhkan keyakinan yang kuat atas dasar nilai-nilai yang diyakini, dimiliki semangat yang

b. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan (return) finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh sebagai dari sebuah hubungan kepegawaian (Agus Sunyoto 2008:69). Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiaras S. Panggabean 2004:75)

c. Prasarana Kerja (X3)

Prasarana kerja adalah berbagai macam perbekalan kerja yang bertujuan untuk menunjang lancarnya pekerjaan kantor dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Contoh Prasarana Kerja antara lain : Barang Lembaran, Barang Bentuk lainnya, alat tulis, mesin perkantoran, perabotan perkantoran, dan perlengkapan lainnya (*Menurut The Liang gie : 2000*).

d. Kinerja ASN/Pegawai (Y)

Menurut Mangkunegara (2010) indikator kinerja Pegawai adalah dapat dinilai dari hal-hal sebagai berikut :

1. Kualitas Kerja

Menunjukkan Kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan, dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.

2. Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerja setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah.

Vroom dalam Asmani (2012) mengemukakan kinerja adalah kesuksesan individu dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya (job performance). Menurut Sudarmanto (2009) Variabel ini diukur dengan indikator, yakni: quality (kualitas kerja), quantity (kuantitas pekerjaan), timeliness (ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan), Cost-effectiveness (efektifitas biaya), Need for supervision (kebutuhan akan pengawasan), dan interpersonal impact (dampak antar pribadi).

Tabel 1 : Definisi Operasional Variabel

Variabel	Indikator	Pengukuran	Sumber
Budaya Kerja (X1)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inovasi dan Pengambilan Resiko 2. Perhatian pada rincian 3. Orientasi hasil 4. Orientasi manusia 5. Orientasi Tim 6. Agresifitas 7. Stabilitas 	5 poin Skala Likert, 1 - STB 2 - KB 3 - CB 4 - B 5 - SB	Robbins dalam ichan nugraha (2016)
Kompensasi (X2)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi langsung (<i>Gaji/ Upah, Bonus, Insentif</i>) 2. Kompensasi tidak Langsung (<i>Asuransi, THR, Fasilitas</i>) 	5 poin Skala Likert, 1 - STB 2 - KB 3 - CB 4 - B 4 - SB	Hasibuan dalam resty nita utami (2016)
Prasarana Kerja (X3)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kelancaran Proses Pekerjaan 2. Kelancaran Hubungan kerja intern/ekteren 3. Memudahkan komunikasi 4. Kelancaran tugas pengawasan dan pengamanan 5. Memudahkan pengamanan arsip dan dokumentasi 	5 poin Skala Likert, 1 - STB 2 - KB 3 - CB 4 - B 5 - SB	Permindagri Nomor 7 Tahun 2006, standarisasi prasarana kerja
Kinerja ASN (Y)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung Jawab 4. Kerja sama 5. Inisiatif 	5 poin Skala Likert, 1 - STB 2 - KB 3 - CB 4 - B 5 - SB	Menurut Mangkunegara (2010)

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menggunakan data-data yang berasal dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016: 8).

Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran mengenai pengaruh budaya Kerja, Disiplin kerja dan Prasarana kerja terhadap kinerja ASN.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan, waktu peneliti dilakuka selama 1 bulan yaitu Bulan Desember 2020 s/d Januari 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

4.3.1 Populasi

Populasi bukanlah hanya orang tetapi juga obyek dan benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari, kemudian ditarik kesimpulannya.

Penelitian ini dilakukan dengan pengambilan data dari para responden, data yang diambil adalah dari sampel yang mewakili seluruh populasi. Maka sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu yang berjumlah 134 Orang

1.3.2 Sampel

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 134 orang pegawai.

1.4 Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yaitu

1. Kueisioner (angket) merupakan seperangkat pertanyaan tertulis yang diberikan kepada responden. Kuesioner di berikan kepada responden yang telah ditentukan sebelumnya. Dengan tujuan untuk mendapatkan jawaban-jawaban yang akan digunakan sebagai data dalam penelitian ini.

Penggunaan kuesioner dalam penelitian ini Dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian ini.

Kuesioner merupakan instrumen penelitian pokok dengan jenis pertanyaan tertutup, yang dimaksudkan dan memberikan kemudahan kepada responden untuk menjawab juga untuk mencegah kemungkinan memberi jawaban yang subyektif, rumit dan menyimpang dari tujuan penelitian serta memudahkan untuk menentukan skor jawaban. Untuk keperluan analisis ini, penulis mengumpulkan dan mengolah data yang diperoleh dari kuesioner dengan cara memberikan bobot penilaian dari setiap pertanyaan.

2. Observasi merupakan metode yang dilakukan dengan cara mengamati langsung kegiatan dan permasalahan yang terkait dengan penelitian ini yaitu mengenai budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.
3. Wawancara salah satu teknik pengumpulan data. Teknik ini paling luas digunakan untuk memperoleh informasi dari responden/informan (subyek yang akan dimintakan informasinya. Wawancara digunakan untuk mendapatkan data penelitian ini. Wawancara dilakukan dengan pihak yang berhubungan dengan obyek penelitian untuk mendapatkan informasi atau keterangan langsung dari responden.
4. Teknik Dokumentasi, Teknik yang digunakan untuk mendapatkan data sekunder seperti uraian diatas tugas pokok yang dilakukan dengan mempelajari dokumen-dokumen, laporan dan informasi yang berkaitan.

1.5 Jenis dan Sumber Data

Dalam rangka menyusun penelitian ini, terlebih dahulu ditetapkan teknik untuk mengumpulkan data. Teknik tersebut dapat melalui penelitian yang bertujuan untuk memperoleh data-data dan keterangan yang menunjang tesis ini.

1. Data Kualitatif, data yang diperoleh dari hasil wawancara berupa gambaran umum tentang Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.
2. Data kuantitatif, data yang diperoleh berupa angka-angka yang diperoleh dari hasil kuesioner yang berkaitan dengan penelitian serta hasil analisis data.
3. Data Primer, Data primer merupakan data peneliti yang diperoleh secara langsung dari responden. Data diperoleh dari penyebaran angket kepada responden dan pertanyaan terlebih dahulu disediakan oleh peneliti. Selain melalui angket tersebut peneliti juga mengadakan wawancara langsung kepada responden yang dijadikan obyek penelitian.
4. Data Sekunder, Data sekunder merupakan sumber data yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara. Data sekunder yang diperoleh dari dokumen-dokumen yang ada di instansi tersebut. yaitu berupa dokumen-dokumen penunjang seperti gambaran umum organisasi, data pegawai, dan data-data dokumentasi lainnya yang relevan dengan penelitian ini.

Jenis data Kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data berbentuk angka-angka baik secara langsung dari hasil penelitian maupun hasil pengolahan data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Dalam

penelitian ini menggunakan data kuantitatif karena penelitian berusaha mendapatkan hasil dari penyebaran kuisisioner dan dihitung menggunakan SPSS.

1.6 Instrumen Penelitian

1.6.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan terhadap kuesioner untuk mengukur apakah pernyataan atau pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner mempunyai kesamaan atau ketepatan dalam pengukuran. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono) Uji validitas dilakukan dengan menggunakan metode analisis faktor. Analisis faktor mengidentifikasi struktur hubungan antar variabel atau responden. Bahwa matrik data harus memiliki korelasi yang cukup agar dapat dilakukan analisis faktor. Alat uji yang dipakai untuk mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dapat dilakukan dengan analisis faktor.

1.6.2 Uji Rebiabilitas

Sugiyono (2005), Reliabilitas adalah ukuran yang menunjukkan bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian mempunyai kehandalan melalui konsistensi hasil pengukuran dari waktu ke waktu. Untuk menentukan apakah suatu indikator/item reliabel atau tidak, maka dilihat dari koefisien, yaitu jika koefisien nilainya lebih besar dari alpha standart, berarti bahwa indikator atau item dinyatakan reliabel. Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan kestabilan atau

konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala-gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda. Uji reliabilitas terhadap variabel yang diuji yaitu Gaya kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.

1.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji autokolerasi

Digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik autokorelasi yaitu korelasi yang terjadi antara residual pada satu pengamatan dengan pengamatan lain pada model regresi.

b. Uji Normalitas Regresi

Merupakan salah satu alat statistik Parametrik dengan fungsi menganalisis dan menerangkan keterkaitan antara dua atau lebih faktor penelitian yang berbeda nama, melalui pengamatan pada beberapa hasil observasi (pengamatan) di berbagai bidang kegiatan. Normalitas yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variable independen (X_1 , X_2 , dan X_3) terhadap variable dependen (Y). Dalam konteks penelitian ini digunakan untuk mengukur pengaruh Budaya Kerja (X_1), Disiplin kerja (X_2), dan Prasarana kerja (X_3), terhadap Kinerja ASN (Y) Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi bila varian Y berubah, karena variabel X berubah, sehingga timbul perbedaan, karena adanya gangguan (residual) yang timbul dalam fungsi regresi mempunyai varian yang berbeda, nilai yang tinggi menunjukkan adanya situasi Heteroskedastisitas yang akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heteroskedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linear, jika varian dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap maka disebut *homoskedastisitas* (Ghozali, 2016).

d. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (multiko). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

1.6.4 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert sebagai alat untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono). Peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 untuk keperluan analisis kuantitatif penelitian, dengan alternative jawaban Sangat Setuju (SS) , Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS)

1.7 Metode Analisis Data

Analisis deskripsi bertujuan untuk menginterpretasikan mengenai argumen responden terhadap pilihan pernyataan dan distribusi frekwensi pernyataan responden dari data yang telah dikumpulkan. Jawaban responden dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Masing-masing skala

mempunyai gradasi penilaian dari sangat tidak baik sampai sangat baik yang dituangkan dalam pilihan jawaban *instrument* (angket). Kemudian mendeskriptifkan masing-masing variabel penelitian, karakteristik responden maupun gambaran umum obyek penelitian dalam bentuk alasan terhadap pernyataan responden, jumlah, rata-rata, dan persentase.

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis kuantitatif dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, variabel independen dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja, dan variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Rumus persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Dimana :

Y = Kinerja ASN/Pegawa

A = konstanta

X_1 = Budaya Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Prasarana Kerja

b_1, b_2, b_3 , = Koefisien Pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

1.8 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk melihat signifikansi pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja pegawai. Pengujian hipotesis ini secara parsial dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian hipotesis simultan dilakukan dengan menggunakan uji F (Sugiyono).

1.8.1 Uji T (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikatnya. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kriteria pengujian hipotesis secara parsial adalah sebagai berikut:

H_0 : Pengaruh Budaya kerja, Disiplin Kerja, Prasarana kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

H_a : Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

1.8.2 Uji F (Uji Simultan)

Uji ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan atas semua variabel independen (gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) secara keseluruhan. Uji F dilakukan dengan cara membandingkan F-Value (F hitung) yang diperoleh dan hasil regresi dengan F-signifikan (F table) yang ditetapkan. Jika $F_{hitung} < F_{table}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jika $F_{hitung} > F_{table}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kriteria pengujian hipotesis secara simultan sebagai berikut :

H_0 : Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Prasarana secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

H_a : Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Prasarana Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

a. Visi Misi

Visi merupakan representasi keyakinan terhadap masa depan organisasi, sehingga harus dapat menggambarkan keadaan ideal yang hendak diwujudkan dimasa depan. Kabupaten Luwu mempunyai Visi Pembangunan Daerah Yaitu:

“Kabupaten Luwu yang Maju, Sejahtera dan Mandiri dalam Nuansa Religius”

Dalam rumusan visi ini terdapat tiga pokok visi yakni :

- a. Maju : Kondisi masyarakat yang menikmati standar hidup yang relatif tinggi, yang ditandai dengan pemanfaatan teknologi, ekonomi yang merata, sumber daya manusia yang berkualitas (adaptif dan kompetitif), derajat kesehatan yang membaik, dan terpenuhinya hak pendidikan dasar, tercapainya tujuan pembangunan fisik dan non fisik, serta birokrasi yang profesional, inovatif, dan responsif.
- b. Sejahtera : Kondisi dimana masyarakat Kabupaten Luwu memiliki tata kehidupan dan penghidupan, mampu memenuhi kebutuhan dasar secara berkelanjutan (material maupun spiritual), yang dilingkupi dengan suasana kehidupan yang religius, aman dan tentram.

- c. Mandiri : Mampu memberdayakan seluruh potensi yang ada untuk meningkatkan kualitas kehidupan masyarakat secara berkelanjutan.
- d. Religi : Kehidupan masyarakat Kabupaten Luwu yang mengamalkan nilai-nilai agama dan budaya, yang tercermin dalam tatanan kehidupan masyarakat yang aman, tenteram dan nyaman.

Misi adalah rumusan umum mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan untuk mewujudkan visi. Rumusan misi yang baik membantu lebih jelas penggambaran visi yang dicapai dan menguraikan upaya-upaya apa yang harus dilakukan. Dalam suatu dokumen perencanaan, rumusan misi menjadi penting untuk memberikan kerangka bagi tujuan dan sasaran yang ingin dicapai dan menentukan jalan yang akan ditempuh untuk mencapai visi melalui rumusan strategi dan arah kebijakan. Memperhatikan visi serta perubahan paradigma pembangunan daerah dan kondisi yang akan dicapai pada masa yang akan datang, maka dalam upaya mewujudkan visi pembangunan Kabupaten Luwu pembangunan daerah adalah sebagai berikut :

1. Mewujudkan Pemerintahan Yang Profesional, Berwibawa, Amanah, Transparan, dan Akuntabel;
2. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pendidikan Dan Kesehatan Yang Terjangkau Bagi Semua Lapisan Masyarakat;
3. Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur Yang Berkualitas dan Berkelanjutan;

4. Pengembangan Ekonomi Kerakyatan Melalui Pengembangan Koperasi, Usaha Mikro Kecil Menengah Dan Perluasan Lapangan Kerja;
 5. Mewujudkan Ketahanan Pangan Dan Perekonomian Daerah Yang Tangguh Berbasis Agribisnis;
 6. Meningkatkan Kualitas Kehidupan Beragama Dalam Mewujudkan Masyarakat Kabupaten Luwu Yang Religius;
 7. Optimaslisasi Otonomi Desa Dan Pemberdayaan Masyarakat Desa;
 8. Menciptakan Iklim Investasi dan Usaha Yang Kondusif Berwawasan Lingkungan;
 9. Penegakan Supremasi Hukum, Hak Asasi Manusia, Untuk Mendorong Partispasi Publik;
 10. Mewujudkan Kebijakan Pengelolaan Sumber Daya Alam Dan Lingkungan Serta Penanggulangan Bencana;
- b. Tugas Pokok dan Fungsi serta Susunan Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu

Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok dan kewajiban membantu Bupati dalam melaksanakan penyusunan kebijakan dan pengkoordinasian administratif terhadap pelaksanaan tugas Perangkat Daerah serta pelayanan administratif. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Sekretariat Daerah menyelenggarakan fungsi:

- a. penyusunan kebijakan pemerintah daerah;
- b. pengoordinasian pengelolaan keuangan daerah;
- c. pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah;
- d. pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintahan daerah;

- e. pembinaan administrasi dan aparatur pemerintah daerah; dan
- f. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai dengan bidang tugas dan fungsinya.

Bidang Tugas Unsur-unsur Sekretariat Daerah Sekretariat Daerah mempunyai tugas pokok memimpin, mengkoordinasikan, membina dan mengendalikan penyelenggaraan pemerintah, pelaksanaan pembangunan dan kemasyarakatan serta memberikan pelayanan teknis administrasi kepada Bupati dan Wakil Bupati serta perangkat daerah. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Sekretariat Daerah mempunyai fungsi:

- a. menyusun rencana kegiatan Sekretariat Daerah sebagai pedoman dalam pelaksanaan tugas;
- b. mendistribusikan dan memberia petunjuk pelaksanaan tugas sehingga berjalan lancar;
- c. memantau, mengawasi dan mengevaluasi pelaksanaan tugas dalam lingkungan Sekretariat Daerah untuk mengetahui perkembangan pelaksanaan tugas;
- d. menyusun rancangan, mengoreksi, memaraf dan/atau menandatangani naskah dinas;
- e. melaksanakan kegiatan mengikuti rapat-rapat sesuai dengan bidang tugasnya;
- f. mengoordinasikan penyusunan kebijakan Daerah;
- g. mengoordinasikan pelaksanaan tugas satuan kerja Perangkat Daerah;
- h. memantau dan mengevaluasi pelaksanaan kebijakan Daerah;

- i. melakukan pelayanan administratif dan pembinaan aparatur sipil negara pada instansi Daerah;
- j. melakukan penilaian hasil kerja pegawai aparatur sipil negara dalam lingkungan Sekretariat Daerah;
- k. melakukan penyusunan laporan hasil pelaksanaan tugas dan memberikan saran pertimbangan kepada atasan sebagai bahan perumusan kebijakan; dan
- l. melaksanakan fungsi lain yang diberikan oleh bupati yang terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya Sekretariat Daerah dibantu oleh :

- a. Asisten I Bidang Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas:
 - 1) Bagian Pemerintahan, terdiri atas :
 - Subbagian Administrasi Pemerintahan;
 - Subbagian Administrasi Kewilayahan; dan
 - Subbagian Otonomi Daerah dan Kerja Sama.
 - 2) Bagian Kesejahteraan Rakyat, terdiri atas :
 - Subbagian Bina Mental Spiritual;
 - Subbagian Kesejahteraan Rakyat Pelayanan Dasar; dan
 - Subbagian Kesejahteraan Rakyat Non Pelayanan Dasar.
 - 3) Bagian Hukum, terdiri atas;
 - Subbagian Perundang-undangan;
 - Subbagian Bantuan Hukum; dan
 - Subbagian Dokumentasi dan Informasi.

- b. Asisten II Bidang Perekonomian dan Pembangunan, terdiri atas;
 - 1) Bagian Perekonomian dan Administrasi Pembangunan, terdiri atas;
 - Subbagian Pembinaan Badan Usaha Milik Daerah dan Badan Layanan Umum Milik Daerah;
 - Subbagian Kebijakan Perekonomian dan Sumber Daya Alam; dan
 - Subbagian Administrasi Pembangunan.
 - 2) Bagian Pengadaan Barang/Jasa, terdiri atas;
 - Subbagian Pengelolaan Pengadaan Barang/Jasa;
 - Subbagian Pengelolaan Layanan Pengadaan Secara Elektronik; dan
 - Subbagian Pembinaan dan Advokasi Pengadaan Barang/Jasa.
- c. Asisten III Bidang Administrasi Umum, terdiri atas;
 - 1. Bagian Organisasi, terdiri atas;
 - Subbagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan;
 - Subbagian Tatalaksana dan Pelayanan Publik; dan
 - Subbagian Reformasi Birokrasi dan Kinerja.
 - 2) Bagian Umum dan Protokol, terdiri atas;
 - Subbagian Tata Usaha Pimpinan, Sekretariat Daerah, Staf Ahli, dan Kepegawaian;
 - Subbagian Rumah Tangga dan Perlengkapan; dan
 - Subbagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan;
 - 3) Bagian Perencanaan dan Keuangan, terdiri atas;
 - Subbagian Perencanaan dan Anggaran;
 - Subbagian Perbendaharaan dan Verifikasi; dan
 - Subbagian Akuntansi, Aset, dan Pelaporan.

5.1.2 Karakteristik Responden

Penentuan Karakteristik responden diperlukan dalam penelitian ini, karena menjadi informasi tentang profil Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Penelitian dilakukan terhadap 134 responden pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Adapun karakteristik dari 134 responden pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu yang representatif untuk dikemukakan sebagai kelayakan responden Lebih jelasnya dapat dilihat karakteristik responden yaitu :

5.1.2.1 Jenis kelamin

Jenis kelamin pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu terdiri dari laki-laki dan perempuan. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Table dibawah ini :

Tabel 3.1
Distribusi Responden Menurut Jenis Kelamin

		Jenis_Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	78	58.2	58.2	58.2
	Perempuan	56	41.8	41.8	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Tabel diatas menunjukkan terdapat 78 responden (58,2%) dengan Jenis Kelamin Laki-laki dan 56 orang (41,8) dengan jenis kelamin Perempuan. Dari data ini terlihat bahwa jumlah pegawai laki-laki dan perempuan hampir seimbang, yang berarti bahwa tidak ada dominasi penyebaran pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

5.1.2.2 Umur Pegawai

Umur Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu memberikan pengaruh dalam pelaksanaan tugas pokok dan juga terhadap terhadap peningkatan kinerja. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.2 di bawah ini :

Tabel 3.2
Distribusi Responden Menurut Umur

		Usia/Umur			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29 tahun	12	9.0	9.0	9.0
	30-39 tahun	65	48.5	48.5	57.5
	40-50 tahun	24	17.9	17.9	75.4
	51-60 tahun	33	24.6	24.6	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Table 3.2 diatas menunjukkan bahwa terdapat 12 orang (9,0%) berumur 20-29 tahun, 65 orang (48,5%) berumur 30-39 tahun, 24 orang (17,9%) berumur 40-50 tahun, 33 orang (24,6%) berumur 51-60 tahun. Dengan demikian mayoritas pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu berada pada umur produktif yaitu antara 30-39 tahun. Semakin meningkatnya umur pegawai akan semakin meningkatkan kemampuan bekerja seiring dengan bertambahnya pengalaman kerja.

5.1.2.3 Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan responden adalah jenjang pendidikan yang telah ditamati oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 3.3 berikut ini:

Tabel 3.3
Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

		Pendidikan			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	.7	.7	.7
	SMA	39	29.1	29.1	29.9
	Diploma	4	3.0	3.0	32.8
	S1	82	61.2	61.2	94.0
	S2	8	6.0	6.0	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Tabel di atas menunjukkan bahwa jenjang pendidikan pegawai Magister (S2) sebanyak 8 orang (6,0%), Strata Satu (S1) sebanyak 82 orang (61,2%), Diploma sebanyak 4 orang (3,0%) SMA sebanyak 39 orang (29,1%), dan SMP sebanyak 1 orang (0,7%) dengan demikian dari segi keilmuan mayoritas pegawai telah memiliki pengetahuan dan kemampuan yang memadai. Suatu proses pendidikan akan sangat mempengaruhi peningkatan kualitas sumber daya manusia.

5.2 Deskripsi Data Hasil Penelitian

Deskripsi data hasil penelitian memberikan gambaran mengenai distribusi data baik berupa table frekuensi, ukuran pemusatan dan ukuran penyebaran. Nilai-nilai yang akan disajikan dalam statistic deskriptif yaitu mean, media, standar deviasi, table distribusi frekuesni dan histogram. Hasil perhitungan statistik deskriprif secara lengkap dapat dilihat pada lampiran. Adapun masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

5.2.1 Budaya Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya kerja mempunyai rata-rata sebesar 24.99, standar deviasi 3.047, sedangkan skor minimum sebesar 13.0 dan skor maksimum sebesar 30.0

Deskripsi Budaya Kerja didasarkan pada 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap 6 item pertanyaan tentang Budaya Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.4 berikut :

Tabel 3.4
Deskripsi Responden Terhadap Budaya Kerja

**ATASAN MENDORONG PEGAWAI UNTUK MEMILIKI INISIATIF DAN KREATIVITAS
DALAM BEKERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	31	23.1	23.1	23.1
4	62	46.3	46.3	69.4
5	41	30.6	30.6	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**PELAYANAN YANG DIBERIKAN SESUAI DENGAN PROSEDUR YANG TELAH
DITETAPKAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	9.0	9.0	9.0
4	69	51.5	51.5	60.4
5	53	39.6	39.6	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**KESEMPATAN SAYA UNTUK MELAKUKAN PEKERJAAN SESUAI DENGAN
KEMAMPUAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	23	17.2	17.2	17.2
4	71	53.0	53.0	70.1
5	40	29.9	29.9	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**SAYA MENDAPAT KESEMPATAN UNTUK MENERAPKAN METODE KEJA
SENDIRI DALAM MELAKUKAN PEKERJAAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	11.9	11.9	11.9
4	67	50.0	50.0	61.9
5	51	38.1	38.1	100.0
Total	134	100.0	100.0	

TERDAPAT KECAKAPAN ATASAN DALAM MEMBUAT KEPUTUSAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	19	14.2	14.2	14.2
4	67	48.5	48.5	62.7
5	50	37.3	37.3	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**PEGAWAI SEHARUSNYA DAPAT MENCIPTAKAN TOLERANSI YANG TINGGI
TERHADAP PEGAWAI LAINNYA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	33	24.6	24.6	24.6
4	58	43.3	43.3	67.9
5	43	32.1	32.1	100.0
Total	134	100.0	100.0	

Penjelasan Tabel 3.4 Deskripsi Responden Terhadap Budaya Kerja

Adalah :

- a. Pertanyaan : “Atasan mendorong Pegawai untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja”. Pada kolom Frekuensi, menunjukkan jumlah responden yang memiliki pendidikan tertentu. Seperti responden dengan pendidikan 3 (Diploma) ada 31 orang, responden dengan pendidikan 4 (S1) ada 62 orang dan responden dengan pendidikan 5 (S2) ada 41 orang dan begitupun seterusnya untuk 5 item pertanyaan berikutnya.
- b. Sedangkan Percent, menunjukkan prosentase dari jumlah data yang memiliki pendidikan tertentu.

5.2.2 Disiplin Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Disiplin Kerja mempunyai rata-rata sebesar 25.09, standar deviasi 2.816, sedangkan skor minimum sebesar 21.0 dan skor maksimum sebesar 30.0

Deskripsi Disiplin Kerja didasarkan pada 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap 6 item pertanyaan tentang Disiplin Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.5 berikut :

Tabel 3.5

Deskripsi Responden Terhadap Disiplin Kerja

PEGAWAI SEHARUSNYA DAPAT MENCIPTAKAN TOLERANSI YANG TINGGI TERHADAP PEGAWAI LAINNYA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	33	24.6	24.6	24.6
4	58	43.3	43.3	67.9
5	43	32.1	32.1	100.0
Total	134	100.0	100.0	

SAYA SETUJU BAHWA TUJUAN DARI PEKERJAAN YANG DIBEBANKAN KEPADA PEGAWAI HARUS SESUAI DENGAN KEMAMPUAN PEGAWAI YANG BERSANGKUTAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	28	20.9	20.9	20.9
4	58	43.3	43.3	64.2
5	48	35.8	35.8	100.0
Total	134	100.0	100.0	

SIKAP HATI-HATI DALAM MENGGUNAKAN PERALATAN KANTOR MENUNJUKKAN BAHWA PEGAWAI TERSEBUT MEMILIKI DISLPIN KERJA YANG BAIK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	9.0	9.0	9.0
4	73	54.5	54.5	63.4
5	49	36.6	36.6	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**APABILA DIBERIKAN TUGAS SAYA BERUSAHA MENYELESAIKAN DENGAN
TEPAT WAKTU**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	12.7	12.7	12.7
4	67	50.0	50.0	62.7
5	50	37.3	37.3	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**SAYA MENDAPATKAN PENGHARGAAN DARI ATASAN KARENA TELAH
MENJALANKAN TUGAS DAN MENJALANKAN DISIPLIN DENGAN BAIK**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	12.7	12.7	12.7
4	67	50.0	50.0	62.7
5	50	37.3	37.3	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**SAYA MERASA BAHWA PIMPINAN DAPAT DIJADIKAN TELADAN DAN
PANUTAN OLEH PARA BAWAHANNYA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	34	25.4	25.4	25.4
4	57	42.5	42.5	67.9
5	43	32.1	32.1	100.0
Total	134	100.0	100.0	

Penjelasan Tabel 3.5 Deskripsi Responden Terhadap Disiplin kerja

Adalah :

- a. Pertanyaan : “Absensi kehadiran menurut saya sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja”. Pada kolom Frekuensi, menunjukkan jumlah responden yang memiliki pendidikan tertentu. Seperti responden dengan pendidikan 3 (Diploma) ada 26 orang, responden dengan pendidikan 4 (S1) ada 68 orang dan responden dengan pendidikan 5 (S2) ada 40 orang dan begitupun seterusnya untuk 5 item pertanyaan berikutnya.
- b. Sedangkan Percent, menunjukkan prosentase dari jumlah data yang memiliki pendidikan tertentu.

5.2.3 Prasarana Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Prasarana kerja mempunyai rata-rata sebesar 25.16, standar deviasi 2.670, sedangkan skor minimum sebesar 21.0 dan skor maksimum sebesar 30.0

Deskripsi Prasarana Kerja didasarkan pada 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap 6 item pertanyaan tentang Prasarana Kerja dapat dilihat pada Tabel 3.6 berikut :

Tabel 3.6

Deskripsi Responden Terhadap Prasarana Kerja

KONDISI UDARA DIRUANG KERJA MEMBERIKAN KENYAMANAN PADA SAYA SELAMA BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	17.9	17.9	17.9
4	71	53.0	53.0	70.9
5	39	29.1	29.1	100.0
Total	134	100.0	100.0	

RUANG KERJA PEGAWAI TENANG DAN BEBAS DARI SUARA BISING MESIN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	11.9	11.9	11.9
4	70	52.2	52.2	65.7
5	48	35.8	35.8	100.0
Total	134	100.0	100.0	

TEMPAT SAYA BEKERJA MENJAMIN KEAMANAN PEGAWAINYA DALAM BEKERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	11.9	11.9	11.9
4	70	52.2	52.2	64.2
5	48	38.1	38.1	100.0
Total	134	100.0	100.0	

SAYA IKUT SERTA MENJAGA KEBERSIHAN DI TEMPAT KERJA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	11.9	11.9	11.9
4	67	50.0	50.0	62.7
5	51	38.1	38.1	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**FASILITAS KERJA YANG TERSEDIA SAAT INI SUDAH CUKUP MEMADAI
UNTUK Mendukung AKTIVITAS KERJA**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	11.9	11.9	11.9
4	68	50.7	50.7	62.7
5	50	37.3	37.3	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**PEGAWAI SEBAIKNYA DIBERIKAN FASILITAS PENDUKUNG SEPerti
KOMPUTER/LAPTOP AGAR KINERJA LEBIH BAIK LAGI**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	32	23.9	23.9	23.9
4	60	44.8	44.8	68.7
5	42	31.3	31.3	100.0
Total	134	100.0	100.0	

Penjelasan Tabel 3.6 Deskripsi Responden Terhadap Prasarana kerja

Adalah :

- a. Pertanyaan : “Kondisi Udara pada ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja”. Pada kolom Frekuensi, menunjukkan jumlah responden yang memiliki pendidikan tertentu. Seperti responden dengan pendidikan 3 (Diploma) ada 24 orang, responden dengan pendidikan 4 (S1) ada 71 orang dan responden dengan pendidikan 5 (S2) ada 39 orang dan begitupun seterusnya untuk 5 item pertanyaan berikutnya.
- b. Sedangkan Percent, menunjukkan prosentase dari jumlah data yang memiliki pendidikan tertentu.

5.2.4 Kinerja ASN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kinerja ASN mempunyai rata-rata sebesar 25.10, standar deviasi 2.739, sedangkan skor minimum sebesar 20.0 dan skor maksimum sebesar 30.0

Deskripsi Kinerja ASN didasarkan pada 6 item pertanyaan yang diajukan kepada responden. Tanggapan responden terhadap 6 item pertanyaan tentang Kinerja ASN dapat dilihat pada Tabel 3.7 berikut :

Tabel 3.7

Deskripsi Responden Terhadap Kinerja ASN

SAYA MAMPU MENYELESAIKAN TUGAS SESUAI TARGET YANG DITETAPKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	27	20.1	20.1	20.1
4	67	50.0	50.0	70.1
5	40	29.9	29.9	100.0
Total	134	100.0	100.0	

SAYA BERUSAHA BEKERJA SECARA MAKSIMAL BERDASARKAN KEMAMPUAN SAYA

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	10.4	10.4	10.4
4	65	48.5	48.5	59.0
5	55	41.0	41.0	100.0
Total	134	100.0	100.0	

SAYA MELAKSANAKAN PEKERJAAN DENGAN HASIL YANG TELAH SESUAI DENGAN STANDAR YANG TELAH DITETAPKAN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	24	17.9	17.9	17.9
4	68	50.7	50.7	68.7
5	42	31.3	31.3	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**KUALITAS PEKERJAAN YANG SAYA KERJAKAN SUDAH SESUAI
DAN TEPAT WAKTU**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	12.7	12.7	12.7
4	65	48.5	48.5	61.2
5	43	39.1	39.1	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**SAYA DAPAT MENJAGA HUBUNGAN BAIK ANTAR REKAN KERJA DALAM
MELAKUKAN PEKERJAAN**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	17	12.7	12.7	12.7
4	65	50.0	50.0	62.9
5	43	37.3	37.3	100.0
Total	134	100.0	100.0	

**DALAM BEKERJA SAYA MENJAGA SUASANA KERJA DI DALAM ORGANISASI
AGAR SELALU TERJAGA DENGAN BAIK**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	34	25.4	25.4	25.4
4	59	44.0	44.0	69.4
5	41	30.0	30.0	100.0
Total	134	100.0	100.0	

Penjelasan Tabel 3.7 Deskripsi Responden Terhadap Kinerja ASN

Adalah :

- a. Pertanyaan : “Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan”. Pada kolom Frekuensi, menunjukkan jumlah responden yang memiliki pendidikan tertentu. Seperti responden dengan pendidikan 3 (Diploma) ada 27 orang, responden dengan pendidikan 4 (S1) ada 67 orang dan responden dengan pendidikan 5 (S2) ada 40 orang dan begitupun seterusnya untuk 5 item pertanyaan berikutnya.

- b. Sedangkan Percent, menunjukkan prosentase dari jumlah data yang memiliki pendidikan tertentu.

5.3 Uji Kualitas Data

5.3.1 Uji Validasi

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu alat ukur dikatakan valid apabila dapat menjawab secara cermat tentang variabel yang diukur (Ghozali, 2016). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Besar (df) = $134 - 2$ maka didapat angka 132, dan $\alpha = 0,50$ didapat r_{tabel} 0,169, analisisnya menggunakan program SPSS dan outputnya bernama corrected item total ketentuannya apabila nilai r_{hitung} lebih besar dibanding r_{tabel} maka indikator/kuesioner valid. Berdasarkan Tabel 3.8 dibawah ini menunjukkan bahwa pada pegujian validitas untuk masing-masing variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja, terhadap Kinerja ASN. Adapun hasil dari pengujian validitas ditetapkan antara lain :

1) Hasil Uji Validasi instrument variabel Budaya Kerja (X_1)

Dari 6 Nomor instrumen diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan computer (SPSS-20), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan Valid ($\text{sig-}r_{\text{hitung}} < \alpha 0,05$) atau r_{hitung} lebih besar dari 0,169

2) Hasil Uji Validasi Instrument Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Dari 6 Nomor instrumen diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan computer (SPSS-20), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan Valid ($\text{sig-}r_{\text{hitung}} < \alpha 0,05$) atau r_{hitung} lebih besar dari 0,169

3) Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Prasarana Kerja (X_3)

Dari 6 Nomor instrumen diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan computer (SPSS-20), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan Valid ($\text{sig-}r_{\text{hitung}} < \alpha 0,05$) atau r_{hitung} lebih besar dari 0,169

4) Hasil Uji Validasi Instrumen Variabel Kinerja ASN (Y)

Dari 6 Nomor instrument diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan computer (SPSS-20), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan Valid ($\text{sig-}r_{\text{hitung}} < \alpha 0,05$) atau r_{hitung} lebih besar dari 0,169

Tabel 3.8

Hasil Uji Validitas Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Prasarana Kerja (X_3) dan Kinerja ASN (Y)

No	r_{hit}	r_{table}	Sig	Ket
Budaya Kerja (X_1)				
1	0.749	0.169	0.000	Valid
2	0.685	0.169	0.000	Valid
3	0.650	0.169	0.000	Valid
4	0.573	0.169	0.000	Valid
5	0.659	0.169	0.000	Valid
6	0.633	0.169	0.000	Valid

Disiplin Kerja (X₂)				
1	0.712	0.169	0.000	Valid
2	0.700	0.169	0.000	Valid
3	0.694	0.169	0.000	Valid
4	0.626	0.169	0.000	Valid
5	0.698	0.169	0.000	Valid
6	0.649	0.169	0.000	Valid
Prasarana Kerja (X₃)				
1	0.715	0.169	0.000	Valid
2	0.660	0.169	0.000	Valid
3	0.648	0.169	0.000	Valid
4	0.620	0.169	0.000	Valid
5	0.688	0.169	0.000	Valid
6	0.643	0.169	0.000	Valid
Kinerja ASN (Y)				
1	0.671	0.169	0.000	Valid
2	0.657	0.169	0.000	Valid
3	0.688	0.169	0.000	Valid
4	0.629	0.169	0.000	Valid
5	0.688	0.169	0.000	Valid
6	0.646	0.169	0.000	Valid

5.3.2 Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas dimaksud untuk mengetahui konsistensi instrument. Semua instrument dikatakan reliable atau mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi, jika instrument tersebut memberikan hasil yang tetap. Ini berarti bahwa instrument dikatakan reliable apabila diujicobakan pada subyek lain dan dalam waktu yang lain pula akan mempunyai hasil yang sama. Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada Table 3.9 berikut :

Tabel 3.9
Hasil Uji Reliabilitas

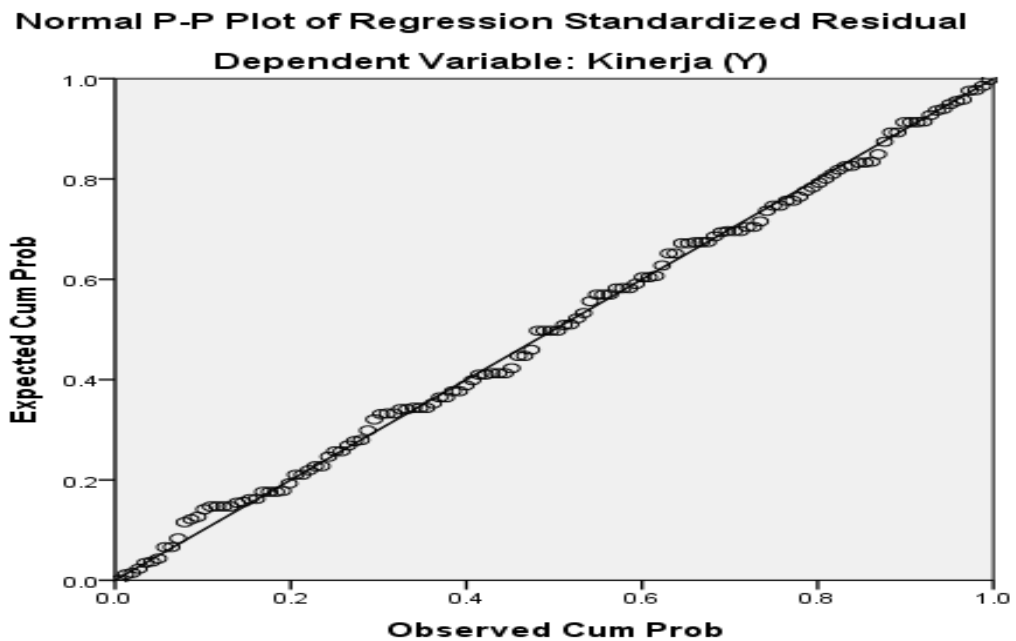
No Item	Variabel	Nilai Alfa Cronbach's	Cut of point	Ket
1	Budaya Kerja (X_1)	0.789	0.50	Reliabel
2	Disiplin Kerja (X_2)	0.765	0.50	Reliabel
3	Prasarana Kerja (X_3)	0.764	0.50	Reliabel
4	Kinerja ASN (Y)	0.764	0.50	Reliabel

Berdasarkan perhitungan hasil uji reliabilitas dari masing-masing Variabel dengan menggunakan Program SPSS - 20 menunjukkan bahwa semua variabel reliable, karena nilai alfa cronbachnya melebihi dari 0.50.

5.3.3 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki ditribusi normal atau mendekati tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati tidak. Cara mendeteksi normalitas dilakukan dengan cara analisis grafik yaitu grafik normal P-plot menunjukkan titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, hal ini berarti data berdistribusi normal. Analisis grafik dapat dilihat pada Gambar 4.1 berikut ini :

Gambar 4.2
Uji Normalitas Data



Uji normalitas juga bisa dilakukan dengan menggunakan Kolmogorov Smirnov Test antara lain sebagai berikut :

Tabel 3.10

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	OE-7
	Std. Deviation	1.07932287
Most Extrem Difference	Absolute	0.042
	Positive	0.036
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		0.482
Asymp. Sig. (2-tailed)		0.975

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikan sebesar 0,975 lebih besar dari 0,50 sehingga dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

5.3.4 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel-variabel bebas (Independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel bebas. Apabila nilai Tolerance lebih dari 0.10 dan nilai VIF kurang dari 10.00, maka terjadi multikolinieritas, sebaliknya jika nilai Tolerance kurang dari 0.10 dan nilai VIF lebih dari 10.00, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas dapat di lihat pada Tabel 3.11 sebagai berikut:

Tabel 3.11
Hasil Uji Multikolonieritas Data

Coefficients^a

odel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.669	.906		1.863	.065		
Budaya Kerja (X1)	.198	.069	.221	2.894	2.894	.206	4.865
Disiplin Kerja (X2)	.432	.083	.445	5.224	5.224	.165	6.062
Prasarana Kerja (X3)	..302	.078	.295	3.882	3.882	.207	4.824

a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y) Nilai VIF < 10.00

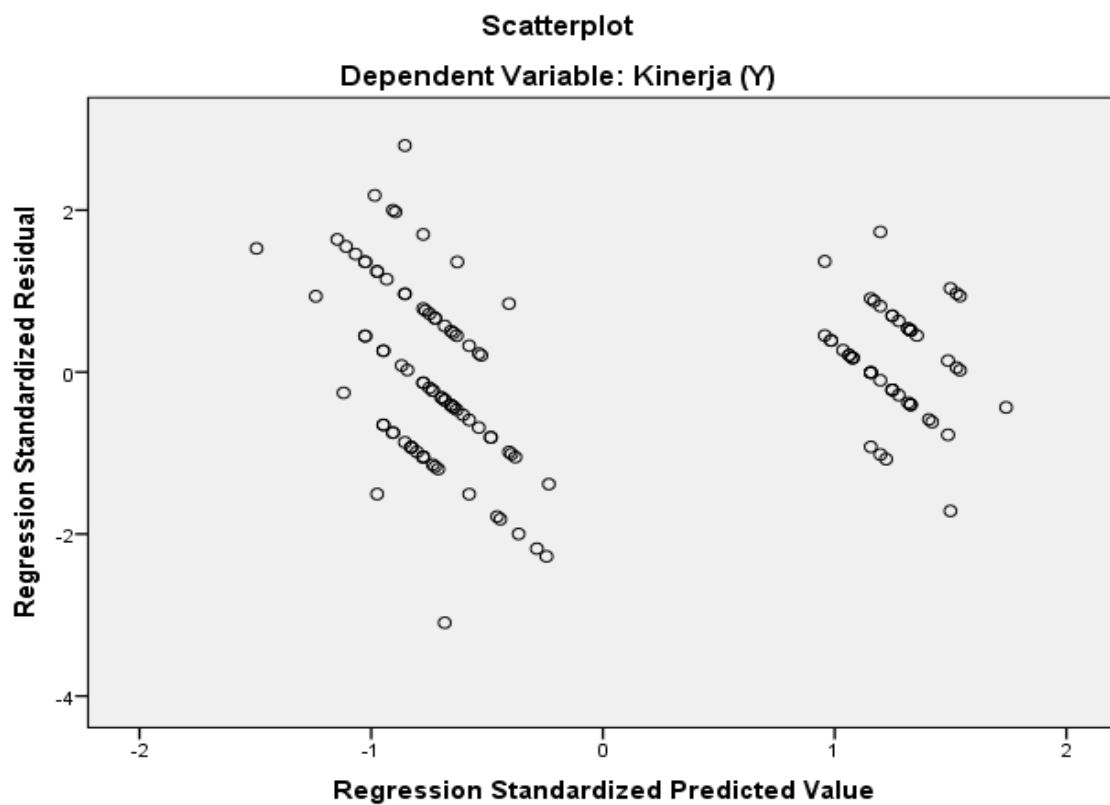
Dari Tabel 3.11 diketahui bahwa semua variabel bebas (independent) memiliki nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10, yaitu nilai VIF variabel Budaya Kerja sebesar 4.865, nilai VIF variabel Disiplin Kerja sebesar 6.062, dan nilai VIF Prasarana Kerja sebesar 4.824. Berdasarkan hasil nilai VIF tersebut maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas (independent) pada penelitian ini tidak terjadi multikolinier.

5.3.5 Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mendeteksi apakah kesalahan pengganggu dari model yang diamati tidak memiliki varians yang konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik heteroskedastisitas untuk memprediksi nilai variabel dependen dengan variabel independen. Dari scatterplots terlihat titik-titik yang menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Terdapat gambar 4.3 heterokedastisitas:

Gambar 4.3

Hasil Uji heterokedastisitas



Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak terdapat pola yang jelas dari titik-titik tersebut dan titik – titik menyebar diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak memiliki gejala adanya heteroskedastisitas, yang berarti bahwa tidak ada gangguan yang berarti dalam model regresi ini.

5.4 Analisis Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis: 1) pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu, 2) Pengaruh Disiplin Kerja terhadap kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu, 3) Pengaruh Prasarana Kerja terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Pengaruh factor Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja dapat diketahui setelah dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistic inferensial dengan teknik analisis regresi berganda.

Hasil pengujian hipotesis secara lengkap pengaruh variabel factor Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Prasarana Kerja terhadap Kinerja ASN dapat dilihat pada lampiran.

5.4.1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Menurut Pardede dan Manurung (2014), diketahui bahwa regresi berganda, variable terikat dipengaruhi oleh dua variable atau lebih variable bebas sehingga berhubungan fungsional antara variable terikat (Y) yaitu Kinerja ASN, dengan variable bebas yaitu : Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja

(X₂), Prasarana Kerja (X₃). Sehingga dapat dilihat pada Tabel 3.12 dibawah ini :

Tabel 3.12
Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Tabel Coefficients Budaya Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Prasarana Kerja (X₃)
terhadap Kinerja ASN (Y)

Coefficients^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.669	.906		1.863	.065		
Budaya Kerja (X1)	.198	.069	.221	2.894	2.894	.206	4.865
Disiplin Kerja (X2)	.432	.083	.445	5.224	5.224	.165	6.062
Prasarana Kerja (X3)	.302	.078	.295	3.882	3.882	.207	4.824

a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y) Nilai VIF < 10.00
Sumber Data Diolah 2020

Berdasarkan analisis data dengan menggunakan SPSS-20, maka diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 1.689 + 0.198 X_1 + 0.432 X_2 + 0.302 X_3$$

Persamaan regresi diatas memperlihatkan hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Nilai constanta adalah 1.689, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel Budaya kerja, Disiplin Kerja, dan Prasarana kerja (X₁, X₂, dan X₃ adalah 0) maka Pengaruh Kinerja ASN pada Sekretariat daerah Kabupaten Luwu ada sebesar 1.689satuan.

2. Nilai koefisien Budaya Kerja adalah 0.198 artinya jika variabel Budaya Kerja (X_1) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Disiplin Kerja (X_2), Prasarana Kerja (X_3) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Pengaruh Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu meningkat sebesar 0.198. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja berkontribusi secara positif bagi Kinerja ASN, sehingga makin meningkatnya Nilai Budaya kerja, maka akan berpengaruh besar terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.
3. Nilai koefisien Disiplin Kerja adalah 0.432 artinya jika variabel Disiplin Kerja (X_2) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Budaya Kerja (X_1), Prasarana Kerja (X_3) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Pengaruh Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu meningkat sebesar 0.432. hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berkontribusi secara positif bagi Kinerja ASN, sehingga makin meningkatnya Disiplin kerja, maka akan berpengaruh besar terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.
4. Nilai koefisien Prasarana Kerja adalah 0.302 artinya jika variabel Prasarana Kerja (X_3) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Pengaruh Kinerja ASN Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu meningkat sebesar 0.302. Hal tersebut menunjukkan bahwa variabel Prasarana Kerja berkontribusi secara positif bagi Kinerja ASN, sehingga makin memadainya Prasarana Kerja yang tersedia, maka makin berpengaruh besar terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Hasil analisis menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN yang berarti bahwa jika Budaya Kerja Meningkat, maka Kinerja ASN juga meningkat dengan ketentuan variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Prasarana Kerja (X_3) konstan.

Disiplin Kerja berpengaruh positif dan dominan terhadap Kinerja ASN (Y), yang berarti bahwa, jika pelatihan meningkat, maka Kinerja ASN juga meningkat dengan ketentuan Variabel Budaya Kerja (X_1) dan Prasarana Kerja (X_3) konstan.

Sedangkan hasil analisis terhadap Prasarana Kerja menunjukkan bahwa Prasarana Kerja berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y), yang berarti bahwa jika Prasarana Kerja meningkat, maka Kinerja ASN juga meningkat dengan ketentuan Budaya Kerja (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) konstan.

5.4.2 Hasil Uji t (Parsial)

Menurut Pardede (2014), nilai t_{hitung} digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial, Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Prasarana Kerja (X_3) terhadap variable terikanya. Apabila variable tersebut memiliki pengaruh yang berarti terhadap variable Kinerja ASN (Y) atau tidak dengan tingkat kesalahan 5%. Uji ini dilakukan dengan melihat kolom signifikansi pada masing-masing variable independent (bebas dengan taraf signifikan $< 0,05$). Uji t yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 3.13 berikut ini :

Tabel 3.13
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.689	.906		1.863	.065		
Budaya Kerja (X1)	.198	.069	.221	2.894	.004	.206	4.865
Disiplin Kerja (X2)	.432	.083	.445	5.224	.000	.165	6.062
Prasarana Kerja (X3)	.302	.078	.295	3.882	.000	.207	4.824

a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y)

$$t_{tabel} = 1.978$$

$$t_{hitung} > t_{tabel} = \text{Ada Pengaruh}$$

$$t_{hitung} < t_{tabel} = \text{Tidak Ada Pengaruh}$$

berdasarkan Tabel 3.13 dengan mengamati baris kolom t dan sig. bisa dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Budaya Kerja Terhadap Kinerja ASN (H_1)

,dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 134-3-1) = (0.025; 130) = 1.97838$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.894 > 1.97838$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja ASN secara parsial diterima.

2. Pengaruh Variabel Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN (H_2)

Variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Sekretaria Daerah Kabupaten Luwu. Hal ini terlihat dari signifikan Disiplin Kerja (X2) $0.000 < 0.05$

,dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 134-3-1) = (0.025; 130) = 1.97838$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5.224 > 1.97838$), maka H_0

ditolak dan H_2 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN secara parsial diterima.

3. Pengaruh Variabel Prasarana Kerja Terhadap Kinerja ASN (H_3)

Variabel Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN Sekretaria Daerah Kabupaten Luwu. Hal ini terlihat dari signifikan Disiplin Kerja (X_2) $0.000 < 0.05$

, dan nilai $t_{tabel} = t(\alpha/2; n-k-1) = t(0.05/2; 134-3-1) = (0.025; 130) = 1.97838$. Berarti nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.882 > 1.97838$), maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Sehingga hipotesis yang berbunyi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN secara parsial diterima.

5.4.3 Hasil Uji F (simultan)

Menurut Pardede (2014), uji f dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan, variable bebas terhadap variable terikatnya (Y). Jika variable bebas memiliki pengaruh secara simultan terhadap variable terikatnya (Y). Uji ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model yang dirumuskan sudah tepat. Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat diartikan bahwa model regresi sudah tepat artinya pengaruh secara bersama, dengan melihat nilai $F_{tabel} = f(k; n-k)$, $F=(3;134-3)$ $F_{tabel}=(3;131) = 2.67$. dengan tingkat kesalahan 5%. Uji F yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 3.14 dibawah ini :

Tabel 3.14
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
¹ Regression	842.802	3	280.934	235.718	.000 ^b
Residual	154.937	130	1.192		
Total	997.739	133			

a. Dependent Variable: Kinerja ASN (Y)

b. Predictors: (Constant), Prasarana Kerja (X₃), Budaya Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂)

Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas dapat dilihat pada nilai F_{hitung} sebesar 235.718 dengan nilai F_{tabel} adalah 2.67 sehingga nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $235.718 > 2.67$, dan tingkat signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, dapat disimpulkan bahwa Budaya Kerja (X₁), Disiplin Kerja (X₂), dan Prasarana Kerja (X₃) secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu

5.4.4 Hasil Uji Koefesien Determinasi

Koefesien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable-variabel dependen. Nilai koefesien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 yang rendah berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent, memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable-variabel dependen. Berdasarkan uji R^2 yang dilakukan dapat dilihat pada Tabel 3.15 berikut ini :

Tabel 3.15
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.845	.841	1.092	2.169

a. Predictors: (Constant), Prasarana Kerja (X3), Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber : Data Diolah, 2020

Berdasarkan Tabel 3.15 diatas diketahui bahwa nilai koefisien determinasi terdapat pada nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.841.

$R^2 = 0.841$ Hal ini berarti Variabel independen (Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja) dalam menjelaskan variabel terikat adalah sebesar 84.1% dari Variabel dependen (Kinerja ASN), sedangkan sisanya 15.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis statistic menunjukkan bahwa factor Budaya Kerja (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Prasarana Kerja (X_3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu. Hasil Penelitian yang diperoleh dalam penelitian ini adalah factor utama yang mempengaruhi Kinerja ASN adalah Budaya Kerja.

Hasil Penelitian yang diperoleh dalam penelitian sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Oleh Hasjrif (2010) yang menemukan bahwa Budaya Kerja, Disiplin Pegawai, Prasarana Kerja, Kebersamaan, integritas, tanggung jawab, lingkungan kerja, yang dimaksud mampu meningkatkan kinerja ASN (y) sebesar 97.9% sedangkan 21% dijelaskan oleh variable lain

yang tidak dimaksud dalam model. Setelah diuji dengan Uji-F ternyata F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , dengan menunjukkan bahwa sikap profesional Kerja lebih dominan setelah diperbandingkan antara lain koefesien regresi (b) lebih besar dibandingkan dengan T_{hitung} lainnya.

Lebih rinci hasil analisis dan pengujian tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

5.5.1 Pengaruh Budaya Kerja (X_1) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh Budaya Kerja (X_1) terhadap Kinerja ASN (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.894 lebih besar dari t_{tabel} 1.978 dengan nilai probabilitas (sig.) 0.004 lebih kecil dari α 0.05, dapat di disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya Budaya Kerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori Budaya Kerja merupakan Kebersamaan, Intensitas suatu organisasi yang memiliki komitmen yang luas dalam upaya untuk membangun Sumber Daya Manusia, proses kerja dan hasil kerja yang lebih baik. Untuk mencapai tingkat kualitas yang makin baik tersebut diharapkan bersumber dari perilaku setiap individu yang terkait dalam organisasi kerja itu sendiri. Setiap fungsi atau proses kerja mempunyai perbedaan cara kerja, yang mengakibatkan berbeda nilai-nilai yang cocok untuk diambil dalam kerangka kerja organisasi.

Dari data yang telah dikumpulkan melalui sebaran Kuesinoer maka dapat dilihat bahwa pada umumnya budaya kerja yang diterapkan diinstitusi

sudah relatif baik, namun ada beberapa pegawai yang merasa budaya kerja yang dibuat oleh instansi belum dapat diterapkan secara maksimal oleh pegawai, Seperti pertanyaan saya merasa diberikan perhatian disetiap ada masalah banyak pegawai yang menjawab Netral karena pegawai merasa tidak ditanggapi setiap menyampaikan keluhan permasalahannya dikarenakan masing-masing pimpinan institusi mempunyai kesibukan yang berbeda dan kurang nya komunikasi diluar jam kerja. Sama halnya dengan pertanyaan saya merasa budaya kerja yang diterapkan sesuai dengan tujuan instansi, mayoritas pegawai juga menjawab Netral karena pegawai merasa ada pergeseran budaya yang selama ini sudah dijalankan dikarenakan setiap bergantinya pimpinan instansi akan memiliki pola budaya kerja yang berbeda.

Begitu juga dengan pertanyaan saya merasa instansi menerapkan aturan berdasarkan kemampuan pegawai dijawab oleh responden mayoritas Netral dikarenakan aturan yang dibuat tidak sesuai dengan yang selama ini dijalankan seperti absensi pegawai selama ini fingerprint namun karena adanya Pandemi Covid-19 maka absensi pegawai manual. Hal ini juga dapat mengakibatkan pegawai merasa tidak bersemangat dan agresif dalam bekerja. Permasalahan ini sejalan dengan teori tentang budaya kerja merupakan yang diprakteknya dengan yang tumpul dan aktual pada personalitas yang berdampak pada hasil kerja dan tumbuhnya personal yang baik, dengan pembagunan komunikasi lingkungan kerja dan yang menjadi tujuan serta efektif atau terlaksananya dengan benar (Sobirin, 2016). Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

5.5.2 Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja ASN (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 5.224 lebih besar dari t_{tabel} 1.978 dengan nilai probabilitas (sig.) 0.000 lebih kecil dari α 0.05, dapat di disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya Disiplin Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Faktor kedua yang memengaruhi kinerja ASN adalah disiplin kerja. Rivai (2011) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan. Singodimedjo dalam Sutrisno (2009) menyatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya.

Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap perusahaan. Organisasi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya perusahaan menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang ada diperusahaan (Belizzi, 2000).

Dari data yang telah dikumpulkan melalui sebaran Kuesioner, maka dapat dilihat bahwa pada umumnya Disiplin Kerja pegawai masih perlu di

tingkatkan ini dapat dilihat dari beberapa pertanyaan yang dijawab oleh pegawai seperti pertanyaan saya mampu mengerjakan pekerjaan yang diberikan dijawab mayoritas Netral dikarenakan pada dasarnya seluruh pegawai yang ada di instansi merasa tidak memiliki latar belakang pendidikan yang sesuai pekerjaan yang diberikan. Sehingga pekerjaan yang diberikan butuh waktu yang lama untuk terselesaikan. Sama halnya dengan pertanyaan absensi kehadiran menurut saya sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja, namun kebanyakan dijawab Netral karena pegawai yang merasa jumlah kehadirannya diatas rata-rata dan memiliki tanggung jawab merasa tidak sepadan dengan pegawai yang kehadirannya sama akan tetapi tidak memiliki tanggung jawab yang besar. Sehingga kebanyakan pegawai beranggapan bahwa jika hanya absensi sebagai tolak ukur kedisiplinan membuat mereka merasa dirugikan karena dari segi tanggungjawab sudah jelas ada ketidakseimbangan. Apalagi dimasa pandemic Covid-19 ini kebanyakan aparatur/pegawai memanfaatkannya untuk tidak datang tepat waktu dikarenakan absensi yang tadinya fingerprint dilakukan secara manual.

Hasil penelitian ini dapat dipahami bahwa disiplin merupakan sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa menjadi tujuan dengan baik pula, menurut Prasetyo (2019)

Dengan ASN memenuhi peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dan mempunyai disiplin yang tinggi, maka akan menciptakan

suasana kerja yang kondusif sehingga akan berdampak positif pada aktifitas organisasi.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

5.5.3 Pengaruh Prasarana Kerja (X_3) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh Prasarana Kerja (X_3) terhadap Kinerja ASN (Y) diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.882 lebih besar dari t_{tabel} 1.978 dengan nilai probabilitas (sig.) 0.000 lebih kecil dari α 0.05, dapat di disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya Prasarana Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) pada Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

Hasil penelitian yang disusun menunjukkan bahwa sarana prasarana kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dimana sarana prasarana kerja yang lengkap akan mendorong dan memotivasi aparatur/pegawai dalam melakukan pekerjaan lebih baik lagi. Begitupun juga dengan terciptanya lingkungan kerja positif di tempat kerja dapat terjadi bila terjalin hubungan yang baik dan harmonis antara atasan dan staf. Perencanaan sarana dan Prasarana Kerja adalah sebagai suatu proses memikirkan dan menetapkan pengadaan fasilitas kantor, baik yang berbentuk sarana maupun Prasaranakerja dimasa yang akan datang untuk mencapai tujuan tertentu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan Prasarana Kerja terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

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

1. Secara parcial menunjukkan bahwa variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja, dan Prasarana Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Prasarana Kerja maka semakin meningkat Kinerja ASN.
2. Secara simultan menunjukan bahwa variabel Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Prasarana Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu yang berarti bahwa peningkatan Budaya Kerja, Disiplin Kerja dan Prasarana Kerja akan mempengaruhi peningkatan Kinerja ASN.
3. Variabel yang dominan berpengaruh terhadap Kinerja ASN adalah Budaya Kerja, hal ini berarti peningkatan Disiplin Kerja, Prasarana Kerja dan Sikap ASN akan lebih mendorong peningkatan Kinerja ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pada variable Budaya kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja ASN, oleh karena itu Budaya kerja

yang sudah baik harus terus dipertahankan dan memupuk kerja sama yang baik serta dilakukan penyesuaian budaya kerja sesuai dengan kemampuan pegawai.

- b. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel disiplin kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja ASN, oleh karena itu, ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu hendaknya lebih disiplin dalam bekerja, dengan cara: selalu datang dan masuk kerja tepat waktu, menggunakan peralatan kantor/barang milik negara (BMN) dengan baik dan ikut menjaga/merawatnya, menjalankan tugas dengan baik, dan berusaha menyelesaikannya secara maksimal, dan memahami tata tertib dengan benar. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan disiplin kerja ASN sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variable prasarana kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja ASN, oleh Karen itu Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu wajib meningkatkan kualitas Parasarana agar kinerja Pegawai dapat lebih baik , proses pekerjaan dapat lebih cepat sesuai waktu yang telah ditentukan dan menimbulkan rasa nyaman dan rasa kepuasan kepada orang-orang yang memiliki kepentingan didalamnya.
- d. Sekrartariat Daerah Kabupaten Luwu perlu menciptakan dan meningkatkan peran atau pengaruh kepemimpinanya yang mengarah pada penigkatan prestasi kinerja aparaturnya, bersikap terbuka dalam menerima kritikan dan saran dari para aparatur, sehingga pimpinan dapat memberikan teladan yang baik bagi peningkatan kinerja ASN. Selain itu pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu harus mampu mendorong

semangat dan motivasi kerja ASN dengan memberikan bimbingan dan pengawasan secara rutin.

- e. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu dapat memberikan motivasi kepada ASN dan memberikan Penghargaan kepada ASN yang mempunyai prestasi baik, serta mampu memberikan sanksi yang adil kepada ASN yang melakukan kesalahan.
- f. Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu harus bersikap tegas dan adil dalam menghukum ASN yang melanggar peraturan akan prosedur. Selain itu pimpinan harus memberikan teladan dalam kedisiplinan dengan datang dan pulang tepat waktu, mematuhi aturan dan bekerja dengan penuh tanggung jawab.
- g. Para ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu hendaknya menumbuhkan motivasi dan disiplin dalam bekerja, menciptakan rasa empati dan simpati dengan rekan kerja, menjalin hubungan yang baik dengan pimpinan agar terbina sikap kekeluargaan yang mampu mendorong kinerja ASN.
- h. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan cara mengeksplorasi pengaruh variable lain yang berpengaruh terhadap Kinerja ASN seperti: Komunikasi interpersonal, lingkungan kerja, dan sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Hendra Ardiyanto Purnomo. 2019. *Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi (Study Pada ASN Kantor Pelayanan Pajak Madya Malang)* Universitas Muhammadiyah. Malang
- Hardiansyah .2011. *Kualitas Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Gava Media.
- Indriani, Tika., Genjik, Bambang., dan Utomo, B.B. 2014. *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Pelayanan pada Hotel Merpati di Pontianak*. Jurnal.untan.ac.id. Volume 3, No 5.
- Kukuh Wisono. 2016. *Pengaruh Disiplin Pegawai, Kompensasi dan Budaya Organisasi* Universitas Muhammadiyah. Purwokerto
- Lijan Poltak Sinambela, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Marnis. 2009. *Pengantar Manajemen*. PT Panca Abdi Nurgama. Pekanbaru.
- Moeheriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Noor, Juliansyah. 2017. *Metodologi Penelitian: Metodologi penelitian Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. edisi Pertama, cetakan keempat. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Nuraini, T. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yayasan Aini Syam. Pekanbaru.
- Saban Echdar, 2017 *Metode Penelitian Manajemen Dan Bisnis. (Panduan Komprehensif Langkah Demi Langkah Penelitian untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi)* Makassar, Ghalia Indonesia.,
- Sedarmayanti.2011. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Sofyandi, Herman. 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Penerbit Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta. Bandung.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.

Stephen P.Robbins, Timothy A.Judge, 2018 *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* Salemba Empat, Jakarta.

Sedarmayanti, 2016. *Manajemen Strategi*, PT. Redika Aditama, Bandung

Veithzal, Rivai, Ramly Mansyur H, Mutis, Toby, Arafah, Willy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok.

Wibowo . 2014 . *Manajemen Kinerja* . Edisi Keempat . Rajawali Pers. Jakarta.

_____.2014 . *Perilaku Dalam Organisasi* . Edisi 1-2 . Rajawali Pers. Jakarta.

Yesltsin, Arie, Deysi. 2013. *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*

KUISIONER PENELITIAN

**PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA, PRASARANA
KERJA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN LUWU**

IDENTITAS RESPONDEN

A. Identitas Rresponden

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr (i) untuk mengisi data identitas berikut ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

- | | | | |
|---|--|---|-------------|
| 1 | Nama | : | |
| 2 | Bagian/Departemen | : | |
| 3 | Instansi | : | |
| 4 | Usia | : | tahun |
| 5 | Jabatan | : | |
| 6 | Masa Kerja | : | tahun |
| | Untuk Jawaban 7 s/d 8 cukup dengan melingkari huruf di depan pilihan jawaban | | |
| | | a | SD |
| | | b | SMP |
| 7 | Pendidikan | c | SMA |
| | | d | Diploma |
| | | e | Sarjana |
| 8 | Status Perkawinan | a | Nikah |
| | | b | Belum Nikah |

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner Penelitian

1. Isilah identitas dengan benar dan lengkap pada tempat disediakan
2. Isilah semua nomor dalam angket ini dan jangan sampai ada yang terlewatkan
3. Berikan tanda checklist (V) pada jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling dialami
4. Jawablah setiap bagian kuisisioner sesuai dengan petunjuk pengisian yang ada

C. Isilah jawaban berikut sesuai dengan apa yang Bapak/ibu alami dengan cara memberi tanda checklist (✓) pada kolom yang tersedia. Adapun makna dari tanda tersebut adalah sebagai berikut :

SS = Sangat Setuju
 S = Setuju
 N = Netral
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

Budaya Kerja (X1)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap Pilihan Jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
<i>Inovasi</i>							
1	Atasan mendorong Pegawai untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja						
2	Pelayanan yang diberikan sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan						
<i>Orientasi Hasil</i>							
3	Kesempatan saya untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan kemampuan						
4	saya mendapat kesempatan untuk menerapkan metode kerja sendiri dalam melakukan pekerjaan						
<i>Orientasi Tim</i>							
5	Terdapat kecakapan atasan dalam membuat keputusan						
6	Pegawai seharusnya dapat menciptakan toleransi yang tinggi terhadap pegawai lainnya						

Disiplin Kerja (X2)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap Pilihan Jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
<i>Patuh Pada Jam Kerja</i>							
7	Absensi kehadiran menurut saya sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja						
8	Saya setuju bahwa tujuan dari pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan pegawai yang bersangkutan						
<i>Patuh Pada Prosedur Kerja</i>							
9	Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor menunjukkan bahwa pegawai tersebut memiliki disiplin kerja yang baik						
10	Apabila diberikan tugas saya berusaha menyelesaikan dengan tepat waktu						

Patuh Pada Prosedur Kerja							
11	Saya mendapatkan penghargaan dari atasan karena telah menjalankan tugas dan menjalankan disiplin dengan baik						
12	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya						

Prasarana Kerja (X3)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap Pilihan Jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
Kondisi Tempat Kerja							
13	kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja						
14	Ruang Kerja pegawai tenang dan bebas dari suara bising mesin						
Ruangan Kantor							
15	tempat saya bekerja menjamin keamanan pegawainya dalam bekerja						
16	saya ikut serta menjaga kebersihan di tempat kerja						
Ruangan Kantor							
17	fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja						
18	pegawai sebaiknya diberikan fasilitas pendukung seperti komputer/laptop agar kinerja lebih baik lagi						

Kinerja ASN (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Alasan terhadap Pilihan Jawaban
		SS	S	N	TS	STS	
kemampuan teknis							
19	saya mampu menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan						
20	saya berusaha bekerja secara maksimal berdasarkan kemampuan saya						
Kemampuan Konseptual							
21	saya melaksanakan pekerjaan dengan hasil yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan						
22	Kualitas pekerjaan yang saya kerjakan sudah sesuai dan tepat waktu						
Kemampuan Konseptual							
23	saya dapat menjaga hubungan baik antar rekan kerja dalam melakukan pekerjaan						
24	Dalam bekerja saya menjaga suasana kerja didalam organisasi agar selalu terjaga dengan baik						

Terima Kasih

TABULASI DATA HASIL PENELITIAN

No	Budaya Kerja (X1)					Disiplin Kerja (X2)						Prasarana Kerja (X3)						Kinerja ASN (Y)									
	X1P1	X1P2	X1P3	X1P4	X1P5	TotalX1	X2P1	X2P2	X2P3	X2P4	X2P5	X2P6	TotalX2	X3P1	X3P2	X3P3	X3P4	X3P5	X3P6	TotalX3	Y1P1	Y1P2	Y1P3	Y1P4	Y1P5	Y1P6	TotalY1
1	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	5	28	5	5	5	5	5	5	30
2	5	5	5	5	5	30	5	5	4	4	4	27	5	5	5	4	4	5	5	28	5	5	5	4	4	5	28
3	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29
4	4	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	28	4	5	5	4	5	5	5	28	5	5	4	4	5	5	28
5	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	4	5	5	29	4	5	5	5	4	5	28
6	4	5	5	5	4	28	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	4	4	28	5	5	4	5	5	4	28
7	5	5	4	5	5	28	4	5	5	4	5	28	5	4	5	4	5	5	5	28	4	5	5	4	5	5	28
8	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
9	5	5	4	5	5	29	5	5	5	5	4	29	5	5	4	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	4	29
10	5	5	5	5	4	29	4	5	4	4	5	27	4	5	5	4	5	5	5	28	4	5	5	4	5	5	28
11	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	4	4	4	27	5	5	5	5	4	4	28
12	4	5	5	5	4	27	5	5	5	5	4	29	4	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	4	29
13	4	5	5	5	4	28	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	4	29	4	5	4	5	4	5	27
14	5	5	5	4	5	29	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	5	29
15	4	5	4	5	5	28	5	5	5	5	4	29	5	4	5	5	5	4	4	28	5	4	5	5	5	4	28
16	4	5	5	5	4	28	4	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	5	30	4	5	4	5	5	5	28
17	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29
18	4	5	5	5	5	29	5	5	4	5	4	28	5	4	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	5	4	28
19	5	5	4	5	4	28	4	5	5	4	5	28	4	5	4	5	4	5	4	27	5	5	5	5	4	5	29
20	5	5	5	4	5	29	5	5	5	4	5	29	5	4	5	5	5	4	4	28	4	5	5	5	5	4	28
21	5	5	5	5	4	28	5	5	4	5	4	28	5	5	5	4	5	5	5	29	5	5	4	4	5	5	28
22	5	4	5	5	5	28	4	5	5	4	5	28	4	5	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30
23	5	5	5	5	4	29	5	5	5	5	5	30	5	4	5	5	5	4	4	28	4	5	4	5	5	4	27
24	5	5	4	5	5	29	5	5	4	5	4	28	5	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	4	5	5	29
25	5	5	5	5	4	29	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	4	4	28	5	4	5	5	4	4	27
26	4	5	5	5	5	29	5	4	5	5	4	27	4	5	5	5	5	4	4	28	5	5	4	5	5	4	28
27	5	5	5	4	5	29	4	5	5	5	4	28	5	5	4	5	4	5	4	28	4	5	5	5	4	5	28
28	5	4	5	5	4	28	5	4	5	5	4	28	5	5	5	5	5	5	5	30	4	5	5	5	5	5	29
29	5	5	4	5	5	28	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	4	4	28	5	5	5	5	5	4	29
30	5	4	5	4	5	28	5	4	5	5	4	28	5	5	4	5	5	5	5	29	4	5	5	5	5	5	29
31	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	5	5	29	5	5	5	5	5	5	30

DESKRIPTIF KARAKTERISTIK RESPONDEN

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - Laki	78	58.2	58.2	58.2
	Perempuan	56	41.8	41.8	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	1	.7	.7	.7
	SMA	39	29.1	29.1	29.9
	DIPLOMA	4	3.0	3.0	32.8
	S1	82	61.2	61.2	94.0
	S2	8	6.0	6.0	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20 - 29 Tahun	12	9.0	9.0	9.0
	30 - 39 Tahun	65	48.5	48.5	57.5
	40 - 50 Tahun	24	17.9	17.9	75.4
	51 - 60 Tahun	33	24.6	24.6	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4 - 9 Tahun	13	9.7	9.7	9.7
	10 - 15 Tahun	69	51.5	51.5	61.2
	16 - 21 Tahun	52	38.8	38.8	100.0
	Total	134	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20 - 29 Tahun	12	9.0	9.0	9.0
30 - 39 Tahun	65	48.5	48.5	57.5
40 - 50 Tahun	24	17.9	17.9	75.4
51 - 60 Tahun	33	24.6	24.6	100.0
Total	134	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4 - 9 Tahun	13	9.7	9.7	9.7
10 - 15 Tahun	69	51.5	51.5	61.2
16 - 21 Tahun	52	38.8	38.8	100.0
Total	134	100.0	100.0	

DESKRIPTIF**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Budaya Kerja (X1)	134	13	30	24.99	3.047
Disiplin Kerja (X2)	134	21	30	25.09	2.816
Prasarana (X3)	134	21	30	25.16	2.670
Kinerja (Y)	134	20	30	25.10	2.739
Valid N (listwise)	134				

UJI VALIDITAS

UJI VALIDASI ITEM ($r > 0.169$)

1. VALIDITAS BUDAYA KERJA

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Budaya Kerja (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.473**	.436**	.427**	.492**	.440**	.749**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X1.2	Pearson Correlation	.473**	1	.368**	.405**	.518**	.445**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X1.3	Pearson Correlation	.436**	.368**	1	.380**	.327**	.351**	.650**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X1.4	Pearson Correlation	.427**	.405**	.380**	1	.283**	.051	.573**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.556	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X1.5	Pearson Correlation	.492**	.518**	.327**	.283**	1	.274**	.659**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.001	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X1.6	Pearson Correlation	.440**	.445**	.351**	.051	.274**	1	.633**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.556	.001		.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
Budaya Kerja (X1)	Pearson Correlation	.749**	.685**	.650**	.573**	.659**	.633**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	134	134	134	134	134	134	134

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

2. VALIDITAS DISIPLIN KERJA

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Disiplin Kerja (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.275**	.299**	.512**	.350**	.457**	.712**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X2.2	Pearson Correlation	.275**	1	.336**	.321**	.474**	.397**	.700**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X2.3	Pearson Correlation	.299**	.336**	1	.419**	.473**	.378**	.694**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X2.4	Pearson Correlation	.512**	.321**	.419**	1	.304**	.056	.626**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.517	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X2.5	Pearson Correlation	.350**	.474**	.473**	.304**	1	.280**	.698**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X2.6	Pearson Correlation	.457**	.397**	.378**	.056	.280**	1	.649**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.517	.001		.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
Disiplin Kerja (X2)	Pearson Correlation	.712**	.700**	.694**	.626**	.698**	.649**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	134	134	134	134	134	134	134

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

3. VALIDITAS PRASARANA

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Prasarana (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.269 ^{**}	.313 ^{**}	.488 ^{**}	.357 ^{**}	.401 ^{**}	.715 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.002	.000	.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X3.2	Pearson Correlation	.269 ^{**}	1	.230 ^{**}	.286 ^{**}	.433 ^{**}	.421 ^{**}	.660 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.002		.008	.001	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X3.3	Pearson Correlation	.313 ^{**}	.230 ^{**}	1	.309 ^{**}	.367 ^{**}	.367 ^{**}	.648 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.008		.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X3.4	Pearson Correlation	.488 ^{**}	.286 ^{**}	.309 ^{**}	1	.367 ^{**}	.052	.620 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000		.000	.550	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X3.5	Pearson Correlation	.357 ^{**}	.433 ^{**}	.367 ^{**}	.367 ^{**}	1	.239 ^{**}	.688 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.006	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
X3.6	Pearson Correlation	.401 ^{**}	.421 ^{**}	.367 ^{**}	.052	.239 ^{**}	1	.643 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.550	.006		.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
Prasarana (X3)	Pearson Correlation	.715 ^{**}	.660 ^{**}	.648 ^{**}	.620 ^{**}	.688 ^{**}	.643 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	134	134	134	134	134	134	134

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

4. VALIDASI KINERJA

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Kinerja (Y)
Y1.1	Pearson Correlation	1	.279**	.236**	.328**	.383**	.419**	.671**
	Sig. (2-tailed)		.001	.006	.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
Y1.2	Pearson Correlation	.279**	1	.242**	.297**	.415**	.414**	.657**
	Sig. (2-tailed)	.001		.005	.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
Y1.3	Pearson Correlation	.236**	.242**	1	.572**	.369**	.320**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.006	.005		.000	.000	.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
Y1.4	Pearson Correlation	.328**	.297**	.572**	1	.293**	.047	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.001	.586	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
Y1.5	Pearson Correlation	.383**	.415**	.369**	.293**	1	.306**	.688**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
Y1.6	Pearson Correlation	.419**	.414**	.320**	.047	.306**	1	.646**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.586	.000		.000
	N	134	134	134	134	134	134	134
Kinerja (Y)	Pearson Correlation	.671**	.657**	.688**	.629**	.688**	.646**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	134	134	134	134	134	134	134

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

UJI RELIABILITAS

1. RELIABILITAS BUDAYA KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	134	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.783 > 0.50

2. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	134	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.765	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.765 > 0.50

3. RELIABILITAS PRASARANA KERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	134	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.764 > 0.50$

4. RELIABILITAS KINERJA

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	134	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	134	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.764	7

Nilai Cronbach's Alpha
 $0.764 > 0.50$

UJI ASUMSI KLASIK

1. UJI NORMALITAS

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

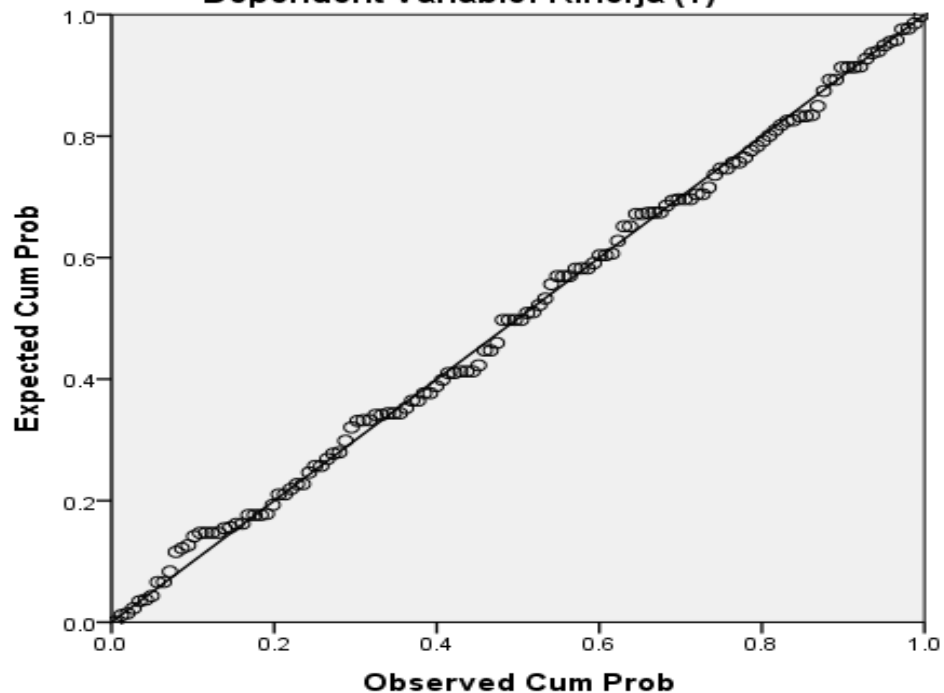
		Unstandardized Residual
N		134
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	1.07932287
Most Extreme Differences	Absolute	.042
	Positive	.036
	Negative	-.042
Kolmogorov-Smirnov Z		.482
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja (Y)



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.689	.906		1.863	.065		
	Budaya Kerja (X1)	.198	.069	.221	2.894	.004	.206	4.865
	Disiplin Kerja (X2)	.432	.083	.445	5.224	.000	.165	6.062
	Prasarana (X3)	.302	.078	.295	3.882	.000	.207	4.824

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 134
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.672
- Nilai dU = 1.763
- Nilai Dw = 2.169
- Kesimpulan = Dw > dU (2.169 > 1.763) = Tidak erdapat autokorelasi

Model Summary^b

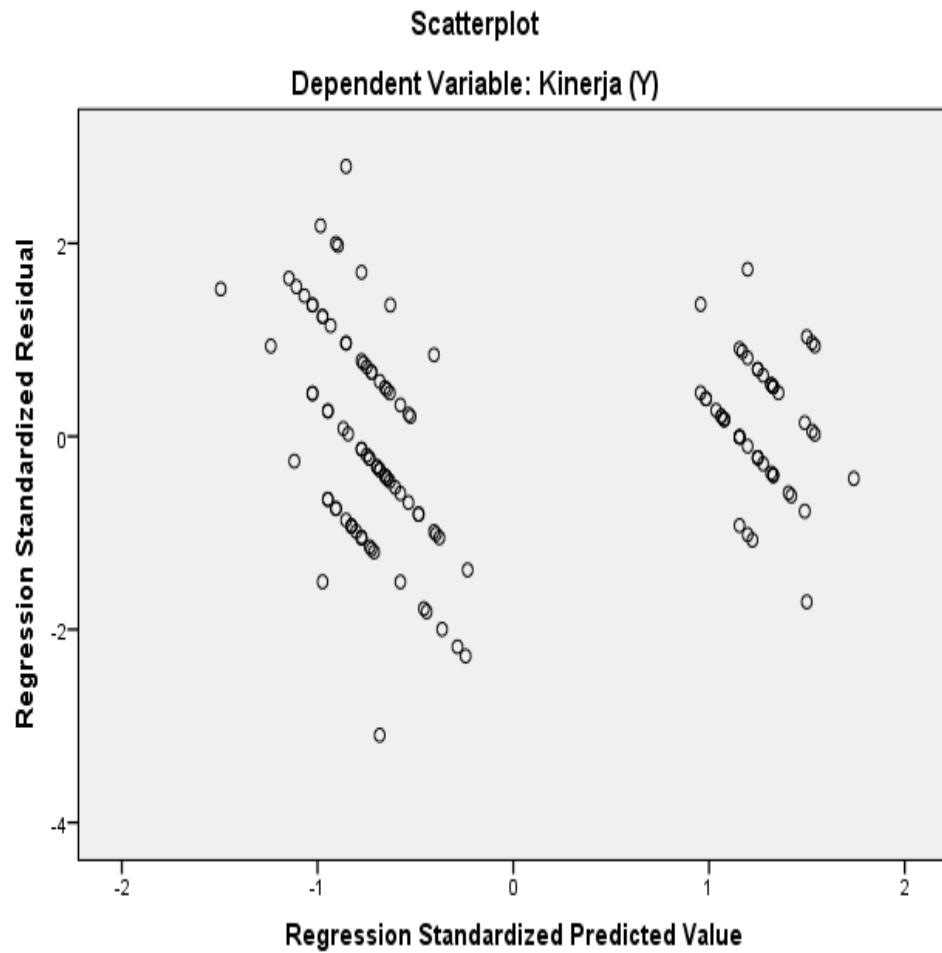
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.845	.841	1.092	2.169

a. Predictors: (Constant), Prasarana (X3), Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (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 = 1.978

$t_{hitung} > t_{tabel}$ = 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)	1.689	.906		1.863	.065		
	Budaya Kerja (X1)	.198	.069	.221	2.894	.004	.206	4.865
	Disiplin Kerja (X2)	.432	.083	.445	5.224	.000	.165	6.062
	Prasarana (X3)	.302	.078	.295	3.882	.000	.207	4.824

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.67

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	842.802	3	280.934	235.718	.000 ^b
	Residual	154.937	130	1.192		
	Total	997.739	133			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Prasarana (X3), Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Prasarana Kerja → Kinerja

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Prasarana (X3), Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.919 ^a	.845	.841	1.092	2.169

a. Predictors: (Constant), Prasarana (X3), Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)