

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL,
MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**MASJAYA
2017.MM.2.0777**

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

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL,
MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh :

**MASJAYA
2017.MM.2.0777**

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

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL,
MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

MASJAYA

**Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 15 Februari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Menyetujui :
Komisi Pembimbing**

Ketua,

Anggota,

Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,

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

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

HALAMAN IDENTITAS

MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL, MOTIVASI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ASN DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU KABUPATEN MAJENE

Nama Mahasiswa : Masjaya
NIM : 2017.MM.2.0777
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Nawir, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 15 Februari 2020

SK Penguji Nomor :

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, Februari 2021

Mahasiswa Ybs,



MASJAYA

NIM: 2017.MM.2.0777

ABSTRAK

Masjaya. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (dibimbing oleh Saban Echdar dan Fatmasari)

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Pendekatan penelitian adalah pendekatan survey. Penelitian dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian adalah bulan Oktober sampai November 2019. Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, sebanyak 56 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, serta variabel etos kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Kata kunci : Kepemimpinan Transaksional, Motivasi, Etos Kerja dan Kinerja



ABSTRACT

Masjaya. 2020. *The Influence of transactional leadership, motivation and work ethics on the performance of employees in The One-Stop Investment and Integrated Services Department of Majene Regency (supervised by Saban Echdar and Fatmasari).*

The study aims to determine and analyze the effect of transactional leadership, motivation and work ethic partially and simultaneously on the performance of employees in The One-Stop Investment And Integrated Services Department of Majene Regency, as well as the most dominant variable influencing employee performance at The One-Stop Investment and Integrated Services Department of Majene Regency.

The research approach is a survey approach. The research was conducted at The One-Stop Investment and Integrated Services Department of Majene Regency. The time of the research is October to November 2019. This research uses a survey method. The population in this research were 56 employees of The One-Stop Investment and Integrated Services Department of Majene Regency. Sampling in this research used a saturated sampling technique (census) which mean all populations in this research were sampled. The sample that used in this research was 56 people. Data analysis that used was Multiple Regression Analysis.

The results showed that there were positive and significant effects of transactional leadership, motivation and work ethic partially and simultaneously on the performance of employees in The One-Stop Investment and Integrated Services Department of Majene Regency, as well as work ethic was the most dominant variable influencing employee performance at The One-Stop Investment and Integrated Services Department of Majene Regency.

Keywords: *Transactional Leadership, Motivation, Work Ethic and Performance*



KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene”** ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari bahwa dalam proses penulisan tesis ini banyak mengalami kendala, namun berkat motivasi, bantuan, bimbingan, kerja sama dari berbagai pihak sehingga kendala-kendala yang dihadapi tersebut dapat diatasi.

Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menghaturkan rasa terima kasih sedalam-dalamnya kepada mereka yang telah banyak membantu penulis selama perkuliahan dan penyusunan tesis, antara lain :

1. Bapak Dr. H. Mashur Razak, SE., M.M selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Dr. Maryadi, S.E., M.M, selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
5. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Hj. Fatmasari, S.E., M.M., M.Si selaku Pembimbing II yang dengan penuh kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.

6. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si dan Bapak Dr. H. Nawir, S.E., M.Si selaku Tim Penguji yang telah memberikan banyak masukan untuk kesempurnaan tesis ini.
7. Bapak/Ibu Dosen beserta Staf PPS STIE Nobel yang telah membantu selama proses perkuliahan sampai pada tahap penyelesaian penyusunan Tesis ini.
8. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
9. Rekan kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene atas bantuannya selama mengikuti proses kuliah hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Suami dan Keluarga yang selama ini memberikan dukungan moral, semangat serta dukungan doa sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini.
11. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Akhirnya, dengan segala kerendahan hati penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan-kekurangan, sehingga penulis mengharapkan adanya saran dan kritikan yang bersifat membangun demi kesempurnaan tesis ini.

Makassar, Februari 2021

Penulis

MASJAYA

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Kepemimpinan Transaksional	9
2.2.1 Indikator Kepemimpinan Transaksional	12
2.3 Motivasi Kerja	13
2.3.1 Definisi Motivasi Kerja	13
2.3.2 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg	14
2.3.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja	16
2.3.4 Pengukuran Motivasi Kerja.....	18
2.4 Etos Kerja.....	18
2.4.1 Pengertian Etos Kerja	18

2.4.2	Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja	22
2.4.3	Indikator Etos Kerja.....	24
2.5	Kinerja.....	25
2.5.1	Pengertian Kinerja	25
2.5.2	Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja ASN.....	27
2.5.3	Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja ASN	27
2.5.4	Dimensi Kinerja	29
2.5.5	Indikator Kinerja.....	30
BAB III	KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	31
3.1	Kerangka Konseptual.....	31
3.2	Hipotesis	33
3.3	Definisi Operasional Variabel	33
BAB IV	METODE PENELITIAN.....	36
4.1	Jenis Penelitian	36
4.2	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
4.3	Populasi dan Sampel	36
4.4	Teknik Pengumpulan Data.....	37
4.5	Teknik Analisis Data.....	37
4.6	Uji Hipotesis	40
4.7	Uji Asumsi Klasik	42
BAB V	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
5.1	Hasil Penelitian.....	47
5.1.1	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
5.1.2	Karakteristik Responden	56
5.1.3	Deskripsi Variabel Penelitian.....	58
5.1.4	Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian	65
5.1.5	Uji Analisis Regresi Linear Berganda	66
5.1.6	Uji Asumsi Klasik.....	68

5.1.7	Pengujian Hipotesis	71
5.2	Pembahasan Hasil Penelitian	79
5.2.1	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja ASN	79
5.2.2	Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN	80
5.2.3	Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja ASN	81
5.2.4	Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN	83
5.2.5	Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja ASN	84
BAB VI	SIMPULAN DAN SARAN	86
6.1	Simpulan	86
6.2	Keterbatasan Penelitian	87
6.3	Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	93

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin	56
Tabel 5.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur	57
Tabel 5.3. Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	57
Tabel 5.4. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kepemimpinan Transaksional	59
Tabel 5.5. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Motivasi	60
Tabel 5.6. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Etos Kerja.....	62
Tabel 5.7. Distribusi Frekuensi Item-Item Variabel Kinerja.....	63
Tabel 5.9. Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel	65
Tabel 5.10. Hasil Perhitungan Regresi.....	66
Tabel 5.11. Hasil Uji Multi Kolinearitas.....	68
Tabel 5.12. Hasil Uji Autokolerasi	70
Tabel 5.13. Hasil Uji t.....	72
Tabel 5.14. Hasil Uji F.....	76
Tabel 5.15. Hasil Uji Beta.....	78
Tabel 5.16. Hasil Uji Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian.....	32
Gambar 5.1. Grafik <i>Scatter Plot</i>	69
Gambar 5.2. Uji Normalitas	71

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1. SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2. KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3. DATA RESPONDEN

LAMPIRAN 4. HASIL PENGOLAHAN DATA PENELITIAN

1. *Tabulasi Data Penelitian*
2. *Hasil Tanggapan Responden*
3. *Uji Validitas*
4. *Uji Reliabilitas*
5. *Uji Asumsi Klasik*
6. *Uji Regresi Berganda*

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam menghadapi perkembangan zaman, bangsa Indonesia dihadapkan pada berbagai masalah bangsa terutama dalam memasuki masa-masa peralihan yang ditandai dengan berbagai perubahan mendasar dalam tatanan masyarakat, baik pada tatanan sosial, budaya, ekonomi maupun politik. Keanekaragaman kondisi masyarakat serta potensi daerah tersebut perlu mendapat pertimbangan Pemerintah Daerah dalam menyelenggarakan tugas, baik tugas pemerintah, tugas pembangunan maupun pelayanan masyarakat, agar tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Adanya keberadaan sumber daya manusia (SDM) pada satu organisasi/instansi sangatlah memegang kendali serta peranan penting. SDM yang dimaksudkan adalah sekelompok orang yang memberikan tenaga, pikiran, kreativitas serta usahanya pada tempat dimana ia bekerja. SDM yang memiliki potensi kinerja yang tinggi sangatlah memungkinkan dalam mencapai suatu tujuan yang telah ditetapkan suatu instansi. Dalam pencapaian tujuan suatu instansi tidaklah bergantung dengan adanya peralatan yang serba canggih, serta sarana yang memadai, melainkan lebih bergantung pada SDM yang melakukan pekerjaan tersebut.

Kinerja ASN merupakan faktor utama dalam menentukan keberhasilan pencapaian suatu instansi. Kinerja seorang ASN merupakan suatu kegiatan yang ditampilkan oleh tiap-tiap individu (ASN) sebagai suatu bentuk prestasi kerja yang

dihasilkan oleh ASN sesuai dengan perannya masing-masing dalam bekerja pada satu instansi. Kinerja ASN adalah satu hal yang sangatlah penting terkait upaya instansi dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Mangkuprawira (2013:67) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang ASN secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ada beberapa faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja ASN, termasuk gaya kepemimpinan, adanya kompensasi, sikap serta etika, semangat kerja, keterampilan, motivasi, disiplin kerja, teknologi, sarana dan prasarana, dan kesempatan kerja.

Menurut Stephen P. Robbins dalam Irham Fahmi (2012; 15), kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Kepemimpinan transaksional merupakan suatu kemampuan dari seorang pemimpin yang dapat memberi sesuatu berupa imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan oleh bawahannya. Pada hakikatnya, pemimpin yang transaksional akan melakukan penekanan bahwa sangatlah penting dalam menentukan tugas-tugas apa saja yang akan dilakukan oleh para bawahan demi tercapainya suatu tujuan dari organisasi/instansi. Dengan adanya imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan, maka akan sangat mempengaruhi motivasi setiap bawahan untuk melakukan pekerjaan lebih teliti dan lebih baik lagi setiap harinya. Besarnya imbalan kerja yang layak pun akan menjadi salah satu pengaruh baik tidaknya kinerja bawahan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan secara transaksional dapat mempengaruhi kinerja seorang ASN dalam suatu instansi.

Besarnya imbalan yang diberikan oleh pimpinan akan menjadi acuan seorang ASN dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan kata lain, imbalan yang akan diterima berbanding lurus dengan kualitas kinerja dari seorang ASN dalam mencapai tujuan dari suatu instansi. ASN yang bersemangat dalam melakukan setiap pekerjaan, akan memberikan hasil yang baik bagi instansinya.

Pemimpin memegang peranan yang sangat penting dalam menata lingkungan kerja di instansinya menjadi lebih baik dengan menjaga komunikasi dan informasi serta umpan baliknya kepada ASN bawahannya. Sangatlah penting bagi seorang pemimpin untuk mengetahui apa saja aspek-aspek dalam instansinya yang dapat memberikan dampak positif terhadap kepuasan kinerja ASN. Sebab, aspek-aspek tersebut dapat memberikan manfaat jangka panjang bagi ASN dan instansi.

Menurut Anoraga (2012), Salah satu tugas pemimpin dalam mencapai suatu kepuasan kerja yaitu dengan memotivasi pegawai atau ASN di instansinya. Seperti yang pernah diteliti oleh Griffin, et.al., (2011) yaitu adanya kepuasan kerja bagi ASN yang dipengaruhi oleh motivasi dari pimpinannya. Dalam penelitian tersebut terbukti bahwa dorongan atau motivasi dari seorang pimpinan memiliki dampak yang positif terhadap kepuasan kerja.

Menurut Oraman (2011) mengatakan bahwa di dalam suatu instansi, dukungan atau stimulus dari batin untuk mampu berkonsentrasi pada tujuan suatu instansi dapat diperoleh dari adanya motivasi. Tella (2012) dalam penelitiannya meneliti adanya hubungan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja ASN. Dalam penelitiannya menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat diperoleh dengan adanya motivasi kerja. Tujuan kerja suatu instansi dapat diterapkan oleh seorang

ASN yang memiliki motivasi kerja yang terbentuk dalam dirinya. Dalam penelitiannya, Tella (2012) menjelaskan bahwa kinerja pegawai dan kepuasan kerja dapat mengalami peningkatan karena adanya keterkaitan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan. Hasil ini sama dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Chess (dalam Tella, 2012) yang memaparkan bahwa faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. ASN yang bekerja akan mendapatkan kepuasan dan rasa senang dalam pekerjaannya apabila memiliki motivasi kerja yang tinggi. ASN dengan semangat yang tinggi akan senantiasa berusaha untuk memperoleh hasil yang maksimal serta mengembangkan diri dan pekerjaannya. Apabila pekerjaan ASN dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja secara maksimal. Adapun motivasi tersebut akan timbul ketika ASN merasa senang dengan pekerjaannya.

Dengan demikian, seiring dengan berkembangnya waktu maka akan tertanam nilai-nilai dalam diri seorang ASN untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan. Yang senantiasa terus berusaha meningkatkan kualitas kerjanya dari waktu ke waktu. Sehingga terbentuklah yang namanya etos kerja. Etos kerja merupakan salah satu bagian penting sebagai penentu keberhasilan seorang ASN. Keberhasilan seseorang tidak hanya ditentukan dengan adanya pengetahuan tapi juga kemampuan yang mengarahkannya pada suatu kebaikan, baik secara individu maupun kelompok.

Keberhasilan bersumber dari sikap serta perilaku yang tercermin pada diri setiap ASN. Keberhasilan tersebut tercermin dengan adanya semangat, keberanian, kecerdasan, loyalitas serta pengabdian seorang ASN pada suatu instansi. Sikap

mental manusia dan etos kerjanya memiliki hubungan yang saling terkait antara situasi dan kondisi lingkungan dimana dia berada. Perilaku etos kerja seseorang akan terbentuk sejak dini berawal dari bagaimana keadaan lingkungan sekolahnya. Seseorang pertama kali dipersiapkan untuk memiliki etos kerja yang baik, dimulai dari Perguruan Tinggi. Secara individual setiap orang sangatlah perlu untuk memiliki niat dan itikad yang baik dari dalam diri mereka masing-masing agar dapat meningkatkan perilaku etos kerjanya. Hal ini, tentulah tidak dapat dilakukan secara instan.

Beberapa fenomena yang dapat peneliti gambarkan mengenai kondisi aktual empiris pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kab. Majene bahwa disiplin kerja belum optimal dari segi kehadiran yang masih sering meninggalkan tempat pada jam kerja. Hal lain juga terlihat pada aspek motivasi ASN masih kurang dari segi penyelesaian tugas-tugas dan insentif yang diterima belum sesuai dengan harapan.

Berdasarkan keadaan tersebut dan dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, maka peneliti ingin menguji dan membuktikan apakah kepemimpinan transaksional, disiplin kerja, dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja ASN. Dengan mengamati keadaan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?
2. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?
3. Variabel manakah yang dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene

3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan informasi tambahan sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kepuasan kerja ASN dan organisasi/instansi agar lebih produktif, efektif dan efisien.

2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini dapat menjadi bahan informasi serta sumber referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya, yang terkait dengan judul penelitian.
- b. Membantu para pembaca referensi apabila mengalami kendala atau kesulitan dalam menyelesaikan masalah dalam Bidang manajemen SDM yang berkaitan dengan kinerja ASN.
- c. Memberikan tambahan ilmu dan wawasan yang luas dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja dan kinerja ASN.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel kepemimpinan transaksional, motivasi, etos kerja, disiplin kerja dan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

Friska Ayu Tri Anggini (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Departemen Administrasi dan Departemen Bengkel, AUTO2000 Malang Sutoyo). Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan di AUTO2000 Malang Sutoyo menggunakan sampel 50 orang responden dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Motivasi Kerja Karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan Transaksional secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja Karyawan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, serta Motivasi Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

Rizky Wahyu Sih Utami (2018) yang meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional, Motivasi Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Populasi

dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian *weaving* / pertenunan yang berjumlah 420 karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Sedangkan banyaknya sampel yang digunakan yakni 105 responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menghitung besarnya koefisien regresi guna menunjukkan besarnya pengaruh gaya kepemimpinan transaksional, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta. Hasil pengujian regresi linier berganda menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.2 Kepemimpinan Transaksional

Robbins & Judge (2015 : 249) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memotivasi pegawai dan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok pegawai didalam organisasi untuk mencapai suatu visi atau tujuan yang telah ditetapkan pada instansi tertentu.

Menurut pendapat Robbins & Judge (2015 : 261) gaya kepemimpinan transaksional merupakan gaya seorang pemimpin yang mampu membimbing atau memberikan motivasi kepada para bawahan mereka untuk dibimbing menuju tujuan yang ingin dicapai dengan memberikan penjelasan tentang peranan serta tugas yang harus dilakukan.

Menurut Maulizar et.al (2012), kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih menitikberatkan perhatiannya pada

transaksi interpersonal antara pemimpin dan bawahan dengan melibatkan hubungan pertukaran yang didasarkan pada kesepakatan terkait penugasan kerja, klasifikasi sasaran kerja, standar kerja serta penghargaan yang akan diterima.

Kepemimpinan transaksional yaitu seorang pemimpin harus mengetahui informasi jelas terkait apa saja yang menjadi kebutuhan dan keinginan bawahannya serta memberikan balikan yang konstruktif agar dapat mempertahankan bawahan pada tugasnya. Pemimpin transaksional akan membantu para bawahannya untuk memberikan pemahaman tentang apa yang harus dilakukan, dan pemimpin harus mempertimbangkan konsep diri dan *self esteem* dari bawahan mereka (Pradana & Fuadati, 2016).

Gaya kepemimpinan transaksional lebih berdasarkan pada prinsip pertukaran atau transaksi antara pimpinan dengan bawahannya, atas dasar pemimpin memberikan penghargaan tertentu kepada para bawahan mereka sebagai bentuk imbalan apabila bawahannya mampu memenuhi visi dan misi pimpinan seperti kinerjanya yang tinggi. Begitu pula dari sisi lain, bawahan akan selalu berupaya untuk memenuhi setiap visi dan misi pimpinan juga untuk menghindarkan diri dari sanksi atau hukuman (Maulizar et al., 2012).

Menurut Bass (2011) kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin mendorong para bawahannya bekerja dengan menyediakan fasilitas yang baik untuk bekerja serta memberikan penghargaan sebagai bentuk imbalan atas pencapaian kinerja bawahan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memotivasi para ASN melalui imbalan dan

ASN bekerja dengan efektif agar mereka dapat mencapai tujuan tertentu atau tujuan suatu instansi serta senantiasa membantu ASN untuk memperoleh kepercayaan dalam melakukan setiap pekerjaan.

Kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan yang dimana para pimpinan suatu instansi senantiasa memberikan motivasi dan semangat kepada para ASN serta memberikan imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai. Sehingga setiap ASN akan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Menurut Thomas (2013) kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Hasil pekerjaan serta hubungan yang baik dari pekerja dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan, merupakan fokus dari perilaku kepemimpinan. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, maka setiap pimpinan akan terdorong untuk melakukan penyesuaian gaya serta perilaku mereka agar dapat memahami keinginan dari pengikutnya.

Berbeda dengan pendapat keduanya, menurut Robbins (2011) mengemukakan bahwa pemimpin transaksional yaitu seorang pimpinan yang memandu serta memotivasi para bawahan mereka menuju kepada visi dan misi serta sasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan peran dan tugas. Penjabaran beberapa pendapat ahli di atas dalam definisi teoritik tentang kepemimpinan transaksional menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional adalah sebuah proses pertukaran dimana seorang ASN memiliki kepatuhan terhadap permintaan seorang pemimpin/atasan yang memberikan

dorongan kepada ASN untuk bekerja dengan menyediakan suatu penghargaan sebagai imbalan untuk memotivasi para ASN menuju ke sasaran yang telah ditetapkan.

Menurut Yukl (2010), mengemukakan bahwa hubungan pemimpin transaksional dengan bawahan tercermin dari tiga hal, yakni :

- a. Pemimpin mengetahui apa yang di inginkan bawahan dan menjelaskan apa yang akan mereka dapatkan apabila kerjanya sesuai dengan harapan,
- b. Pemimpin menukar usaha-usaha yang dilakukan oleh bawahan dengan imbalan,
- c. Pemimpin responsif terhadap kepentingan pribadi bawahan selama kepentingan tersebut sebanding dengan nilai pekerjaan yang telah dilakukan.

2.2.1 Indikator Kepemimpinan Transaksional

Menurut Pradana & Fuadati (2016) menjelaskan bahwa secara umum terdapat beberapa indikator dari gaya kepemimpinan transaksional, yaitu :

1. Imbalan kontingen, yaitu suatu pertukaran imbalan yang dilakukan oleh pimpinan dan bawahannya, yang dimana seorang pimpinan akan memberikan kepada bawahannya imbalan atas kinerja yang telah dilakukannya.
2. Manajemen eksepsi aktif, yaitu seorang pimpinan akan secara aktif melakukan perancangan perangkat untuk mempermudah melakukan pemantauan jika suatu saat terjadi penyelewengan, pelanggaran maupun kesalahan yang ditunjukkan oleh bawahannya serta

mempersiapkan langkah-langkah untuk memperbaiki kesalahan tersebut.

3. Manajemen eksepsi pasif, yaitu pimpinan akan secara pasif menunggu sampai adanya penyelewengan atau kesalahan yang terjadi lebih dahulu, kemudian melakukan langkah-langkah perbaikan sesuai dengan kesalahan yang ada.
4. *Laissez-Faire*, yaitu seorang pimpinan yang menghindar dan melepas tanggung jawabnya dalam setiap pekerjaan dan pengambilan keputusan.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja menurut Steers (dalam Levy, 2011) merupakan suatu tekad dalam diri yang memberikan energi yang mampu memacu para pegawai/bawahan untuk bertindak, mengarahkan serta mempertahankan perilaku kerja pegawai. Pendapat ini serupa dengan Tella (2012) yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dalam membangkitkan energi serta mengarahkan, menjaga perilaku dan kinerja. Dengan kata lain dapat diartikan sebagai suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dalam mencapai suatu kinerja atau tugas yang ada.

Motivasi kerja merupakan suatu proses yang dapat mendorong seseorang melakukan sekumpulan kegiatan yang tertuju pada suatu pencapaian tujuan tertentu (Munandar, 2011). Sedangkan menurut Pandji

(2012) motivasi kerja yaitu adanya keinginan untuk bekerja dari pegawai yang tercipta karena adanya dorongan dari dalam diri pegawai tersebut sebagai hasil kombinasi keseluruhan dari kebutuhan pribadi, adanya pengaruh dari lingkungan fisik dan pengaruh dari lingkungan sosial. Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja diatas, maka peneliti menggunakan definisi dari Munandar (2011), yang menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong seseorang melakukan sekumpulan kegiatan yang tertuju pada pencapain tujuan tertentu.

2.3.2 Teori Motivasi Dua Faktor Herzberg

Teori dua faktor juga dinamakan teori *hygiene*-motivasi dikembangkan oleh Herzberg (1966). Dengan menggunakan metode insiden kritis, Herzberg menemukan bahwa faktor-faktor yang menciptakan kepuasan kerja berbeda dengan faktor-faktor yang menciptakan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor yang dapat menciptakan kepuasan kerja, yang disebut faktor motivator mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, atau dengan kata lain merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu :

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pimpinan.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecil kemungkinan pegawai untuk maju dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecil rintangan pekerjaan yang dirasakan oleh seorang pegawai.

4. Capaian (*achievement*), besar kecil kemungkinan pegawai untuk melakukan pencapaian prestasi kerja.
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecil pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Jika faktor-faktor tersebut tidak dirasakan, maka pegawai akan merasa *non satisfied* (tidak lagi puas). Kelompok faktor lain yang menimbulkan ketidakpuasan, berkaitan dengan konteks dari pekerjaan, dengan faktor-faktor ekstrinsik dari pekerjaan yang meliputi :

1. Administrasi dan kebijakan instansi, tingkat kesesuaian yang dirasakan pegawai dari semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam instansi.
2. Penyeliaan, tingkat pengawasan wajar yang dirasakan dan diterima oleh pegawai.
3. Gaji, nilai kewajaran dari upah yang diterima sebagai bentuk imbalan atas pekerjaannya.
4. Hubungan antar pribadi, keselarasan hubungan dalam berinteraksi dengan pegawai lainnya.
5. Kondisi kerja, keselarasan kondisi kerja dengan proses pelaksanaan tugas pekerjaannya.

Faktor-faktor yang termasuk dalam kelompok faktor motivator cenderung merupakan faktor-faktor yang menimbulkan motivasi kerja yang lebih bercorak proaktif, sedangkan faktor-faktor yang termasuk

dalam kelompok faktor *hygiene* cenderung menghasilkan motivasi kerja yang lebih reaktif.

2.3.3 Aspek-aspek Motivasi Kerja

Menurut Herzberg (1966) dalam teori *hygiene*- motivasi faktor-faktor yang menimbulkan kepuasan kerja mencakup faktor-faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan, yang merupakan faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu :

1. Tanggung jawab (*responsibility*), besar kecilnya tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pimpinan.
2. Kemajuan (*advancement*), besar kecil kemungkinan pegawai untuk maju dalam pekerjaannya.
3. Pekerjaan itu sendiri, besar kecil rintangan pekerjaan yang dirasakan oleh seorang pegawai.
4. Capaian (*achievement*), besar kecil kemungkinan pegawai untuk melakukan pencapaian prestasi kerja.
5. Pengakuan (*recognition*), besar kecil pengakuan yang diberikan kepada pegawai atas pekerjaan yang telah diselesaikan.

Adapun faktor-faktor pada kondisi ekstrinsik yaitu :

1. Gaji, meliputi semua keadaan yang menyangkut upah, kenaikan upah, dan harapan pada upah dari hasil kerja yang dilaksanakan.
2. Keamanan pekerjaan, suatu kondisi yang meliputi pada rasa aman, kestabilan instansi, serta masa jabatan yang pasti dari ASN.

3. Kondisi kerja, aspek ini meliputi tempat kerja, lingkungan kerja, fasilitas kerja yang didapat dari ASN.
4. Prosedur suatu instansi, aspek ini meliputi pada pengorganisasian dan manajemen instansi yang teratur, peraturan serta administrasi yang berlaku pada suatu instansi.
5. Kualitas pengawasan teknis, aspek ini meliputi perlakuan adil yang diberikan atasan kepada bawahan, pemberian penghargaan, serta bimbingan pada bawahan.
6. Kualitas hubungan interpersonal antar rekan kerja, dengan atasan, dan dengan bawahan, aspek ini meliputi pada interaksi bawahan dengan atasan.

Berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Herzberg diatas, bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dibagi menjadi dua faktor yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik, maka dalam penelitian ini peneliti akan mengambil faktor motivator atau faktor intrinsik yaitu tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi, serta pengakuan.

Faktor motivator merupakan faktor yang berhubungan langsung dengan isi pekerjaan atau faktor-faktor intrinsik. Faktor motivator akan mendorong terciptanya kepuasan kerja, tetapi tidak terkait langsung dengan ketidakpuasan, sedangkan faktor hygiene merupakan rangkaian keadaan yang berhubungan dengan lingkungan tempat ASN yang bersangkutan melaksanakan pekerjaannya atau faktor-faktor ekstrinsik.

2.3.4 Pengukuran Motivasi Kerja

Pengukuran motivasi kerja diambil dari skala sikap berdasarkan faktor-faktor motivasi yang dikemukakan oleh Herzberg (1966), yaitu tanggung jawab (*responsibility*), kemajuan (*advancement*), pekerjaan itu sendiri (*work itself*), prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*). Skala ini digunakan sebagai alat ukur karena memuat dimensi menurut Herzberg, sehingga dengan skala ini dapat diketahui dimensi apa saja yang dapat memberikan pengaruh dalam memotivasi kerja karyawan dan berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan.

2.4 Etos Kerja

2.4.1 Pengertian Etos Kerja

Etos mempunyai makna yakni pemikiran hidup yang khas dari suatu kalangan sosial, sedangkan etos kerja dimaksud bagaikan semangat kerja yang menjadi karakteristik serta kepercayaan seseorang ataupun sesuatu kelompok. Etos kerja ialah suatu perilaku yang tertanam dalam diri seorang untuk menghayati serta menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan mutu kerja dari waktu ke waktu. Ada pula karakteristik etos kerja yang kurang baik yaitu ketika mengeluh dikala melaksanakan pekerjaan dan tidak menghargai waktu kerja. Kebiasaan-kebiasaan ini perlu ditinggalkan untuk mencapai etos kerja yang baik.

Istilah Inggris *ethos* diartikan sebagai watak atau semangat fundamental suatu budaya, berbagai ungkapan yang menunjukkan

kepercayaan, kebiasaan, atau perilaku suatu kelompok masyarakat. Karenanya, etos kerja berkaitan erat dengan budaya kerja. Sebagai dimensi budaya, etos kerja dapat diukur dengan tinggi atau rendah, serta kuat atau lemah.

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan (2012), menyatakan etos kerja sebagai “*work ethic belief system pertains to ideas that stress individualism/independence and the positive effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it signifies a person. Making personal effort to work hard will ensure success*”. Etos kerja terkait suatu ide yang menegaskan kemandirian serta pengaruh positif dalam bekerja pada diri setiap orang. Selain dapat meningkatkan derajat hidup seseorang, dengan bekerja maka akan meningkatkan pula status sosialnya. Kesuksesan dalam bekerja dapat dicapai dengan bekerja keras dan bersungguh-sungguh.

Adapun menurut Sinamo (2015), “Etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasar, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”.

Keberhasilan seseorang sangatlah ditentukan dari etos kerja seseorang. Bukan hanya tentang kemampuan serta pengetahuan yang dimiliki oleh seseorang, tapi juga bagaimana seseorang bisa menggunakan akal serta kemampuannya untuk mengarahkan kepada suatu kebaikan, baik itu bekerja secara mandiri atau dalam sebuah kelompok.

Sikap, etika dan perilaku serta nilai-nilai yang diterapkan seorang individu di dalam masyarakat mencerminkan keberhasilan dari individu itu sendiri. Sikap dan perilaku yang tercermin dari kecerdasan, keberanian, keyakinan, pengabdian serta kehormatan seseorang merupakan suatu bentuk keberhasilan dari seorang individu.

Etos kerja dan sikap mental seorang individu sangatlah dipengaruhi oleh kondisi lingkungan yang ada di sekitarnya. Dalam dunia pendidikan, diperlukan untuk menanamkan prinsip etos kerja sedini mungkin. Dapat dimulai dari lingkungan sekolah. Etos kerja yang baik dapat dipersiapkan dan dibentuk mulai dari lingkungan sekolah serta perguruan tinggi, lebih cepat lebih baik. Etos kerja seorang individu dapat dilihat dan tercermin dari bagaimana sikap dan perilaku individu itu sendiri pada saat dia berada di sekolah maupun di perguruan tinggi. Sehingga etos kerja seseorang dapat diprediksi kelak ketika akan bekerja pada suatu instansi atau perusahaan atau ketika dia menjadi wirausaha.

Keadaan lingkungan dan masyarakat merupakan salah satu hal yang tidak dapat disepelekan karena berperan sangat penting dalam membentuk karakter dari seorang individu dan sikap etos kerjanya. Ketika

di dalam suatu lingkungan masyarakat senantiasa menerapkan nilai-nilai etos kerja sedini mungkin, maka sebagian besar dari anggota masyarakat akan memiliki karakter serupa seperti sebagaimana anggota masyarakat menanamkan nilai etos kerja dalam kehidupan.

Sikap disiplin hanya bisa diterapkan dengan menegakkan aturan yang ada, memberikan penghargaan (*pricing*) pada yang berprestasi dan sanksi (*punishment*) pada siapapun yang tidak mematuhi. Hal-hal seperti ini bisa diterapkan sejak dini, baik dalam lingkungan keluarga maupun di lingkungan sekolah. Hal ini dikarenakan ruang lingkup pendidikan bukan sekedar media transformasi ilmu belaka, tetapi lebih luas lagi sebagai wadah pendidikan pembentukan karakter yang pada waktunya akan menentukan karakter dan etos kerja, bahkan menjadi karakter bangsa.

Guna terwujudnya tatanan masyarakat yang memiliki etos kerja tinggi, diperlukan kepedulian dan kesadaran dari segenap elemen masyarakat dimulai dari golongan paling bawah dari masyarakat itu sendiri sampai pada golongan yang paling atas untuk melakukan pembentukan keadaan dan menciptakan nilai etos kerja yang baik dan mendukung. Jika kesadaran diri seperti ini telah tercipta, dibarengi dengan adanya komitmen yang sudah mendarah daging dalam diri masyarakat, maka masyarakat Indonesia akan semakin kuat dan memiliki etos kerja yang tinggi.

Seorang ASN yang memiliki sikap selalu bekerja keras, bersikap adil, memiliki sikap menghargai rekan kerja, selalu memanfaatkan waktu bekerja sebaik mungkin, serta senantiasa mampu bekerja sama merupakan cerminan dari seorang ASN yang memiliki etos kerja tinggi. Semua instansi yang ada tentu saja mengharapkan para ASNnya mempunyai etos kerja yang tinggi. Karena dengan adanya sikap etos kerja yang tinggi dapat memberikan peran serta yang baik guna mencapai tujuan tertentu dari suatu instansi dan untuk perkembangan instansi tersebut.

Berbenah diri untuk menjadi bangsa dengan etos kerja tinggi bukanlah pekerjaan yang mudah, tapi diperlukan upaya sistematis dan fundamental yang menyentuh sampai dasar permasalahan. Hal ini bisa jadi hal yang sama untuk suatu bangsa yang melakukan perubahan perilaku masyarakatnya, yaitu dimulai dari masing-masing individu yang ada didalamnya. Manusia memang harus menjadi sasaran mendasar dari tujuan membangun etos tersebut. Dalam artian bahwa etos kerja dan manajemen perubahan haruslah menekankan akan arti penting dari manusia dan kemanusiaan itu sendiri sebagai tujuan perubahan, bukan sebatas sarana produksi belaka.

2.4.2 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Dalam upaya pencapaian suatu tujuan tertentu dalam suatu instansi, setiap ASN dituntut untuk meningkatkan etos kerja yang tinggi. Dengan tujuan demi tercapainya tujuan tertentu setiap instansi sesuai

dengan yang diharapkan. Etos kerja adalah salah satu bagian terpenting demi keberhasilan suatu instansi.

Menurut Sinamo (2015) beberapa faktor yang mempengaruhi etos kerja adalah sebagai berikut :

1. Sikap dan Perilaku

Etos kerja seorang individu dapat dilihat dan tercermin dari bagaimana sikap dan perilaku individu itu sendiri pada saat dia berada di sekolah maupun di perguruan tinggi. Sehingga etos kerja seseorang dapat diprediksi kelak ketika akan bekerja pada suatu instansi atau perusahaan atau ketika dia menjadi wirausaha. Sikap dan perilaku yang tercermin dari kecerdasan, keberanian, keyakinan, pengabdian serta kehormatan seseorang merupakan suatu bentuk keberhasilan dari seorang individu.

2. Kedisiplinan

Sikap disiplin merupakan salah satu gambaran dari perilaku etos kerja. Seorang yang menerapkan kedisiplinan dalam pekerjaannya akan menghargai jam kerja dan tidak meninggalkan pekerjaannya tanpa izin. Produktivitas kerja seseorang berbanding lurus dengan sikap disiplin yang diterapkan dalam bekerja. Sikap disiplin ini akan membentuk loyalitas serta kemajuan setiap orang dari hari ke hari.

3. Lingkungan

Lingkungan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi pembentukan karakter seseorang. Keadaan lingkungan dan masyarakat merupakan salah satu hal yang tidak dapat disepelekan karena berperan sangat penting dalam membentuk karakter dari seorang individu dan sikap etos kerjanya. Ketika di dalam suatu lingkungan masyarakat senantiasa menerapkan nilai-nilai etos kerja sedini mungkin, maka sebagian besar dari anggota masyarakat akan memiliki karakter serupa seperti sebagaimana anggota masyarakat menanamkan nilai etos kerja dalam kehidupan.

2.4.3 Indikator Etos Kerja

Salamun dkk. (dalam Rian Oztary Hardiansyah : 2017) mengemukakan indikator yang dapat mengukur etos kerja adalah sebagai berikut :

1. Kerja keras

Kerja keras identik dengan sikap gila kerja untuk menggapai tujuan yang diinginkan. Sikap ini membuat seseorang terkadang tak kenal lelah hingga melupakan waktu, jarak, serta rintangan yang ada.

2. Disiplin

Ketika seseorang memiliki sikap disiplin, maka ia akan menghargai dan menghormati peraturan yang ada, selalu siap menjalankannya, serta siap menerima hukuman apabila peraturan tersebut dilanggar.

3. Jujur

Sikap jujur seorang pegawai sangat dibutuhkan dalam bekerja pada sebuah instansi. Pegawai yang jujur tercermin dari sikapnya yang tidak curang dalam menjalankan pekerjaan sesuai dengan aturan yang ditetapkan.

4. Rajin

Pegawai yang rajin di tempat kerja senantiasa mengembangkan kebiasaan positif dan meningkatkan progres pekerjaannya menjadi lebih baik setiap saat.

5. Tekun

Orang yang tekun adalah orang yang bekerja secara terorganisir dan senantiasa memperbaiki kesalahan yang dilakukan menjadi sesuatu yang lebih baik agar tidak terulang lagi.

2.5 Kinerja

2.5.1 Pengertian Kinerja

Menurut As'ad dalam Imatama (2011) kinerja merupakan kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku

untuk pekerjaan yang bersangkutan. Peningkatan kinerja perusahaan berpengaruh dengan meningkatnya kinerja seseorang karena keduanya memiliki hubungan yang erat.

Menurut Hersey and Blanchard (dalam Rivai 2015), Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidak cukup efektif untuk melakukan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

Rivai (2015:14) mengemukakan bahwa kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan dalam periode tertentu dalam melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu keberhasilan yang dicapai oleh seseorang dalam mengerjakan pekerjaan pada suatu instansi selama periode waktu tertentu. Pimpinan akan melakukan penilaian terhadap kinerja yang telah dihasilkan oleh setiap pegawai dan menjadikannya acuan untuk memberi penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai menghasilkan beberapa tolok ukur yang dapat mempengaruhi adanya peningkatan ataupun penurunan gaji, promosi serta kondisi lainnya.

2.5.2 Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja ASN

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja ASN, yaitu:

1. Karakteristik Situasi
2. Deskripsi Pekerjaan, spesialisasi pekerjaan dan standar kinerja
3. Tujuan-tujuan penilaian kinerja
4. Sikap para bawahan dan pimpinan terhadap evaluasi.

Menurut Malthis & Jakson (2011) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja dari seorang ASN yaitu keahlian, pendidikan, lingkungan dan fasilitas, gaji serta tambahan bonus, motivasi, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Tujuan dari sebuah instansi dapat tercapai bersamaan dengan adanya peningkatan kinerja dari setiap ASN di dalamnya. Sehingga dapat memberikan kilas balik yang positif bagi instansi suatu instansi.

2.5.3 Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja ASN

Tujuan dari penilaian kinerja ASN yaitu menghasilkan dapat memberikan informasi akurat terkait perilaku dan kinerja ASN yang bekerja pada suatu instansi. Sistem penilaian kerja akan semakin besar potensinya bagi suatu instansi apabila informasi yang dihasilkan semakin akurat. Namun, meskipun setiap instansi memiliki tujuan yang sama, terdapat tujuan khusus dalam menggunakan informasi yang dihasilkan

dari sistem penilaian mereka. Tujuan khusus tersebut dapat digolongkan menjadi dua bagian yaitu :

- a. Evaluasi (*evaluation*)
- b. Pengembangan (*development*)

Manfaat dengan adanya penilaian kinerja ASN, salah satunya yaitu dapat digunakan sebagai bahan atau tolok ukur yang menjadi dasar untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja ASN pada suatu instansi. Sehingga dengan demikian dapat diketahui secara langsung penilaian kinerja seorang ASN apakah bernilai efektif atau tidak efektif, apakah seorang ASN dinilai berpengalaman dan terlatih atau tidak, apakah layak untuk mendapatkan promosi atau tidak, dan seterusnya sesuai dengan apa yang menjadi tolok ukur pada data yang dihasilkan oleh sistem penilaian tersebut.

Disamping itu, suatu instansi dapat memberikan pengaruh kepada ASN berupa motivasi serta bagaimana kinerjanya mendatang dengan mengaitkannya dengan beberapa hal, seperti penerimaan imbalan-imbalan yang akan diterima setiap ASN, baik itu berupa promosi serta penerimaan bonus ataupun kenaikan gaji atau upah kerjanya.

2.5.4 Dimensi Kinerja

Terdapat beberapa kriteria atau dimensi untuk melakukan pengukuran terhadap suatu kinerja. Menurut Gomez (2013) diantaranya yaitu :

- a. *Quantity of work*, yakni seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai dalam satu waktu.
- b. *Quality of work*, yakni seberapa bagus kualitas kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai sesuai dengan persyaratan yang ada.
- c. *Job knowledge*, yakni seberapa besar pengetahuan seseorang tentang pekerjaan dan keterampilannya.
- d. *Creativeness*, yakni ide maupun gagasan yang timbul dari seorang pegawai serta aksi apa saja yang akan diambil untuk menyelesaikan suatu kendala atau masalah yang ada.
- e. *Cooperation*, yakni bersedia melakukan kerjasama dengan pegawai lainnya dalam satu instansi.
- f. *Dependability*, yakni seseorang yang dapat melakukan penyelesaian suatu pekerjaan dan dapat dipercaya.
- g. *Initiative*, yakni selalu bersemangat dan inisiatif terhadap tugas atau pekerjaan yang baru.
- h. *Personal qualities*, yakni terkait kualitas personal tentang kepribadian serta bagaimana integritas pribadi seorang pegawai.

2.5.5 Indikator Kinerja

Terdapat beberapa indikator kinerja pegawai menurut Jatilaksono & Indartono (2015), yakni :

1. Kuantitas kerja, yakni seberapa besar kemampuan yang dimiliki seorang pegawai dengan banyaknya pekerjaan yang ada.
2. Kualitas kerja, yakni seberapa bagus kualitas kerja atau hasil kerja yang telah dilakukan oleh seorang pegawai.
3. Pemanfaatan waktu, yakni berapa lama waktu yang digunakan oleh seorang pegawai dalam menyelesaikan satu pekerjaan sesuai dengan kebijakan yang diberikan oleh instansi.
4. Efektivitas, yakni seberapa besar kontribusi seorang pegawai mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya secara optimal sesuai dengan tujuan instansi.
5. Kerjasama, yakni seberapa besar kerjasama yang terjalin antar pegawai dengan pimpinan dalam suatu instansi demi keberhasilan pencapaian target dan tujuan suatu instansi itu sendiri.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

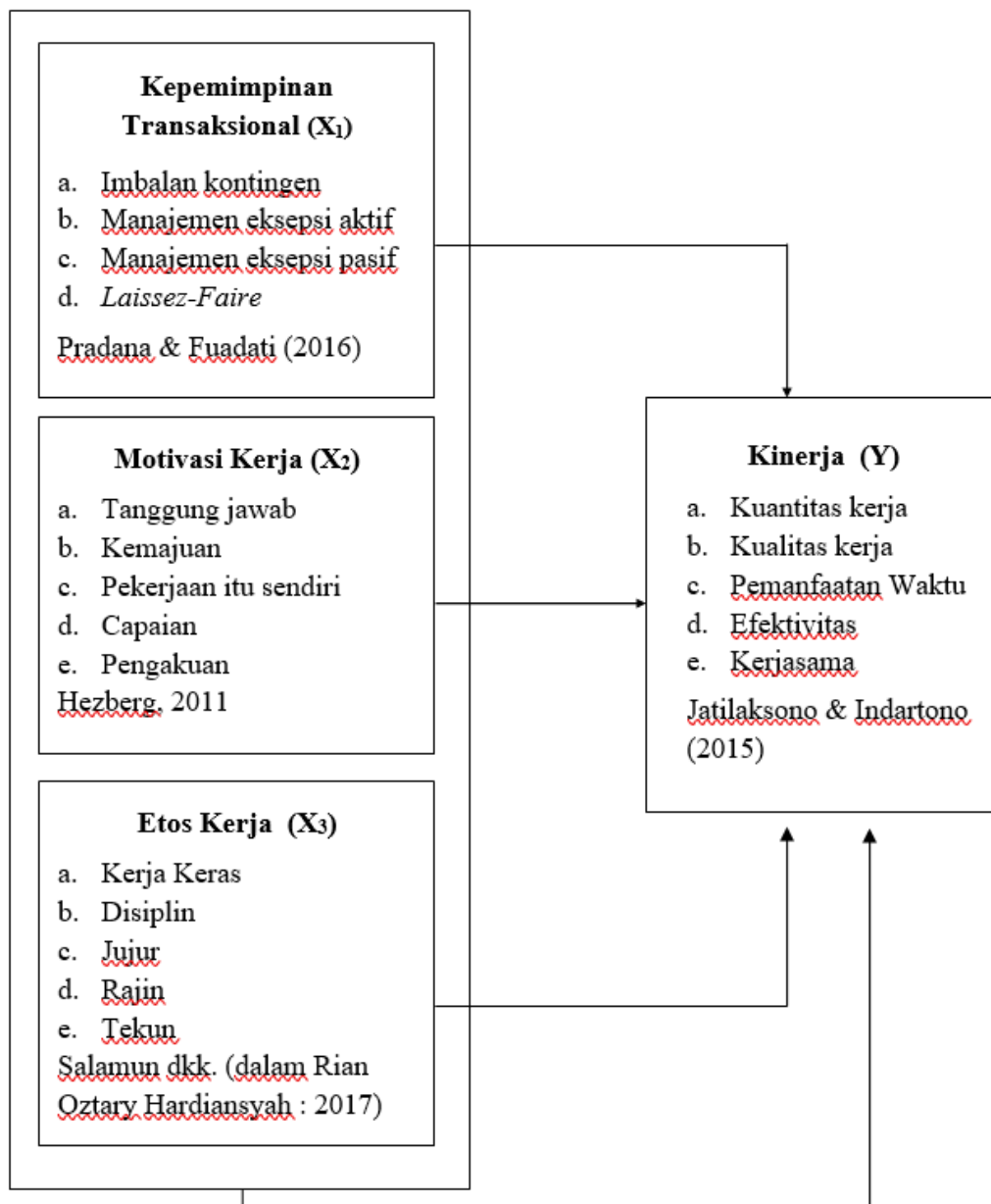
3.1 Kerangka Konseptual

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, menurut Mangkuprawira dan Vitayala (2012), diantaranya yaitu keterampilan, motivasi kerja, etos kerja, gaya kepemimpinan, fasilitas kerja, pengalaman serta hubungan sosial yang terjalin.

Pada sebuah instansi, motivasi merupakan suatu proses yang mendorong batin seorang ASN melakukan sekumpulan kegiatan yang tertuju pada pencapaian tujuan tertentu. Sebuah instansi harus menyadari bahwa kelangsungan hidup dari sebuah instansi itu sendiri yaitu bergantung pada faktor manusianya. Tujuan dari sebuah instansi hanya akan tercapai ketika ASN merasa senang dan termotivasi untuk giat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja untuk mencapai tujuan instansinya. Adapun beberapa aspek yang harus diperhatikan terkait peningkatan motivasi ASN dalam bekerja yaitu meliputi tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, capaian serta pengakuan. Berdasarkan beberapa aspek tersebut, maka dapat diperoleh perumusan kerangka berpikir sebagai berikut : seorang ASN ketika diberi kepercayaan dan tanggung jawab untuk menyelesaikan suatu tugas atau pekerjaan, maka ASN yang bersangkutan akan merasa tertantang dan termotivasi untuk melakukan penyelesaian pada pekerjaan tersebut secara bersungguh-sungguh dengan baik dan menyelesaikannya sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditentukan. Namun sebaliknya, ketika seorang ASN mendapatkan tugas pekerjaan

dan tanggung jawab yang kurang jelas akan muncul keragu-raguan sehingga ASN tidak termotivasi untuk melakukan penyelesaian pekerjaan dan dapat menimbulkan adanya ketidakpuasan kerja. ASN yang memiliki komitmen dalam bekerja akan meningkatkan kinerjanya karena merasa wajib untuk menyelesaikannya.

Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut :



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka serta kerangka pikir yang telah diuraikan di atas, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.
3. Variabel etos kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3.3 Definisi Operasional Variabel

1. Kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan yang dimana para pimpinan suatu instansi senantiasa memberikan motivasi dan semangat kepada para ASN serta memberikan imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai. Sehingga setiap ASN akan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Kepemimpinan transaksional yaitu seorang pemimpin harus mengetahui informasi jelas terkait apa saja yang menjadi kebutuhan dan

keinginan bawahannya serta memberikan balikan yang konstruktif agar dapat mempertahankan bawahan pada tugasnya.

Indikator Kepemimpinan Transaksional (Pradana & Fuadati 2016)

meliputi :

- a. Imbalan kontingen
- b. Manajemen eksepsi aktif
- c. Manajemen eksepsi pasif
- d. *Laissez-Faire*

2. Motivasi kerja adalah dorongan dari dalam diri seseorang untuk mencapai suatu tujuan yang memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Indikator Motivasi kerja (Hezberg, 2011) adalah :

- a. Tanggung jawab
- b. Kemajuan
- c. Pekerjaan itu sendiri
- d. Capaian
- e. Pengakuan

3. Etos kerja adalah yaitu sikap yang tertanam dalam diri untuk senantiasa menghayati dan menghargai suatu pekerjaan dengan terus meningkatkan kualitasnya dari waktu ke waktu. Indikator etos kerja menurut Salamun dkk. (dalam Rian Oztary Hardiansyah : 2017) :
 - a. Kerja Keras
 - b. Disiplin
 - c. Jujur
 - d. Rajin dan tekun
 - e. Tekun

4. Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Indikator kinerja menurut Jatilaksono & Indartono (2015) adalah :
 - a. Kuantitas kerja
 - b. Kualitas kerja
 - c. Pemanfaatan Waktu
 - d. Efektivitas
 - e. Kerjasama

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Survei juga dapat digunakan untuk menyelidiki hubungan atau untuk menguji hipotesis.

4.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Waktu penelitian bulan Oktober sampai November 2019.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, sebanyak 56 orang.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu semua populasi dalam penelitian ini dijadikan sampel. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 56 orang.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Observasi

Penelitian observasi sebagai metode primer dirancang untuk menjawab suatu pertanyaan yang direncanakan dan dilaksanakan secara sistematis, dengan menggunakan kendali-kendali yang tepat dan menyajikan perkiraan yang handal dan valid tentang apa yang terjadi.

2) Kuesioner

Daftar pertanyaan yang dibuat untuk memperoleh data dalam penelitian di mana kuesioner tersebut diajukan hal-hal yang relevan dan berkaitan dengan tujuan penelitian. Kuesioner disebarkan untuk memperoleh data pembobotan nilai kompetensi, motivasi, dan motivasi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

4.5 Teknik Analisis Data

1. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pi} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)]}}$$

di mana :

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = Koefisien korelasi bagian total

sb_x = Simpangan baku skor faktor

sb_y = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini diolah dengan program SPSS. Hasil perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* $> 0,3$ maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2012).

2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2012 : 120), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach.

Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (2014) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ($r \geq 0,3$), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (2014 : 81), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana $\alpha > 0,6$.

3. Regresi Linear Berganda

Rumus yang digunakan dari Sudjana (2011), adalah :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Di mana :

$$Y = \text{Kinerja}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan transaksional}$$

$$X_2 = \text{Motivasi kerja}$$

$$X_3 = \text{Etos kerja}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-3} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2)

Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SSTotal}$$

di mana :

$$\text{Jumlah kuadrat regresi} = SS \text{ Total} - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SS \text{ Total} = \sum (Y - \bar{Y})^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SSE = \sum (Y - \hat{Y})^2$$

4.6 Uji Hipotesis

1. Uji t

Melakukan uji t, di mana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1.3} = 0$, di mana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_1 : b_{1.3} \neq 0$, di mana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai t_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

di mana :

bk = koefisien regresi variabel $b_{1.4}$

sb = standar deviasi dari estimasi $b_{1.4}$

- Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

2. Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat.

Langkah-langkahnya adalah :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-3} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_a : b_{1-3} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) sebesar (n-k-1)
- Menentukan besarnya nilai F_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana :

MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika $F_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $F_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

3. Uji β

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

4.7 Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (2012), bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah :

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2013). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak *ortogonal*. Variabel *ortogonal* adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

1. Nilai R^2 yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang signifikan mempengaruhi variabel terikat, dimana rumus statistik dari koefisien korelasi antara X_2 dan X_3 yaitu :

$$X_{2i} = \beta_{23} + \beta_{23} X_{3i} + U_{(1,2)i}$$

$$\beta_{23} = \frac{\sum x_2 x_3}{x_3^2}$$

2. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas. Tidak adanya multikolinieritas yang sangat tinggi antar variabel bebas tidak berarti bebas dari multikolinieritas. Multikolinieritas dapat disebabkan oleh adanya efek kombinasi dua atau lebih variabel bebas.
3. Multikolinieritas dapat juga dilihat dari 1) nilai *tolerance* dan lawannya., 2) *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadi variabel terikat dan digres terhadap variabel bebas lainnya. *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai *tolerance* 0,10 atau sama dengan VIF di atas 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai *tolerance* 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95. walaupun multikolinieritas dapat dideteksi dengan nilai *tolerance* dan VIF, tetapi kita masih tetap tidak mengetahui variabel-variabel bebas mana sajakah yang saling berkorelasi uji autokorelasi.

2. Uji Autokorelasi

Dapat didefinisikan sebagai terjadinya korelasi di antara data-data pengamatan atau dengan kata lain munculnya satu data sebelumnya. Maka dalam penelitian ini untuk mengetahui apakah ada autokorelasi atau tidak terjadi akan digunakan *Durbin Watson* (DW) dengan d_1 dan d_u yang ada di dalam tabel.

- Apabila $(4-DW) > 0$, maka H_0 diterima, jadi artinya tidak terjadi autokorelasi pada model.
- Apabila $(4-DW) < d_1$, maka H_0 ditolak, jadi artinya terdapat autokorelasi pada model.
- Apabila $d_1 < (4-DW) < d_u$, maka uji coba ini hasilnya tidak konklusif, sehingga tidak dapat ditentukan apakah terdapat autokorelasi atau tidak dalam model tersebut.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Salah satu cara untuk mengetahui terjadinya heteroskedastisitas ini dengan menggunakan uji korelasi Rank Spearman. Dengan metode ini maka gejala heteroskedastisitas akan ditunjukkan oleh tingginya r_{xy} setiap variabel independensi (mendekati 1).

Diagnosis adanya heteroskedastisitas secara kuantitatif dalam suatu regresi dapat dilakukan dengan melakukan pengujian :

a. Uji Korelasi ”*Rank Spearman*” (RS Test)

Pengujian ini menggunakan distribusi t dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel maka pengujian menolak hipotesis nol (H_0) yang menyatakan tidak terdapat heteroskedastisitas pada model regresi. Artinya, model tersebut mengandung heteroskedastisitas.

b. Uji Glesjer (G Test)

Uji Glesjer dilakukan untuk membuat model regresi yang melibatkan nilai absolut residual, sebagai variabel independen terhadap semua variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model terdapat heteroskedastisitas.

c. Uji Park (P test)

Uji Park dilakukan dengan membuat model regresi yang melibatkan nilai logaritma residual kuadrat, sebagai variabel dependen, terhadap semua variabel independen. Jika semua variabel independen signifikan secara statistik, maka dalam model terdapat heteroskedastisitas.

Asumsi heteroskedastisitas berkaitan dengan faktor-faktor gangguan di mana distribusi probabilitas gangguan dianggap tetap sama untuk seluruh pengamatan-pengamatan atas X; yaitu varian setiap U_i adalah sama untuk seluruh nilai-nilai variabel bebas (Sumodiningrat, 2013 : 261). Secara simbolis adalah sebagai berikut : $\text{Var}(U_i) = E[\{U_i - E[U_i]\}^2] = E[U_i^2] = \sigma_u^2$, merupakan suatu nilai konstan. Homogenitas varian (atau varian konstan) ini dikenal sebagai homoskedastisitas. Jika seluruh faktor gangguan tidak memiliki varian yang sama atau variannya tidak konstan, kondisi varian nir-konstan atau varian

nir-homogen ini disebut heteroskedastisitas. Jadi, U adalah heteroskedastisitas bila :

$\text{Var}(U_i) \neq \sigma_u^2$ (suatu nilai konstan),

tapi σ_u^2 (suatu nilai yang bervariasi)

4. Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene terbentuk berdasarkan Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Majene Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Majene No. 44 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi Tugas Pokok Dan Fungsi Perangkat Daerah Kabupaten Majene. Uraian Tugas, Fungsi dan Tata Kerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. DPM-PTSP sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai lembaga teknis daerah yang melaksanakan pengelolaan perizinan serta penanaman modal dan membantu Bupati Majene dalam menyusun dan merumuskan kebijakan teknik di bidang penanaman modal dan bidang perizinan dituntut untuk menghasilkan produk - produk yang berkualitas terutama produk berupa dokumen-dokumen perizinan yang bisa dipertanggungjawabkan pokok pelaksanaan.

Visi adalah rumusan umum mengenai keadaan yang diinginkan pada akhir periode perencanaan. Berdasarkan kondisi umum, potensi, permasalahan dan tantangan yang dihadapi ke depan, DPM-PTSP Kabupaten Majene sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai Satuan Kerja Perangkat Daerah yang melaksanakan sebagian urusan Pemerintahan Daerah di DPM-PTSP Kab. Majene.

Sedangkan untuk mewujudkan Visi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene Tahun 2016-2021 tersebut di atas dilaksanakan Misi sebagai berikut :

1. Menciptakan Iklim Investasi yang Kondusif untuk Meningkatkan Realisasi Investasi
2. Meningkatkan Profesionalisme Aparatur
3. Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik dan Akuntabilitas Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah salah satu dari 6 Dinas atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang ikut bertanggung jawab dalam mendukung misi Kepala Daerah Kabupaten Majene, yaitu “Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian kerakyatan dengan mengoptimalkan potensi daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat”.

Untuk mewujudkan hal tersebut, ditetapkan tujuan pertama dari misi OPD 2016-2021 dimana Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu ada di dalamnya yaitu “Meningkatkan pertumbuhan ekonomi melalui optimalisasi potensi daerah”

Tujuan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama kurun waktu 2016-2021 adalah : “Memajukan kualitas layanan dan kapasitas kelembagaan perizinan dalam rangka menjaga kondusifitas iklim investasi, meningkatkan kuantitas nilai investasi dan frekuensi di daerah”.

Untuk mewujudkan tujuan tersebut di atas, maka ditetapkan dua sasaran strategis, yaitu :

1. Meningkatnya angka investasi
2. Meningkatnya kualitas pelayanan perizinan

Strategi pencapaian tujuan dan sasaran adalah langkah-langkah yang diambil oleh organisasi dalam hal ini Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagai upaya mewujudkan tujuan dan sasaran organisasi. Strategi tersebut berisi rencana menyeluruh dan terpadu mengenai upaya-upaya yang akan dilaksanakan secara operasional dengan memperhatikan ketersediaan sumber daya organisasi.

Strategi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene selama kurun waktu 2016-2021 adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan efisiensi pelayanan akan dilakukan penyempurnaan organisasi, penyederhanaan prosedur dan pemanfaatan IT untuk keperluan jaringan internet;
2. Menciptakan iklim investasi yang kondusif, memberikan insentif investasi berupa pemberian kemudahan persyaratan dan pemberian keringanan retribusi serta penerapan penerbitan izin secara paralel;
3. Menerbitkan investasi berwawasan lingkungan melalui pengendalian dan perlindungan lingkungan hidup yang dituangkan dalam izin investasi, IMB dan izin Lingkungan serta melakukan monitoring terhadap pelaksanaan ketentuan perizinan;
4. Menyelenggarakan pameran potensi investasi dan produk serta penyediaan informasi realisasi dan peluang investasi.

Struktur organisasi Dinas Penanaman Modal dan Terpadu Satu Pintu

Kabupaten Majene, terdiri atas :

- a. Kepala Dinas;
- b. Sekretariat Dinas, terdiri dari :
 - Sub bagian umum dan perlengkapan
 - Sub bagian perencanaan dan keuangan
- c. Bidang Penanaman Modal, terdiri dari :
 - Sub bidang promosi
 - Sub bidang investasi
 - Sub bidang kerja sama penanaman modal
- d. Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu
 - Sub bidang perizinan usaha dan perizinan tertentu
 - Sub bidang non perizinan
 - Sub bidang verifikasi administrasi dan penerbitan
- e. Bidang Data, Pengendalian & Pengembangan Sumber Daya, terdiri dari :
 - Sub bidang data dan informasi
 - Sub bidang pengaduan, evaluasi dan pengendalian
 - Sub bidang perumusan kebijakan investasi dan pengembangan potensi daerah
- f. Kelompok Jabatan Fungsional

Gambaran dinas terdiri atas :

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai tugas pokok melaksanakan operasional, koordinasi kebijakan daerah dan pelayanan di bidang perizinan dan perizinan non usaha secara terpadu dengan prinsip koordinasi, integrasi, sinkronisasi, dan simplifikasi. Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu mempunyai fungsi, sebagai berikut:

- a. Pelaksanaan penyusunan program dinas;
- b. Pelaksanaan pelayanan administrasi umum di bidang perencanaan umum, ketatausahaan, kepegawaian, kearsipan, perlengkapan, rumah tangga dan keuangan;
- c. Penyelenggaraan DPM-PTSP di bidang perizinan usaha dan non perizinan;
- d. Pengembangan peluang dan potensi penanaman modal di daerah dengan memberdayakan dinas usaha;
- e. Pelaksanaan promosi penanaman modal di daerah;
- f. Pengembangan sektor usaha penanaman modal di daerah;
- g. Pembantuan penyelesaian berbagai hambatan dan konsultasi permasalahan yang dihadapi penanaman modal dalam menjalankan kegiatan penanaman modal asing di daerah;
- h. Pelaksanaan DPM-PTSP yang menjadi kewenangan pemerintah daerah dan kewenangan pemerintah yang diberikan kepada pemerintah daerah berdasarkan hak substitusi;

- i. Pelaksanaan pengelolaan data informasi, pelaporan dan pengembangan sistem informasi;
- j. Pelaksanaan pengendalian koordinasi pengaduan pelayanan perizinan dan penanaman modal di daerah; dan
- k. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

2. Sekretariat Dinas

Sekretariat Dinas terdiri dari sekretariat yang dipimpin oleh seorang sekretaris yang mempunyai tugas pokok untuk mengkoordinasikan penyusunan dan pembinaan pelayanan administrasi umum, di bidang perencanaan umum, pelayanan umum, sekretariat, perlengkapan, urusan rumah tangga, kepegawaian dan keuangan.

Dalam melaksanakan tugas pokok sekretaris menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian, sinkronisasi, integrasi di lingkup dinas;
- b. Pengkoordinasian perencanaan dan perumusan kebijakan teknis dinas;
- c. Pembinaan dan pelayanan administrasi umum di bidang pelayanan umum, sekretariat, perlengkapan, urusan rumah tangga, kepegawaian dan keuangan;
- d. Mengkoordinasi dalam penyusunan laporan dinas; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala Dinas.

Dalam menjalankan tugas tupoksi, sekretaris dinas dibantu oleh dua sub bagian yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bagian yang bertanggung jawab kepada sekretaris dinas yaitu:

- a. Sub bagian Umum dan Kepegawaian
- b. Sub bagian Perencanaan dan Keuangan

3. Bidang Penanaman Modal

Bidang penanaman modal dipimpin oleh seorang kepala bidang yang mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pengelolaan data dan informasi, pelaporan, mengembangkan sistem informasi, dan melaksanakan PMPTSP yang menjadi kewenangan yang diberikan pemerintah daerah berdasarkan hak substitusi, dan menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Penyusunan rencana dan program pengelolaan penanaman modal;
- b. Penyusunan laporan perkembangan perizinan investasi dan penanaman;
- c. Pengembangan sistem informasi dan pembinaan terhadap investor;
- d. Pembuatan norma, standar operasional prosedur DPM-PTSP;
- e. Pelaksanaan administrasi pelayanan penanaman modal;
- f. Pengkoordinasian penempatan pejabat penghubung dengan DPM-PTSP;
- g. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala dinas;

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang penanaman modal dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu :

- a. Kepala sub Bidang Investasi

- b. Kepala sub Bidang Promosi
- c. Kepala sub Bidang Kerjasama Penanaman Modal

4. Bidang Pelayanan Terpadu Satu Pintu

Bidang pelayanan terpadu satu pintu sebagaimana mempunyai tugas pokok di bidang pelayanan terpadu satu pintu. Dan menyelenggarakan fungsi yang meliputi:

- a. Pengkoordinasian perumusan dan pelaksanaan kebijakan daerah di bidang PTSP;
- b. Pengkajian dan pengawasan kebijakan daerah di bidang PTSP;
- c. Pembuatan norma, standar operasional prosedur (SOP) pelaksanaan kegiatan di bidang pelayanan perizinan usaha;
- d. Pemberian pelayanan di Bidang PTSP;
- e. Pelaksanaan administrasi di Bidang PTSP;
- f. Pengkoordinasian perencanaan dan pelaksanaan di Bidang PTSP
- g. Pengkoordinasian pelaksanaan penempatan tim teknis dari OPD lain
- h. Pelaksanaan fungsi lain sesuai kebijakan yang ditetapkan oleh kepala dinas.

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang pelayanan terpadu satu pintu dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala sub bidang perizinan usaha dan perizinan tertentu
- b. Kepala sub bidang verifikasi administrasi dan penerbitan
- c. Kepala sub bidang non perizinan

5. Bidang Data, Pengendalian dan Pengembangan Sumber Daya

Bidang data, pengendalian dan pengembangan sumber daya mempunyai tugas pokok untuk melaksanakan pengawasan di bidang perizinan, dan penanaman modal serta melaksanakan pengumpulan data dan pengembangan sumber daya. Dan menyelenggarakan fungsi yang meliputi:

- a. Pengkoordinasian perumusan dan pelaksanaan kebijakan di daerah di bidang Data, Pengendalian dan Pengembangan Sumber Daya;
- b. Pengkajian dan penyusunan kebijakan daerah di bidang Data, Pengendalian dan Pengembangan Sumber Daya;
- c. Pembuatan norma, standar, dan prosedur pelaksanaan kegiatan di bidang Data, Pengendalian dan Pengembangan Sumber Daya;
- d. Pelaksanaan fungsi lain sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan oleh kepala dinas;

Dalam menjalankan tupoksi, kepala bidang data, pengendalian dan pengembangan sumber daya dibantu oleh tiga sub bidang yang masing-masing dipimpin oleh kepala sub bidang/seksi yang bertanggung jawab kepada kepala bidang yaitu:

- a. Kepala sub bidang data dan informasi
- b. Kepala sub bidang pengaduan dan evaluasi, pengendalian
- c. Kepala sub bidang perumusan kebijakan investasi dan pengembangan potensi daerah.

5.1.2 Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 56 orang responden ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 56 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 35 orang atau 62,5% dan sebanyak 21 orang atau sekitar 37,5 % yang berjenis kelamin perempuan.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.1 : Sebaran responden menurut jenis kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-Laki	35	62,5
2.	Perempuan	21	37,5
	Total	56	100,00

Sumber : Data Diolah, 2019

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Tabel 5.2 : Sebaran responden menurut kelompok umur

No	Kelompok Umur	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 35	8	14,3
2.	35 – 40	11	19,6
3.	41 – 45	13	23,2
4.	46 – 50	15	26,8
5.	> 50	9	16,1
	Total	56	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak adalah antara umur 46 - 50 tahun dengan jumlah 15 orang responden atau sekitar 26,8%, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah 35 tahun yang hanya berjumlah 8 orang atau 14,3% saja. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda adalah 27 tahun dan umur tertua adalah 56 tahun. Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut :

Tabel 5.3 : Sebaran responden menurut masa kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
1.	< 10	9	16,1
2.	10 – 15	10	17,9
3.	16 – 20	22	39,3
4.	21 – 25	15	26,8
	Total	56	100,0

Sumber : Data Diolah, 2019

Apabila dilihat dari masa kerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene maka ASN yang paling lama masa kerjanya adalah 25 tahun, sedangkan masa kerja yang paling sedikit adalah 3 tahun. Dilihat dari distribusi responden menurut masa kerjanya maka masa kerjanya yang paling banyak jumlahnya yaitu 22 orang responden atau 39,3% adalah antara 16 sampai 20 tahun. Adapun masa kerja yang paling sedikit jumlahnya yaitu hanya terdapat 9 orang responden atau 16,1% saja adalah masa kerja di bawah 10 tahun.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan hasil pengumpulan data di lapangan melalui pengumpulan jawaban yang diperoleh dari responden maka diperoleh informasi kongkrit tentang variabel-variabel penelitian yang dimaksud terdiri atas : variabel terikat (kinerja ASN) dan variabel bebas (kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja)

1. Kepemimpinan Transaksional (X₁)

Gambaran distribusi frekuensi kepemimpinan transaksional dapat diurai pada table berikut :

Tabel 5.4. Distribusi frekuensi item-item variabel kepemimpinan transaksional

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Pemimpin selalu memberikan imbalan ketika ASN mampu mencapai target kinerja	0	0	0	0	9	16,1	27	48,2	20	35,7
2.	Pemimpin selalu memantau proses kinerja yang ASN lakukan agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan	0	0	0	0	16	28,6	17	30,4	23	41,1
3.	Pimpinan melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang ASN lakukan	0	0	0	0	10	17,9	16	28,6	30	53,6
4.	Pemimpin selalu melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada setiap ASN	0	0	0	0	10	17,9	10	17,9	36	64,3

Sumber : Data Primer Diolah (Lampiran 3)

Keterangan : Skor 1 = sangat tidak setuju, Skor 2 = tidak setuju, Skor 3 = ragu-ragu, Skor 4 = setuju, dan skor 5 = sangat setuju

Berdasarkan Tabel 5.4, pada item empiris pertama Pemimpin selalu memberikan imbalan ketika ASN mampu mencapai target kinerja dimana 35,7% responden menyatakan sangat setuju, 48,2% responden menyatakan setuju, kemudian 16,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa Pemimpin selalu memantau proses kinerja yang ASN lakukan agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan, dimana 41,1% responden menyatakan sangat setuju, 30,4%

responden menyatakan setuju, kemudian 28,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga Pimpinan melakukan tindakan perbaikan atas kesalahan yang ASN lakukan, dimana 53,6% responden menyatakan sangat setuju, 28,6% responden menyatakan setuju, kemudian 17,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat yaitu Pemimpin selalu melimpahkan wewenang sepenuhnya kepada setiap ASN, dimana 64,3% responden menyatakan sangat setuju, 17,9% responden menyatakan setuju, kemudian 17,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

2. Motivasi (X₂)

Gambaran distribusi frekuensi motivasi dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.5. Distribusi frekuensi item-item variabel motivasi

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	ASN selalu bekerja dengan penuh rasa tanggungjawab	0	0	0	0	3	5,4	35	62,5	18	32,1
2.	ASN selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya	0	0	0	0	16	28,6	17	30,4	23	41,1
3.	ASN yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi ASN	0	0	0	0	13	23,2	17	30,4	26	46,4
4.	ASN mau mengembangkan keahlian agar bisa memajukan instansi	0	0	0	0	7	12,5	18	32,1	31	55,4
5.	ASN selalu mendapatkan pengakuan atas prestasi yang telah dicapai	0	0	0	0	10	17,9	22	39,3	24	42,9

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.5, unsur item empiris pertama berupa ASN selalu bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab, dimana 32,1% responden menyatakan sangat setuju, 62,5% responden menyatakan setuju, kemudian 5,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua berupa ASN selalu ingin bekerja lebih baik lagi dari hari sebelumnya, dimana 41,1% responden menyatakan sangat setuju, 30,4% responden menyatakan setuju, kemudian 28,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga para ASN yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi ASN, dimana 46,4% responden menyatakan sangat setuju, 30,4% responden menyatakan setuju, kemudian 23,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat berupa ASN mau mengembangkan keahlian agar bisa memajukan instansi, dimana 55,4% responden menyatakan sangat setuju, 32,1% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima ASN selalu mendapatkan pengakuan atas prestasi yang telah dicapai, dimana 42,9% responden menyatakan sangat setuju, 39,3% responden menyatakan setuju, kemudian 17,9% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

3. Etos kerja (X₃)

Gambaran distribusi frekuensi etos kerja dapat diurai pada tabel berikut :

Tabel 5.6. Distribusi frekuensi item-item variabel etos kerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	ASN selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan	0	0	0	0	9	16,1	29	51,8	18	32,1
2.	ASN selalu menghargai waktu dalam bekerja	0	0	0	0	18	32,1	20	35,7	18	32,1
3.	ASN bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan	0	0	0	0	11	19,6	16	28,6	29	51,8
4.	ASN selalu datang lebih awal dari jam kerja	0	0	0	0	3	5,4	13	23,2	40	71,4
5.	ASN tetap ingin bekerja pada saat kesehatannya menurun	0	0	0	0	7	12,5	26	46,4	23	41,1

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.6., unsur item empiris pertama ASN selalu berusaha bekerja lebih keras dalam melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang memuaskan, dimana 32,1% responden menyatakan sangat setuju, 51,8% responden menyatakan setuju, kemudian 16,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua, ASN selalu menghargai waktu dalam bekerja, dimana 32,1% responden menyatakan sangat setuju, 35,7% responden menyatakan setuju, kemudian 32,1% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga ASN bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan, dimana 51,8% responden menyatakan sangat setuju, 28,6% responden

menyatakan setuju, kemudian 19,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat ASN selalu datang lebih awal dari jam kerja, dimana 71,4% responden menyatakan sangat setuju, 23,2% responden menyatakan setuju, kemudian 5,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima ASN tetap ingin bekerja pada saat kesehatannya menurun, dimana 41,1% responden menyatakan sangat setuju, 46,4% responden menyatakan setuju, kemudian 12,5% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju

4. Kinerja (Y)

Pada indikator kinerja dapat ditunjukkan sebagai berikut :

Tabel 5.7. Distribusi frekuensi item-item variabel kinerja

No	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	ASN selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti	0	0	0	0	11	19,6	18	32,1	27	48,2
2.	ASN selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan	0	0	0	0	14	25	14	25	28	50
3.	ASN selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya	0	0	0	0	13	23,2	12	21,4	31	55,4
4.	ASN selalu bekerja dengan tepat, cepat dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada	0	0	0	0	12	21,4	21	37,5	23	41,1
5.	ASN senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja	0	0	0	0	8	14,3	18	32,1	30	53,6

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Keterangan : Skor 1 = Sangat Tidak Setuju, Skor 2 = Tidak Setuju, Skor 3 = Ragu-ragu, Skor 4 = Setuju, dan Skor 5 = Sangat Setuju

Berdasarkan Tabel 5.8., unsur item empiris pertama berupa ASN selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti, dimana 48,2% responden menyatakan sangat setuju, 32,1% responden menyatakan setuju, kemudian 19,6% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kedua ASN selalu mampu mengerjakan pekerjaan sesuai target yang ditentukan, dimana 50,0% responden menyatakan sangat setuju, 25,0% responden menyatakan setuju, kemudian 25,0% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris ketiga ASN selalu masuk dan pulang kerja tepat pada waktunya, dimana 55,4% responden menyatakan sangat setuju, 21,4% responden menyatakan setuju, kemudian 23,2% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris keempat ASN selalu bekerja dengan tepat, cepat dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ada, dimana 41,1% responden menyatakan sangat setuju, 37,5% responden menyatakan setuju, kemudian 21,4% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item empiris kelima berupa ASN senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja, dimana 53,6% responden menyatakan sangat setuju, 32,1% responden menyatakan setuju, kemudian 14,3% responden menjawab ragu-ragu, serta 0% menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju.

5.1.4 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS 20. seperti yang tampak pada Tabel 5.8. Menurut Sugiyono (2001 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai Corrected Item Total Correlation positif di atas angka 0,263.

Tabel 5.9 : Uji Reliabilitas Masing-Masing Variabel

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja ASN (Y)	0,699	Reliabel
Kepemimpinan transaksional (X_1)	0,714	Reliabel
Motivasi (X_2)	0,711	Reliabel
Etos kerja (X_3)	0,684	Reliabel

Sumber: Data Diolah, 2019

Pada tabel di atas dapat dilihat bahwa koefisien reliabilitas dapat diterima dengan menggunakan reliabilitas Cronbach's Alpha $> 0,60$ (Zeithaml Berry). Hasil pengujian seperti yang ditunjukkan pada tabel di atas menunjukkan hasil lebih besar dari 60 % (> 60 %), maka pengukuran tersebut dapat diandalkan.

5.1.5 Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

$$Y = \text{Kinerja ASN}$$

$$X_1 = \text{Kepemimpinan transaksional}$$

$$X_2 = \text{Motivasi}$$

$$X_3 = \text{Etos kerja}$$

$$b_0 = \text{Konstanta}$$

$$b_{1-3} = \text{Koefisien regresi}$$

$$e = \text{Residual atau random error}$$

Dengan menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 20 maka diperoleh nilai koefisien regresi masing-masing variabel yang meliputi kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja, dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 5.10 : Hasil perhitungan regresi

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.680	1.690		-1.586	.119		
1 X1	.350	.156	.295	2.242	.029	.224	4.458
X2	.352	.134	.307	2.625	.011	.284	3.515
X3	.427	.117	.367	3.649	.001	.384	2.601

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -2,680 + 0,350X_1 + 0,352X_2 + 0,427X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -2,680 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene mempunyai nilai sebesar -2,680.
2. Nilai koefisien regresi kepemimpinan transaksional (X_1) sebesar 0,350 berarti ada pengaruh positif kepemimpinan transaksional terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,350 sehingga apabila skor kepemimpinan transaksional naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,350 poin.
3. Nilai koefisien regresi motivasi (X_2) sebesar 0,352 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,352 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,352 poin.

4. Nilai koefisien regresi etos kerja (X_3) sebesar 0,427 berarti ada pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 0,427 sehingga apabila skor etos kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja ASN DPM-PTSP Kabupaten Majene sebesar 0,427 poin.

5.1.6 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dari persamaan regresi linear berganda di atas dibuktikan dengan menguji.

1. Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS ver. 20 dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1 (satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan Tabel 5.11. dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut :

Tabel 5.11 : Hasil uji multikolinearitas

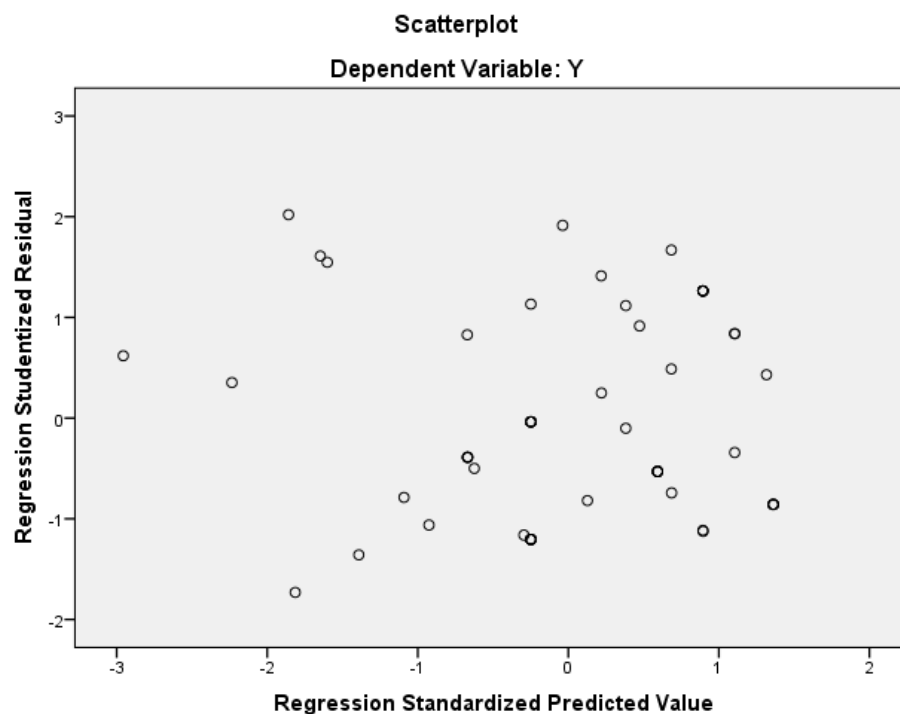
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.680	1.690		1.586	.119		
1 X1	.350	.156	.295	2.242	.029	.224	4.458
X2	.352	.134	.307	2.625	.011	.284	3.515
X3	.427	.117	.367	3.649	.001	.384	2.601

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

2. Heteroskedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaan regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Dalam penelitian ini gambar grafik scatterplot dapat dilihat dalam gambar 5.1



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.1 : Grafik *scatter plot*

Dalam penampilan gambar grafik *Scatterplot* menunjukkan pola penyebaran pada titik-titiknya dan tidak membentuk suatu pola tertentu sehingga dalam penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung heteroskedastisitas.

3. Autokorelasi

Autokorelasi merupakan suatu keadaan dimana variabel pengganggu pada periode yang lain. Untuk mendeteksi ada tidaknya autokorelasi dapat dilihat dengan nilai Durbin-Watson. Apabila nilai Durbin-Watson dalam penelitian ini mendekati 2 (dua) maka bisa dikatakan bahwa penelitian ini tidak mengandung autokorelasi. Hasil dari penelitian ini dapat dilihat dari analisa pengolahan data menggunakan SPSS ver. 20 menunjukkan bahwa nilai Durbin-Watson berjumlah 2,724 sehingga penelitian ini bisa dikatakan tidak mengandung autokorelasi.

Tabel 5.12 : Hasil uji autokorelasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.786	.86424	1.700

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

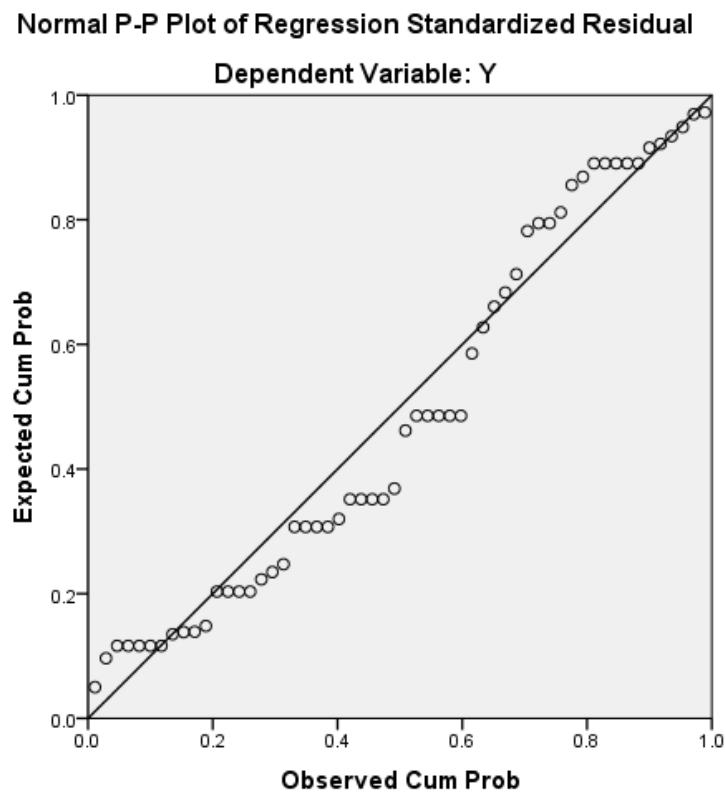
b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

4. Normalitas

Untuk mengetahui hasil perhitungan bersifat normalitas dapat dilakukan dengan melihat gambar histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.

Dalam penelitian ini terlihat bahwa untuk pengujian normalitas menunjukkan sifat normal dengan ditampilkannya diagram probability plot yang membentuk pola garis lurus seperti yang terlihat dalam Gambar 5.2 berikut ini :



Sumber : Data Diolah, 2019

Gambar 5.2 : Uji Normalitas

5.1.7 Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu :

- Uji t (Pengujian secara parsial)
- Uji F (Pengujian secara simultan)
- Uji Beta (Pengujian secara dominan)

Dengan dibantu menggunakan program analisa pengolahan data SPSS ver. 20., yang dapat diuraikan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengujian Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dapat digunakan uji t. Ini dapat dilihat dalam hasil analisa pengolahan data SPSS ver. 20 yang tertuang dalam Tabel 5.13 berikut :

Tabel 5.13 : Hasil uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.680	1.690		1.586	.119		
1 X1	.350	.156	.295	2.242	.029	.224	4.458
X2	.352	.134	.307	2.625	.011	.284	3.515
X3	.427	.117	.367	3.649	.001	.384	2.601

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh kepemimpinan transaksional (X_1) terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

- a. Merumuskan hipotesis

- $H_0: b_1 = 0$, artinya X_1 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kepemimpinan

transaksional terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_a: b_1 \neq 0$, artinya X_1 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kepemimpinan transaksional terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b. Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel kepemimpinan transaksional sebesar 2,242 dengan tingkat signifikan sebesar 0,029.

c. Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$. yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,004.

d. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,242. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel kepemimpinan transaksional signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

2. Pengaruh motivasi (X_2) terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a. Merumuskan hipotesis

- $H_0: b_2 = 0$, artinya X_2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi terhadap

kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_a: b_2 \neq 0$, artinya X_2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b. Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,625 dengan tingkat signifikan sebesar 0,011.

c. Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,004.

d. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,625 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

3. Pengaruh etos kerja (X_3) terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene (Y)

a. Merumuskan hipotesis

- $H_0: b_3 = 0$, artinya X_3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel etos kerja terhadap

kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

- $H_a: b_3 \neq 0$, artinya X_3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel etos kerja terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

b. Menghitung nilai t test

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 20 diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel etos kerja sebesar 3,649 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001.

c. Kriteria penerimaan

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$ dengan derajat bebas $(n-1) = 55$ yang ditentukan t_{tabel} sebesar 2,004.

d. Membandingkan nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel}

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,649 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel etos kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan transaksional (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 2,004$
- Variabel motivasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 2,004$
- Variabel etos kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,649 > t_{tabel} 2,004$

2. Pengujian Secara Simultan (Uji-F)

Uji F berfungsi untuk menguji variabel kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja, apakah dari ketiga variabel yang diteliti mempengaruhi secara simultan terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Analisa dilakukan dengan menggunakan alat bantu program pengolahan data SPSS ver. 20 yang dapat dijelaskan dalam Tabel 5.14. berikut :

Tabel 5.14 : Hasil uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	153.000	3	51.000	68.281	.000 ^b
1 Residual	38.839	52	.747		
Total	191.839	55			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 20 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

a. Merumuskan Hipotesis

H_0 : $b_i = 0$, artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

H_a : $b_i \neq 0$, variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).

b. Menghitung nilai F_{hitung}

Berdasarkan hasil analisa data SPSS diketahui F_{hitung} sebesar 68,281 dengan signifikan 0,000.

c. Menentukan kriteria penerimaan

Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan $df (n-k-1) = 52$ dan ditentukan nilai $F_{tabel} = 2,78$.

d. Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel}

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 68,281, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 68,281$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,86$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

3. Pengujian Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.15 : Hasil uji beta

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.680	1.690		1.586	.119		
1 X1	.350	.156	.295	2.242	.029	.224	4.458
X2	.352	.134	.307	2.625	.011	.284	3.515
X3	.427	.117	.367	3.649	.001	.384	2.601

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel kepemimpinan transaksional (X_3).

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) dan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16 : Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^a					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.786	.86424	1.700

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,798 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transaksional,

motivasi dan etos kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan Hasil Penelitian

5.2.1 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional terhadap Kinerja ASN

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,242. lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel kepemimpinan transaksional signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Menurut Bass (2011) kepemimpinan transaksional merupakan gaya kepemimpinan yang dimana seorang pemimpin mendorong para bawahannya bekerja dengan menyediakan fasilitas yang baik untuk bekerja serta memberikan penghargaan sebagai bentuk imbalan atas pencapaian kinerja bawahan. Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang memotivasi para ASN melalui imbalan dan ASN bekerja dengan efektif agar mereka dapat mencapai tujuan tertentu atau tujuan suatu instansi serta senantiasa membantu ASN untuk memperoleh kepercayaan dalam melakukan setiap pekerjaan.

Kepemimpinan transaksional dapat disebut sebagai gaya kepemimpinan yang dimana para pimpinan suatu instansi senantiasa memberikan motivasi dan semangat kepada para ASN serta memberikan imbalan yang mereka dapatkan jika target yang ditentukan tercapai. Sehingga setiap ASN akan merasa terpacu untuk bekerja dengan lebih baik dari waktu ke waktu. Menurut Thomas (2013)

kepemimpinan transaksional yaitu kepemimpinan yang mendapatkan motivasi para bawahannya dengan menyerukan ketertarikan mereka sendiri. Hasil pekerjaan serta hubungan yang baik dari pekerja dalam pertukaran untuk penghargaan yang diinginkan, merupakan fokus dari perilaku kepemimpinan. Dengan gaya kepemimpinan seperti ini, maka setiap pimpinan akan terdorong untuk melakukan penyesuaian gaya serta perilaku mereka agar dapat memahami keinginan dari pengikutnya.

Penjabaran beberapa pendapat ahli di atas dalam definisi teoritik tentang kepemimpinan transaksional menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan transaksional adalah sebuah proses pertukaran dimana seorang pengikut atau karyawan memiliki kepatuhan terhadap permintaan seorang pemimpin yang memberikan dorongan kepada bawahannya untuk bekerja dengan menyediakan suatu penghargaan sebagai imbalan untuk memotivasi para karyawan menuju ke sasaran yang telah ditetapkan.

5.2.2 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja ASN

Oleh karena t_{hitung} sebesar 2,625 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel motivasi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Motivasi kerja menurut Steers (dalam Levy, 2011) merupakan suatu tekad dalam diri yang memberikan energi yang mampu memacu para pegawai/bawahan untuk bertindak, mengarahkan serta mempertahankan perilaku kerja pegawai. Pendapat ini serupa dengan Tella (2012) yang mengatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu proses dalam membangkitkan energi serta

mengarahkan, menjaga perilaku dan kinerja. Dengan kata lain dapat diartikan sebagai suatu proses yang mendorong seseorang untuk melakukan tindakan dalam mencapai suatu kinerja atau tugas yang ada.

Motivasi kerja adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu (Munandar, 2011). Sedangkan menurut Pandji (2012) motivasi kerja adalah kemauan kerja karyawan yang timbul karena adanya dorongan dari dalam diri karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari proses pengintegrasian tersebut. Berdasarkan beberapa definisi motivasi kerja diatas, maka peneliti menggunakan definisi dari Munandar (2011), yang menyatakan bahwa Motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu.

5.2.3 Pengaruh Etos kerja Terhadap Kinerja ASN

Oleh karena t_{hitung} sebesar 3,649 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} sebesar 2,004 yang berarti variabel etos kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Menurut Chong dan Tai dalam Wirawan (2012) bahwa "etos kerja sebagai *work ethic belief system pertains to ideas that stress individualism/independence and the positive effect of work on individuals. Work is thus considered good in itself because it signifies a person. Making personal effort to work hard will ensure success* (Etos kerja mengenai ide yang menekankan individualisme atau

independensi dan pengaruh positif bekerja terhadap individu. Bekerja dianggap baik karena dapat meningkatkan derajat kehidupan serta status sosial seseorang. Berupaya bekerja keras akan memastikan kesuksesan)”.

Sinamo (2015) menyatakan bahwa ”etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral. Istilah paradigma di sini berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai; termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya”.

Etos kerja merupakan bagian penting yang menentukan suatu keberhasilan seseorang. Suatu keberhasilan bukan hanya ditentukan karena adanya pengetahuan dan kemampuan menggunakan akal pikiran tapi juga kemampuan untuk mengarahkannya pada kebaikan, baik secara individu ataupun kelompok. .

Etos kerja yang melekat pada setiap individu, menentukan keberhasilannya. Bahwa keberhasilan yang diraih seseorang ditentukan oleh sikap, perilaku dan nilai-nilai yang diterapkannya di dalam masyarakat atau dalam konteks sosial. Arti penting dari etos kerja terletak pada perannya dalam menentukan keberhasilan seseorang.

Keberhasilan yang bersumber dari sikap atau perilaku yang merupakan cerminan dari keyakinan, kecerdasan, semangat dan keberanian, kehormatan, pengabdian, dan loyalitas yang khas pada seseorang.

5.2.4 Pengaruh Kepemimpinan Transaksional, Motivasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN

Oleh karena nilai F_{hitung} sebesar 68,281, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil $F_{hitung} = 68,281$ lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$ atau bisa dikatakan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Menurut As'ad dalam Imatama (2011) kinerja merupakan suatu pencapaian kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja instansi (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang saling terkait.

Gomes (2013:142) menyatakan bahwa “Kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”. Sementara Rivai (2015:14) menyatakan bahwa : “Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.”

Menurut Hersey and Blanchard (dalam Rivai 2015), kinerja merupakan suatu kesatuan fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan. Seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,798 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

5.2.5 Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja ASN

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 20 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel kepemimpinan transaksional (X_1) dengan nilai $t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 2,004$
- Variabel motivasi (X_2) dengan nilai $t_{hitung} 3,625 > t_{tabel} 2,004$
- Variabel etos kerja (X_3) dengan nilai $t_{hitung} 3,649 > t_{tabel} 2,004$

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diatas diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja, yang memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene adalah variabel etos kerja (X_3).

Etos kerja yang tinggi akan menjadi prasyarat mutlak, yang harus ditumbuhkan dalam lingkup instansi ini terkhusus kepada kesesuaian ASN dengan tempat kerja dan rekan kerjanya. Dengan demikian akan tercipta pemikiran dan sikap yang lebih baik lagi untuk menyesuaikan diri dengan rekan

kerja dan melakukan kesungguhan dan kerja keras dalam bekerja, sehingga dapat mengurangi sikap kerja yang asal-asalan dan sikap kerja yang menyimpang dari kualitas kerja yang semestinya. Hasil ini menunjukkan bahwa etos kerja dapat membantu dalam memunculkan dan meningkatkan kinerja setiap ASN pada suatu instansi sehingga mereka dapat bekerja secara optimal dan melakukan pencapaian terhadap tujuan instansinya.

Kemampuan seorang ASN dalam memahami pentingnya etos kerja yang tinggi harus dimiliki sebab setiap instansi pada hakikatnya membutuhkan kerja keras dan komitmen yang tinggi dari ASN. Setiap instansi yang ingin mencapai kemajuan, akan senantiasa melibatkan ASN / pegawainya untuk meningkatkan setiap kinerjanya. Peningkatan kinerja harus dibarengi dengan etos kerja yang tinggi dari ASN. Etos kerja yang dimiliki oleh seorang ASN akan menjadi sumber motivasi bagi sikap dan perilakunya, sehingga dengan sendirinya memicu kinerja ASN akan lebih meningkat.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Adanya pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, dengan nilai $t_{hitung} 2,242 > t_{tabel} 2,004$., nilai $t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 2,008$., dan nilai $t_{hitung} 3,649 > t_{tabel} 2,004$
2. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa F_{hitung} sebesar 68,281, lebih besar dari $F_{tabel} = 2,78$. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene sebesar 79,8% sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
3. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja, maka etos kerja (X_3) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Untuk mendapatkan suatu hasil penelitian yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah maka diperlukan ketelitian serta kecermatan seorang peneliti. Namun demikian setinggi apapun tingkat ketelitian dan kecermatan seorang peneliti disana pasti akan terdapat kesalahan ataupun kekeliruan kecil yang tidak mungkin dihindarinya.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan diantaranya adalah :

1. Penelitian ini menggunakan alat ukur/instrumen yang memuat daftar pertanyaan-pertanyaan untuk mengukur suatu fenomena dimana di dalam proses pengumpulan data dan responden memberikan penilaian terhadap pertanyaan-pertanyaan tersebut kemudian diukur berdasarkan skala Likert maka tidak menutup kemungkinan jawaban responden dipengaruhi oleh unsur-unsur yang sifatnya subyektifitas.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei yang tidak memiliki pengontrolan variabel sehingga kebenaran hubungan yang dihipotesiskan didasarkan pada keyakinan penemuan melalui pengujian hipotesis.

6.3 Saran

Dari kesimpulan yang dikemukakan, maka dapat disarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan kepemimpinan transaksional dan motivasi ASN serta etos kerja adalah memberikan layanan pengetahuan kepada para ASN tentang etos kerja, sistem kerja, standar kerja, dan beban kerja agar ASN tetap memahami tugas pokok dan fungsi jabatan yang didudukinya walaupun ada perubahan-perubahan cara kerja, sistem kerja. Sehingga pekerjaan tetap bisa diselesaikan sesuai dengan target dan rencana yang diharapkan.
2. Instansi seharusnya lebih memperhatikan indikator kepemimpinan transaksional, seperti berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai dan kepentingan semua ASN dengan memberikan pelatihan keterampilan dan motivasi untuk memberi perhatian pada masalah secara detail. Hal tersebut dilakukan untuk menjaga hasil kerja ASN yang telah baik tetap terjaga atau bahkan dapat meningkat secara kualitas dan memotivasi ASN dalam berusaha mencari penyebab terjadinya permasalahan untuk menyelesaikan permasalahan kerja yang terjadi.
3. Instansi perlu membuat penilaian atas kinerja ASN yang jelas setiap tahunnya, dimana kinerja tersebut meliputi kualitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian yang dimiliki oleh setiap ASN. Adanya tolok ukur yang jelas diharapkan ASN akan terpacu untuk berprestasi dengan bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kualitas kerja yang diinginkan organisasi, dapat

bekerja tepat waktu walaupun tanpa pengawasan dari atasan, dapat memanfaatkan fasilitas yang ada.

4. Bagi yang ingin melakukan penelitian lebih lanjut maka diharapkan untuk mengembangkan penelitian ini dengan lebih baik lagi. Untuk menciptakan temuan baru dan lebih memahami seberapa besar pengaruh kepemimpinan transaksional, motivasi kerja serta etos kerja terhadap kinerja ASN, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan populasi yang bersifat *Profit Oriented* seperti pada perusahaan swasta.
5. Kajian kepemimpinan transaksional, motivasi dan etos kerja merupakan studi perilaku yang bersifat berkelanjutan, oleh karenanya masih dibutuhkan materi yang lebih intensif dan lebih luas untuk memperbanyak pemahaman lebih lanjut mengenai kajian tersebut sehingga dibutuhkan penelitian lebih lanjut dengan variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Adekola, B. (2012). The impact of organizational commitment on job: a study of employees at Nigeria Universities. *Journal of Human Resorce Studies*, 2(2), 2162-3058.
- Akbar, D.S. (2011). Pengaruh persepsi kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Allen, N.J., & Mayer, J.P. (2010). The measurment and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occuptional Pshychology*, 63, 1-18.
- Allen, Natalie J, John P. Meyer. (2011). A three component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*. Vol. 1 No. 1
- Anoraga, Pandji. (2012). *Psikologi kepemimpinan*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Anoraga, Pandji. (2012). *Psikologi kerja*. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Aritonang. (2011). Pengaruh kepemimpinan transaksional dan transformasional terhadap budaya organisasi. *Tesis*. Fak. Psikologi UI Depok.
- Avolio, B.J., & Bass, B.M. (2014). Re-examining the components of transformational and transaksional leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occuptional and Organiation Psychology*, 72, 441-462.
- Ayub, N., & Rafif, A. (2011). The relationship between work motivation And job satisfaction. *Pakistan Business Review*, 332-347.
- Bass, B.M., & Riggio, R.E. (2011). *Transformational leadership*, (2nd ED). New Jersey: Lawrence Elbaum Associates.
- Bisen. B., & Priya. (2010). *Industrial psychology*. New Age International (P) Limited, Publishers.
- Chang, S.C., & Lee, M.s. (2012). A Study on relationship among leadership, organizational culture, the operation of learning organization and employee, job satisfaction. *Emerald the Learning Organization*, 14(2), 155-185.

- Farrel, M.A. (2010). Developing a market-oriented learning organization. *Australian Journal of Management*, 25(2), 201-203.
- Ghufron, M.N., Risnawita, R.S. (2011). *Teori-teori psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. (2015). *Behavior in organizations: Understanding & managing the human side of work* 5th ed. New Jersey: Prentice-Hall.
- Griffin, M.A., & Malcolm, G.P., & Michael, A.W. (2011). Job satisfaction and teamwork: The role of supervisor support. *Journal of organizational behavior*, 537-550.
- Hezberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Claveland: World Publishing Company.
- Hughes, R.L., Ginnet, R.C & Curphy, G.J. (2014). *Leadeship: Enhancing the lesson of experience*, (6th ed). New York. Mcgraw-Hill.
- Imanda, NS. (2012). Analisis tingkat kepuasan kerja karyawan kontrak PT. Kharisma Ide Nusantara Garmino. *Jurnal ilmu administrasi bisnis*, 1(1), 1-8.
- Jex, M.S. (2012). *Organizational psychology a scientist-practioner approach*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Kreitner, Robert & Kinicki, Angelo. (2012). *Organizational behavior* 7th ed. New York: McGraw-Hill.
- Levy, E. Paul. (2011). *Industrial organizational psychology: Understanding the Workplace*. New York: Houghton Mifflin Company.
- Lumely, M.E.J., Coetzee.R. Tladinyane & Ferreira. (2011). Exploring the job satisfaction and organizational commitment of employee in the information technology environment. *Southern Africa Business Review*, 15(1), 65-74.
- Luthanz, F. (2013). *Organizational behavior* . Seventh Edition. New York. Mcgraw-Hill.
- Martinette jr. Cecil, V. (2012). Learning organizational and leadership style. An applied research project submitted to the national fire academy as Part of the executive fire officer program. *American Behavioral Scientist*, 10(1), 1-58.
- Mathis, Robert L. & Jackson, John H. (2011). *Human resource management*. 10th ed.

- Manajemen sumber daya manusia. Angelica (terj). Jakarta: Slemba Empat.
- Mcshane, S.I & Glinow, M.A.V. (2013). *Organizational behavior: Emerging realities for the workplace revolution*. New York. Mcgraw-Hill.
- Munandar, A.S. (2011). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI-Press.
- Novianti. L. (2012). Pengaruh motivasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. *Skripsi*. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Oraman, Yasmin. (2011). Work motivation and job satisfaction dynamics of textile employees (electronic version). *African Journal of Business Management*. 5(8), 3361-3368.
- Risambessy, A., Swasto, B., Thoyib, A & Astuti, E.S. (2012). The Influence of Leadership style, motivation, Burnout to wards Job Satisfaction and Employee Performance. *Journal of Basic and Applied Scientific research*, 2(9), 8833-8842.
- Robbins, S.P., & Judge. (2013). *Perilaku organisasi*. Jakarta: Salemba empat
- Rogelberg, Steven G. (2012). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: SAGE Publications.
- Sopiah. (2014). *Perilaku organisasi*. Yogyakarta : Penerbit Andi.
- Spector, Paul, E. (2012). *Job Satisfaction: Application, assessment, causes and Consequences*. California: Sage Publications, Inc.
- Tella, C.O., & Popoola, S.O. (2012). Work motivation, job satisfaction, and organizational commitment of library personnel in academic and research Libraries in Oyo state, Nigeria (electronic version). *Library Philosophy and Practice*.
- Thamrin, H.M. (2012). The influence of transformational leadership and organizational commitment on job satisfaction and employee performance. *International Journal of Innovation, Management and Technology*, 3(1), 566-572.
- Umar. Jahja. (2010). *Personality need, kepuasan & prestasi kerja*. Ciputat Tangerang Selatan: UIN-Press.
- William. T. & Setiawan. R. (2013). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja karyawan terhadap organizational citizenship behavior di PT. CB Capital. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 1(1), 1-18.
- Yulk, Garry. (2011). *Kepemimpinan dalam organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.

A. Identitas Responden

1. Nama : (bisa tidak diisi)
2. Jenis Kelamin : Pria/Wanita
3. Usia :
4. Lama Bekerja :
5. Pendidikan :

B. 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
 RR = Ragu-Ragu
 TS = Tidak Setuju
 STS = Sangat Tidak Setuju

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X ₁)						
1.	Pegawai merasa nyaman di sekitar pemimpin Saya					
2.	Pegawai merasa bangga dikaitkan dengan pemimpin					
3.	Pemimpin memberikan gambaran menarik tentang apa yang bisa pegawai lakukan					
4.	Pemimpin membantu pegawai untuk memikirkan kembali ide yang tidak pernah tanyakan kepada diri pegawai sendiri sebelumnya					
5.	Pemimpin memberikan umpan balik reguler tentang pekerjaan pegawai					
MOTIVASI KERJA (X ₂)						
1.	Pegawai yakin bahwa pegawai dianggap sebagai bagian penting dari organisasi					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	RR	TS	STS
2.	Apabila pegawai memiliki gagasan positif maka gagasan pegawai, harus dapat diterima.					
3.	Para pegawai yakin bahwa, promosi kerja dan kenaikan pangkat dilakukan berdasarkan kemampuan dan prestasi pegawai.					
4.	Organisasi memberikan peluang imbalan Yang adil kepada semua pegawai tanpa memperdulikan prestasi kerja					
5.	Organisasi memberikan imbalan atas prestasi dalam bentuk bonus/insentif kepada pegawai					
ETOS KERJA (X₃)						
1.	Pemberian gaji selama ini sesuai apa yang saya harapkan					
2.	Gaji yang saya terima selama ini besarnya sesuai dengan standar mutu hidup saat ini					
3.	Pimpinan memberikan bonus sewaktu-waktu, karena usaha dan prestasi kerja saya					
4.	Sikap dan perilaku pimpinan terhadap bawahan memberikan rangsangan untuk membangkitkan gairah kerja					
5.	Sebagai seorang pegawai, sudah sepantasnya saya mendapat penghargaan atas hasil kerja saya					
KINERJA PEGAWAI (Y)						
1.	Pegawai mampu bekerjasama sebagai anggota kelompok					
2.	Pegawai memiliki kesadaran diri dalam melakukan pekerjaan					
3.	Pegawai sering menangani pekerjaan dengan volume yang banyak					
4.	Pegawai bisa menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur					
5.	Pegawai mengetahui secara teknis cara melaksanakan pekerjaan dengan tepat					

“ TERIMA KASIH ”

KEPEMIMPINAN TRANSAKSIONAL (X1)

No	1	2	3	4	5	JML
1	4	5	5	3	5	22
2	4	4	5	3	4	20
3	5	3	3	5	4	20
4	4	5	5	5	4	23
5	5	5	4	5	4	23
6	5	3	4	5	4	21
7	4	5	5	3	4	21
8	4	4	5	5	5	23
9	5	3	3	5	4	20
10	4	4	3	3	4	18
11	3	4	4	5	5	21
12	4	3	5	4	5	21
13	3	4	3	5	4	19
14	3	4	5	5	4	21
15	5	3	3	5	4	20
16	4	5	5	5	4	23
17	5	5	4	5	4	23
18	5	3	4	5	4	21
19	4	5	5	3	4	21
20	4	4	5	5	5	23
21	3	5	5	5	5	23
22	5	5	5	5	3	23
23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	5	4	23
25	3	4	3	4	3	17
26	3	4	4	5	5	21
27	3	5	5	5	5	23
28	4	3	5	4	5	21
29	4	3	5	4	3	19
30	5	3	3	5	4	20
31	4	5	5	5	4	23
32	5	5	4	5	4	23
33	5	3	4	5	4	21
34	4	5	5	3	4	21
35	4	4	5	5	5	23
36	4	5	5	4	4	22
37	3	4	5	3	4	19
38	4	5	5	5	3	22
39	5	5	4	5	4	23
40	5	4	5	5	4	23
41	4	5	5	4	4	22
42	3	4	4	5	5	21
43	4	3	5	4	5	21

44	4	3	4	3	5	19
45	5	3	3	5	4	20
46	4	5	5	5	4	23
47	5	5	4	5	4	23
48	5	3	4	5	4	21
49	4	5	5	3	4	21
50	4	4	5	5	5	23
51	5	5	3	4	5	22
52	4	3	4	4	3	18
53	4	4	4	5	5	22
54	4	4	3	4	5	20
55	5	3	5	3	4	20
56	4	5	5	5	4	23
Jumlah	235	231	244	250	236	1196

Frekuensi

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	9	16	10	10	5
4	27	17	16	10	34
5	20	23	30	36	17
	56	56	56	56	56

Persentase

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	16.1%	28.6%	17.9%	17.9%	8.9%
4	48.2%	30.4%	28.6%	17.9%	60.7%
5	35.7%	41.1%	53.6%	64.3%	30.4%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

MOTIVASI KERJA (X2)

No	1	2	3	4	5	JML
1	4	4	5	4	4	21
2	4	5	5	5	4	23
3	4	4	3	4	5	20
4	5	5	3	5	4	22
5	4	5	5	5	4	23
6	4	3	5	4	5	21
7	4	3	4	5	5	21
8	5	5	4	5	4	23
9	4	3	3	5	3	18
10	5	4	4	3	4	20
11	5	4	5	5	3	22
12	4	4	3	5	3	19
13	3	5	3	5	4	20
14	5	4	5	5	4	23
15	4	4	3	4	5	20
16	5	5	3	5	4	22
17	4	5	5	5	4	23
18	4	3	5	4	5	21
19	4	3	4	5	5	21
20	5	5	4	5	4	23
21	4	5	5	4	5	23
22	4	5	5	5	3	22
23	5	5	4	5	4	23
24	5	4	5	5	3	22
25	4	4	3	3	3	17
26	3	5	5	3	5	21
27	5	4	5	5	5	24
28	4	3	5	4	5	21
29	3	4	4	4	4	19
30	4	4	3	4	5	20
31	5	5	3	5	4	22
32	4	5	5	5	4	23
33	4	3	5	4	5	21
34	4	3	4	5	5	21
35	5	5	4	5	4	23
36	4	3	5	4	5	21
37	4	3	3	5	3	18
38	5	5	4	5	4	23
39	5	4	5	5	3	22
40	4	4	5	5	4	22
41	4	5	5	3	5	22
42	4	5	5	3	5	22
43	4	3	5	4	5	21

44	5	4	4	3	4	20
45	4	4	3	4	5	20
46	5	5	3	5	4	22
47	4	5	5	5	4	23
48	4	3	5	4	5	21
49	4	3	4	5	5	21
50	5	5	4	5	4	23
51	4	5	4	4	5	22
52	4	3	4	3	3	17
53	5	4	5	4	5	23
54	4	3	5	4	3	19
55	4	3	4	4	5	20
56	4	5	4	5	5	23
Jumlah	239	231	237	248	238	1193

Frekuensi

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	3	16	13	7	10
4	35	17	17	18	22
5	18	23	26	31	24
	56	56	56	56	56

Persentase

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	5.4%	28.6%	23.2%	12.5%	17.9%
4	62.5%	30.4%	30.4%	32.1%	39.3%
5	32.1%	41.1%	46.4%	55.4%	42.9%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

ETOS KERJA (X3)

No	1	2	3	4	5	JML
1	5	4	3	4	4	20
2	5	4	4	5	4	22
3	5	4	3	5	4	21
4	4	5	5	5	4	23
5	3	4	4	5	5	21
6	4	3	5	5	4	21
7	4	3	5	4	5	21
8	4	5	5	5	5	24
9	5	3	4	5	4	21
10	4	5	4	3	3	19
11	4	4	3	5	5	21
12	3	4	5	5	4	21
13	4	3	5	3	3	18
14	5	5	4	5	4	23
15	5	4	3	5	4	21
16	4	5	5	5	4	23
17	3	4	4	5	5	21
18	4	3	5	5	4	21
19	4	3	5	4	5	21
20	4	5	5	5	5	24
21	4	5	5	5	4	23
22	5	4	5	4	3	21
23	4	5	5	5	4	23
24	5	5	4	5	4	23
25	5	4	5	5	4	23
26	3	3	3	5	3	17
27	3	4	4	5	5	21
28	3	4	4	5	3	18
29	5	5	5	5	5	25
30	4	3	5	4	5	21
31	4	3	3	5	4	21
32	5	4	3	5	4	23
33	4	5	5	5	5	25
34	4	4	5	5	4	23
35	3	4	4	5	4	21
36	4	3	5	4	5	21
37	4	3	5	4	5	21
38	4	3	5	4	5	21
39	4	3	5	4	5	21
40	5	4	5	5	4	23
41	5	5	5	5	4	23
42	5	4	5	5	4	23
43	3	5	5	4	5	22
44	3	4	4	5	5	21

44	5	3	3	3	5	19
45	5	4	3	5	4	21
46	4	5	5	5	4	23
47	3	4	4	5	5	21
48	4	3	5	5	4	21
49	4	3	5	4	5	21
50	4	5	5	5	5	24
51	5	4	5	5	4	23
52	5	3	4	4	3	19
53	4	3	4	4	5	20
54	4	5	4	5	4	22
55	4	4	3	4	5	20
56	4	5	5	5	4	23
Jumlah	233	224	242	261	240	1200

Frekuensi

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	9	18	11	3	7
4	29	20	16	13	26
5	18	18	29	40	23
	56	56	56	56	56

Persentase

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	16.1%	32.1%	19.6%	5.4%	12.5%
4	51.8%	35.7%	28.6%	23.2%	46.4%
5	32.1%	32.1%	51.8%	71.4%	41.1%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

KINERJA PEGAWAI (Y)

No	1	2	3	4	5	JML
1	3	4	3	5	5	20
2	5	5	5	3	4	22
3	3	4	5	4	4	20
4	4	5	5	5	5	24
5	5	3	5	4	5	22
6	5	3	5	3	5	21
7	5	5	3	4	3	20
8	4	5	4	5	5	23
9	3	4	4	4	4	19
10	4	5	3	4	4	20
11	4	5	5	5	4	23
12	4	5	4	4	4	21
13	4	4	4	4	4	20
14	5	5	5	4	3	22
15	3	4	5	4	4	20
16	4	5	5	5	5	24
17	5	3	5	4	5	22
18	5	3	5	3	5	21
19	5	5	3	4	3	20
20	4	5	4	5	5	23
21	5	5	5	4	5	24
22	4	5	5	5	4	23
23	4	5	5	5	5	24
24	5	5	4	5	5	24
25	5	3	3	3	3	17
26	5	4	5	4	4	22
27	4	5	5	5	5	24
28	5	3	5	3	5	21
29	5	3	4	3	5	20
30	3	4	5	4	4	20
31	4	5	5	5	5	24
32	5	3	5	4	5	22
33	5	3	5	3	5	21
34	5	5	3	4	3	20
35	4	5	4	5	5	23
36	4	5	4	5	5	23
37	3	4	3	3	4	17
38	4	4	5	5	4	22
39	4	5	4	5	4	22
40	3	5	5	5	4	22
41	5	4	5	5	4	23
42	5	5	5	5	3	23
43	3	4	5	3	5	20

44	5	4	3	3	3	18
45	3	4	5	4	4	20
46	4	5	5	5	5	24
47	5	3	5	4	5	22
48	5	3	5	3	5	21
49	5	5	3	4	3	20
50	4	5	4	5	5	23
51	5	5	5	4	5	24
52	3	3	3	5	4	18
53	5	3	3	5	5	21
54	3	4	3	5	5	20
55	5	3	3	3	5	19
56	5	5	4	4	5	23
Jumlah	240	238	242	235	246	1201

Frekuensi

1	0	0	0	0	0
2	0	0	0	0	0
3	11	14	13	12	8
4	18	14	12	21	18
5	27	28	31	23	30
	56	56	56	56	56

Persentase

1	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
2	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%	0.0%
3	19.6%	25.0%	23.2%	21.4%	14.3%
4	32.1%	25.0%	21.4%	37.5%	32.1%
5	48.2%	50.0%	55.4%	41.1%	53.6%
	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%	100.0%

Laki-Laki	35
Perempuan	21
56	

62.5%

37.5%

< 35	8
35 – 80	11
41 – 45	13
46 – 50	15
> 50	9
56	

14.3%

19.6%

23.2%

26.8%

16.1%

Masa Kerja	Jumlah
< 10	9
10 – 15	10
16 – 20	22
21 – 25	15
56	

16.1%

17.9%

39.3%

26.8%

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X1

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.713	.714	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.3393	8.046	.448	.276	.674
No.2	15.6429	8.125	.483	.292	.660
No.3	15.2500	8.664	.418	.199	.685
No.4	15.1964	6.815	.533	.372	.640
No.5	15.6429	8.197	.484	.362	.660

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X2

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.692	.711	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	16.4821	5.745	.596	.481	.612
No.2	16.9107	5.428	.407	.395	.658
No.3	16.6607	5.356	.390	.265	.667
No.4	16.5357	4.435	.553	.364	.591
No.5	16.8393	5.410	.373	.196	.675

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS X3

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.681	.684	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	15.9464	6.597	.385	.263	.652
No.2	16.1071	5.988	.487	.346	.608
No.3	15.9286	5.958	.508	.283	.599
No.4	15.6964	6.070	.374	.230	.663
No.5	16.2500	6.227	.435	.321	.631

UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS Y

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	56	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	56	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.696	.699	5

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
No.1	17.1071	5.697	.367	.334	.680
No.2	17.3214	4.768	.573	.448	.589
No.3	17.0714	5.304	.478	.246	.635
No.4	17.3214	5.568	.339	.385	.696
No.5	16.8929	5.443	.520	.377	.622

Regression X1, X2, X3, Y

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X3, X2, X1 ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Y
 b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.893 ^a	.798	.786	.86424	1.700

- a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
 b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.000	3	51.000	68.281	.000 ^b
	Residual	38.839	52	.747		
	Total	191.839	55			

- a. Dependent Variable: Y
 b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

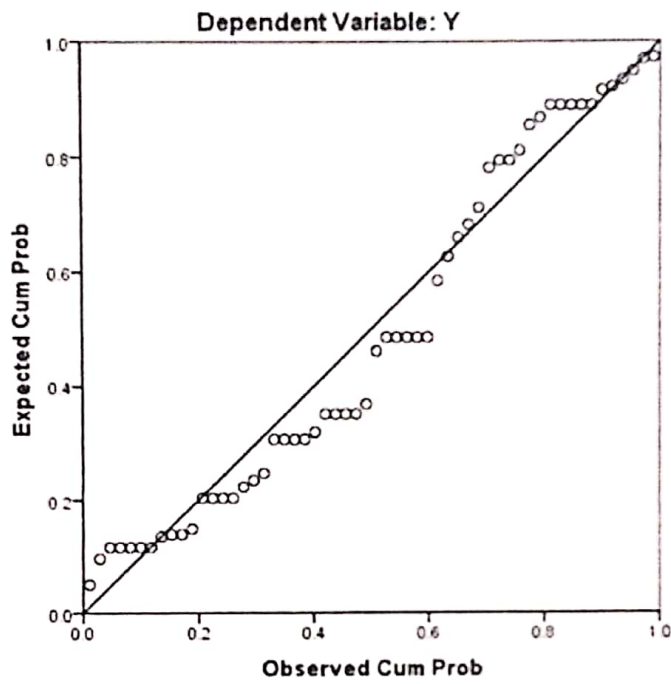
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-2.680	1.690		-1.586	.119		
	X1	.350	.156	.295	2.242	.029	.224	4.458
	X2	.352	.134	.307	2.625	.011	.284	3.515
	X3	.427	.117	.367	3.649	.001	.384	2.601

- a. Dependent Variable: Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot

Dependent Variable: Y

