

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BARRU**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**SYAFARUDDIN
2017.MM.2.0753**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2020**

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BARRU**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:

**SYAFARUDDIN
2017.MM.2.0753**

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

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCASARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN TESIS

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI,
DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU
SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BARRU**

Oleh :

SYAFARUDDIN

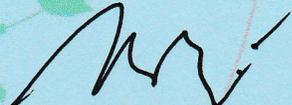
Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 16 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

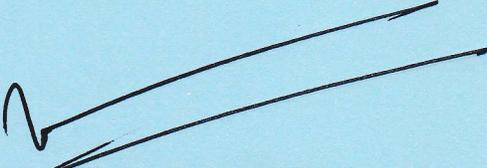

Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

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 :

ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN PADA DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA KABUPATEN BARRU

Nama Mahasiswa : Syafaruddin
NIM : 2017MM20753
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Mustaking, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. Dr. Syamsul Alam, S.E., M.Si

Tanggal Ujian : 16 Januari 2020

SK Penguji Nomor : 267/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

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, Januari 2020

Mahasiswa Ybs,



SYAFARUDDIN

NIM: 2017.MM.2.0753

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirahim,

Puji syukur alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala atas karunia dan hidayah-Nya sehingga penyusunan Tesis yang berjudul **“Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru”** 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 Dr. Maryadi, S.E., M.M selaku Pembimbing I dan Bapak Dr. Asri, S.Pd.,M.M selaku Pembimbing II yang dengan penuh

kesabaran memberikan masukan, dukungan, saran dan kritik yang membangun untuk kelancaran penulisan tesis ini.

6. Bapak Dr. Mustaking, S.E., M.M dan Bapak Dr. Syamsul Alam, 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. Kepala Dinas dan Sekretaris Dinas serta segenap ASN di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru atas bantuannya selama mengikuti proses penelitian hingga akhir penulisan tesis ini yang menjadi obyek penelitian penulis.
10. Orang Tua, Saudara dan Kerabat 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, Januari 2020

Penulis

SYAFARUDDIN

ABSTRAK

Syafaruddin. 2020. Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru, dibimbing oleh Maryadi dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk (1) menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru (2) menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru.

Sampel penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana sampel diambil dari semua populasi yaitu keseluruhan dari ASN yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru sebanyak 55 orang yang terdiri dari 28 orang berstatus PNS dan 27 orang tenaga kontrak/honorar.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) secara parsial, budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai t hitung sebesar 2,971 dengan sig.0,005, kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai t hitung sebesar 2,068 dengan sig.0,044, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan nilai t hitung sebesar 4,278 dengan sig.0,000 (2) sedangkan secara simultan, budaya kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja ASN sebesar 72,1 % (adjusted r square=0,721). Korelasi parsial budaya kerja sebesar 0,363, korelasi parsial kompensasi sebesar 0,167 dan korelasi parsial kepuasan kerja sebesar 0,503, yang berarti kepuasan kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja ASN Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja ASN



ABSTRACT

Syafaruddin. 2020. *Analysis of The Effect of Work Culture, Compensation and, Job Satisfaction toward ASN (Civil Servant Employee) Performance at the Investment, One Stop Integrated Service and Workforce Office in Barru Regency, supervised by Maryadi and Asri.*

This study aims to (1) analyze the effect of work culture, compensation, and job satisfaction partially toward the performance of ASN at the Investment, One-Stop Integrated Services and Workforce Office of Barru Regency (2) analyze the effect of work culture, compensation, and job satisfaction simultaneously toward the performance of ASN at the Investment, One Stop Integrated Service Office in Barru Regency.

The sample of this study used a saturated sample in which samples were taken from all populations, namely the entire ASN who worked at the Office of Investment, One Stop Integrated Services and Barru District Workers as many as 55 people consisting of 28 civil servants and 27 contract / honorary staff.

The results of this study indicate that (1) partially, work culture has a significant effect on ASN performance with a t count of 2.971 with sig.0.005, compensation has a significant effect on ASN performance with a t count of 2.068 with sig.0.044, job satisfaction has a significant effect on ASN performance with a t count of 4.278 with sig.0,000 (2) while simultaneously, work culture, compensation, and job satisfaction also affect the ASN performance of 72.1% (adjusted r square = 0.721). The partial correlation of work culture was 0.363, the partial correlation was 0.167 compensation and the partial correlation of job satisfaction was 0.503, which meant that job satisfaction had a greater influence on the ASN performance of the Office of Investment, One Stop Integrated Services and Barru District Workers.

Keywords: *Work Culture, Compensation, Job Satisfaction, and ASN Performance*



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 | 8 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 9 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 9 |
| | |
| BAB II. KAJIAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1. Penelitian Terdahulu | 11 |
| 2.2. Budaya Kerja | 14 |
| 2.2.1. Terbentuknya Budaya Kerja | 15 |
| 2.2.2. Jenis-Jenis Budaya Kerja | 17 |
| 2.2.3. Tujuan atau Manfaat Budaya Kerja | 18 |
| 2.2.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja | 19 |
| 2.2.5. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja..... | 20 |
| 2.3. Kompensasi..... | 21 |
| 2.3.1. Pengertian Kompensasi | 21 |
| 2.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi | 23 |

| | |
|---|----|
| 2.3.3. Indikator Kompensasi..... | 25 |
| 2.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi..... | 28 |
| 2.3.5. Metode Pemberian Kompensasi..... | 29 |
| 2.4. Kepuasan Kerja | 31 |
| 2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja | 31 |
| 2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja ... | 34 |
| 2.5. Kinerja ASN | 35 |
| 2.5.1. Pengertian Kinerja ASN | 35 |
| 2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN..... | 36 |
| 2.5.3. Kriteria Keberhasilan Kinerja ASN | 37 |
| 2.5.4. Indikator Kinerja ASN | 38 |
| BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN... | 41 |
| 3.1. Kerangka Konseptual | 41 |
| 3.2. Hipotesis Penelitian | 43 |
| 3.3. Definisi Operasional Variabel | 43 |
| 3.4. Instrumen atau Pengukuran Variabel..... | 47 |
| BAB IV. METODE PENELITIAN..... | 48 |
| 4.1. Pendekatan Penelitian | 48 |
| 4.2. Tempat dan Waktu Penelitian | 48 |
| 4.3. Populasi dan Sampel | 48 |
| 4.4. Teknik Pengumpulan Data | 49 |
| 4.5. Jenis dan Sumber Data | 50 |
| 4.6. Metode Analisis Data..... | 50 |
| BAB V. HASIL DAN PEMBAHASAN..... | 57 |
| 5.1. Hasil Penelitian | 57 |
| 5.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian | 57 |
| 5.1.2. Deskripsi Responden | 63 |

| | |
|---|------------|
| 5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian | 66 |
| 5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas | 81 |
| 5.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik | 84 |
| 5.1.6. Hasil Uji Hipotesis | 90 |
| 5.2. Pembahasan | 95 |
| BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN..... | 105 |
| 6.1. Simpulan | 105 |
| 6.2. Saran | 105 |
| 6.3. Implikasi Penelitian..... | 107 |
| DAFTAR PUSTAKA..... | 109 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| No. | Judul | Halaman |
|------------|--|----------------|
| 1. | Karakteristik responden berdasarkan umur..... | 64 |
| 2. | Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin..... | 65 |
| 3. | Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan.... | 66 |
| 4. | Persepsi terhadap variabel budaya kerja..... | 67 |
| 5. | Persepsi terhadap variabel kompensasi..... | 71 |
| 6. | Persepsi terhadap variabel kepuasan kerja..... | 74 |
| 7. | Persepsi terhadap variabel kinerja ASN..... | 78 |
| 8. | Uji Validitas Variabel..... | 82 |
| 9. | Uji Realibilitas Variabel..... | 84 |
| 10. | Uji Normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test..... | 85 |
| 11. | Hasil Uji Multikolinearitas..... | 86 |
| 12. | Hasil Uji Autokorelasi..... | 87 |
| 13. | Tabel Durbin Watson..... | 87 |
| 14. | Hasil Uji Regresi..... | 89 |
| 15. | Hasil Uji Koefisien Determinasi..... | 91 |
| 16. | Hasil Uji F (Uji Simultan)..... | 92 |
| 17. | Hasil Uji T (Parsial)..... | 94 |

DAFTAR GAMBAR

| No. | Judul | Halaman |
|------------|--|----------------|
| 1. | Kerangka Konseptual | 46 |
| 2. | Hasil Uji Heteroskedastisitas Scatterplot..... | 91 |

DAFTAR LAMPIRAN

| No. | Judul |
|------------|---|
| 1. | Surat Keterangan Selesai Penelitian |
| 2. | Angket Penelitian |
| 3. | Perhitungan Validitas Data Tiap Variabel |
| 4. | Perhitungan Realibilitas Data Tiap Variabel |
| 5. | Hasil Uji Normalitas Data |
| 6. | Hasil Uji Multikolinearitas |
| 7. | Hasil Uji Autokorelasi |
| 8. | Hasil Uji Heteroskedastisitas |
| 9. | Hasil Uji Koefisien Determinasi |
| 10. | Hasil Perhitungan Uji Regresi |
| 11. | Hasil Perhitungan Uji Simultan dan Parsial |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Di era keterbukaan informasi persaingan tidak hanya terjadi di lingkungan perusahaan, organisasi birokrasi pun dituntut untuk terus mengembangkan kapasitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Organisasi pemerintah dituntut untuk lebih beradaptasi terhadap perkembangan zaman yang semakin mengalami perubahan yang dinamis. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan roda organisasi birokrasi tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri tetapi harus dilihat sebagai satu kesatuan yang tangguh dalam membentuk sinergi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan, baik jangka pendek maupun jangka panjang tidak terlepas dari peran dan kerja nyata dari sumber daya manusia yang menjalankannya. Sumber daya manusia yang dimiliki organisasi mempunyai peran yang dominan terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Keberhasilan organisasi pemerintah akan ditentukan oleh kemajuan sumber daya manusia aparatur yang dimilikinya dalam hal ini Aparatur Sipil Negara. Keberhasilan seorang ASN yang dicerminkan oleh prestasi kerja. Prestasi kerja atau kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang kompleks, diantaranya adalah lingkungan kerja, fasilitas kerja, gaji, interaksi antar ASN, keamanan dan keselamatan kerja, sarana prasarana, pengalaman dan sebagainya.

Pengembangan Manajemen sumber daya manusia dimaksudkan tidak hanya menjadikan ASN lebih terampil dan cekatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tetapi juga menyadarkan mereka bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh sumber daya manusia mampu menciptakan nilai komparatif, kompetitif, inovatif dengan menggunakan segenap energi tertinggi yang dimiliki seperti *intelligence, creativity dan imagination* supaya mereka dapat memahami secara baik dan benar tugas pokok dan fungsi dari kelembagaan tersebut. Melalui cara itulah ASN akan lebih berkembang dan dapat mencegah terjadinya hal-hal yang dapat merugikan, baik dirinya maupun institusinya.

Manusia menunjukkan berbagai sikap terhadap pekerjaannya, sehingga bila didasarkan pada pandangan bahwa pemberian beban kerja itu sebagai hukuman, maka timbullah sikap tertentu terhadap kerja. Kerja dipandang (disikapi) sebagai siksaan. Umumnya suatu budaya sangat dipengaruhi lingkungan eksternal. Setiap ASN mempunyai ciri dan karakteristik budaya masing-masing, sehingga tidak tertutup kemungkinan ada ASN yang lain yang tidak menyukai, tetapi ada juga yang menyukainya, sehingga diperlukan penyatuan persepsi dari seluruh ASN dari pembawaan budaya masing-masing ASN selama ini. Secara garis besar, salah satu aspek budaya kerja dari ukuran respons dan sikap terhadap lingkungan kerja. Karena lingkungan kerja merupakan unsur budaya yang telah disepakati bersama menjadi suatu ciri budaya di antara sesama ASN. Melalui penguasaan dari tahapan budaya kerja

ini, mulai dari penguraian budaya kerja, sampai kepada terbentuknya budaya kerja ASN sebagai hasil evaluasi di dalam suatu budaya organisasi.

Kinerja ASN dipengaruhi banyak faktor, ASN yang bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor diantaranya adalah budaya kerja dan kepuasan kerja. Kinerja yang baik juga tidak terlepas dari budaya dan unsur kepemimpinan dan keteladanan yang diberikan manajemen puncak terhadap organisasi atau instansi dimana ASN tersebut bekerja. Setiap organisasi merupakan sistem yang khas. Setiap organisasi mempunyai kepribadian dan jati diri sendiri, karena itu setiap organisasi memiliki kultur yang khas pula, kultur atau budaya organisasi tersebut merupakan bagian dari kultur masyarakat atau bahkan kultur negara merupakan pandangan yang sudah diterima secara *universal*.

Selanjutnya, faktor yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja ASN adalah kompensasi. Kinerja ASN cenderung tidak maksimal oleh karena kompensasi dari organisasi tempatnya bekerja sangat kecil, pimpinan yang kurang peduli terhadap kondisi bawahannya. Tuntutan kebutuhan yang semakin meningkat dari hari kehari ditambah gaya hidup yang mengikuti perkembangan zaman menjadikan gaji yang diterima oleh ASN khususnya golongan menengah ke bawah dirasakan kekurangan, hal ini yang kemudian menyebabkan kinerja ASN cenderung tidak maksimal, semangat dan motivasi kerja menjadi menurun, dan bahkan sebagian ASN ada yang mencari peruntungan dengan berbisnis. Situasi seperti ini akan menjadikan konsentrasi dari ASN terpecah

atau kurang fokus terhadap tugas-tugas di kantor atau instansi. Berbagai upaya untuk meningkatkan kompensasi seperti adanya tunjangan perbaikan penghasilan atau tunjangan kinerja yang disesuaikan dengan kemampuan keuangan setiap daerah tidak menjadikan kinerja ASN mengalami peningkatan yang signifikan terkhusus kepada ASN yang ada di daerah. Dalam penerapannya kompensasi lebih ditekankan untuk membuat ASN lebih bersemangat, sehingga kinerjanya bisa meningkat sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Apabila Kepala Daerah dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik tentunya kinerja ASN pun akan semakin tinggi, dengan demikian jelas bahwa pemberian kompensasi yang terarah akan berpengaruh terhadap kinerja ASN sehingga tujuan organisasi akan tercapai sesuai dengan yang telah ditetapkan.

Peningkatan Kinerja ASN tidak semata-mata di pengaruhi oleh kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja ASN ialah kepuasan kerja yang mana biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapannya, sesuai dengan tujuan dia bekerja. Apabila seseorang mendambakan sesuatu, maka itu berarti dia memiliki suatu harapan, dan dengan demikian dia akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya terpenuhi, maka dia akan merasa puas. Tetapi, jika harapannya tidak terpenuhi, maka dia tidak akan merasa puas, sehingga dapat memunculkan kinerja yang tidak maksimal.

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru yang memiliki tugas pokok membantu Gubernur melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan Tenaga Kerja yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada daerah. Pelayanan terpadu satu pintu (PTSP) yang dibentuk pada era Presiden Susilo Bambang Yudhoyono dengan harapan bahwa pemohon perizinan tidak perlu lagi mengurus berbagai surat dan dokumen di dinas berbeda dengan lokasi kantor yang berbeda pula. Tujuan yang diharapkan dari terbentuknya PTSP tidak lain adalah membuat perizinan lebih mudah, murah, dan cepat. Namun, dalam pelaksanaannya di masyarakat masih terjadi masuk dalam satu kantor, tetapi banyak dinas yang harus ditemui. Satu kantor perizinan, tetapi tanda tangan persetujuan perlu kewenangan instansi lain. Misalnya, pemerintah kabupaten/kota harus meminta rekomendasi dari pemerintah provinsi hingga pusat. Kendala yang ditemui dilapangan PTSP di daerah menghadapi beberapa permasalahan. Pertama, tidak semua kepala dinas mau melimpahkan kewenangannya ke kepala PTSP.. Alasannya, beberapa izin terkait dinas spesifik, seperti kesehatan dan lingkungan, yang dianggap perlu rekomendasi dinas terkait. Kedua, keterbatasan sumber daya manusia. Untuk memkasimalkan fungsinya, PTSP harusnya memiliki staf teknis, seperti ahli penilaian amdal, kesehatan, sipil, dan transportasi. Namun, staf atau ASN yang dimaksud masih berada di dinas/instansi asalnya dan bukan di PTSP.

Sebagai gambaran mengenai budaya kerja yang ada pada dinas ini adalah diantaranya kebersamaan, keterbukaan, dan profesionalisme. Hakikat

dari kebersamaan berarti tidak berbeda, tidak berlainan atau keadaan sepadan. Selanjutnya kebersamaan berarti menjadikan dirinya sama, sepadan dan sebanding dan tidak berlainan dengan orang lain sehingga mencapai keserasian dan keselarasan atau keharmonisan dalam lingkungan organisasi. Dalam bidang organisasi konsep kebersamaan lebih tepat dan diidentikkan dengan kata bekerja sama. Adapun penjabarankata bekerja sama dapat diwujudkan dengan berbagai macam implementasi sesuai dengan kepentingannya.

Hakekat keterbukaan diartikan sebagai toleransi dan membuka diri untuk orang lain, dalam rangka menjalin hubungan untuk berkomunikasi dan saling berinteraksi, mau menerima saran dan masukan dari orang lain. Dengan sistem keterbukaan dalam organisasi akan lebih meningkatkan peran serta dan aktualisasi diri bagi setiap anggotanya, menjaga amanah yang dipercayakan kepadanya.

Sedangkan profesionalisme adalah berarti mutu, kualitas atau unjuk kerja yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional dibidangnya. Untuk mewujudkan profesionalisme yang optimal tentunya tidak hanya pengetahuan, keterampilan dan *attitude* namun faktor yang perlu dipertimbangkan adalah situasi dan kondisi kerja yang kondusif, hubungan inter personal yang komunikatif dan kerja sama yang solid.

Seperti halnya kasus yang dialami oleh penulis ketika mengurus izin prinsip di PTSP berbagai proses tahapan pengurusan kelengkapan dokumen yang mengharuskan pemohon mengurus sendiri ke instansi yang menangani

bidang tersebut, seperti rekomendasi untuk mendapatkan izin RTRW (Rencana Tata Ruang Wilayah) dimana pemetaan dan pengambilan peta lokasi yang di lakukan oleh ASN dari Kantor Bappeda yang kemudian rekomendasinya di terbitkan oleh Dinas Pekerjaan Umum yang selanjutnya diserahkan ke PTSP, kemudian berlanjut kepada pengurusan rekomendasi izin lingkungan dimana tidak adanya ASN yang memiliki kewenangan untuk penyusunan kajian terhadap dampak lingkungan akibat aktivitas pembangunan perumahan termasuk perencanaan pembuangan air limbah rumah tangga sebagai persyaratan terbitnya rekomendasi izin lingkungan dari Dinas Lingkungan Hidup. Panjangnya alur birokrasi yang harus ditempuh oleh pemohon memerlukan waktu yang lama hanya untuk terbitnya 1 (satu) lembar izin prinsip.

Potret peristiwa diatas adalah salah satu cerminan kinerja ASN yang buruk kepada masyarakat yang memerlukan pelayanan perizinan. Dengan alur birokrasi yang panjang dan cenderung ribet menjadi salah satu faktor yang menjadikan pelaku usaha baik lokal maupun investor dari luar daerah enggan untuk berinvestasi atau mendirikan usaha di Kabupaten Barru.

Bertolak dari budaya kerja yang baik (dapat bekerja sama dengan siapa pun dalam situasi yang bagaimanapun merupakan kelompok kerja yang solid, tidak mengkhianati atasan, rekan kerja maupun bawahan, tidak ingkar terhadap gagasan/kebijakan yang telah disepakati bersama) dan kepuasan kerja yang cenderung positif (gaji dan tunjangan yang dibayarkan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, adanya kepastian

kenaikan golongan kepada PNS setiap lima tahun sekali serta adanya jaminan sosial kesehatan bagi pegawai), namun kinerja ASN menunjukkan penurunan. Beberapa tolak ukur yang menunjukkan penurunan kinerja tampak dari salah satu bidang yang menangani perizinan usaha seperti pelayanan perizinan usaha yang masih panjang dan cenderung lambat, kurangnya performa dan keinginan untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik, serta kurangnya inisiatif untuk berkembang dalam bekerja.

Dari beberapa ulasan tersebut diatas peneliti ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh antara budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Berdasarkan hal-hal yang diuraikan tersebut, maka judul yang diambil dalam penelitian ini adalah “Analisis Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru”

1.1 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengaruh budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru?

2. Apakah pengaruh budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru?

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, maka tujuan penelitian dapat dijabarkan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru
2. Untuk menganalisis pengaruh budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru.
3. Untuk menganalisis variabel yang memiliki hubungan kuat terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru

1.3 Manfaat penelitian

Adapun hasil dari penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat dan kontribusi sebagai berikut :

- a. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat bagi semua kalangan yang memerlukan referensi mengenai pengaruh antara budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas

Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru pada khususnya dan seluruh instansi pemerintah di Kabupaten Barru pada umumnya sehingga tercipta pelayanan yang prima bagi masyarakat.

b. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan penulis mengenai pengaruh budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN sehingga tercipta pelayanan yang baik khususnya menyangkut pelayanan perizinan usaha dan ketenagakerjaan.

c. Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan sumbangsih bagi perkembangan ilmu pengetahuan serta dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan untuk peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang membahas atau mengkaji mengenai hubungan antara budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak dilakukan khususnya pada beberapa instansi pemerintah maupun di lingkungan perusahaan di Indonesia. Penelitian terdahulu memberikan manfaat dalam penentuan hipotesis maupun kerangka pikir yang bisa dijadikan alat bantu bagi peneliti dalam menentukan hal tersebut di atas. Adapun penelitian terdahulu yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Beberapa Penelitian Terdahulu

| No | Nama peneliti | Judul peneliti | Hasil peneliti |
|----|--|--|--|
| 1 | Zakiul Amri Rizkina, Muhammad Adam, Syafruddin Chan (2017) | Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS) | variabel independen dan intervening memiliki pengaruh untuk meningkatkan variabel dependent sepanjang variabel independent dan intervening dapat ditingkatkan oleh pengelola kantor BPKS Sabang. |
| 2 | Tofan Adi Nugroho | Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai | Dalam metode statistika dilakukan uji validitas, uji reliabilitas, pengujian asumsi klasik, dan analisis |

| | | | |
|---|---|---|--|
| | | Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen | jalur, dan analisis korelasi. Pengujian hipotesis pertama pada analisis jalur variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pada pengujian hipotesis kedua variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. |
| 3 | Desi Rosiana Sari, LCA. Robin Jonathan, Imam Nazaruddin Latif | Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur | Hasil analisis regresi sederhana antara variabel Budaya Kerja dan Kinerja pegawai diperoleh bersamaan $Y = 0,286 + 0,256 X$ selanjutnya kolerasi r sebesar 0,404 setelah hasil analisis tersebut dibandingkan dengan r tabel dimana $N = 45$ dengan taraf signifikansi 5% ternyata hitung empiris lebih besar dari r tabel $0,404 > 0,245$ dengan demikian Hipotesis kerja (H_a) diterima |

| | | | |
|---|---|--|--|
| | | | kebenarannya dan menolak hipotesis nol (H_0). Hal ini berarti ada pengaruh yang positif atau signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur. |
| 4 | Wiwik Dewi Sugiharti dan Firman Pribadi | Analisis Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung | Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kompensasi Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang kurang berarti, serta ada hubungan antara Kompensasi non Finansial dengan Kinerja Karyawan dengan tingkat hubungan yang lemah. |
| 5 | Mita Afnita, Mahlia Muis, Fauziah Umar (2014) | Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tambahan dengan metode regresi berganda menunjukkan kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan |

| | | | |
|--|--|--|---|
| | | | kom-pensasi ekstrinsik tidak ber-pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |
|--|--|--|---|

2.2. Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari dari pandangan hidup yang kemudian dijadikan sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan, berkembang dalam suatu kelompok yang dapat kemudian tercermin dalam sikap sebagai perwujudan perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai suatu hasil kerja.

Secara konseptual, budaya kerja dapat digambarkan sebagai berikut yaitu :

1. Integritas dan profesionalisme, yaitu sikap konsisten dalam dalam kata dan perbuatan serta ahli dalam bidangnya. Orang yang memiliki integritas kepribadian, akan melakukan sesuatu perbuatan yang sesuai antara apa yang diucapkan dan apa yang dilakukan.
2. Kepemimpinan dan keteladanan, yaitu sikap mampu mendayagunakan kemampuan potensi bawahan secara optimal arif dan bijaksana. Jika orang yang memiliki keteladanan diberi kesempatan untuk menjadi pemimpin maka tidak akan memanfaatkannya untuk bekerja secara otoriter tetapi secara partisipatif.
3. Kebersamaan dan dinamika kelompok, yaitu sikap kerja yang ditunjukkan dengan mendorong agar cara kerja yang digunakan tidak bersifat individual dan pusat kekuasaan tidak pada satu tangan. Meski

kebersamaan dan dinamika kelompok merupakan sesuatu yang sangat sulit di dalam relasi kerja karena perbedaan cara pandang dari setiap anggota kelompok

4. Ketepatan dan kecepatan, yaitu sikap yang ditunjukkan menyangkut kepastian waktu, kuantitas, kualitas dan finansial yang dibutuhkan. Prinsip yang harus dijadikan pedoman dalam suatu hubungan kerja sama tim adalah semakin cepat semakin baik. Prinsip pelayanan yang harus dikembangkan dalam suatu institusi adalah pelayanan prima yang berbasis kecepatan dan ketepatan.
5. Rasional dan kecerdasan emosi, yaitu sikap yang bisa mengimplementasikan keseimbangan antara kecerdasan intelektual dan emosional dalam lingkungan pekerjaan. Dalam menjalani kehidupan ini yang diperlukan tidak hanya cerdas intelektual saja tetapi diperlukan kecerdasan emosi yang didasarkan pada pemahaman tentang perasaan dan kemanusiaan terhadap sesama rekan kerja atau masyarakat biasa.

2.2.1. Terbentuknya Budaya Kerja

Adanya perbedaan budaya kerja antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang yang berada dalam organisasi berbeda. Budaya kerja yang terbentuk secara positif akan bermanfaat ke semua anggota organisasi karena setiap anggota dalam suatu organisasi membutuhkan sumbangsih saran, pendapat, bahkan kritik yang bersifat membangun dari orang lain yang berada pada ruang lingkup pekerjaannya demi kemajuan di

lembaga tersebut, namun budaya kerja akan berakibat buruk jika pegawai dalam suatu organisasi mengeluarkan pendapat yang berbeda dan cenderung melanggar budaya kerja yang sudah terbentuk. Hal itu dikarenakan adanya perbedaan setiap individu dalam mengeluarkan pendapat, tenaga dan pikirannya, karena setiap individu mempunyai kemampuan dan keahlian masing-masing.

Membutuhkan waktu bertahun-tahun untuk memperbaiki budaya kerja yang kacau untuk merubahnya, maka dari itu diperlukan suatu pembenahan-pembenahan yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinnya kemudian diikuti para bawahannya. Terbentuknya budaya kerja diawali oleh tingkat kesadaran pemimpin atau pejabat yang ditunjuk sehingga akan menentukan metode-metode tersendiri yang diambil terkait apa yang dijalankan dalam perangkat satuan kerja atau organisasi. Maka dalam hal ini dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja sejak organisasi itu berdiri, artinya pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi maupun masalah eksternal yang dapat mempengaruhi internal organisasi.

Budaya kerja sendiri tersusun dari beberapa elemen. Adapun cakupan elemen setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain :

- a. Disiplin adalah perilaku yang senantiasa mengacu pada peraturan dan norma yang berlaku baik didalam maupun diluar organisasi atau satuan kerja.

- b. Keterbukaan adalah perilaku yang ditunjukkan dengan kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan satuan kerja atau organisasi.
- c. Saling menghargai adalah perilaku yang menunjukkan adanya sikap saling memberi penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sebagai sesama mitra kerja.
- d. Kerja sama adalah perilaku memberikan kesediaan untuk memberi dan menerima masukan dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan atau organisasi tempat kita bekerja.

2.2.2. Jenis-Jenis Budaya Kerja

Menurut Tika (2012), terdapat beberapa jenis budaya kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Budaya Rasional

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

b. Budaya Ideologis

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

c. Budaya Konsensus

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

d. Budaya Hierarki

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

2.2.3. Tujuan atau Manfaat Budaya kerja

Tujuan atau manfaat budaya kerja adalah untuk mengubah sikap dan juga perilaku setiap elemen Sumber Daya Manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam menghadapi berbagai tantangan dimasa sekarang dan dimasa yang akan datang. Manfaat dari penerapan budaya kerja yang baik adalah sebaagai berikut :

- a. Meningkatkan jiwa kegotong royongan
- b. Meningkatkan kebersamaan sesama rekan kerja
- c. Adanya keterbukaan satu sama lain
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan antar sesama rekan kerja
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan dalam organisasi
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik antar sesama rekan kerja
- g. Meningkatkan produktivitas kerja
- h. Tanggap dengan perkembangan lingkungan eksternal.

2.2.4. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Luthans dalam Tika (2014:108) mengemukakan bahwa faktor-faktor utama yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut :

1. Perilaku Pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

2. Seleksi Para Pekerja

Denngan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkembangkan rasa memiliki dari para pegawai.

3. Budaya Organisasi

Setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.

4. Budaya Luar

Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

5. Menyusun Misi Organisasi dengan jelas

Dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

6. Mengedepankan Misi Organisasi

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

7. Keteladanan Pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahan.

8. Proses Pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

9. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi lebih inovatif.

Dengan demikian pemimpin dapat mengembangkan budaya kerja yang adil melalui peningkatan daya pikir pegawai dalam memecahkan masalah yang ada secara efektif dan efisien.

2.2.5. Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Adapun dimensi dan indikator dalam budaya kerja menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2010) adalah:

1. Inovasi dan mengambil resiko
2. Perhatian pada rincian
3. Orientasi hasil
4. Orientasi manusia
5. Orientasi tim

6. Agresifitas
7. Stabilitas yaitu Kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi

Gambaran tersebut menjadi landasan bagi pemahaman bersama yang dimiliki oleh para anggota organisasi, dan bagaimana segala sesuatu dilakukan didalamnya sesuai dengan apa yang telah ditentukan atau disepakati bersama sesuai tujuan organisasi.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM). Hal ini karena kompensasi merupakan salah satu aspek dalam manajemen sumber daya manusia yang keberadaannya paling sensitif di dalam hubungan kerja. Beberapa kasus yang terjadi dalam hubungan kerja mengandung masalah kompensasi dari berbagai segi yang terkait, seperti tunjangan, kenaikan kompensasi, struktur kompensasi, dan skala kompensasi. Dalam praktiknya masih banyak perusahaan atau organisasi yang belum memahami secara benar sistem pemberian kompensasi kepada para pegawai. Sistem kompensasi membantu dalam menguatkan organisasi terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Berikut adalah pendapat mengenai kompensasi:

1. Menurut Kadarisman (2012:1), kompensasi merupakan apa yang karyawan/pegawai atau pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya pada perusahaan atau organisasi.
2. Handoko (2011:155) berpendapat kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.
3. Menurut Hasibuan (2016:118) kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada organisasi.

Kompensasi yang dapat diberikan tidak melulu dalam bentuk uang, tetapi dapat juga berbentuk materiil atau benda. Hal ini dikarenakan penilaian prestasi kerja terkadang sukar dinilai dengan uang, tetapi lebih muda diberikan dalam wujud materiil. Disamping uang dan materiil, kompensasi dapat pula diberikan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawan. Kompensasi yang berwujud pemberian fasilitas ini biasanya tidak berdiri sendiri, tetapi sekaligus sebagai tambahan dari kompensasi yang berbentuk uang atau materiil. Tidak dipungkiri bahwa tidak semua organisasi atau instansi mampu menyediakan atau memberikan fasilitas untuk para pegawainya karena penyediaan fasilitas sangat berkaitan dengan kemampuan anggaran atau keuangan dari organisasi tempat kita bekerja.

Pada dasarnya kompensasi itu dapat dikelompokkan menjadi dua aspek, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan secara langsung berhubungan dengan hasil

kerja ASN yang bersangkutan. Adapun kompensasi tidak langsung maksudnya yaitu pemberian kompensasi tidak dikaitkan secara langsung dengan hasil kerja ASN yang bersangkutan. Kompensasi tidak langsung ini disebut juga kompensasi pelengkap.

Dari penjelasan tersebut diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa agar pemberian kompensasi terasa adil bagi pegawai atau ASN, maka evaluasi pekerjaan, survey kompensasi dan penilaian prestasi kerja merupakan serangkaian kegiatan yang perlu dijadikan pertimbangan dalam pemberian kompensasi. Penilaian pekerjaan atau evaluasi pekerjaan merupakan proses yang digunakan untuk menentukan nilai relatif dari berbagai jenis pekerjaan, antara lain dengan cara membandingkan nilai suatu jabatan-jabatan lain yang ada dalam suatu organisasi.

2.3.2. Tujuan Pemberian Kompensasi

Kompensasi yang diterima oleh pegawai atau ASN di gunakan untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun pribadi. Jika pegawai merasa kompensasi yang di berikan oleh organisasi sudah layak, maka pegawai akan merasa puas dalam bekerja. Menurut Kadarisman (2012:98) beberapa tujuan pemberian kompensasi yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi

ASN yang menerima kompensasi berupa upah, gaji atau bentuk lainnya adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya sehari – hari atau dengan kata lain pemberian kompensasi untuk mencukupi kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah atau gaji

tersebut secara periodik, berarti adanya jaminan pendapatan untuk memenuhi kebutuhan keluarga maupun untuk dirinya sendiri.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong ASN bekerja secara produktif. Dalam hal ini kompensasi berperan sebagai alat untuk memotivasi ASN. Apabila ASN memiliki produktivitas yang tinggi maka kompensasi atau insentif yang didapat juga akan tinggi sehingga pendapatan ASN tersebut juga akan bertambah. Tetapi jika ASN produktivitasnya rendah maka kompensasi yang diberikan oleh institusi atau organisasi juga rendah.

3. Memajukan organisasi atau Istitusi

Semakin berani Institusi memberikan kompensasi yang tinggi, semakin menunjukkan bahwa institusi tersebut makin sukses. Karena pemberian kompensasi yang tinggi hanya mungkin diwujudkan jika pendapatan institusi yang tinggi.

4. Menciptakan keseimbangan dan keahlian

Hal ini berarti pemberian kompensasi berhubungan dengan persyaratan yang harus dipenuhi oleh ASN pada jabatan tertentu sehingga tercipta keadilan dalam pemberian kompensasi. ASN yang memiliki kedudukan yang lebih tinggi pastinya memiliki tanggung jawab yang tinggi pula sehingga pemberian kompensasi juga pasti tinggi. Sebaliknya ASN yang berposisi rendah akan mendapat pemberian kompensasi yang lebih rendah.

Dari beberapa poin mengenai tujuan pemberian kompensasi, dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi yang layak tidak hanya mempengaruhi kondisi materi para ASN, akan tetapi dapat menenteramkan batin para ASN untuk selanjutnya dapat bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif. Sebaliknya, pemberian kompensasi yang tidak layak akan membuat resah dan semangat kerja para ASN akan menurun sehingga prestasi kerja akan merosot. Oleh karena itu, untuk meningkatkan prestasi kerja para ASN maka organisasi harus memberikan kompensasi yang layak kepada para ASN atau pegawai sesuai dengan kemampuan keuangan organisasi atau instansi.

2.3.3. Indikator Kompensasi

Menurut Kadarisman (2012:121) ada 5 komponen yang ada dalam kompensasi yaitu:

1. Upah

Balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para pekerja harian yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.

2. Insentif

Bentuk pembayaran langsung atas peningkatan kinerja karyawan.

3. Tunjangan

Imbalan jasa atau penghasilan yang tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja atau merupakan *indirect compensation*.

4. Gaji

Bayaran tetap yang diterima seseorang karena kedudukannya dalam perusahaan atau organisasi.

5. Pensiun

Dana yang dibayarkan secara regular dengan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari perusahaan atau instansi pemerintah.

Sedangkan komponen atau faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2016:127) yaitu sebagai berikut:

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja

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

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan

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

3. Serikat Buruh

Keberadaan serikat buruh yang kuat dan berpengaruh maka besar kemungkinan kompensasi semakin besar. Hal sebaliknya apabila serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka kompensasi yang diberikan relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan

Jika produktivitas kerja karyawan tinggi maka kompensasi yang diberikan oleh perusahaan akan besar juga, dan sebaliknya jika produktivitas kerja pegawai rendah maka kompensasi yang diberikan kepada pegawai relatif kecil.

5. Pemerintah dengan Undang - Undang dan Keputusan Presiden

Pemerintah dengan undang-undang dan keputusan Presiden menetapkan besarnya batas upah/ balas jasa minimum. Adanya peraturan pemerintah ini sangat penting keberadaannya agar pengusaha tidak sewenang-wenang menetapkan besarnya upah/gaji bagi pegawai/ASN.

6. Biaya hidup

Besarnya kompensasi juga dipengaruhi oleh biaya hidup di daerah tersebut, semakin tinggi biaya hidup maka upah semakin besar. Sebaliknya, jika tingkat biaya hidup di daerah itu rendah maka tingkat kompensasi/ upah relatif rendah.

7. Posisi jabatan pegawai

Pegawai atau ASN yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima gaji/kompensasi lebih besar dibandingkan ASN yang menduduki jabatan yang lebih rendah. Hal tersebut dikarenakan tanggung jawab yang lebih besar pegawai yang memiliki kedudukan yang tinggi.

2.3.4. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Mangkunegara dalam Andre Erlangga Prasetyo (2016) mengemukakan bahwa ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu:

1. Faktor Pemerintah

Faktor pemerintah sangat berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan. Adanya Inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi organisasi pemerintah dalam menentukan kebijakan kompensasi untuk pekerja.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat juga dipengaruhi pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya pada saat rekrutmen.

3. Standar Biaya Hidup Pegawai

Kebijakan pemberian kompensasi oleh organisasi perlu mempertimbangkan standar biaya hidup pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi.

4. Ukuran Perbandingan Upah

Kebijakan dalam menentukan kompensasi juga dipengaruhi oleh ukuran besar kecilnya kemampuan keuangan perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan Persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

6. Kemampuan Membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi diluar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.3.5. Metode Pemberian Kompensasi

Hasibuan (2016:48) mengemukakan bahwa dalam pemberian kompensasi digunakan beberapa metode diantaranya:

1. Metode tunggal.

Metode tunggal yaitu metode penetapan gaji pokok yang hanya didasarkan atas ijazah terakhir atau pendidikan formal terakhir yang di tempuh karyawan.

2. Metode jamak.

Metode jamak yaitu suatu metode pemberian gaji pokok berdasarkan beberapa pertimbangan, seperti ijazah, sifat pekerjaan, pendidikan informal, serta pengalaman yang dimiliki. Dari metode jamak ini bisa dibedakan menjadi tiga cara kompensasi yaitu:

- a. Pemberian kompensasi berdasarkan satu jangka waktu tertentu, Dalam sistem waktu, pemberian kompensasi (gaji dan upah) itu besarnya ditetapkan berdasarkan standar waktu seperti jam, hari, minggu atau bulan. Besarnya kompensasi yang diberikan hanya didasarkan kepada lamanya bekerja tidak dikaitkan kepada prestasi kerjanya.
- b. Pemberian kompensasi berdasarkan satuan produksi yang dihasilkan. Dalam pembagian hasil, besarnya kompensasi ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja, seperti per potong, meter, liter, dan kilogram. Dalam sistem ini, besarnya kompensasi yang dibayar selalu berdasarkan kepada banyaknya hasil yang diberikan, bukan kepada lamanya waktu pengerjaan. Sistem ini tidak dapat diterapkan kepada karyawan tetap dan jenis pekerjaan yang tidak mempunyai fisik, seperti bagi karyawan administrasi.Kebaikan

sistem ini memberikan kesempatan pada karya yang bekerja bersungguh-sungguh, karena kualitas dari pekerjaan karyawan perlu diperhatikan pula. Kelemahan sistem ini adalah kualitas barang yang dihasilkan terkadang rendah.

- c. Pemberian kompensasi berdasarkan borongan. Sistem borongan adalah suatu cara pengupahan yang penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas volume pekerjaan dan lamanya pekerjaan dilakukan. Penetapan besarnya kompensasi berdasarkan sistem borongan ini cukup rumit, lama mengerjakannya, serta berapa banyak alat yang diperlukan untuk menyelesaikannya.

2.4. Kepuasan Kerja

2.4.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap ASN terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar ASN, imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan faktor psikologis. Sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor-faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu diluar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang dihadapinya.

Handoko (2011), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para ASN memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan

seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya. ASN atau pegawai yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya ASN yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif dan dapat berprestasi lebih baik dari ASN yang tidak memperoleh kepuasan kerja.

Dari beberapa pendapat ahli dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyangkut perasaan senang dalam memandang dan menjalankan pekerjaan yang diberikan. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka orang tersebut dapat dikategorikan puas terhadap pekerjaannya.

Bagi organisasi, pembahasan tentang kepuasan kerja akan menyangkut kepada usaha-usaha untuk meningkatkan efektifitas organisasi dengan cara mengefektifkan perilaku pegawai dalam bekerja. Perilaku ASN yang menopang pencapaian tujuan organisasi adalah merupakan sisi lain yang harus diperhatikan, disamping penggunaan mesin-mesin modern sebagai hasil dari kemajuan bidang teknologi. Ketidakpuasan ASN dalam kerja akan mengakibatkan suatu situasi yang tidak menguntungkan baik secara organisasi maupun individual.

Ketidakpuasan dalam bekerja dapat menimbulkan perilaku agresif, atau sebaliknya akan menunjukkan sikap menarik diri dari lingkungan

sosialnya. Misalnya, dengan mengambil sikap berhenti dari perusahaan, bolos dari pekerjaan, dan perilaku lain yang cenderung bersifat menghindar dari aktivitas organisasi. Bentuk perilaku agresif, misalnya melakukan sabotase, sengaja membuat kesalahan dalam bekerja, menentang atasan, atau sampai pada aktivitas pemogokan.

Dalam hal ini, ada beberapa indikator kepuasan kerja sebagai tolak ukur apakah seorang pekerja tersebut puas atau tidak. Adapun indikator kepuasan kerja menurut Robin (2011) yang dimaksud adalah sebagai berikut :

a. Kemangkiran

ASN yang tinggi tingkat kepuasannya maka tingkat kemangkiran terhadap pekerjaan akan rendah, sebaliknya ASN yang merasa tidak atau kurang puas, akan menggunakan berbagai alasan untuk tidak masuk kerja. Salah satu cara untuk mengurangi tingkat kemangkiran adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja

b. *Turnover*

Tidak dapat disangkal bahwa salah satu faktor penyebab timbulnya keinginan pindah kerja adalah ketidakpuasan pada tempat kerja. Sebab-sebab ketidakpuasan itu dapat berbeda-beda antara individu yang satu dengan yang lain.

c. Tuntutan

Ketidakpuasan sering dikaitkan dengan tingkat tuntutan dan keluhan karyawan yang tinggi. ASN dengan tingkat kepuasan yang rendah lebih mungkin untuk melakukan sabotase dan agresi yang negatif.

d. Kesetiaan

ASN dengan tingkat kepuasan yang tinggi akan setia atau loyal terhadap organisasi. Tingkah laku kestiannya ditunjukkan dengan selalu membela keijaksanaan yang telah ditetapkan di lingkungan kerjanya.

2.4.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ASN. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada ASN bergantung pada pribadi masing-masing ASN. Faktor-faktor yang memberikan kepuasan menurut Blum (dalam As'ad,2010) adalah :

- a. Faktor individual, meliputi umur, kesehatan, watak, dann harapan.
- b. Faktor sosial, meliputi hubungan kekeluargaan, pandangan pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan kemasyarakatan.
- c. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketenteraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Sealin itu, juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan sosial didalam pekerjaan, ketepatan dalam menyelesaikan konflikantar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

2.5. Kinerja ASN

2.5.1. Pengertian Kinerja ASN

Konsep kinerja merupakan singkatan dari *kinetika energi kerja* yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*. Kinerja adalah output atau keluaran yang dihasilkan dari pelaksanaan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam kurun waktu tertentu.

Menurut Waldman dalam jurnal yang ditulis Koesmono (2005:170) kinerja merupakan perpaduan antara perilaku dengan prestasi kerja dari apa yang diharapkan dan pilihannya atau bagian syarat-syarat tugas yang ada pada masing-masing individu dalam organisasi. Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:67) kinerja dapat di definisikan sebagai hasil kerja yang diukur baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Supratikno (2010:12) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Jones dalam Supratikno (2010:12) menyatakan bahwa perusahaan harus senantiasa berubah untuk mengembangkan efektivitasnya. Tujuan perubahan yang dilakukan untuk menemukan atau mengembangkan cara-cara baru dalam penggunaan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan

meningkatkan kinerja dalam organisasi. Berdasarkan pengertian dari beberapa penulis di atas dapat di simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dilakukan oleh setiap pegawai pada suatu instansi atau organisasi yang merupakan tolak ukur untuk menilai kemampuan pegawai tersebut.

2.5.2. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN

Faktor keberhasilan pencapaian kinerja yang telah dicapai oleh organisasi dapat dipengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Mangkunegara (2010:189) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain :

a. Faktor kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) merupakan gabungan yang terdiri atas kemampuan potensi intelektual (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya atau *the right man and the right place*.

b. Faktor motivasi

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja ASN. Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang ASN dalam menghadapi situasi dan lingkungan kerja dan budaya organisasi yang berlaku. Dengan adanya motivasi menciptakan kondisi yang menggerakkan ASN ke arah pencapaian tujuan kerja dan organisasi.

c. Sikap mental

Sikap mental yang baik mempengaruhi kinerja dari seorang ASN dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Kondisi mental pula yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

2.5.3. Kriteria Keberhasilan Kinerja ASN

Wibowo (2011:34) sebagian besar organisasi sukses dalam menjalankan manajemen kerjanya dan sedikit organisasi yang mengalami kegagalan dalam menjalankan manajemen kerjanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam manajemen kinerja dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Dalam menjalankan manajemen kinerja diperlukan komitmen dan dukungan dari manajemen puncak atau *top management*. Tanpa adanya komitmen dan dukungan dari manajemen puncak maka manajemen kinerja sulit untuk terlaksana.
2. Bekerja secara transparan, jujur dan adil dalam proses pekerjaan. Sikap jujur dan adil dalam bekerja merupakan faktor penting yang sangat diperlukan dalam setiap lini pekerjaan.
3. Terdapat pemahaman dan pemikiran yang sama antar anggota organisasi, misalnya tentang visi, strategi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi yang dilakukan oleh manajer dan pemimpin tim.
4. Membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu, sehingga individu dan tim dapat diberi ruang atau kesempatan untuk

menyampaikan pandangan mengenai apa yang dapat mereka capai dan sebagai top manajemen agar mendengarkan pandangan dari mereka.

5. Fokus untuk mengembangkan serta mempertimbangkan dukungan yang mereka perlukan, dengan cara peningkatan kompetensi bagi pegawai terutama untuk organisasi dengan keterlibatan keseluruhan yang berkepentingan, dan melakukan training keterampilan manajemen kinerja kepada para manajer, pimpinan tim, dan para pekerja yang lainnya.
6. Pelaksanaan manajemen kinerja, tujuan, dan manfaatnya bagi semua yang berkepentingan dalam manajemen. Manajemen kinerja dikomunikasikan secara transparan dan efektif dan efektivitas manajemen kinerja akan di monitoring serta dievaluasi secara terus-menerus.

2.5.4. Indikator Kinerja ASN

Menurut Simamora dan Heryanto (2013:5), ada 3 indikator dalam kinerja pegawai, yaitu :

1. Loyalitas

Merupakan tolak ukur sikap kesetiaan ASN terhadap organisasi yang dibarengi dengan semangat berkorban demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Tanggung Jawab

Adanya rasa memiliki terhadap organisasi dan kecintaan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan ditekuni serta berani menghadapi segala konsekuensi dan resiko dari pekerjaan tersebut.

3. Keterampilan

Kemampuan ASN untuk melaksanakan tugas yang diberikan serta dapat menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan.

Sedangkan elemen kinerja menurut Mathis (2012:378) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh ASN. Kinerja ASN yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja merupakan tolak ukur dari kinerja ASN mengenai jumlah aktivitas dan tugas-tugas yang telah mereka kerjakan dan selesaikan beserta hasil yang telah mereka capai dari pekerjaan tersebut.

2. Kualitas kerja

Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari seberapa baik mutu suatu pekerjaan yang dihasilkan oleh ASN, kesempurnaan hasil tugas yang dikerjakan, dan kemampuan ASN dalam mengerjakan dan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari sejauh mana ASN menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan organisasi. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak.

4. Kehadiran

Kehadiran seorang ASN dapat diukur dari tingkat absensi ASN dalam mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja pada setiap hari kerja dengan baik.

5. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama ASN dapat dinilai secara tim atau organisasi, apakah ASN tersebut dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja atau tidak.

Berdasarkan uraian indikator kinerja pegawai di atas, penulis memutuskan untuk menggunakan elemen kinerja ASN yang di kemukakan oleh Mathis (2012:378). Elemen kinerja ASN tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama.

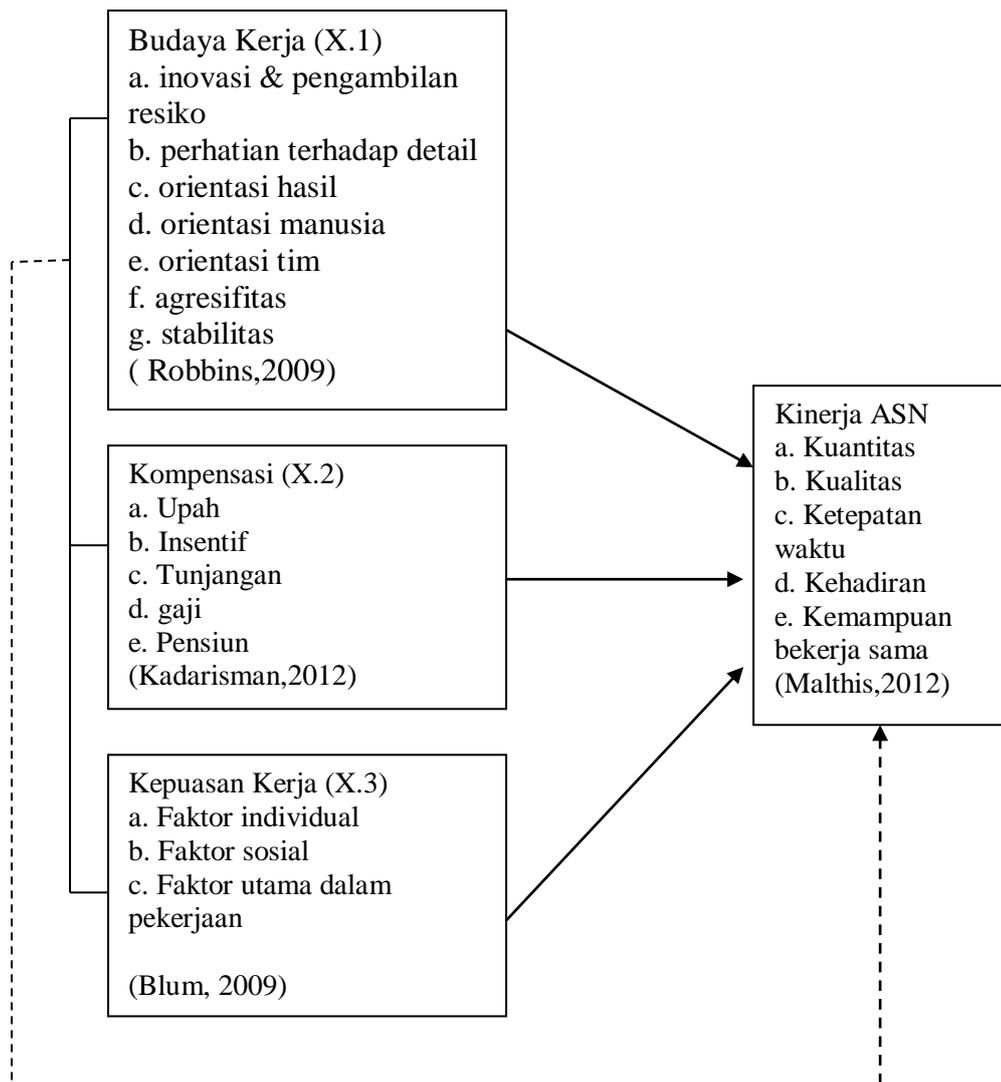
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1. Kerangka Konseptual

Variabel budaya kerja (X.1) adalah merupakan falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, yang kemudian membudaya dalam kehidupan suatu organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, cita-cita dan pendapat.. Variabel kompensasi (X.2) adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima ASN sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada organisasi atau instansi. Variabel kepuasan kerja (X.3) adalah kesesuaian antara tingkat harapan pencapaian kerja dengan hasil kerja sehingga memunculkan perasaan senang atau tidak senang. Variabel kinerja ASN (Y) adalah merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai pada suatu instansi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan ASN tersebut. Adapun indikator variabel budaya kerja (X.1) menurut Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) adalah inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, orientasi manusia, orientasi tim, dan agresifitas. Indikator kompensasi (X.2) menurut Kadarisman (2012) adalah upah, insentif, tunjangan, dan gaji. Indikator kepuasan kerja (X.3) menurut Blum (2009) adalah faktor individual, faktor sosial, dan faktor utama dalam pekerjaan. Indikator kinerja ASN (Y) menurut Mathis (2012) adalah kuantitas kerja, kualitas

kerja, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan bekerja sama. Adapun kerangka konseptual dari penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

3.2. Hipotesis

Berdasarkan pada kajian teori sebelumnya, adapun yang menjadi hipotesis yang akan di uji dengan data empiric melalui penelitian ini.

H.1: Budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru

H. 2: Budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru

3.3. Definisi Operasional

Defenisi operasional adalah defenisi yang didasarkan atas sifat-sifat yang dapat diamati (diobservasi) dari defenisi operasional tersebut dapat ditentukan alat pengambilan data yang cocok dipergunakan. Defenisi operasional adalah mengubah konsep-konsep yang berupa konstruk dengan kata-kata yang menggambarkan perilaku atau gejala yang dapat diamati, dan dapat diuji dan ditentukan kebenarannya oleh orang lain (Koentjaraningrat dalam Saban Echdar 2017). Adapun definisi operasional dari variabel adalah sebagai berikut:

1. Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah serangkaian nilai-nilai yang dominan dalam suatu organisasi yang kemudian disebarluaskan dalam organisasi sehingga memberikan manfaat bagi peningkatan efisiensi kerja dan kerja sama.

- a. Inovasi dan pengambilan resiko adalah perilaku yang ditandai dengan adanya daya dorong untuk tumbuh kembang pekerjaan melalui pengenalan teknik, cara, metode terbaru dalam peningkatan output dan produktifitas kerja.
- b. Perhatian terhadap detail merupakan ukuran untuk menilai tingkat tuntutan terhadap ASN untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi hasil merupakan tuntutan organisasi terhadap ASN untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil yang dicapai dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi manusia adalah keputusan manajemen terhadap ASN dalam mempertimbangkan efek hasil pekerjaan dalam organisasi.
- e. Orientasi tim adalah penilaian organisasi terhadap aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.
- f. Agresifitas merupakan tuntutan organisasi terhadap individu atau personal agar memiliki sikap agresif dan bersaing secara sehat (kompetitif), serta tidak bersikap masa bodoh dan santai terhadap pekerjaan.
- g. Stabilitas adalah merupakan penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan predikat yang telah dicapai organisasi ketimbang mengejar pertumbuhan.

2. Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan pendapatan yang di terima oleh ASN sebagai balas jasa terhadap kinerja yang telah di berikan baik berupa materi maupun non materi pada organisasi baik itu organisasi perusahaan maupun birokrasi pemerintah.

- a. Upah adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pekerja dalam bentuk materi yang besarnya telah disepakati oleh kedua belah pihak.
- b. Insentif adalah bentuk pembayaran langsung yang diberikan sebagai balas jasa atas peningkatan kinerja pegawai/ASN.
- c. Tunjangan adalah imbalan atau balas jasa yang diterima oleh ASN dimana tidak terkait langsung dengan berat ringannya tugas jabatan dan prestasi kerja.
- d. Gaji adalah bayaran tetap yang diterima seseorang berdasarkan posisi atau kedudukan seseorang dalam organisasi atau instansi.
- e. Pensiun adalah dana yangng dibayarkan secara regular dan interval tertentu kepada seorang pekerja setelah berhenti dari pekerjaannya.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja pada dasarnya merupakan sikap emosional yang diwujudkan melalui perasaan senang atau kesenangan pekerja dalam memandang dan menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang senang terhadap pekerjaannya, maka dapat dikategorikan orang tersebut puas dengan pekerjaannya.

- a. Faktor individual adalah faktor kepuasan kerja yang bersumber dan dipengaruhi oleh individu atau ASN yang bersangkutan, seperti umur, kesehatan dan harapan.
 - b. Faktor sosial adalah faktor kepuasan kerja yang bersumber dan dipengaruhi dari hubungan sosial antara individu yang satu dengan individu yang lain dalam masyarakat, seperti hubungan kekeluargaan, hubungan dengan masyarakat sekitar.
 - c. Faktor utama dalam pekerjaan merupakan faktor yang berpengaruh secara langsung dalam hubungannya dengan kepuasan kerja yang bersumber dari lingkup pekerjaan dimana individu itu bekerja.
4. Kinerja ASN

Kinerja ASN adalah hasil kerja yang dilakukan oleh ASN pada suatu instansi atau organisasi sebagai tolak ukur untuk menilai kemampuan ASN tersebut.

- a. Kuantitas adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang ASN dalam suatu periode tertentu.
- b. Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh ASN dalam pencapaian tujuan organisasi.
- c. Ketepatan waktu adalah suatu kondisi dimana kegiatan yang diserahkan kepada ASN dapat selesai tepat pada waktu yang ditentukan.
- d. Kehadiran adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan menggunakan absensi yang digunakan dalam organisasi.

- e. Kemampuan bekerja sama merupakan tingkatan dimana seorang ASN mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dalam kerja sama antara satu ASN dengan ASN yang lain, dan juga antara atasan dengan bawahan.

3.4. Instrumen atau Pengukuran Variabel

Instrumen penelitian adalah alat ukur untuk melakukan observasi yang dapat menghasilkan data kuantitatif. Instrumen penelitian digunakan sebagai alat ukur untuk menilai variabel yang diteliti. Dengan demikian, jumlah instrumen yang akan digunakan dalam penelitian sangat tergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Oleh karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala. Instrumen yang digunakan oleh peneliti dengan cara membagikan angket yang berisi daftar pernyataan yang dibagikan kepada ASN di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Responden hanya memilih jawaban yang telah disediakan. Adapun skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert 1-5 yaitu :

- (1) Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1
- (2) Tidak Setuju (TS) skor 2
- (3) Ragu-Ragu (R) skor 3
- (4) Setuju (S) skor 4
- (5) Sangat Setuju (SS) skor 5

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random dan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian. Dari hasil analisis data kuantitatif diperoleh hasil yang selanjutnya dideskripsikan dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian ataupun hasil penelitian. Dalam penelitian ini, data kuantitatif tersebut adalah hasil pengujian analisis terhadap variabel budaya kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja ASN.

4.2. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dikhususkan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Adapun waktu penelitian akan dilaksanakan selama kurang lebih 2 bulan.

4.3. Populasi dan Sampel

4.3.1. Populasi

Populasi adalah diartikan sebagai kumpulan objek penelitian dari mana data akan dijaring atau dikumpulkan. Populasi (*universe*) adalah

keseluruhan atau totalitas objek yang diteliti yang ciri-cirinya akan diduga atau ditaksir (*estimated*). Populasi dalam penelitian bisa berupa orang (individu, kelompok, organisasi, komunitas, atau masyarakat). Pada penelitian ini yang menjadi populasi yaitu seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) baik yang berstatus Pegawai Negeri Sipil maupun tenaga honorer di Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru sebanyak 55 orang yang terdiri dari 28 orang PNS dan 27 orang tenaga honorer.

4.3.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan nonprobability sampling yaitu merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Adapun teknik penarikan sampel yang digunakan adalah sampling Jenuh. Sampling Jenuh adalah teknik penarikan sampel yang digunakan pada populasi yang semua anggotanya digunakan sebagai sampel. Sampel jenuh digunakan pada populasi yang memiliki jumlah relatif kecil atau sedikit (Saban Echdar, 2017).

4.4. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan kuesioner (angket) dan observasi nonpartisipan. Kuesioner merupakan teknik

pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya sedangkan observasi nonpartisipan adalah teknik atau pendekatan untuk mendapatkan data primer dengan cara mengamati secara langsung objek datanya namun tidak terlibat dalam kegiatan sehari-hari dan hanya sebagai pengamat independen (Saban Echdar, 2017).

4.5. Jenis dan Sumber Data

Adapun jenis dan sumber data yang peneliti gunakan dalam penelitian ini yaitu :

a. Data Primer (*Primary Data*)

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data primer adalah melalui observasi.

b. Data Sekunder (*Secondary Data*)

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat pihak lain). Data sekunder yang digunakan yaitu artikel atau berita yang berasal dari media cetak maupun elektronik.

4.6. Metode Analisis Data

Metode analisis dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier adalah teknik statistika yang digunakan

untuk menganalisis pengaruh dari beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Analisis data dalam penelitian ini terdiri dari :

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah uji analisis statistik untuk mengukur ketepatan atau kecermatan suatu instrument dalam pengukuran. Dari hasil perhitungan korelasi akan didapat suatu koefisien korelasi yang kemudian digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item pernyataan dan menentukan apakah suatu item pernyataan tersebut layak digunakan atau tidak. Dalam menentukan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, biasanya digunakan uji signifikansi valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total. Teknik pengujian SPSS sering digunakan untuk uji validitas adalah menggunakan korelasi *Bivariate Pearson (Produk Momen Pearson)* dan *Corrected Item-Total Correlation*. Pengujian menggunakan dua sisi dengan taraf signifikansi 0,05. Dasar pertimbangan dari uji validitas adalah membandingkan hasil r hitung dengan r tabel dengan signifikansi 5%.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur, apakah alat pengukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten jika pengukuran tersebut diulang. Ada beberapa metode pengujian reliabilitas diantaranya metode tes ulang, formula

Flanagan, Cronbach's Alpha, metode formula KR (Kuder-Richardson) – 20, KR-21, dan metode Anova Hoyt. Metode yang sering digunakan dalam penelitian adalah metode Cronbach's Alpha. Metode ini sangat cocok digunakan pada skor dikotomi (0 dan 1) dan akan menghasilkan perhitungan yang setara dengan menggunakan metode KR-20 dan Anova Hoyt. Reliabilitas berarti dapat dipercaya" Artinya, instrumen dapat memberikan hasil yang tepat. Alat ukur instrument dikategorikan reliabel jika menunjukkan konstanta hasil pengukuran dan mempunyai ketetapan hasil pengukuran sehingga terbukti bahwa alat ukur itu benar-benar dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

Pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{tt} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \delta_b^2}{\sum \delta_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{tt} = koefisien reliabilitas instrument (total tes)

k = banyaknya butir pertanyaan yang sah

$\sum \delta_b^2$ = jumlah varian butir

$\sum \delta_t^2$ = varian skor total

Jika nilai alpha >0.7 artinya reliabilitas mencukupi sementara jika alpha >0,8 ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat.

2. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah analisis yang digunakan untuk menilai apakah di dalam sebuah model regresi linear terdapat masalah-masalah asumsi klasik. Asumsi klasik yang digunakan dalam regresi linear berganda yaitu normalitas, multikolinieritas, autokolerasi, dan heteroskedastisitas yang secara rinci dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah sebuah uji yang dilakukan dengan tujuan untuk menilai sebaran data pada sebuah kelompok atau variabel, apakah sebaran data dalam variabel tersebut terdistribusi normal atau tidak. Adapun kegunaan uji normalitas data adalah untuk menentukan data yang telah dikumpulkan apakah berasal dari populasi normal atau berdistribusi normal. Menurut Singgih Santoso (2012:293) dasar pengambilan keputusan bisa dilakukan berdasarkan probabilitas (*Asymtotic Significance*), yaitu:

- 1) Jika probabilitas $> 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah normal.
- 2) Jika probabilitas $< 0,05$ maka distribusi dari model regresi adalah tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas adalah uji yang dilakukan untuk memastikan apakah didalam sebuah model regresi ada interkorelasi atau kolinearitas antar variabel bebas.. Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan terdapat *problem multikolinierita*. Model regresi yang baik seharusnya tidak

terjadi kolerasi diantara variabel independen. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas VIF adalah 10, jika nilai VIF dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

c. Uji Autokorelasi

Untuk mengetahui apakah ada korelasi variabel yang ada di dalam model prediksi dengan perubahan waktu maka digunakan uji autokorelasi. Uji autokorelasi merupakan sebuah analisis statistik yang dilakukan yang bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi, jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pada prosedur pendeteksian masalah autokorelasi dapat digunakan besaran *Durbin-Waston*. Untuk memeriksa ada tidaknya autokorelasi, maka dilakukan uji *Durbin-Watson* dengan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $(D-W) < d_l$, maka H_0 ditolak
2. Jika $(D-W) > d_u$, maka H_0 diterima
3. Jika $d_l < (D-W) < d_u$, maka tidak dapat diambil kesimpulan

d. Uji Heteroskedastisitas

Untuk menilai apakah ada ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi linear dilakukan uji

heteroskedastisitas. Apabila asumsi heteroskedastisitas tidak terpenuhi maka model regresi dinyatakan tidak valid sebagai alat peramalan. Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidak homogen).

3. Analisis Regresi Berganda

a. Persamaan Regresi

Metode analisis yang digunakan adalah model regresi linier berganda. Menurut Sugiyono (2014) bahwa:

“Analisis regresi linier berganda bermaksud meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel *dependen* (kriterium), bila dua atau lebih variabel *independen* sebagai faktor prediator dimanipulasi (dinaik turunkan nilainya). Jadi analisis regresi berganda akan dilakukan bila jumlah variabel independennya minimal 2”.

Model persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

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

Keterangan :

Y = Kinerja ASN

X1 = Budaya Kerja

X2 = Kompensasi

X_3 = Kepuasan Kerja

a = Konstanta

e = Residual/Error

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi

b. Koefisien Determinan (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada regresi linear sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dalam penelitian ini untuk menentukan apakah hipotesis diterima atau ditolak. Pengujian hipotesis dilakukan melalui :

a. Uji F

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen yang terdapat di dalam model secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen.

b. Uji T

Uji T adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara parsial. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen yang terdapat di dalam model regresi secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu, dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru yang berkantor di Gedung Masiga Center Kecamatan Barru Kabupaten Barru dengan slogan “RAMAH PASTI GAMPANG” dengan arti sebagai berikut :

a. Ramah

Ramah berarti baik hati dan menarik budi bahasanya, manis tutur kata dan sikapnya. Pelayanan yang ramah merupakan impian dari seluruh masyarakat/pelaku usaha selama ini, dimana citra pelayan publik yang selalu terkesan buruk dimata masyarakat akan coba diubah oleh pemerintah daerah dengan mengansgkat slogan ini. Pemberian pelayanan yang ramah tentu akan memberikan kepuasan tersendiri bagi masyarakat yang dilayani. Hal ini sejalan dengan asas pelayanan publik yang diharapkan memberikan pelayanan publik tanpa membedakan suku, agama, ras, golongan, gender dan status ekonomi serta prinsip pelayanan publik yaitu :kedisiplinan, kesopanan dan keramahan.

b. Pasti

Pasti berarti sudah tetap, tidak boleh tidak, tentu atau mesti. Kepastian akan persyaratan teknis, waktu, biaya, pejabat yang berwenang/bertanggungjawab dalam memberikan pelayanan dan

penyelesaian pengaduan masyarakat merupakan salah satu dari prinsip pelayanan publik yaitu kejelasan dan kepastian waktu.

c. Gampang

Gampang biasa juga diartikan mmudah, tidak sukar yaitu pemberian kemudahan terhadap akses tempat dan lokasi serta sarana pelayanan yang memadai, mudah dijangkau oleh masyarakat. Mudah juga mengandung arti kesederhanaan dan tidak berbelit-belit.

Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru saat ini menyelenggarakan pelayanan perizinan sebagai berikut :

1. Tanda Daftar Gudang (TDG)

Persyaratannya meliputi :

- a. Formulir permohonan
- b. Foto copy IMB (asli diperlihatkan)
- c. Foto copy SITU
- d. Foto copy SIUP
- e. Foto copy TDP
- f. Foto copy izin gangguan
- g. Foto copy TDI (khusus industri)
- h. Foto copy NPWP, KTP dan pas foto 3x4 sebanyak 4 lembar
- i. Amdal

2. Izin Usaha Industri (IUI)

Persyaratannya adalah :

- a. Formulir permohonan

- b. Copy akta pendirian perusahaan, untuk PT akte telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Ham
 - c. Foto copy IMB
 - d. Foto copy surat persetujuan prinsip
 - e. Foto copy formulir tentang informasi kemajuan pembangunan pabrik dan sarana produksi (proyek)
 - f. Foto copy izin HO
 - g. Foto copy izin lokasi
 - h. Foto copy dokumen UKL-UPL/amdal
 - i. Dokumen lain-lain menurut undang-undang bagi industri tertentu
3. Izin penyelenggaraan reklame
- a. Formulir permohonan
 - b. Foto copy KTP
 - c. Gambar desain reklame
 - d. Denah (gambar lokasi)
 - e. NPWP
4. Izin lingkungan
- a. Formulir permohonan
 - b. Rekomendasi UKL-UPL bagi usaha yang wajib UKL-UPL
 - c. Persetujuan kelayakan lingkungan hidup untuk usaha yang wajib amdal lalin
5. Izin Pendirian Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Swasta
- Kursus

- a. Formulir permohonan
- b. foto copy KTP
- c. Salinan peraturan tata tertib
- d. Salinan AD/ART
- e. Peta lokasi
- f. Salinan kurikulum
- g. Daftar riwayat hidup pemimpin dan tenaga pengajar/instruktur
- h. Salinan ijazah/ STTB, STTB tenaga pengajar/instruktur
- i. Keterangan pengabdian masyarakat
- j. Akte notaris

Sekolah/PTS/Yayasan

- a. Formulir permohonan
- b. Foto copy KTP
- c. Salinan peraturan tata tertib
- d. Salinan AD/ART
- e. Peta lokasi
- f. Salinan kurikulum
- g. Daftar riwayat hidup pemimpin dan tenaga pengajar/instruktur
- h. Salinan ijazah/ STTB, STTB tenaga pengajar/instruktur

6. Surat Izin Tempat Usaha (SITU)

- a. Formulir permohonan
- b. Foto copy KTP
- c. Surat keterangan usaha dari lurah/desa

- c. Foto copy bukti pembayaran PBB
 - d. Pas foto 3x4 sebanyak 2 lembar
 - e. Akta pendirian usaha bagi CV, Koperasi, dan lain-lain
 - f. Rekomendasi instansi teknis bagi usaha tertentu
 - g. Izin gangguan bagi usaha yang memerlukan
 - h. Tanda bukti pelunasan pajak reklame
 - i. Amdal lalin bagi usaha yang memerlukan
7. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) dan Tanda Daftar Perusahaan (TDP)
- a. Formulir permohonan
 - b. Foto copy KTP
 - c. Surat keterangan usaha dari desa/lurah
 - d. Foto copy surat izin tempat usaha
 - e. Pas foto berwarna 3x4 sebanyak 2 lembar
 - f. Materai Rp.6000, 2 lembar
8. Izin Usaha Jasa Konstruksi (IUJK)
- a. Formulir permohonan
 - b. Foto copy KTP
 - c. Nomor Induk Wajib Pajak
 - d. Surat Izin Tempat Usaha
 - e. Akte Pendirian Perusahaan
 - f. Tanda Daftar Perusahaan
 - g. Rekaman sertifikasi Badan Usaha LPJK Provinsi

- h. Daftar Tenaga Teknik
- i. Daftar Tenaga Administrasi
- j. Daftar peralatan
- k. IUJK lama (asli)-khusus perpanjangan

9. Izin Penelitian

- a. Surat pengantar dari instansi terkait/lembaga tingkat provinsi
- b. Surat permohonan yang telah didisposisi oleh pimpinan
- c. Surat pernyataan menyerahkan hasil penelitian diatas kertas bermaterai
- d. Proposal

10. Tanda Daftar Industri

- a. Formulir permohonan
- b. Foto copy izin gangguan
- c. Foto copy izin lokasi

11. Izin Gangguan (HO)

- a. Formulir permohonan
- b. Foto copy IMB
- c. Gambar situasi tempat usaha yang direncanakan
- d. Pas foto 3x4 sebanyak 4 lembar
- e. Daftar peralatan yang telah/akan digunakan
- f. Data getaran mesin
- g. Izin lingkungan bagi usaha yang wajib UKL-UPL/amdal
- h. SPPL bagi usaha yang tidak wajib UKL-UPL

- i. Surat keterangan pernyataan tidak keberatan dari tetangga sekitar lokasi tempat usaha

12. Izin Perikanan

- a. Formulir permohonan
- b. Foto copy KTP domisili Barru
- c. Rekomendasi dari Dinas Perikanan
- d. Surat keterangan usaha dari Lurah/Desa
- e. Pas kecil dari dishubkominfo

5.1.2. Deskripsi Responden

Berdasarkan kuesioner yang telah diisi oleh responden didapat data identitas responden. Penyajian data mengenai identitas memberikan gambaran tentang keadaan diri dari para responden.

1. Umur Responden

Umur dalam kaitannya dengan perilaku individu di lokasi kerja biasanya adalah sebagai gambaran akan pengalaman dan tanggungjawab individu, umur berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas operasi dalam pencapaian tujuan, selain itu umur juga dapat mempengaruhi kemampuan berfikir dalam mengambil suatu keputusan yang erat kaitannya dengan aktivitas yang akan dilaksanakan. Secara umum umur yang termasuk dalam kategori muda memiliki kemampuan fisik dalam bekerja lebih besar dan lebih cepat dalam menerima informasi serta menyerap informasi dan menyerap inovasi baru yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilaksanakan.

Karakteristik responden berdasarkan dalam penelitian ini untuk lebih detail dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

| Umur (tahun) | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------|------------------|------------|
| < 30 | 5 | 9,1 |
| 31-40 | 22 | 40 |
| 41-50 | 26 | 47,3 |
| > 50 | 2 | 3,6 |
| Jumlah | 55 | 100 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 5.1 dapat diketahui bahwa umur responden yang terbanyak adalah umur 41-50 tahun sebanyak 26 orang atau 47,3 %, disusul oleh umur 31-40 tahun masing-masing sebanyak 22 orang atau 40 % , diikuti oleh responden dengan kategori <30 tahun sebanyak 5 orang atau 9,1 %, dan yang paling sedikit adalah responden dengan kategori umur > 50 tahun sebanyak 2 orang atau 3,6 %. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru sebagian besar berusia dewasa.

2. Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin secara umum dapat memberikan perbedaan pada perilaku seseorang. Dalam suatu bidang kerja jenis kelamin sering kali

menjadi pembeda aktivitas yang dilakukan oleh individu. Penyajian data responden berdasarkan jenis kelamin adalah sebagai berikut :

Tabel 5.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

| Jenis Kelamin | Jumlah Responden | Persentase |
|---------------|------------------|------------|
| Laki-laki | 27 | 49,1 |
| Perempuan | 28 | 50,9 |
| Jumlah | 55 | 100 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 5.2 dapat diketahui bahwa jenis kelamin responden adalah laki-laki sebanyak 27 orang atau 49,1 % sedangkan perempuan sebanyak 28 orang atau 50,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru memiliki ASN yang didominasi oleh perempuan.

3. Pendidikan Responden

Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap tingkat penerimaan suatu informasi dari berbagai sumber dan kemampuan teoritis yang relatif lebih baik. Semakin tinggi tingkat pendidikan seorang ASN maka semakin baik pula tingkat penerimaan terhadap suatu informasi yang berasal dari berbagai sumber yang pada akhirnya mempengaruhi pengambilan keputusan oleh pimpinan. Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 5.3**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

| Jenjang Pendidikan | Jumlah Responden | Persentase |
|--------------------|------------------|------------|
| SLTA sederajat | 20 | 36,4 |
| Diploma | 6 | 10,9 |
| S.1 | 20 | 36,4 |
| S.2 | 9 | 16,4 |
| Jumlah | 52 | 100 |

Sumber : Pengolahan Data Primer, 2019

Berdasarkan Tabel 5.3 dapat diketahui jenjang pendidikan responden yang terbanyak adalah S.1 dan SLTA sederajat sebanyak 20 orang atau 36,4 %, disusul jenjang pendidikan S.2 sebanyak 9 orang atau 16,4 %, dan yang paling sedikit adalah responden dengan jenjang pendidikan diploma sebanyak 6 orang atau 10,9 %. Hal ini menunjukkan bahwa Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru sebagian besar didominasi oleh ASN dengan lulusan jenjang S.1 dan SLTA sederajat.

5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel Penelitian

Hasil pengamatan peneliti tentang analisis persepsi responden terhadap variabel penelitian dapat disajikan sebagai berikut:

a. Persepsi Responden Terhadap Variabel Budaya Kerja

Dalam variabel budaya kerja peneliti mengajukan sebanyak 17 (tujuh belas) pernyataan yang mewakili masing-masing indikator terhadap

variabel budaya kerja. Adapun rinciannya dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 5.4
Persepsi Terhadap Variabel Budaya Kerja

| Pernyataan | Jumlah responden menjawab pernyataan | | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|------|------|
| | S.1 | S.2 | S.3 | S.4 | S.5 | S.6 | S.7 | S.8 | S.9 | S.10 | S.11 | S.12 | S.13 | S.14 | S.15 | S.16 | S.17 |
| STS | 8 | 8 | 7 | 6 | 5 | 2 | 7 | 8 | 8 | 9 | 8 | 6 | 7 | 8 | 4 | 3 | 2 |
| TS | 10 | 3 | 25 | 5 | 7 | 8 | 25 | 26 | 6 | 15 | 8 | 8 | 5 | 18 | 5 | 3 | 1 |
| R | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| S | 37 | 24 | 23 | 44 | 42 | 43 | 21 | 21 | 40 | 31 | 39 | 41 | 43 | 29 | 45 | 47 | 51 |
| SS | 0 | 20 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 |
| Jumlah | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.4 pada variabel budaya kerja adapun hasil kesimpulannya sebagai berikut.

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 pada variabel budaya kerja yakni dengan pernyataan “Saya didorong untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan pekerjaan”. Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 10 orang, dan Setuju (S) sebanyak 37 orang.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 yakni dengan pernyataan “Saya diberikan kepercayaan sepenuhnya dalam menyelesaikan pekerjaan”. Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Setuju (S) sebanyak 24 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 yakni dengan pernyataan “Saya sering menghadapi resiko yang besar dalam menyelesaikan

pekerjaan.”. Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 25 orang, dan Setuju (S) sebanyak 23 orang.

4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 yakni dengan pernyataan “Saya senantiasa bekerja dengan menekankan pada hasil yang maksimal ”. Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 6 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 orang, dan Setuju (S) sebanyak 44 orang
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 yakni dengan pernyataan “Saya dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan akurat.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 5 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang, Setuju (S) sebanyak 42 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 yakni dengan pernyataan “Saya dituntut menyelesaikan pekerjaan dengan teliti.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 8 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 43 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.
7. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 yakni dengan pernyataan “Instansi memberikan kendaraan inventaris.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 25 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 21 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.

8. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 8 yakni dengan pernyataan “Instansi memperhatikan kesejahteraan ASN.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 26 orang, dan Setuju (S) sebanyak 21 orang.
9. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 9 yakni dengan pernyataan “Menghargai setiap pekerjaan yang diberikan.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 6 orang, Setuju (S) sebanyak 40 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.
10. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 10 yakni dengan pernyataan “Bisa bekerja sama dengan pihak lain.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 9 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 15 orang, dan Setuju (S) sebanyak 31 orang.
11. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 11 yakni dengan pernyataan “Mampu menjalin hubungan yang harmonis dengan setiap bagian.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 8 orang, dan Setuju (S) sebanyak 39 orang.
12. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 12 yakni dengan pernyataan “Mampu memberikan penjelasan kepada pihak luar, seperti Sistem Manajemen Pelayanan.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 6 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 8 orang, dan Setuju (S) sebanyak 41 orang.

13. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 13 yakni dengan pernyataan “Menggunakan cara-cara baru dalam bekerja.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 orang, dan Setuju (S) sebanyak 43 orang.
14. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 14 yakni dengan pernyataan “Selalu bersaing dengan ASN yang lain secara sehat.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 8 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 18 orang, dan Setuju (S) sebanyak 29 orang.
15. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 15 yakni dengan pernyataan “Menyampaikan ide dan gagasan secara jujur.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 4 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 orang, Setuju (S) sebanyak 45 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.
16. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 16 yakni dengan pernyataan “Mampu menjalankan visi dan misi instansi/organisasi.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 47 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.
17. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 17 yakni dengan pernyataan “Mampu memberikan masukan kepada Pimpinan tentang Sistem Pelayanan yang Prima.” Jumlah orang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 51 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.

Berdasarkan data diatas pernyataan paling banyak yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) adalah pernyataan ke 8 yaitu “Instansi memperhatikan kesejahteraan ASN”, dan pernyataan yang paling banyak memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) adalah pernyataan ke 17 yaitu “Mampu memberikan masukan kepada Pimpinan tentang Sistem Pelayanan yang Prima”.

b. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kompensasi

Dalam variabel kompensasi peneliti mengajukan 8 (delapan) pernyataan kepada responden dengan hasil seperti yang disajikan di bawah ini :

Tabel 5.5

Persepsi Terhadap Variabel Kompensasi

| Pernyataan | Jumlah responden menjawab pernyataan | | | | | | | |
|------------|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|
| | S.1 | S.2 | S.3 | S.4 | S.5 | S.6 | S.7 | S.8 |
| STS | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| TS | 2 | 0 | 1 | 3 | 0 | 1 | 3 | 0 |
| R | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 |
| S | 21 | 26 | 15 | 18 | 30 | 28 | 21 | 42 |
| SS | 31 | 28 | 38 | 33 | 24 | 24 | 30 | 13 |
| Jumlah | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.5 pada variabel kompensasi adapun hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 yakni dengan pernyataan “Gaji yang diberikan oleh Negara bisa untuk memenuhi kebutuhan ekonomi keluarga”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang , Setuju (S) sebanyak 21 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 31 orang.

2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 yakni dengan pernyataan “Kenaikan gaji setiap tahun cukup membantu kebutuhan ekonomi keluarga”. Jumlah orang menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang , Setuju (S) sebanyak 26 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 28 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 yakni dengan pernyataan “Gaji yang diterima sesuai dengan harapan .”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang , Setuju (S) sebanyak 15 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 orang.
4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 yakni dengan pernyataan “Organisasi memberikan insentif atau bonus apabila pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target .”. Jumlah orang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang , Setuju (S) sebanyak 18 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 33 orang.
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 yakni dengan pernyataan “Pemberian insentif memotivasi saya untuk meningkatkan kinerja”. Jumlah orang yang menjawab Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang , Setuju (S) sebanyak 30 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 yakni dengan pernyataan “Tunjangan Hari Raya yang diberikan sesuai dengan harapan saya”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 2 orang , Setuju (S) sebanyak 28 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 orang.

7. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 yakni dengan pernyataan “Ketepatan waktu dalam pembayaran tunjangan”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 21 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 30 orang.
8. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 8 yakni dengan pernyataan “Saya bersyukur atas tunjangan kesehatan yang diberikan”. Jumlah orang yang menjawab Setuju (S) sebanyak 42 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 13 orang, sedangkan yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), dan Ragu-Ragu (R) masing-masing tidak ada yang memberikan jawaban atau 0.

Berdasarkan data diatas pernyataan yang paling banyak yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) ada 2 item pernyataan yakni pernyataan ke 4 yaitu “Organisasi memberikan insentif atau bonus apabila pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target”, dan pernyataan ke 7 yaitu “Ketepatan waktu dalam pembayaran tunjangan”, sedangkan pernyataan yang paling banyak memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) adalah pernyataan ke 8 yaitu “Saya bersyukur atas tunjangan kesehatan yang diberikan”.

c. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Dalam variabel kepuasan kerja peneliti mengajukan 15 (lima belas) pernyataan kepada responden dengan hasil seperti yang disajikan di bawah ini

Tabel 5.6
Persepsi Terhadap Variabel Kepuasan Kerja

| Pernyataan | Jumlah responden menjawab pernyataan | | | | | | | | | | | | | | |
|------------|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|------|------|------|
| | S.1 | S.2 | S.3 | S.4 | S.5 | S.6 | S.7 | S.8 | S.9 | S.10 | S.11 | S.12 | S.13 | S.14 | S.15 |
| STS | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| TS | 4 | 2 | 4 | 2 | 1 | 9 | 6 | 10 | 8 | 9 | 2 | 3 | 5 | 6 | 7 |
| R | 5 | 6 | 6 | 3 | 8 | 3 | 3 | 11 | 10 | 10 | 3 | 2 | 6 | 4 | 3 |
| S | 24 | 27 | 26 | 31 | 24 | 7 | 15 | 18 | 24 | 24 | 23 | 27 | 26 | 25 | 21 |
| SS | 22 | 20 | 19 | 18 | 22 | 36 | 31 | 15 | 12 | 11 | 27 | 23 | 17 | 19 | 24 |
| Jumlah | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.6 pada variabel kepuasan kerja adapun hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 yakni dengan pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai dengan kemampuan ASN”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 5 orang , Setuju (S) sebanyak 24 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 22 orang.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 yakni dengan pernyataan “Gaji yang diberikan sesuai UMP”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 6 orang , Setuju (S) sebanyak 27 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 20 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 yakni dengan pernyataan “Organisasi berupaya memenuhi kebutuhan ASN”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 6 orang , Setuju (S) sebanyak 26 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 orang.

4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 yakni dengan pernyataan “Pimpinan memberikan kesempatan menaikkan jabatan”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 3 orang , Setuju (S) sebanyak 31 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 18 orang.
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 yakni dengan pernyataan “Sistem promosi yang adil”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 8 orang , Setuju (S) sebanyak 24 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 22 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 yakni dengan pernyataan “Sistem promosi yang transparan”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 9 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 3 orang , Setuju (S) sebanyak 7 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 36 orang.
7. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 yakni dengan pernyataan “Rekan kerja bersikap ramah”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 6 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 3 orang , Setuju (S) sebanyak 15 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 31 orang.
8. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 8 yakni dengan pernyataan “Rekan kerja membantu penyelesaian pekerjaan”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 10 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 11 orang , Setuju (S) sebanyak 18 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 15 orang.

9. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 9 yakni dengan pernyataan “Ditempat kerja terjalin hubungan yang harmonis antar bidang”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 8 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 10 orang , Setuju (S) sebanyak 24 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 12 orang.
10. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 10 yakni dengan pernyataan “ Atasan memotivasi bawahan”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 9 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 10 orang , Setuju (S) sebanyak 24 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 11 orang.
11. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 11 yakni dengan pernyataan “ Atasan memberi penjelasan terkait tugas yang diberikan kepada bawahan”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 3 orang , Setuju (S) sebanyak 23 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 27 orang.
12. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 12 yakni dengan pernyataan “ Di tempat kerja komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik ”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 2 orang , Setuju (S) sebanyak 27 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 23 orang.
13. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 13 yakni dengan pernyataan “ Pekerjaan sesuai keahlian”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 5 orang, Ragu-

Ragu (R) sebanyak 6 orang , Setuju (S) sebanyak 26 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 17 orang.

14. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 14 yakni dengan pernyataan “ Pekerjaan sesuai tingkat pendidikan”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 6 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 4 orang , Setuju (S) sebanyak 25 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 19 orang.

15. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 15 yakni dengan pernyataan “ Hasil pekerjaan sesuai harapan saya”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 3 orang , Setuju (S) sebanyak 21 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 24 orang.

Berdasarkan data diatas pernyataan yang paling banyak yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) yakni pernyataan ke 8 yaitu “Rekan kerja membantu penyelesaian pekerjaan”, sedangkan pernyataan yang paling banyak memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) ada 2 pernyataan yakni pernyataan ke 11 yaitu “Atasan memberi penjelasan terkait tugas yang diberikan kepada bawahan” dan pernyataan ke 12 yaitu “Ditempat kerja komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin dengan baik”.

d. Persepsi Responden Terhadap Variabel Kinerja ASN

Dalam variabel kinerja ASN peneliti mengajukan 12 (dua belas) pernyataan kepada responden dengan hasil seperti yang disajikan di bawah ini:

Tabel 5.7
Persepsi Terhadap Variabel Kinerja ASN

| Pernyataan | Jumlah responden menjawab pernyataan | | | | | | | | | | | |
|------------|--------------------------------------|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|------|------|
| | S.1 | S.2 | S.3 | S.4 | S.5 | S.6 | S.7 | S.8 | S.9 | S.10 | S.11 | S.12 |
| STS | 0 | 3 | 3 | 4 | 1 | 7 | 3 | 3 | 18 | 6 | 6 | 2 |
| TS | 2 | 4 | 3 | 3 | 7 | 3 | 1 | 2 | 28 | 1 | 1 | 1 |
| R | 3 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| S | 23 | 43 | 45 | 45 | 45 | 43 | 47 | 46 | 7 | 45 | 47 | 48 |
| SS | 27 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 0 | 3 |
| Jumlah | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

Sumber : Pengolahan Data Primer

Berdasarkan Tabel 5.7 pada variabel kinerja ASN adapun hasil kesimpulan sebagai berikut:

1. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 1 yakni dengan pernyataan “Saya sanggup mengerjakan tugas pokok dan tugas tambahan yang dibebankan”. Jumlah orang yang menjawab Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 3 orang , Setuju (S) sebanyak 23 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 27 orang.
2. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 2 yakni dengan pernyataan “Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan sesuai dengan harapan organisasi”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 4 orang, Setuju (S) sebanyak 43 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 5 orang.
3. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 3 yakni dengan pernyataan “Dalam melakukan suatu pekerjaan saya selalu berorientasi pada keberhasilan”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS)

sebanyak 3 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Setuju (S) sebanyak 45 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 4 orang.

4. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 4 yakni dengan pernyataan “Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan penuh perhitungan”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 4 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 45 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang.
5. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 5 yakni dengan pernyataan “Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 1 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 7 orang, Setuju (S) sebanyak 45 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang.
6. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 6 yakni dengan pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 7 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 3 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 43 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.
7. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 7 yakni dengan pernyataan “Saya mendahulukan pekerjaan-pekerjaan yang merupakan prioritas saya”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 3 orang, Setuju (S) sebanyak 47 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.

8. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 8 yakni dengan pernyataan “Saya bekerja sesuai prosedur dan jadwal”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 3 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 2 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 2 orang, Setuju (S) sebanyak 46 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang.
9. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 9 yakni dengan pernyataan “Tingkat absensi saya rendah”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 18 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 28 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 7 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 1 orang.
10. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 10 yakni dengan pernyataan “Saya masuk kerja maupun pulang kerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh peraturan perundang-undangan dan kode etik kepegawaian yang berlaku ”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 6 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 45 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 2 orang.
11. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 11 yakni dengan pernyataan “Saya bersedia mengajari dan membantu rekan kerja lain yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya ”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 6 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, dan Setuju (S) sebanyak 47 orang.

12. Jumlah responden yang menjawab pernyataan 12 yakni dengan pernyataan “Saya selalu berpikir positif terhadap kinerja tim untuk saling melengkapi di organisasi ”. Jumlah orang yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) sebanyak 2 orang, Tidak Setuju (TS) sebanyak 1 orang, Ragu-Ragu (R) sebanyak 1 orang, Setuju (S) sebanyak 48 orang dan Sangat Setuju (SS) sebanyak 3 orang.

Berdasarkan data diatas pernyataan yang paling banyak yang memberikan jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) dan Tidak Setuju (TS) yakni pernyataan ke 9 yaitu “Tingkat absensi saya rendah”, sedangkan pernyataan yang paling banyak memberikan jawaban Sangat Setuju (SS) dan Setuju (S) yakni pernyataan ke 11 yaitu “Saya sanggup mengerjakan tugas pokok dan tugas tambahan yang dibebankan” .

5.1.4. Uji Validitas dan Realibilitas

a. Uji Validitas Variabel

Syarat diterimanya item pernyataan atau dikatakan valid apabila hasil output SPSS mempunyai R hitung $>$ dari R tabel maka dapat dikatakan valid. Pada penelitian ini jumlah sampel $(n) = 55$ responden dan besarnya df dapat dihitung $55 - 2 = 53$ dengan $df = 53$ dan $\alpha = 0,05$ didapat R tabel = 0,224. Jadi, syarat diterimanya item pernyataan adalah R hitung lebih besar dari 0,224.

Adapun hasil uji validitas setiap pernyataan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8

Hasil Uji Validitas Data Variabel Penelitian

| Variabel | Item | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|------|----------|---------|------------|
| Budaya Kerja | S.1 | 0,454 | 0,224 | Valid |
| | S.2 | 0,803 | 0,224 | Valid |
| | S.3 | 0,514 | 0,224 | Valid |
| | S.4 | 0,777 | 0,224 | Valid |
| | S.5 | 0,783 | 0,224 | Valid |
| | S.6 | 0,743 | 0,224 | Valid |
| | S.7 | 0,421 | 0,224 | Valid |
| | S.8 | 0,564 | 0,224 | Valid |
| | S.9 | 0,845 | 0,224 | Valid |
| | S.10 | 0,762 | 0,224 | Valid |
| | S.11 | 0,926 | 0,224 | Valid |
| | S.12 | 0,939 | 0,224 | Valid |
| | S.13 | 0,874 | 0,224 | Valid |
| | S.14 | 0,733 | 0,224 | Valid |
| | S.15 | 0,600 | 0,224 | Valid |
| | S.16 | 0,553 | 0,224 | Valid |
| | S.17 | 0,337 | 0,224 | Valid |
| Kompensasi | S.1 | 0,313 | 0,224 | Valid |
| | S.2 | 0,471 | 0,224 | Valid |
| | S.3 | 0,720 | 0,224 | Valid |
| | S.4 | 0,561 | 0,224 | Valid |
| | S.5 | 0,589 | 0,224 | Valid |
| | S.6 | 0,766 | 0,224 | Valid |
| | S.7 | 0,492 | 0,224 | Valid |
| | S.8 | 0,517 | 0,224 | Valid |
| Kepuasan Kerja | S.1 | 0,805 | 0,224 | Valid |
| | S.2 | 0,591 | 0,224 | Valid |
| | S.3 | 0,686 | 0,224 | Valid |
| | S.4 | 0,656 | 0,224 | Valid |
| | S.5 | 0,627 | 0,224 | Valid |
| | S.6 | 0,418 | 0,224 | Valid |
| | S.7 | 0,500 | 0,224 | Valid |
| | S.8 | 0,612 | 0,224 | Valid |
| | S.9 | 0,595 | 0,224 | Valid |

| | | | | |
|-------------|------|-------|-------|-------|
| | S.10 | 0,324 | 0,224 | Valid |
| | S.11 | 0,577 | 0,224 | Valid |
| | S.12 | 0,592 | 0,224 | Valid |
| | S.13 | 0,757 | 0,224 | Valid |
| | S.14 | 0,836 | 0,224 | Valid |
| | S.15 | 0,645 | 0,224 | Valid |
| Kinerja ASN | S.1 | 0,544 | 0,224 | Valid |
| | S.2 | 0,743 | 0,224 | Valid |
| | S.3 | 0,510 | 0,224 | Valid |
| | S.4 | 0,760 | 0,224 | Valid |
| | S.5 | 0,766 | 0,224 | Valid |
| | S.6 | 0,854 | 0,224 | Valid |
| | S.7 | 0,626 | 0,224 | Valid |
| | S.8 | 0,339 | 0,224 | Valid |
| | S.9 | 0,335 | 0,224 | Valid |
| | S.10 | 0,639 | 0,224 | Valid |
| | S.11 | 0,728 | 0,224 | Valid |
| | S.12 | 0,296 | 0,224 | Valid |

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS,2019

Pada Tabel 5.8 ditampilkan hasil r hitung yang dihasilkan dalam aplikasi SPSS lebih besar jika dibandingkan dengan r tabel yang dapat dilihat pada tabel r dimana $df = n - 2$ dengan signifikansi 5%. Dari hasil pengolahan data ternyata r tabel $<$ r hitung maka variabel penelitian dikatakan valid. Karena hasil data yang diperoleh telah dinyatakan valid maka dapat dilanjutkan pada uji selanjutnya.

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas data dapat dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach*. Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas mencukupi sementara jika $\alpha > 0,8$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Adapun hasil pengujian reliabilitas data dengan menggunakan aplikasi SPSS dapat dilihat pada tabel yang disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.9**Hasil Uji Realibilitas Variabel Penelitian**

| No | Variabel | <i>Cronbach's alpha</i> | N of Item | Keterangan |
|----|----------------|-------------------------|-----------|------------|
| 1 | Budaya Kerja | 0,761 | 18 | Reliabel |
| 2 | Kompensasi | 0,724 | 9 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja | 0,751 | 16 | Reliabel |
| 4 | Kinerja ASN | 0,749 | 13 | Reliabel |

Sumber: Pengolahan Data dengan SPSS,2019

Dari Tabel 5.9 dapat dijelaskan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari semua variabel lebih besar dari 0,7 artinya reliabilitas mencukupi sementara sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen dari kuesioner yang digunakan untuk menjelaskan variabel budaya kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN yaitu dinyatakan handal dan dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

5.1.5. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil uji asumsi klasik dilaksanakan sebelum menggunakan teknik analisis Regresi Linear Berganda untuk uji hipotesis. Uji asumsi klasik pada penelitian ini untuk menguji normalitas data secara statistik, uji multikolinearitas, uji auto korelasi dan uji heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *one sample kolmogorov-smirnov*. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05.

Tabel 5.10

Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| | N | 55 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.58500434 |
| | Most Extreme Differences | |
| | Absolute | .154 |
| | Positive | .154 |
| | Negative | -.088 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | 1.140 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .148 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Dari Tabel 5.10 ditampilkan hasil pengujian normalitas One Sample Kolmogorov-Smirnov Test menunjukkan hasil bahwa data berdistribusi normal. Dasar pengambilan keputusan ini ditunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yaitu $0,148 > 0,05$ maka dapat disimpulkan data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas didasarkan dari nilai *Tolerance Value* atau *Variance Inflation Factor (VIF)*, dengan ketentuan: hasil uji multikolinearitas yang baik sehingga dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian yang dilakukan jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan *VIF* < 10 . Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah mempunyai angka *tolerance* mendekati 1. Batas *VIF* adalah 10, jika nilai *VIF* dibawah 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas.

Tabel 5.11

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Budaya Kerja | .367 | 2.723 |
| | Kompensasi | .839 | 1.192 |
| | Kepuasan Kerja | .396 | 2.522 |

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

Hasil uji Multikolinearitas yang terdapat tabel 5.11 menunjukkan bahwa model regresi yang dipakai untuk variabel-variabel independen penelitian dimana variabel budaya kerja nilai *tolerance* sebesar 0,367 dengan VIF 2,723, variabel kompensasi nilai *tolerance* 0,839 dengan VIF 1,192, dan variabel kepuasan kerja nilai *tolerance* sebesar 0,396 dengan VIF 2,522 karena semua variable independen yang dihitung dengan uji selisih nilai mutlak menunjukkan nilai *tolerance* tidak kurang dari kurang dari 0,1 dan mempunyai nilai VIF yang tidak lebih dari 10 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode $t-1$ (sebelumnya). Jika terjadi kolerasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Tentu saja model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokolerasi. Dalam penelitian ini cara yang

digunakan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi antar variabel adalah Uji Durbin - Watson (DW test) yang hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.12

Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .849 ^a | .721 | .704 | 3.54183 | 1.839 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

Dari Tabel 5.12 menunjukkan bahwa nilai DW hitung sebesar 1.839. nilai ini akan dibandingkan dengan nilai DW tabel dengan menggunakan nilai signifikansi 5%, jumlah sampel 55 (n) dan jumlah variabel independen 3 (k=3), maka di tabel durbin Watson adalah sebagai berikut.

Tabel 5.13

Tabel Durbin Watson

| N | k=3 | |
|-------|--------|--------|
| | DI | Du |
| 9 | 0,4548 | 2,1282 |
| | | |
| 55 | 1.4523 | 1.6815 |

Berdasarkan tabel tersebut di dapat nilai DW hitung 1. 839 lebih besar dari batas atas (du) 1,6815 dan kurang dari 3 - 1,6815 (3 - du), nilai dl (batas bawah DW tabel) = 1.4523 dan du (batas atas DW tabel) = 1.6815. Karena nilai $du < DW < 4-du$ artinya tidak ada autokorelasi positif atau negatif (berdasarkan tabel

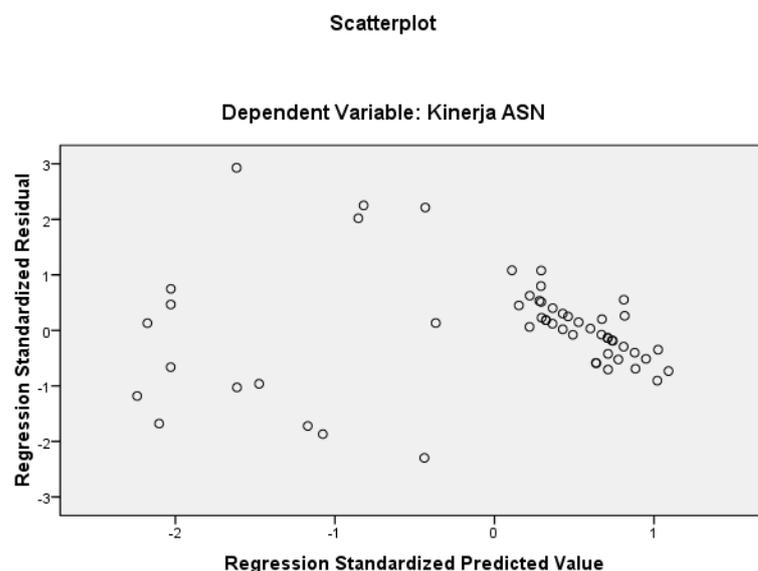
keputusan), maka dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi, sehingga uji autokorelasi terpenuhi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali:2013:134). Pada penelitian ini terlihat dari probabilitas signifikannya diatas tingkat kepercayaan 5%. Pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (Zpred) dengan residualnya (SPRESID). Jadi dapat disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Adapun hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

Gambar 5.1.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



5. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen dalam hal ini variabel budaya kerja, kompensasi

dan kepuasan kerja dengan variabel dependen dalam hal ini kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Adapun hasil dari SPSS 21 yang digunakan sebagai alat analisis adalah sebagai berikut:

Tabel 5.14
Hasil Uji Regresi

| Model | | Coefficients ^a | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.096 | 7.841 | |
| | Budaya Kerja | .184 | .062 | .363 |
| | Kompensasi | .390 | .189 | .167 |
| | Kepuasan Kerja | .384 | .090 | .503 |

Dari tabel diatas, hasil perhitungan variabel bebas dapat disusun dalam suatu model berikut:

$$Y = 4,096 + 0,184 X1 + 0,390 X2 + 0.384 X3$$

Keterangan:

Y= Kinerja ASN

X1 = Budaya Kerja

X2 = Kompensasi

X3 = Kepuasan Kerja

Hasil dari analisis tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Apabila variabel Budaya kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja= 0, maka pengaruhnya terhadap kinerja ASN adalah sebesar 4.096.

- b. Variabel budaya kerja (X1) didapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,363. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi kenaikan pada variabel budaya kerja sebesar 1% maka kinerja ASN akan mengalami peningkatan sebesar 36,3%.
- c. Variabel kompensasi (X2) didapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,167. Hal ini dapat diartikan bahwa apabila terjadi kenaikan pada variabel kompensasi sebesar 1% maka kinerja ASN akan mengalami peningkatan sebesar 16,7%.
- d. Variabel Kepuasan kerja (X3) didapatkan hasil nilai koefisien sebesar 0,503. Hal ini dapat diartikan bahwa jika terjadi kenaikan pada variabel Kepuasan kerja sebesar 1% maka kinerja ASN akan mengalami peningkatan sebesar 50,3%.

5.1.6. Hasil Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan output aplikasi SPSS 21. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan meregresikan variabel independen (budaya kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja ASN).

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen dilakukan dengan uji koefisien determinasi (R^2). Dasar pengambilan keputusan pada nilai koefisien determinasi adalah antara 0-1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen

sangat terbatas. Jika nilai yang didapatkan dari hasil uji koefisien determinasi mendekati 1 artinya variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 5.15

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .849 ^a | .721 | .704 | 3.54183 |

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

Dari hasil uji koefisien determinasi yang disajikan dalam tabel 5.13 diketahui bahwa nilai *R Square* sebesar 0,721 hal ini berarti bahwa 72,1% yang menunjukkan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh variabel budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja. Sisanya sebesar 27,9% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi, kompetensi, profesionalisme dan teknologi informasi yang belum diteliti dalam penelitian ini .

b. Uji F (Uji Simultan)

Pada analisis regresi linear berganda dilakukan uji F dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama, hasil pengujian ini ditunjukkan dalam tabel anova. Dasar pengambilan keputusan adalah membandingkan besarnya nilai F hitung dengan F table. Variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) apabila nilai F hitung > F tabel

dan sebaliknya variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y) Jika nilai F hitung < F tabel. Selain membandingkan nilai F hitung dan F tabel dasar pengambilan keputusan juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dari semua variabel bebas. Variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) apabila nilai Sig<0,05 dan sebaliknya variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) Jika nilai Sig.>0,05.

Nilai F tabel dilihat pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $df_1 = (k-1)$ dan $df_2 = (n-k)$. Dimana k = jumlah variabel (bebas+terikat), dan n = jumlah sampel pembentuk regresi. Jadi, $df_1 = (4-1) = 3$ dan $df_2 = (55-4) = 51$. Hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,79 (tabel f).

| df penyebut (N2) | df untuk pembilang (N1) | |
|------------------|-------------------------|-------|
| | 1 | 3 |
| 51 | 4,03 | 2,79 |
| | | |
| 55 | 4,02 | 2,77 |

Adapun Hasil Uji F (simultan) pada aplikasi SPSS 21 dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

Tabel 5.16

Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1649.754 | 3 | 549.918 | 43.837 | .000 ^a |
| | Residual | 639.773 | 51 | 12.545 | | |
| | Total | 2289.527 | 54 | | | |

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

Hasil uji F atau uji simultan yang ditampilkan pada tabel 5.16 didapat nilai F hitung dari hasil pengolahan data dengan menggunakan aplikasi SPSS sebesar 43,837. nilai ini lebih besar dari F tabel yang didapat dari tabel F yaitu 2,79 atau perbandingannya adalah $43,837 > 2,79$ dengan probabilitas 0,000. Karena nilai probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja ASN atau dapat dikatakan bahwa ketiga variabel bebas yakni budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja ASN.

c. Uji t (Uji Parsial)

Pada analisis regresi linear berganda dilakukan uji T dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau sendiri-sendiri, hasil pengujian ini ditunjukkan dalam tabel Coefisien. Dasar pengambilan keputusan pada uji T ini adalah jika nilai T hitung lebih besar daripada T tabel maka variabel bebas (X) berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Sebaliknya jika nilai T hitung lebih kecil daripada T tabel maka variabel bebas (X) tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y). Pada penelitian ini nilai T tabel pada tabel statistik untuk signifikansi 0,05 dengan $k = \text{jumlah variabel (bebas+terikat)}$ dan $n = \text{jumlah sampel pembentuk regresi sebesar } 1,675$.

Tabel 5.17
Hasil Uji t (Uji Parsial)

| Model | | Coefficients ^a | | | | |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.096 | 7.841 | | .522 | .604 |
| | Budaya Kerja | .184 | .062 | .363 | 2.971 | .005 |
| | Kompensasi | .390 | .189 | .167 | 2.068 | .044 |
| | Kepuasan Kerja | .384 | .090 | .503 | 4.278 | .000 |

Sumber : Data Primer diolah

Hasil output SPSS pada uji T seperti yang disajikan pada tabel 5.15 Dasar pengambilan keputusan dapat dilihat pada nilai signifikansi tiap variabel bebas, variabel bebas (X) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) apabila nilai Sig < 0,05 begitu pula sebaliknya variabel bebas (X) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) apabila nilai Sig > 0,05. Hasil penelitian ini dapat dijelaskan bahwa nilai T hitung dari variabel budaya kerja lebih besar dari pada nilai T tabel (2,971 > 1,675) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,005. Kemudian t hitung untuk variabel kompensasi lebih besar dari pada nilai t tabel (2,068 > 1,675) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,044. Kemudian t hitung untuk variabel kepuasan kerja lebih besar dari pada nilai t tabel (4,278 > 1,675) dengan tingkat signifikan dibawah 0,05 yaitu 0,000. Berdasarkan dasar pengambilan keputusan dari uji parsial dalam analisis regresi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel budaya kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ASN (Y).

2. Variabel kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ASN (Y).
3. Variabel kepuasan kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja ASN (Y).

5.2. Pembahasan

1. Budaya Kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Berdasarkan hasil penelitian mengenai variabel :
 - a. Variabel Budaya Kerja berdasarkan hasil uji parsial dengan aplikasi SPSS didapatkan nilai sebesar 2,971 dengan sig. $0,005 < \text{tingkat sig. } \alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Desi Rosiana Sari LCA, Robinn Jonathan, dan Imam Nasaruddin Latif dengan Judul Pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan politik Kabupaten Kutai Timur dan penelitian yang dilakukan oleh Zakiul Amri Rizkina, Muhammad Adam, dan Syafruddin Chan dengan judul Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan dan Komitmen Kerja terhadap kepuasan kerja pegawai serta dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS).

Budaya kerja adalah suatu falsafah atau nilai-nilai dengan didasari pada pandangan hidup yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang kemudian dibudayakan dalam suatu kelompok dan diaplikasikan dalam sikap kemudian berkembang menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya kerja menjadi suatu norma dalam organisasi yang selanjutnya menjadi pedoman bagi ASN dalam menjalankan tugas atau dalam menjalin interaksi dengan orang-orang lain yang ada di organisasi atau instansi yang bersangkutan. Terciptanya budaya kerja yang dapat memberikan arah kepada para ASN kemudian dimasukkan ke dalam etika kerja yang baik dan menghasilkan kualitas kerja yang baik pula dipengaruhi oleh adanya beberapa faktor. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel budaya kerja dipengaruhi oleh faktor inovasi dan pengambilan resiko yang mendorong ASN untuk berinisiatif dan kreatif dalam mengerjakan pekerjaan yang didasari oleh sikap keteladanan dan kepemimpinan dari pimpinan organisasi, perhatian terhadap detail yang menekankan pada hasil pekerjaan yang maksimal dengan menganut prinsip melayani bukan mau dilayani sebagai model birokrasi yang baik, orientasi hasil yang ditunjang oleh pemberian kendaraan inventaris dari Top manajemen dalam hal ini Bupati Barru guna mendukung efektifitas dan kelancaran tugas pokok dan fungsi dari organisasi atau lembaga ini, selanjutnya orientasi manusia dimaksudkan sebagai adanya komitmen memanusiakan manusia dalam arti bahwa adanya saling harga

menghargai antara atasan dan bawahan, bawahan ke atasan dan saling menjalin kerja sama yang baik antar satu pegawai dengan pegawai yang lain dan tumbuhnya sikap menghargai setiap pekerjaan yang diberikan kepada para ASN dengan kesadaran yang tinggi bahwa pekerjaan yang diberikan sebagai tanggungjawab moral kepada negara, pemerintah dan rakyat pada umumnya, sikap yang berorientasi tim dengan kemampuan kerja sama menjalin hubungan yang harmonis pada setiap bagian dalam organisasi, agresifitas yang ditunjukkan pada penyampaian gagasan dan ide secara jujur kepada pimpinan, dan kemampuan menjalankan visi dan misi organisasi merupakan beberapa faktor yang juga dapat mendukung terciptanya budaya kerja yang lebih baik. Dalam penerapan budaya kerja diperlukan adanya dukungan integritas dan profesionalisme dari segenap ASN untuk lebih fokus pada pekerjaan yang dijalani tentunya dengan dilandasi pada praktek manajemen kinerja yang baik sehingga membuat ASN bisa lebih semangat dalam bekerja, disamping itu ditunjang dengan berbagai perlengkapan dan peralatan kerja yang memadai untuk membuat ASN cepat dalam bekerja, sehingga hasil kerjanya bisa lebih baik dan tepat waktu. Tuntutan dari manajemen puncak untuk melakukan inovasi dalam bekerja membuat ASN bisa menciptakan cara kerja yang lebih efektif dan efisien tentunya dengan kemampuan komunikasi segenap ASN dalam menjalin kerja sama yang baik dengan berbagai pihak akan memudahkan ASN untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil dari penerapan faktor-faktor tersebut yang

sudah dijelaskan diharapkan akan menciptakan suatu sistem kerja yang berorientasi pada peningkatan kuantitas dan kualitas kerja, sehingga kinerja ASN bisa lebih meningkat.

- b. Variabel kompensasi berdasarkan hasil output SPSS untuk hasil uji parsial sebesar 2,068 dengan tingkat sig. $0,044 < \text{tingkat sig. } \alpha = 0,05$. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN. Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Wiwik Dewi Sugiharti dan Firman Abadi dengan Judul Analisis Hubungan Kompensasi dengan kinerja karyawan Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Temanggung. Dalam penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara kompensasi finansial dengan kinerja karyawan serta ada hubungan antara kompensasi non finansial dengan kinerja karyawan dengan tingkat hubungan yang lemah.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi baik berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung oleh pekerja atau ASN. Pada penelitian kali ini khususnya dalam instansi pemerintah ada beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi seperti kenaikan gaji setiap tahun yang cukup membantu kebutuhan ekonomi ASN, pemberian insentif atau bonus kepada ASN yang telah menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target yang ditentukan, sehingga

memotivasi ASN untuk meningkatkan kinerja mereka. Pemberian tunjangan kepada para ASN seperti Tunjangan Hari Raya dan tunjangan kesehatan yang dibayarkan tepat waktu merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja para ASN karena mereka merasa hasil kerjanya dihargai oleh pimpinan.

- c. Variabel kepuasan kerja berdasarkan hasil uji parsial dengan aplikasi SPSS diperoleh angka sebesar 4,278 dengan sig. 0,000 < tingkat sig. $\alpha=0,05$. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja ASN. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang ditulis oleh Tofan Adi Nugroho dengan Judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. Dalam penelitian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen. Kepuasan kerja adalah perwujudan dari perasaan seseorang terhadap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan dengan mempertimbangkan dan menilai semua aspek yang ada di dalam pekerjaannya, sehingga timbul perasaan senang atau tidak senang terhadap situasi kerja, rekan kerja dan lingkungan kerja dalam dirinya. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para ASN bisa sama atau berbeda tergantung dari sejauhmana keinginan

mereka dapat terpenuhi ketika bekerja dalam suatu institusi atau perusahaan. Dalam organisasi pemerintah ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi rasa puas para ASN di dalam bekerja. Pada penelitian ini kepuasan kerja bisa terbentuk dari kepuasan terhadap gaji yang diterima, maksudnya bahwa gaji diterima dapat memenuhi kebutuhan diri dan keluarga, para ASN mensyukuri gaji yang mereka terima sebagai rezeki dari Allah SWT. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja ASN yaitu kepuasan dengan promosi dimana promosi jabatan dilakukan secara transparan dengan memberikan kesempatan yang seluas luasnya bagi ASN untuk mendapatkan kenaikan jabatan. Salah satu wujud kepuasan kerja yang dirasakan oleh ASN adalah pemberian kesempatan untuk melanjutkan studi atau tugas belajar yang bermuara pada perbaikan golongan dan kepangkatan dari ASN tersebut. Faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kepuasan ASN yaitu kepuasan dengan rekan kerja yang meliputi rekan kerja bersikap ramah, rekan kerja yang memberi bantuan penyelesaian kerja kepada rekan kerja yang lain, adanya hubungan yang harmonis yang terjalin antara rekan kerja, atasan dan bawahan, kemampuan kepemimpinan atasan (*leadership*) yang mampu memotivasi ASN agar bekerja maksimal tentunya dengan arahan dari pimpinan untuk menjelaskan setiap tugas kepada bawahan yang kurang paham terhadap tugas yang diberikan. Sedangkan pada sisi pekerjaan agar ASN merasa puas dengan hasil pekerjaannya sebaiknya pemberian beban tugas atau pekerjaan disesuaikan dengan keahlian, pendidikan, dan

pengalaman dari ASN yang sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan dari organisasi atau instansi. Secara keseluruhan dari rasa puas karyawan akan menimbulkan motivasi, loyalitas dan keinginan bekerja secara baik untuk menghasilkan output kerja yang sesuai harapan organisasi, sebagai bentuk timbal balik atas kepuasan yang dirasakan dalam bekerja. Hal inilah yang membuat kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja ASN.

2. Variabel Budaya Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berdasarkan hasil output SPSS diperoleh hasil yang berpengaruh simultan terhadap kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Pernyataan ini sesuai dengan hasil penelitian yang diperoleh sebesar 43,837 dengan tingkat sig. 0,000 < tingkat sig. $\alpha = 0,05$. Berdasarkan dari koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 72,1% (adjusted r square = 0,721) yang berarti budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang besar terhadap peningkatan kinerja karyawan. Koefisien parsial budaya kerja sebesar 0,363, sementara koefisien parsial variabel kompensasi 0,167 dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,503. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja lebih mampu mempengaruhi kinerja ASN. Kepuasan kerja berkaitan dengan besarnya penghargaan yang diterima atas kontribusi yang diberikan terhadap organisasi, dan juga berkaitan dengan interaksi yang terjalin dengan rekan kerja atau pimpinan serta dengan karakteristik pekerjaan yang diberikan. Faktor-faktor ini akan

berpengaruh pada rasa senang dan nyaman dalam bekerja, dimana rasa senang dan kenyamanan yang dirasakan akan berpengaruh terhadap timbulnya motivasi dan semangat kerja ASN untuk bekerja secara lebih baik. Hal inilah yang membuat faktor kepuasan kerja lebih mampu memberi pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja ASN, setelah variabel kepuasan kerja pada urutan kedua adalah variabel budaya kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja yang mendorong ASN untuk mempunyai inisiatif dan kreativitas dalam mengerjakan tugas, adanya kepercayaan penuh dari pimpinan ke bawahan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada ASN tersebut dengan sendirinya akan tercipta budaya kerja yang memiliki etos kerja yang tinggi yang kemudian bermuara pada peningkatan kinerja dari ASN tersebut. Budaya kerja yang menekankan pada hasil pekerjaan yang maksimal, akurasi dan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan menjadikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat menjadi maksimal sehingga masyarakat merasa terbantu dan diperhatikan oleh aparat pemerintah. Budaya kerja yang berorientasi pada manusia seperti adanya perhatian terhadap kesejahteraan ASN dalam hal ketepatan waktu pembayaran tunjangan perbaikan penghasilan menjadi faktor yang menyebabkan meningkatnya kepuasan ASN yang kemudian berpengaruh terhadap peningkatan kinerja ASN. Peningkatan kinerja harus ditunjang oleh dukungan kerja sama yang baik antar setiap bagian karena birokrasi merupakan team work yang tidak bisa dipisahkan bagian per bagian.

Salah satu budaya kerja yang patut untuk dipertahankan adalah komunikasi dan keterbukaan antara atasan dan bawahan, komunikasi yang dimaksud disini adalah adanya penyampaian ide atau gagasan yang bersifat membangun guna tercapainya visi dan misi organisasi. Gagasan tidak semata-mata hanya dari pimpinan, terkadang bawahan menemukan ide atau gagasan baru dalam bekerja yang sejalan dengan tujuan organisasi. Selanjutnya variabel kompensasi diurutan ketiga yang memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN, pemberian insentif berupa tunjangan perbaikan penghasilan sangat membantu kebutuhan ekonomi para ASN meski pemberian tunjangan tersebut tidak didasarkan pada beban kerja ASN melainkan berdasarkan golongan yang sebagian besar responden pada saat tatap muka atau wawancara mengeluhkan hal tersebut oleh karena ada sebagian ASN yang kinerjanya agak kurang tetapi golongannya sama maka mereka tetap mendapatkan TPP yang sama. Pemberian tunjangan hari raya Idul Fitri turut memotivasi ASN untuk meningkatkan kinerja, dimana kebutuhan menjelang hari raya pasti meningkat jika dibandingkan dengan hari-hari biasa, dengan adanya tunjangan tersebut ASN merasa terbantu.

Hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mita Afnita, Mahlia Muis dan Fauziah Umar dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat, yang isinya menyatakan budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis tambahan dengan metode regresi berganda menunjukkan kompensasi intrinsik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi ekstrinsik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Meskipun penelitian terdahulu tidak ada yang mengkombinasikan ketiga variabel yaitu budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN maka sebagai acuan peneliti tetap menjadikan hasil dari penelitian terdahulu sebagai bahan perbandingan terhadap hasil penelitian penulis.

BAB VI

SIMPULAN, SARAN DAN IMPLIKASI

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang Analisis Hubungan antara Budaya Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Variabel Budaya Kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Hasil ini dapat diartikan bahwa dalam keadaan yang normal, semakin baik budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja akan semakin baik kinerja ASN.
2. Variabel Budaya Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja mampu berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Hal ini diartikan bahwa kinerja ASN dipengaruhi oleh budaya kerja, kompensasi dan kepuasan kerja.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang didapat, maka saran yang dapat diberikan adalah :

1. Kepuasan kerja merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja para ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para ASN perlu untuk dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Pada indikator dukungan manajemen terdapat beberapa kelemahan, seperti sistem promosi yang belum transparan yang cenderung merugikan ASN yang memiliki potensi, meskipun kenaikan jabatan pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru diadakan dan dilaksanakan dengan berbagai tahapan yang sangat selektif, maka saran yang dapat diberikan demi kemajuan organisasi adalah apabila ada ASN yang memiliki kompetensi dalam melaksanakan tugas tertentu diharapkan Top Manajemen dalam hal ini Bupati memberikan kenaikan jabatan secara insidensial, hal ini bermaksud agar kinerja karyawan tersebut akan semakin baik apabila mereka mendapatkan kepercayaan dari organisasi.
2. Kompensasi merupakan faktor terkecil yang mempengaruhi kinerja para ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru setelah budaya kerja. Meskipun demikian kompensasi juga memiliki pengaruh dalam peningkatan kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Melihat kelemahan yang terdapat pada pernyataan ke 4 dalam angket penelitian yaitu “Organisasi memberikan insentif atau bonus apabila pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target”, dan

pernyataan ke 7 pada angket penelitian yaitu “Ketepatan waktu dalam pembayaran tunjangan”, maka saran yang dapat diberikan adalah Pemerintah Daerah memberikan kenaikan insentif atau TPP yang dibarengi dengan ketepatan waktu dalam pembayaran tunjangan sehingga memotivasi para ASN di Kabupaten Barru pada umumnya dan Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja pada khususnya.

6.3. Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara teoritis dan praktis sebagai berikut :

a. Implikasi Teoritis

1. Kepuasan kerja merupakan faktor terbesar yang mempengaruhi kinerja para ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh para ASN perlu untuk dipertahankan dan lebih ditingkatkan. Pada indikator kepuasan dengan promosi yang transparan masih dinilai sering kali merugikan ASN yang berkinerja baik namun kurang mendapat perhatian dari Top Manajemen di daerah (Bupati) seharusnya promosi jabatan itu didasarkan pada kinerja ASN bukan pada faktor lain seperti kekerabatan, kesamaan pilihan politik dan sebagainya.
2. Kompensasi memberikan pengaruh yang paling kecil dari variabel yang lain dalam hal meningkatkan kinerja ASN pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru,

meskipun demikian harapan ASN pemberian TPP itu didasarkan pada beban kerja, dimana selama ini pemberian TPP didasarkan pada golongan dan jabatan, dimana masih ada ASN yang memiliki golongan yang sama dengan tingkat beban kerja yang berbeda akan tetapi TPP yang diterima sama diantara keduanya.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi Kepala Dinas dan Bupati untuk membenahi diri sehubungan dengan pelayanan dan aspek manajerial birokrasi yang telah dilakukan selama ini sehingga tercipta kinerja Aparatur Sipil Negara yang baik dan terus meningkat sehingga pelayanan kepada masyarakat terus mengalami kemajuan yang dibuktikan dengan penilaian masyarakat melalui Indeks Kepuasan Masyarakat yang terus meningkat. Indeks Kepuasan Masyarakat pada Dinas Penanaman Modal, Pelayanan terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kabupaten Barru dibawah pengelolaan BAPPEDA semenjak tahun 2019 ini diharapkan terus mengalami peningkatan sehingga persepsi masyarakat selama ini yang beranggapan bahwa birokrasi pemerintah ribet dan cenderung berbelit-belit sedikit demi sedikit akan berubah.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. 2010. *Psikologi Kerja*. Cetakan Keempat. PT Rineka Cipta.Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara.2016.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.PT. Remaja Rosda Karya.Bandung.
- Basuki,Agustri dan Nano Prawoto.2016.*Analisis Regresi dalam Penelitian Ekonomi dan Bisnis*.Edisi Pertama.Rajawali Pers.Jakarta
- Budi Tri Cahyono.2015. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja,dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Arki Fashion Kabupaten Pekalongan*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Desi Rosiana Sari,Robin Jonathan,dkk.(2014).*Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Kutai Timur*. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus Samarinda.
- Ernawati.2015.*Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PT. Telkom di Samarinda*. Jurnal.ISSN 2355-5408.
- Echdar,Saban.2017.*Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*.Bogor:Ghalia Indonesia.
- Ecdar,Saban.2017.*Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah*.Makassar:Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia.
- Farrah Amril Putri.2015. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Bernas Mulia Sakti Bagian Office dan Sub Office)* .Skripsi. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*. Cet. VII; Diponegoro: Universitas Diponegoro.
- Gujarati,Damodar N,2010.*Dasar-Dasar Ekonometrika*. Buku 1; Salemba: Jakarta.
- Handoko, Hani T. 2011. *Manajemen Personalialia & Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: diterbitkan Oleh BPFE.
- Hasibuan, Malayu SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Juliansyah Noor.2014.*Analisis Data Penelitian Ekonomi dan Manajemen*.Jakarta:PT. Grasindo
- Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT RajaGrafindo Persada. Cetakan Pertama.
- Koesmono, H Teman. 2005. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya
- Manahan.2015.*Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Mas'ud,Fuad.2010.*Survai Diagnosis Organisasional : Konsep dan Aplikasi*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.
- Mathis, Roberts, dan John H.Jackson.2012.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Edisi Pertama.Salemba Empat.Jakarta

- Moh. Pabundu Tika.2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara:Jakarta
- Ndraha,Taliziduhu. 2013. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*.
- Nurgiyantoro, Burhan, Gunawan dan Marzuki. 2010. *Statistik Terapan : Untuk Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial*. Cetakan Ketiga (Revisi). Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nursyamsu Kukuh Maulana.2011.*Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Koperasi Simpan Pinjam “Jasa” di Pekalongan*.Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Semarang.
- Panggabean, Mutiara S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Rivai, Veitzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi*. Edisi kelima.Jakarta: Erlangga.
- Setia. Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*.Jakarta:Rajawali Pers.
- Saban Echdar.2017.*Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*.Cet.1.Bogor:Ghalia Indonesia
- Saban Echdar.2017.*Pedoman Teknis Penyusunan dan Penulisan Tesis dan Artikel Ilmiah*.Makassar:STIE Nobel Indonesia
- Santoso,Singih.2012.*PanduanLengkap SPSS Versi 20*.Jakarta:PT. Elex Media Komputindo
- Simamora,Heryanto.2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama.STIE YKPN. Yogyakarta.
- Slamet, Achmad. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Negeri Semarang Press. Semarang.
- Stepen P. Robins,Mary Coulter.2016.*Manajemen (jilid 1)*.Edisi ke 13. Erlangga.
- Sugiarto. 2007. ”Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin, Dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Primatexco Indonesia”. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Volume 5. No. 1. Maret. Hal. 1 – 16. Universitas Pekalongan. Pekalongan.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedelapan. CV Alfabeta.
- Sujarweni,V. Wiratama.2015.*Statistik untuk Bisnis dan Ekonomi*.Pustaka barupress.Yogyakarta.
- Supratikno.2010.Manajemen Kinerja.Garda Ilmu.Jakarta.
- Suwanto.2012.Akuntansi Manajemen.Salemba Empat.Jakarta
- Tampubolon, Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasional*. Bandung : Pustaka Tofan Adi Nugroho.2004.*Pengaruh Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Kebumen*. Jurnal.
- Usman, Husaini dan Purnomo Setiadi Akbar. 2011. *Pengantar Statistika*. Edisi Kedua. Cetakan Pertama. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Wirawan. 2011. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba
- Yahyo,dkk.2013.*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Semangat Kerja Organisasi*.Diponegoro Journal Of social and politic.Hal.1-12.

Zakiul Amri Rizkina, Muhammad Adam,dkk.(2014).*Pengaruh Budaya Kerja, Kemampuan, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai serta Dampaknya terhadap Kinerja Badan Pengusahaan Kawasan Perdagangan Bebas dan Pelabuhan Bebas Sabang (BPKS)*. Jurnal. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah.

LAMPIRAN-LAMPIRAN

1. Uji Validitas Data Budaya Kerja

| Correlations | | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X.1.1 | X.1.2 | X.1.3 | X.1.4 | X.1.5 | X.1.6 | X.1.7 |
| X.1.1 | Pearson Correlation | 1 | .429** | .178 | .703** | .614** | .545** | .402** |
| | Sig. (2-tailed) | | .001 | .193 | .000 | .000 | .000 | .002 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.2 | Pearson Correlation | .429** | 1 | .727** | .728** | .767** | .557** | .151 |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .270 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.3 | Pearson Correlation | .178 | .727** | 1 | .519** | .503** | .443** | -.327* |
| | Sig. (2-tailed) | .193 | .000 | | .000 | .000 | .001 | .015 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.4 | Pearson Correlation | .703** | .728** | .519** | 1 | .866** | .783** | .285* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .035 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.5 | Pearson Correlation | .614** | .767** | .503** | .866** | 1 | .646** | .421** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .001 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.6 | Pearson Correlation | .545** | .557** | .443** | .783** | .646** | 1 | .295* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | | .029 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.7 | Pearson Correlation | .402** | .151 | -.327* | .285* | .421** | .295* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .270 | .015 | .035 | .001 | .029 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.8 | Pearson Correlation | .192 | .343* | .097 | .465** | .389** | .426** | .400** |

| | | | | | | | | |
|--------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .160 | .010 | .482 | .000 | .003 | .001 | .002 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.9 | Pearson Correlation | .158 | .534** | .285* | .497** | .497** | .634** | .295* |
| | Sig. (2-tailed) | .248 | .000 | .035 | .000 | .000 | .000 | .029 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.10 | Pearson Correlation | .194 | .663** | .503** | .557** | .529** | .491** | .109 |
| | Sig. (2-tailed) | .156 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .430 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.11 | Pearson Correlation | .343* | .706** | .361** | .637** | .667** | .563** | .383** |
| | Sig. (2-tailed) | .010 | .000 | .007 | .000 | .000 | .000 | .004 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.12 | Pearson Correlation | .337* | .660** | .383** | .637** | .701** | .630** | .465** |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .000 | .004 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.13 | Pearson Correlation | .242 | .554** | .336* | .547** | .595** | .650** | .404** |
| | Sig. (2-tailed) | .074 | .000 | .012 | .000 | .000 | .000 | .002 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.14 | Pearson Correlation | .116 | .615** | .555** | .459** | .518** | .412** | .047 |
| | Sig. (2-tailed) | .400 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .735 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.15 | Pearson Correlation | -.013 | .342* | .083 | .172 | .191 | .274* | .182 |
| | Sig. (2-tailed) | .925 | .011 | .548 | .209 | .163 | .043 | .184 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.16 | Pearson Correlation | -.225 | .216 | .051 | .008 | .050 | .175 | .281* |
| | Sig. (2-tailed) | .098 | .113 | .710 | .955 | .715 | .200 | .037 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

| | | | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X.1.6 | Pearson Correlation | .426** | .634** | .491** | .563** | .630** | .650** | .412** | .274* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .043 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.7 | Pearson Correlation | .400** | .295* | .109 | .383** | .465** | .404** | .047 | .182 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .029 | .430 | .004 | .000 | .002 | .735 | .184 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.8 | Pearson Correlation | 1 | .379** | .200 | .463** | .501** | .442** | .470** | .288* |
| | Sig. (2-tailed) | | .004 | .144 | .000 | .000 | .001 | .000 | .033 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.9 | Pearson Correlation | .379** | 1 | .712** | .863** | .838** | .861** | .637** | .672** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.10 | Pearson Correlation | .200 | .712** | 1 | .811** | .709** | .612** | .447** | .477** |
| | Sig. (2-tailed) | .144 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.11 | Pearson Correlation | .463** | .863** | .811** | 1 | .878** | .792** | .696** | .639** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.12 | Pearson Correlation | .501** | .838** | .709** | .878** | 1 | .932** | .741** | .621** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.13 | Pearson Correlation | .442** | .861** | .612** | .792** | .932** | 1 | .686** | .674** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.14 | Pearson Correlation | .470** | .637** | .447** | .696** | .741** | .686** | 1 | .437** |

| | | | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | | .001 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.15 | Pearson Correlation | .288* | .672** | .477** | .639** | .621** | .674** | .437** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .033 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.16 | Pearson Correlation | .318* | .694** | .517** | .629** | .607** | .621** | .420** | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | .018 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.1.17 | Pearson Correlation | .235 | .432** | .346** | .366** | .308* | .317* | .201 | .466** |
| | Sig. (2-tailed) | .084 | .001 | .010 | .006 | .022 | .018 | .142 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .564** | .845** | .762** | .926** | .939** | .874** | .733** | .600** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | | | |

Uji Validitas Data Budaya Kerja

| Correlations | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|
| | | X.1.16 | X.1.17 | TOTAL |
| X.1.1 | Pearson Correlation | -.225 | -.209 | .454** |
| | Sig. (2-tailed) | .098 | .126 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.2 | Pearson Correlation | .216 | .120 | .803** |
| | Sig. (2-tailed) | .113 | .381 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.3 | Pearson Correlation | .051 | .100 | .514** |
| | Sig. (2-tailed) | .710 | .468 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.4 | Pearson Correlation | .008 | -.071 | .777** |

| | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .955 | .609 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.5 | Pearson Correlation | .050 | -.153 | .783** |
| | Sig. (2-tailed) | .715 | .265 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.6 | Pearson Correlation | .175 | .071 | .743** |
| | Sig. (2-tailed) | .200 | .606 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.7 | Pearson Correlation | .281* | .173 | .421** |
| | Sig. (2-tailed) | .037 | .207 | .001 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.8 | Pearson Correlation | .318* | .235 | .564** |
| | Sig. (2-tailed) | .018 | .084 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.9 | Pearson Correlation | .694** | .432** | .845** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.10 | Pearson Correlation | .517** | .346** | .762** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .010 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.11 | Pearson Correlation | .629** | .366** | .926** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .006 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.12 | Pearson Correlation | .607** | .308* | .939** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .022 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.13 | Pearson Correlation | .621** | .317* | .874** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .018 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.14 | Pearson Correlation | .420** | .201 | .733** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .142 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |

| | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|
| X.1.15 | Pearson Correlation | .783** | .466** | .600** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.16 | Pearson Correlation | 1 | .738** | .553** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.1.17 | Pearson Correlation | .738** | 1 | .337* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .012 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .553** | .337* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .012 | |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | |

2. Uji Validitas Data Kompensasi

| Correlations | | | | | | | |
|--|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X.2.1 | X.2.2 | X.2.3 | X.2.4 | X.2.5 | X.2.6 |
| X.2.1 | Pearson Correlation | 1 | .107 | .061 | -.042 | -.042 | .101 |
| | Sig. (2-tailed) | | .437 | .660 | .759 | .759 | .461 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.2 | Pearson Correlation | .107 | 1 | .211 | .184 | .110 | .327* |
| | Sig. (2-tailed) | .437 | | .121 | .179 | .425 | .015 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.3 | Pearson Correlation | .061 | .211 | 1 | .396** | .412** | .658** |
| | Sig. (2-tailed) | .660 | .121 | | .003 | .002 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.4 | Pearson Correlation | -.042 | .184 | .396** | 1 | .313* | .273* |
| | Sig. (2-tailed) | .759 | .179 | .003 | | .020 | .044 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.5 | Pearson Correlation | -.042 | .110 | .412** | .313* | 1 | .515** |
| | Sig. (2-tailed) | .759 | .425 | .002 | .020 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.6 | Pearson Correlation | .101 | .327* | .658** | .273* | .515** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .461 | .015 | .000 | .044 | .000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.7 | Pearson Correlation | .004 | .118 | .204 | .004 | .149 | .314* |
| | Sig. (2-tailed) | .976 | .390 | .135 | .978 | .277 | .020 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.8 | Pearson Correlation | .112 | .129 | .260 | .265 | .288* | .218 |
| | Sig. (2-tailed) | .416 | .346 | .055 | .050 | .033 | .110 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .313* | .471** | .720** | .561** | .589** | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|-------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X.2.1 | X.2.2 | X.2.3 | X.2.4 | X.2.5 | X.2.6 |
| X.2.1 | Pearson Correlation | 1 | .107 | .061 | -.042 | -.042 | .101 |
| | Sig. (2-tailed) | | .437 | .660 | .759 | .759 | .461 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.2 | Pearson Correlation | .107 | 1 | .211 | .184 | .110 | .327* |
| | Sig. (2-tailed) | .437 | | .121 | .179 | .425 | .015 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.3 | Pearson Correlation | .061 | .211 | 1 | .396** | .412** | .658** |
| | Sig. (2-tailed) | .660 | .121 | | .003 | .002 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.4 | Pearson Correlation | -.042 | .184 | .396** | 1 | .313* | .273* |
| | Sig. (2-tailed) | .759 | .179 | .003 | | .020 | .044 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.5 | Pearson Correlation | -.042 | .110 | .412** | .313* | 1 | .515** |
| | Sig. (2-tailed) | .759 | .425 | .002 | .020 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.6 | Pearson Correlation | .101 | .327* | .658** | .273* | .515** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .461 | .015 | .000 | .044 | .000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.7 | Pearson Correlation | .004 | .118 | .204 | .004 | .149 | .314* |
| | Sig. (2-tailed) | .976 | .390 | .135 | .978 | .277 | .020 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.2.8 | Pearson Correlation | .112 | .129 | .260 | .265 | .288* | .218 |
| | Sig. (2-tailed) | .416 | .346 | .055 | .050 | .033 | .110 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .313* | .471** | .720** | .561** | .589** | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

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

Correlations

| | | X.2.7 | X.2.8 | TOTAL |
|--|---------------------|--------|--------|--------|
| X.2.1 | Pearson Correlation | .004 | .112 | .313* |
| | Sig. (2-tailed) | .976 | .416 | .020 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.2.2 | Pearson Correlation | .118 | .129 | .471** |
| | Sig. (2-tailed) | .390 | .346 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.2.3 | Pearson Correlation | .204 | .260 | .720** |
| | Sig. (2-tailed) | .135 | .055 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.2.4 | Pearson Correlation | .004 | .265 | .561** |
| | Sig. (2-tailed) | .978 | .050 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.2.5 | Pearson Correlation | .149 | .288* | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .277 | .033 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.2.6 | Pearson Correlation | .314* | .218 | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .110 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.2.7 | Pearson Correlation | 1 | .251 | .492** |
| | Sig. (2-tailed) | | .065 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| X.2.8 | Pearson Correlation | .251 | 1 | .517** |
| | Sig. (2-tailed) | .065 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .492** | .517** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | |

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| | | X.3.1 | X.3.2 | X.3.3 | X.3.4 | X.3.5 | X.3.6 |
| X.3.1 | Pearson Correlation | 1 | .612** | .565** | .529** | .444** | .047 |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .001 | .734 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.2 | Pearson Correlation | .612** | 1 | .501** | .335* | .246 | .194 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .012 | .070 | .156 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.3 | Pearson Correlation | .565** | .501** | 1 | .499** | .446** | .217 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .001 | .111 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.4 | Pearson Correlation | .529** | .335* | .499** | 1 | .507** | .133 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .012 | .000 | | .000 | .332 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.5 | Pearson Correlation | .444** | .246 | .446** | .507** | 1 | .291* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .070 | .001 | .000 | | .031 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.6 | Pearson Correlation | .047 | .194 | .217 | .133 | .291* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .734 | .156 | .111 | .332 | .031 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.7 | Pearson Correlation | .412** | .219 | .313* | .331* | .110 | .336* |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .108 | .020 | .014 | .423 | .012 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.8 | Pearson Correlation | .546** | .351** | .261 | .254 | .219 | .132 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | .055 | .061 | .108 | .337 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.9 | Pearson Correlation | .486** | .280* | .404** | .422** | .322* | .072 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .038 | .002 | .001 | .016 | .599 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.10 | Pearson Correlation | .330* | .176 | .037 | .127 | .195 | -.039 |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .200 | .787 | .355 | .154 | .775 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

| | | | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| X.3.11 | Pearson Correlation | .496** | .266* | .402** | .449** | .407** | -.031 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .050 | .002 | .001 | .002 | .821 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.12 | Pearson Correlation | .421** | .346** | .373** | .196 | .116 | .309* |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .010 | .005 | .152 | .399 | .022 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.13 | Pearson Correlation | .545** | .351** | .505** | .327* | .382** | .487** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .009 | .000 | .015 | .004 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.14 | Pearson Correlation | .601** | .448** | .525** | .616** | .644** | .302* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .025 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.15 | Pearson Correlation | .482** | .257 | .413** | .448** | .545** | .195 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .058 | .002 | .001 | .000 | .153 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .805** | .591** | .686** | .656** | .627** | .418** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

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

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

3. Uji Validitas Data Kepuasan Kerja

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | X.3.7 | X.3.8 | X.3.9 | X.3.10 | X.3.11 | X.3.12 |
| X.3.1 | Pearson Correlation | .412** | .546** | .486** | .330* | .496** | .421** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .014 | .000 | .001 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.2 | Pearson Correlation | .219 | .351** | .280* | .176 | .266* | .346** |
| | Sig. (2-tailed) | .108 | .009 | .038 | .200 | .050 | .010 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.3 | Pearson Correlation | .313* | .261 | .404** | .037 | .402** | .373** |
| | Sig. (2-tailed) | .020 | .055 | .002 | .787 | .002 | .005 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.4 | Pearson Correlation | .331* | .254 | .422** | .127 | .449** | .196 |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .061 | .001 | .355 | .001 | .152 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.5 | Pearson Correlation | .110 | .219 | .322* | .195 | .407** | .116 |
| | Sig. (2-tailed) | .423 | .108 | .016 | .154 | .002 | .399 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.6 | Pearson Correlation | .336* | .132 | .072 | -.039 | -.031 | .309* |
| | Sig. (2-tailed) | .012 | .337 | .599 | .775 | .821 | .022 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.7 | Pearson Correlation | 1 | .240 | .071 | -.164 | .128 | .493** |
| | Sig. (2-tailed) | | .077 | .606 | .231 | .352 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.8 | Pearson Correlation | .240 | 1 | .432** | .206 | .369** | .299* |
| | Sig. (2-tailed) | .077 | | .001 | .130 | .006 | .027 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.9 | Pearson Correlation | .071 | .432** | 1 | .254 | .337* | .267* |
| | Sig. (2-tailed) | .606 | .001 | | .061 | .012 | .049 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.10 | Pearson Correlation | -.164 | .206 | .254 | 1 | .360** | .192 |
| | Sig. (2-tailed) | .231 | .130 | .061 | | .007 | .160 |

| | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.11 | Pearson Correlation | .128 | .369** | .337* | .360** | 1 | .269* |
| | Sig. (2-tailed) | .352 | .006 | .012 | .007 | | .047 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.12 | Pearson Correlation | .493** | .299* | .267* | .192 | .269* | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .027 | .049 | .160 | .047 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.13 | Pearson Correlation | .448** | .458** | .372** | .168 | .118 | .618** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .000 | .005 | .220 | .389 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.14 | Pearson Correlation | .311* | .452** | .457** | .140 | .530** | .396** |
| | Sig. (2-tailed) | .021 | .001 | .000 | .310 | .000 | .003 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.15 | Pearson Correlation | .316* | .270* | .253 | -.008 | .404** | .192 |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .046 | .062 | .953 | .002 | .161 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .500** | .612** | .595** | .324* | .577** | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .016 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |

| Correlations | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| | | X.3.13 | X.3.14 | X.3.15 | TOTAL |
| X.3.1 | Pearson Correlation | .545** | .601** | .482** | .805** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.2 | Pearson Correlation | .351** | .448** | .257 | .591** |
| | Sig. (2-tailed) | .009 | .001 | .058 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.3 | Pearson Correlation | .505** | .525** | .413** | .686** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .002 | .000 |

| | | | | | |
|--------|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.4 | Pearson Correlation | .327* | .616** | .448** | .656** |
| | Sig. (2-tailed) | .015 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.5 | Pearson Correlation | .382** | .644** | .545** | .627** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.6 | Pearson Correlation | .487** | .302* | .195 | .418** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .025 | .153 | .001 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.7 | Pearson Correlation | .448** | .311* | .316* | .500** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .021 | .019 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.8 | Pearson Correlation | .458** | .452** | .270* | .612** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .001 | .046 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.9 | Pearson Correlation | .372** | .457** | .253 | .595** |
| | Sig. (2-tailed) | .005 | .000 | .062 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.10 | Pearson Correlation | .168 | .140 | -.008 | .324* |
| | Sig. (2-tailed) | .220 | .310 | .953 | .016 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.11 | Pearson Correlation | .118 | .530** | .404** | .577** |
| | Sig. (2-tailed) | .389 | .000 | .002 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.12 | Pearson Correlation | .618** | .396** | .192 | .592** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .161 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.13 | Pearson Correlation | 1 | .593** | .476** | .757** |
| | Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.14 | Pearson Correlation | .593** | 1 | .708** | .836** |

| | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|--------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| X.3.15 | Pearson Correlation | .476** | .708** | 1 | .645** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .757** | .836** | .645** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | |

4. Uji Validitas Data Kinerja ASN

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 |
| Y.1 | Pearson Correlation | 1 | .331* | .028 | .618** | .380** | .470** |
| | Sig. (2-tailed) | | .014 | .838 | .000 | .004 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .331* | 1 | .363** | .599** | .546** | .597** |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | | .007 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .028 | .363** | 1 | .014 | .450** | .502** |
| | Sig. (2-tailed) | .838 | .007 | | .920 | .001 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .618** | .599** | .014 | 1 | .610** | .642** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .920 | | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .380** | .546** | .450** | .610** | 1 | .607** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 | .000 | .001 | .000 | | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .470** | .597** | .502** | .642** | .607** | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.7 | Pearson Correlation | -.009 | .687** | .316* | .366** | .493** | .413** |
| | Sig. (2-tailed) | .950 | .000 | .019 | .006 | .000 | .002 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .443** | .054 | .219 | .320* | .041 | .473** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 | .698 | .108 | .017 | .766 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.9 | Pearson Correlation | -.024 | .179 | .105 | .178 | .362** | .167 |
| | Sig. (2-tailed) | .861 | .192 | .447 | .194 | .007 | .222 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .096 | .460** | .514** | .363** | .363** | .606** |
| | Sig. (2-tailed) | .488 | .000 | .000 | .006 | .006 | .000 |

| | | | | | | | |
|--|---------------------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.11 | Pearson Correlation | .193 | .591** | .368** | .487** | .646** | .556** |
| | Sig. (2-tailed) | .158 | .000 | .006 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.12 | Pearson Correlation | .616** | .168 | -.348** | .504** | .113 | .151 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .221 | .009 | .000 | .411 | .272 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .544** | .743** | .510** | .760** | .766** | .854** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| *. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). | | | | | | | |
| **. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). | | | | | | | |

Uji Validitas Data Kinerja ASN

| Correlations | | | | | | | |
|--------------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|---------|
| | | Y.7 | Y.8 | Y.9 | Y.10 | Y.11 | Y.12 |
| Y.1 | Pearson Correlation | -.009 | .443** | -.024 | .096 | .193 | .616** |
| | Sig. (2-tailed) | .950 | .001 | .861 | .488 | .158 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .687** | .054 | .179 | .460** | .591** | .168 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .698 | .192 | .000 | .000 | .221 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .316* | .219 | .105 | .514** | .368** | -.348** |
| | Sig. (2-tailed) | .019 | .108 | .447 | .000 | .006 | .009 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .366** | .320* | .178 | .363** | .487** | .504** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 | .017 | .194 | .006 | .000 | .000 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .493** | .041 | .362** | .363** | .646** | .113 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .766 | .007 | .006 | .000 | .411 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .413** | .473** | .167 | .606** | .556** | .151 |
| | Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .222 | .000 | .000 | .272 |

| | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.7 | Pearson Correlation | 1 | -.209 | .331* | .540** | .621** | .020 |
| | Sig. (2-tailed) | | .126 | .014 | .000 | .000 | .882 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.8 | Pearson Correlation | -.209 | 1 | -.312* | .396** | -.046 | .417** |
| | Sig. (2-tailed) | .126 | | .020 | .003 | .739 | .002 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .331* | -.312* | 1 | -.091 | .131 | -.080 |
| | Sig. (2-tailed) | .014 | .020 | | .511 | .340 | .563 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .540** | .396** | -.091 | 1 | .603** | -.083 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .003 | .511 | | .000 | .548 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.11 | Pearson Correlation | .621** | -.046 | .131 | .603** | 1 | .048 |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .739 | .340 | .000 | | .730 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| Y.12 | Pearson Correlation | .020 | .417** | -.080 | -.083 | .048 | 1 |
| | Sig. (2-tailed) | .882 | .002 | .563 | .548 | .730 | |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .626** | .339* | .335* | .639** | .728** | .296* |
| | Sig. (2-tailed) | .000 | .011 | .013 | .000 | .000 | .028 |
| | N | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 | 55 |

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

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

Uji Validitas Data Kinerja ASN

| Correlations | | |
|--------------|---------------------|--------|
| | | TOTAL |
| Y.1 | Pearson Correlation | .544** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 55 |
| Y.2 | Pearson Correlation | .743** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |

| | | |
|-------|---------------------|--------|
| | N | 55 |
| Y.3 | Pearson Correlation | .510** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 55 |
| Y.4 | Pearson Correlation | .760** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 55 |
| Y.5 | Pearson Correlation | .766** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 55 |
| Y.6 | Pearson Correlation | .854** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 55 |
| Y.7 | Pearson Correlation | .626** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 55 |
| Y.8 | Pearson Correlation | .339* |
| | Sig. (2-tailed) | .011 |
| | N | 55 |
| Y.9 | Pearson Correlation | .335* |
| | Sig. (2-tailed) | .013 |
| | N | 55 |
| Y.10 | Pearson Correlation | .639** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 55 |
| Y.11 | Pearson Correlation | .728** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 55 |
| Y.12 | Pearson Correlation | .296* |
| | Sig. (2-tailed) | .028 |
| | N | 55 |
| TOTAL | Pearson Correlation | 1 |

5. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

| Case Processing Summary | | | | |
|--------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| | | N | % | |
| Cases | Valid | 55 | 100.0 | |
| | Excluded ^a | 0 | .0 | |
| | Total | 55 | 100.0 | |
| Reliability Statistics | | | | |
| Cronbach's Alpha | N of Items | | | |
| .761 | 18 | | | |
| Item-Total Statistics | | | | |
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X.1.1 | 109.16364 | 631.436 | .416 | .754 |
| X.1.2 | 108.54545 | 603.030 | .783 | .740 |
| X.1.3 | 109.65455 | 628.823 | .480 | .752 |
| X.1.4 | 108.87273 | 616.965 | .760 | .746 |
| X.1.5 | 108.87273 | 616.669 | .766 | .746 |
| X.1.6 | 108.76364 | 624.517 | .726 | .749 |
| X.1.7 | 109.65455 | 633.971 | .383 | .755 |
| X.1.8 | 109.74545 | 625.934 | .532 | .751 |
| X.1.9 | 109.00000 | 608.185 | .831 | .742 |
| X.1.10 | 109.40000 | 611.133 | .741 | .744 |
| X.1.11 | 109.09091 | 603.232 | .919 | .739 |
| X.1.12 | 108.98182 | 606.166 | .933 | .740 |
| X.1.13 | 108.92727 | 609.624 | .863 | .742 |
| X.1.14 | 109.45455 | 613.919 | .710 | .745 |
| X.1.15 | 108.74545 | 629.378 | .576 | .752 |
| X.1.16 | 108.63636 | 635.013 | .530 | .754 |
| X.1.17 | 108.49091 | 647.143 | .314 | .760 |
| TOTAL | 56.18182 | 164.448 | 1.000 | .930 |

6. Uji Realibilitas Variabel Kompensasi

| Reliability Statistics | | | | |
|-------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Cronbach's Alpha | | N of Items | | |
| .724 | | 9 | | |
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X.2.1 | 66.5455 | 29.104 | .191 | .727 |
| X.2.2 | 66.5273 | 28.550 | .390 | .710 |
| X.2.3 | 66.3818 | 26.500 | .660 | .681 |
| X.2.4 | 66.5455 | 26.771 | .452 | .696 |
| X.2.5 | 66.6000 | 27.874 | .521 | .700 |
| X.2.6 | 66.6545 | 25.971 | .711 | .673 |
| X.2.7 | 66.6000 | 27.393 | .374 | .706 |
| X.2.8 | 66.7818 | 28.803 | .457 | .710 |
| TOTAL | 35.5091 | 7.773 | 1.000 | .655 |

7. Uji Reabilitas Data Variabel Kepuasan Kerja

| Reliability Statistics | | | | |
|-------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Cronbach's Alpha | | N of Items | | |
| .751 | | 16 | | |
| Item-Total Statistics | | | | |
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| X.3.1 | 117.9818 | 267.759 | .786 | .730 |
| X.3.2 | 117.9636 | 276.110 | .561 | .740 |
| X.3.3 | 118.0545 | 271.571 | .657 | .735 |
| X.3.4 | 118.0000 | 273.296 | .627 | .737 |
| X.3.5 | 117.9273 | 275.365 | .599 | .739 |
| X.3.6 | 117.8727 | 276.039 | .361 | .743 |
| X.3.7 | 117.8545 | 275.127 | .454 | .740 |
| X.3.8 | 118.4909 | 268.847 | .568 | .734 |
| X.3.9 | 118.4545 | 271.178 | .553 | .736 |
| X.3.10 | 118.5091 | 280.662 | .267 | .747 |
| X.3.11 | 117.7818 | 276.803 | .546 | .741 |
| X.3.12 | 117.8727 | 275.928 | .561 | .740 |
| X.3.13 | 118.1818 | 266.707 | .731 | .730 |
| X.3.14 | 118.1455 | 263.090 | .816 | .725 |
| X.3.15 | 118.0182 | 270.055 | .609 | .734 |
| TOTAL | 61.0727 | 72.772 | 1.000 | .876 |

8. Uji Realibilitas Data Variabel Kinerja ASN

| Reliability Statistics | | | | |
|-------------------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Cronbach's Alpha | | N of Items | | |
| .749 | | 13 | | |
| Item-Total Statistics | | | | |
| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| Y.1 | 85.9273 | 158.698 | .500 | .737 |
| Y.2 | 86.5091 | 151.514 | .727 | .722 |
| Y.3 | 86.4909 | 157.995 | .458 | .736 |
| Y.4 | 86.6000 | 151.207 | .738 | .721 |
| Y.5 | 86.5636 | 153.251 | .747 | .725 |
| Y.6 | 86.7818 | 145.618 | .838 | .710 |
| Y.7 | 86.5273 | 156.661 | .598 | .732 |
| Y.8 | 86.5273 | 161.921 | .298 | .744 |
| Y.9 | 88.2909 | 161.543 | .239 | .746 |
| Y.10 | 86.6364 | 152.569 | .612 | .726 |
| Y.11 | 86.6727 | 151.224 | .695 | .722 |
| Y.12 | 86.4000 | 163.911 | .250 | .747 |
| TOTAL | 43.5636 | 42.399 | .987 | .845 |

9. Uji Normalitas Data

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|------------------------|-------------------------|
| Normal Parameters ^{a,b} | N | 55 |
| | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 3.58500434 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .154 |
| | Positive | .154 |
| | Negative | -.088 |
| | Kolmogorov-Smirnov Z | 1.140 |
| | Asymp. Sig. (2-tailed) | .148 |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

10. Uji Multikolinearitas

Variables Entered/Removed

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|---|-------------------|--------|
| 1 | Kepuasan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja ^a | | Enter |

a. All requested variables entered.

| Coefficients ^a | | | |
|---------------------------|----------------|-------------------------|-------|
| Model | | Collinearity Statistics | |
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Budaya Kerja | .367 | 2.723 |
| | Kompensasi | .839 | 1.192 |
| | Kepuasan Kerja | .396 | 2.522 |

a. Dependent Variable: Kinerja ASN

| Collinearity Diagnostics^a | | | | | |
|---|---------------|------------|--------------------|----------------------|--------------|
| Model | Dimen sion | | | Variance Proportions | |
| | | Eigenvalue | Condition Index | (Constant) | Budaya Kerja |
| 1 | 1 | 3.958 | 1.000 | .00 | .00 |
| | 2 | .032 | 11.185 | .03 | .31 |
| | 3 | .008 | 22.088 | .00 | .35 |
| | 4 | .002 | 44.609 | .97 | .33 |
| a. Dependent Variable: Kinerja ASN | | | | | |

| Collinearity Diagnostics^a | | | |
|---|---------------|----------------------|-------------------|
| Model | Dimen sion | Variance Proportions | |
| | | Kompensasi | Kepuasan Kerja |
| 1 | 1 | .00 | .00 |
| | 2 | .03 | .01 |
| | 3 | .14 | .55 |
| | 4 | .83 | .44 |
| a. Dependent Variable: Kinerja ASN | | | |

11. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

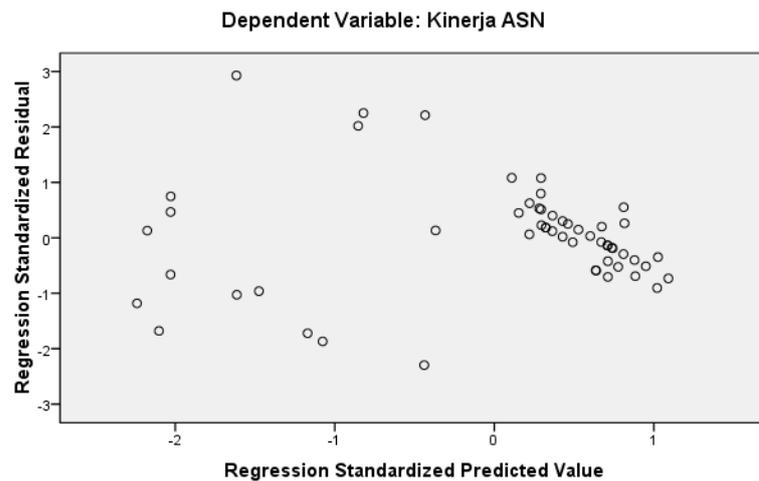
| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .849 ^a | .721 | .704 | 3.54183 | 1.839 |

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja ASN

12. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



13. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .849 ^a | .721 | .704 | 3.54183 |

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

14. Hasil Perhitungan Uji Regresi

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|
| | | B | Std. Error | Beta |
| 1 | (Constant) | 4.096 | 7.841 | |
| | Budaya Kerja | .184 | .062 | .363 |
| | Kompensasi | .390 | .189 | .167 |
| | Kepuasan Kerja | .384 | .090 | .503 |

15. Hasil Uji Simultan dan Parsial

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 1649.754 | 3 | 549.918 | 43.837 | .000 ^a |
| | Residual | 639.773 | 51 | 12.545 | | |
| | Total | 2289.527 | 54 | | | |

Sumber : Pengolahan Data dengan SPSS

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | T | Sig. |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4.096 | 7.841 | | .522 | .604 |
| | Budaya Kerja | .184 | .062 | .363 | 2.971 | .005 |
| | Kompensasi | .390 | .189 | .167 | 2.068 | .044 |
| | Kepuasan Kerja | .384 | .090 | .503 | 4.278 | .000 |

Daftar Tabulasi Angket

Variabel : Budaya Kerja

| No | Butir Soal | | | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| Res | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | Score |
| 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 40 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 4 | 5 | 5 | 34 |
| 3 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 36 |
| 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | | 2 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 34 |
| 6 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 4 | 4 | 32 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 36 |
| 8 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 9 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 34 |
| 10 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 37 |
| 11 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 44 |
| 12 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 38 |
| 13 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 35 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 4 | 36 |
| 15 | 1 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 32 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 66 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 1 | 1 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 57 |
| 18 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 19 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 20 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 21 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 22 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 23 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 24 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 25 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 26 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 64 |
| 27 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 64 |
| 28 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 64 |
| 29 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 62 |
| 30 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 62 |
| 31 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 62 |
| 32 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 62 |
| 33 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 62 |
| 34 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 62 |
| 35 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 62 |

Daftar Tabulasi Angket

Variabel : Kompensasi

| No | Butir Soal | | | | | | | | Total |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|-------|
| Res | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | Score |
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 30 |
| 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 37 |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 36 |
| 6 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 7 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 8 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 37 |
| 9 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 12 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 13 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 32 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 31 |
| 17 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 29 |
| 18 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 34 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 20 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 37 |
| 21 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 36 |
| 22 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 23 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 40 |
| 24 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 25 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 35 |
| 26 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 35 |
| 27 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 39 |
| 28 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 37 |
| 29 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 36 |
| 30 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 38 |
| 31 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 35 |
| 32 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 34 |
| 33 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 37 |
| 34 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 36 |
| 35 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 38 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 35 |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 37 |

Variabel : Kepuasan Kerja

| No | Butir Soal | | | | | | | | | | | | | | | Total |
|-----|------------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|-------|
| Res | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | Score |
| 1 | 3 | 5 | 2 | 1 | 3 | 5 | 2 | 3 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 1 | 2 | 41 |
| 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 2 | 46 |
| 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 46 |
| 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 44 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 2 | 42 |
| 6 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 45 |
| 7 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 40 |
| 8 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 48 |
| 9 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 41 |
| 10 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 57 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 55 |
| 12 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 56 |
| 13 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 14 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 68 |
| 15 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 70 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 65 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 62 |
| 18 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 19 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 70 |
| 20 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 65 |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 68 |
| 22 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 63 |
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 63 |
| 24 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 61 |
| 25 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 64 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 64 |
| 27 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 64 |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 60 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 62 |
| 30 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 61 |
| 32 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 63 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 62 |
| 34 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 62 |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 60 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 67 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 62 |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 69 |
| 40 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 69 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 68 |
| 42 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 64 |
| 43 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 66 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 69 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 66 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 67 |
| 47 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 65 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 62 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 69 |
| 50 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 65 |
| 51 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 68 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 63 |
| 53 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 67 |
| 54 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 55 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 68 |

Daftar Tabulasi Angket

Variabel : Kinerja

| No Res | Butir Soal | | | | | | | | | | | | | Total Score |
|-----------|------------|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----------------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | | |
| 1 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 3 | 4 | 1 | 45 | |
| 2 | 2 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 3 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 32 | |
| 3 | 3 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 3 | 1 | 4 | 4 | 4 | 31 | |
| 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 1 | 1 | 4 | 1 | 1 | 2 | 3 | 27 | |
| 5 | 5 | 2 | 1 | 3 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 1 | 4 | 30 | |
| 6 | 4 | 4 | 1 | 4 | 2 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 4 | 34 | |
| 7 | 2 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 3 | 1 | 1 | 4 | 4 | 1 | 26 | |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 32 | |
| 9 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 1 | 4 | 1 | 3 | 1 | 3 | 5 | 35 | |
| 10 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 31 | |
| 11 | 5 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 5 | 31 | |
| 12 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 46 | |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 47 | |
| 14 | 4 | 2 | 4 | 2 | 4 | 1 | 4 | 2 | 4 | 1 | 1 | 4 | 33 | |
| 15 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 49 | |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 47 | |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 42 | |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 45 | |
| 19 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 46 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 45 | |
| 21 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 46 | |
| 22 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 45 | |
| 23 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 46 | |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 45 | |
| 25 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 46 | |
| 26 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 47 | |
| 27 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 4 | 47 | |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 48 | |
| 29 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 49 | |
| 30 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 47 | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 46 | |
| 32 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 47 | |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 46 | |
| 34 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 47 | |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 46 | |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 47 | |

