

PENGARUH BUDAYA KERJA, DISIPLIN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA ASN PADA KANTOR SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN POLEWALI MANDAR

Rahmatia*¹, Maryadi², Didiek Handayani Gusti³

¹ Institut Teknologi dan Bisnis Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

e-mail: ¹rahmatia2606@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³didiek@stienobel-indonesia.ac.id.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja, pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja ASN, pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap pengaruh budaya kerja, dan pengaruh kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap pengaruh disiplin kerja pada kinerja ASN.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar yang berjumlah 131 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik solvin dengan standar signifikan sebesar 10%. sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar berjumlah 57 orang. Teknik pengambilan data dilakukan melalui angket/kuesioner dimana setiap jawaban responden dinilai dengan menggunakan skor menurut skala Likert.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Berdasarkan hasil uji statistik diketahui budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. (2) Berdasarkan hasil uji statistik diketahui budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN (3) Berdasarkan hasil uji statistik diketahui kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja dan disiplin kerja pada kinerja ASN. Artinya kepuasan kerja secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

Kata kunci : Budaya Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja ASN

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of work culture on job satisfaction, the effect of work discipline on job satisfaction, the influence of work culture on the performance of ASN, The effect of work discipline on the performance of ASN. the effect of job satisfaction on the performance of ASN. the effect of job satisfaction as an intervening variable on the influence of work culture. the effect of job satisfaction as an intervening variable on the effect of work discipline on ASN performance.

The population in this study were all offices of the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency, amounting to 131 people with the consideration that the data and information needed were easier to obtain and accurate and very relevant to the subject matter that became the object of this research. Sampling of this study was carried out using the solvin technique with a significant standard of 10%. the sample used in this study was ASN at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency, totaling 57 ASN. The data collection technique was carried out through a questionnaire/questionnaire where each respondent's answer was assessed using a score according to a Likert scale.

The results of this study indicate that (1) Based on the results of statistical tests, it is known that work culture has a significant effect on job satisfaction, while work discipline has no significant effect on job satisfaction. (2) Based on the results of statistical tests, it is known that work culture, work discipline and job satisfaction have a significant effect on the performance of ASN. (3) Based on the results of statistical tests, it is known that job satisfaction as an intervening variable has no significant effect on work culture and work discipline on ASN performance. This means that job satisfaction cannot indirectly affect work culture and work discipline on the performance of ASN at the Regional Secretariat of Polewali Mandar Regency.

Keywords: *Work Culture, Work Discipline, Work Objectives and ASN Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan suatu aset yang penting untuk menunjang suatu keberhasilan suatu organisasi. Untuk mencapai tujuannya diperlukan sumber daya manusia yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan bahwa apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja pegawai yang baik. Rendahnya kinerja pegawai yang berakibat rendahnya produktivitas organisasi salah satunya disebabkan oleh turunnya kinerja pegawai.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, pemerintah dituntut untuk menghasilkan kinerja yang baik. Kinerja pemerintah merupakan suatu hal yang penting, karena pemerintah merupakan orang-orang yang memiliki pengaruh besar terhadap kepentingan masyarakat. Baik dan buruknya kinerja pemerintah yang merasakan dampaknya adalah masyarakat, sehingga pemerintah diharapkan selalu meningkatkan kualitas baik kemampuan, keterampilan, kreativitas, keteladanan maupun profesionalisme.

Kinerja Pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu instansi atau organisasi dalam periode tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi. Menurut Rivai (2011) bahwa kinerja merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Dalam penelitian ini, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai antara lain yaitu budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya dapat juga dipengaruhi oleh budaya kerja. Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada pegawai karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan organisasi. Budaya kerja merupakan kelompok pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi

positif, serta berupaya membiasakan pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik. Budaya kerja ini merupakan suatu pola, norma, keyakinan dan nilai-nilai yang berlaku dalam organisasi dan dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku pegawai dalam suatu organisasi sehingga berimplikasi terhadap kinerja pegawai yang ada dalam organisasi. Menurut Robbins dan Timothy (2015) budaya organisasi adalah suatu system yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya kerja merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Hal yang tidak kalah penting dalam mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Sutrisno (2017) mengemukakan bahwa disiplin menunjukkan sikap suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri pegawai terhadap peraturan dan ketetapan organisasi. Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan aturan tertulis maupun tidak tertulis yang ada dalam suatu organisasi dan apabila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya. Setiap organisasi harus menerapkan disiplin kerja untuk para pegawai, dengan kedisiplinan tersebut maka tugas-tugas yang diberikan akan diselesaikan pegawai dengan baik, tepat waktu, dan penuh dengan rasa tanggung jawab. Ketidaksiplinan di dalam organisasi merupakan salah satu bentuk yang merugikan baik sebagai individu atau sebuah organisasi yang akan berdampak pada suasana kerja yang tidak nyaman di dalam organisasi.

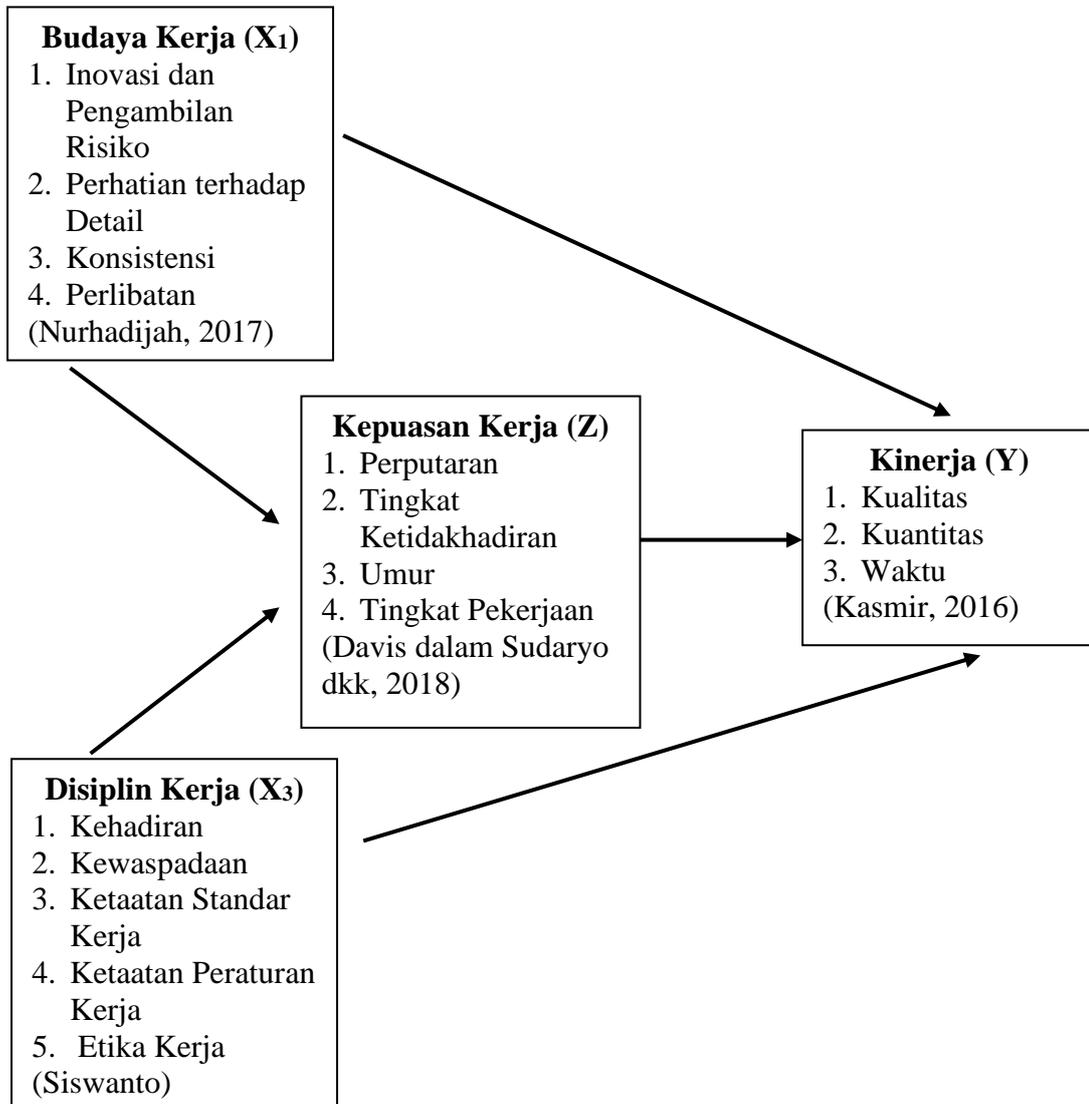
Kepuasan kerja merupakan faktor pendorong meningkatnya kinerja pegawai yang pada gilirannya akan memberikan kontribusi kepada peningkatan kinerja organisasi. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai macam sikap yang terkait dengan pekerjaan dan faktor-faktor khusus seperti upah, supervisi, kestabilan pekerjaan, ketentraman kerja, kesempatan untuk maju, penilaian kerja yang adil, hubungan sosial di dalam pekerjaan, dan perlakuan atasan. Menurut Robbins (2006) dalam Novelia (2011) Kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Banyak faktor yang mampu memberikan kepuasan pada pegawai, sehingga menstimulus pegawai untuk bekerja dengan optimal. Kunartinah (2012) mengemukakan bahwa Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap pegawai yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat.

Adanya perasaan emosional yang dirasakan oleh pegawai ketika menjalankan tugas pokoknya dan fungsinya, serta terjalinnya hubungan sesama rekan kerja di kantor maupun hubungan yang baik antara pimpinan dengan pegawai ataupun sebaliknya merupakan kepuasan kerja yang diharapkan.

Dalam melakukan Penelitian pada Dinas Pertanian dan Pangan Kabupaten Polewali Mandar, ada beberapa aspek masalah yang akan kita teliti untuk menghasilkan disiplin kerja yang baik seperti aspek motivasi, komitmen dan gaya kepemimpinan sehingga dapat diketahui penyebab pegawai tidak disiplin maupun penyebab pegawai yang disiplin.

Berdasar pada uraian diatas maka penelitian ini disusun melalui konsep kerangka pemikiran yang dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Kerangka Konsep penelitian



Melalui gambar kerangka konsep di atas maka akan terdapat tiga hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yaitu:

1. Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar
2. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
3. Diduga budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
4. Diduga disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor

Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

5. Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
6. Diduga kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap pengaruh budaya kerja pada kinerja ASN Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
7. Diduga kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap pengaruh disiplin kerja pada kinerja ASN Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Survei merupakan studi yang bersifat kuantitatif yang digunakan untuk meneliti gejala suatu kelompok atau perilaku individu. penelitian dilakukan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Waktu penelitian dilakukan mulai Januari sampai Februari 2022. Populasi dalam Penelitian ini adalah Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar Sampel penelitian sebanyak 57 orang PNS. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik solvin dengan standar signifikan sebesar 10%.

Teknik analisis data dilakukan dengan melihat nilai koefisien jalur dan melalui uji t. jika nilai koefisien jalur bernilai positif, maka pengaruh antarvariabel juga positif. Sementara itu, uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Jika nilai thitung lebih besar daripada ttabel maka pengaruh antar variabelnya signifikan. Nilai thitung diperoleh dengan bantuan software SPSS. Khusus hipotesis yang memuat variabel mediasi, nilai thitung diperoleh melalui Sobel Test.

Analisis sobel test dilakukan untuk menguji pengaruh tidak langsung dari variabel mediasi

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil

Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier 1 yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM *SPSS for Windows* versi 22. Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS selengkapnya ada pada lampiran dan selanjutnya dijelaskan pada Tabel berikut ini :

Tabel 1. Hasil Uji Regresi Linier 1

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	19,573			
Budaya Kerja (X ₁)	0,367	3,024	2,004	0,004

Disiplin Kerja (X ₂)	-0,157	-1,192	2,004	0,239
----------------------------------	--------	--------	-------	-------

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

$$Z = 19,573 + 0,367X_1 + (-0,157)X_2 + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Z) adalah sebesar 19,573. Artinya jika variabel budaya kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) bernilai nol maka motivasi adalah sebesar 19,573.
- 2) Variabel budaya kerja (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi dengan nilai koefisien sebesar (0,367). Artinya budaya kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan jika nilai budaya kerja meningkat maka kepuasan kerja akan bertambah sebesar 0,367.
- 3) Variabel disiplin kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar -0.157. Artinya disiplin kerja (X₂) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, dan jika nilai disiplin kerja meningkat maka kepuasan kerja akan berkurang sebesar -0.157.

Uji T (Uji Parsial) Untuk Regresi Linier 1

- a) **Pengaruh budaya kerja (X₁) terhadap kepuasan** Hasil pengujian budaya kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,004 dengan nilai thitung sebesar 3,024 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung 3,024 > 2,004 dan nilai signifikansi 0,004 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.
- b) **Pengaruh disiplin kerja (X₂) terhadap kepuasan kerja** Hasil pengujian disiplin kerja (X₂) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,239 dengan nilai thitung sebesar (-1,192) dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung (-1,192) < 2,004 dan nilai signifikansi 0,239 > 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X₂) tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja .

Koefisien Determinasi (R²) untuk Regresi 1.

Koefisien determinasi merupakan nilai statistik untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.. Hasil koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,418	0,175	0,144	3,430

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen secara bersamaan dengan variabel dependen dapat dilihat dari besarnya nilai R^2 yaitu 0,175. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas yang terdiri atas budaya kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 1,75%, sedangkan sisanya 98,25% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompetensi dan lain-lain.

Persamaan regresi linier 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kepuasan . Hasil uji regresi linier 2 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier 2

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	1,809			
Budaya Kerja (X ₁)	0,388	4,527	2,004	0,000
Disiplin Kerja (X ₂)	0,431	4,944	2,004	0,000
Kepuasan Kerja (Z)	0,181	2,043	2,004	0,046

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

$$Z = 1,809 + 0,388X_1 + 0,431X_2 + 0,181Z + e$$

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa :

- 1) Dalam persamaan regresi di atas, konstanta (Y) adalah sebesar 1,809. Artinya jika variabel budaya kerja (X₁), disiplin kerja (X₂) dan kepuasan kerja (Z) bernilai nol maka motivasi adalah sebesar 1,809.
- 2) Variabel budaya kerja (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi motivasi dengan nilai koefisien sebesar (0,388). Artinya budaya kerja (X₁) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai budaya kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,388
- 3) Variabel disiplin kerja (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,431. Artinya disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai disiplin kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,431.
- 4) Variabel kepuasan kerja (Z) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 0,181. Artinya kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai kepuasan kerja meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,181.

Uji T (Uji Parsial) Untuk Regresi Linier 2

- a) Pengaruh budaya kerja (X₁) terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar
Hasil pengujian budaya kerja (X₁) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,527 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4,527 > 2,004$ dan nilai signifikansi

- 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- b) Pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja
 Hasil pengujian disiplin kerja (X2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai thitung sebesar 4,944 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $4,944 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
- c) Pengaruh kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja
 Hasil pengujian kepuasan kerja (Z) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,046 dengan nilai thitung sebesar 2,043 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,004. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai thitung $2,043 > 2,004$ dan nilai signifikansi $0,046 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

Koefisien Determinasi (R²) untuk Regresi 2

Tabel 4. Hasil Uji Analisis Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,710	0,504	0,476	2,238

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel independen secara bersamaan dengan variabel dependen dapat dilihat dari besarnya nilai R² yaitu 0,504. Hal ini berarti pengaruh variabel bebas yang terdiri atas budaya kerja dan disiplin kerja mempunyai kontribusi terhadap kepuasan kerja sebesar 50,4%, sedangkan sisanya 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini, seperti motivasi, kompetensi dan lain-lain.

1. Uji Analisis Jalur (Path Analysis)

Untuk menguji pengaruh variabel mediasi digunakan metode analisis jalur yang merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori dan menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis (Ghozali, 2013).

a. Regresi Model 1

$$Z = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + e$$

Tabel 5. Hasil Kesesuaian Model Regresi 1

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of
-------	---	----------	------------	---------------

			Square	the Estimate
1	0,418	0,175	0,144	3,430

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Tabel 6. Koefisien Model Regresi 1

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	ig.
<i>Constant</i>	19,573			
Budaya Kerja (X ₁)	0,367	3,024	,004	2 0,004
Disiplin Kerja (X ₂)	-0,157	-1,192	,004	2 0,239

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 6 maka diperoleh persamaan regresi model 1 sebagai berikut:

$$Z = 19,573 + 0,367X_1 + (-0,157X_2) + e$$

b. Regresi Model 2

Tabel 7. Hasil Kesesuaian Model Regresi 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,710	0,504	0,476	2,238

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Tabel 8. Koefisien Model Regresi 2

Variabel	Koefisien Regresi	T hitung	T tabel	ig.
<i>Constant</i>	1,809			
Budaya Kerja (X ₁)	0,388	4,527	,004	2 0,000
Disiplin Kerja (X ₂)	0,431	4,944	,004	2 0,000
Kepuasan Kerja (Z)	0,181	2,043	,004	2 0,046

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan tabel 8. maka diperoleh persamaan regresi model 1 sebagai berikut:

$$Y = 1,809 + 0,388X_1 + 0,431X_2 + 0,181Y + e$$

a. Pengaruh budaya kerja (X₁) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

1) Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung yang diberikan budaya kerja (X₁) terhadap kinerja

ASN (Y) sebesar 0,388.

2) Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung budaya kerja (X_1) dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap kinerja ASN (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar didapat dari perkalian antara nilai beta budaya kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) dan nilai beta kinerja ASN (Y) yaitu: 0,066

3) Pengaruh Total

Pengaruh total yang diberikan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja ASN (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: 0,025

4) Pengaruh mediasi dengan sobel test

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($a \times b$) untuk budaya kerja (X_1) sebesar 0,181 signifikan atau tidak, itu diuji menggunakan sobel

Nilai t tabel diperoleh dari t dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat bebas 95, didapat sebesar 2,004. Oleh karena itu, $t_{hitung} (1,66) < t_{tabel} (2,004)$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,388 dan pengaruh tidak langsung 0,066, sedangkan pengaruh total 0,025.

b. Pengaruh disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar

1) Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung yang diberikan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja ASN (Y) sebesar 0,431.

2) Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh tidak langsung disiplin kerja (X_2) dan kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening terhadap kinerja ASN (Y) pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar didapat dari perkalian antara nilai beta budaya kerja (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z) dan nilai beta kinerja ASN (Y) yaitu: 0,078

3) Pengaruh Total

Pengaruh total yang diberikan kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja ASN (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, yaitu: 0,509

4) Pengaruh mediasi dengan sobel test

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ($a \times b$) untuk disiplin kerja (X_1) sebesar 0,181 signifikan atau tidak, itu diuji menggunakan sobel test

Nilai t tabel diperoleh dari t dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat

bebas 95, didapat sebesar 2,004. Oleh karena itu, $t_{hitung} (-0,979) < t_{tabel} (2,004)$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh mediasi.

Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Dengan kata lain, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN. Nilai koefisien pengaruh langsung sebesar 0,431 dan pengaruh tidak langsung 0,078, sedangkan pengaruh total 0,509.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 9. Hasil Uji Multikolonieritas

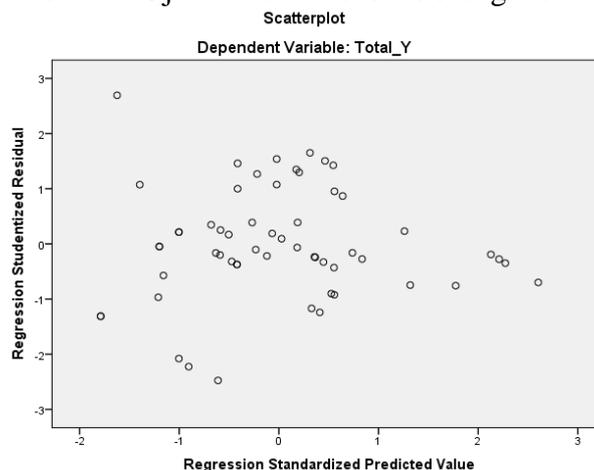
Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Budaya Kerja (X_1)	0,846	1,183
Disiplin Kerja (X_2)	0,963	1,038
Kepuasan Kerja (Z)	0,825	1,212

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan dari data diatas menjelaskan bahwa nilai setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Artinya dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

2. Uji Heterokedastisitas

Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Hasil dari Uji Heterokedastisitas sebagai berikut:



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan data diatas dari grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar hingga tidak membentuk suatu pola tertentu.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam pengujian ini.

3. Uji Normalitas

. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		57
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	2,17718339
	Absolute	0,102
Most Extreme Differences	Positive	0,102
	Negative	-0,091
Kolmogorov-Smirnov Z		0,773
Asymp. Sig. (2-tailed)		0,589

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,589 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh pada variabel budaya kerja dengan nilai thitung sebesar 3,024 dengan nilai signifikan 0,004 Menandakan Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryandini (2021). Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyah (2017) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
2. Selanjutnya variabel disiplin kerja dengan nilai thitung sebesar -1,192 dan signifikan sebesar 0,239. Sehingga diketahui Disiplin kerja merupakan variabel tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryandini (2021). Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyah (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja
3. Kemudian Budaya kerja Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa pada variabel budaya kerja dengan nilai thitung sebesar 4,527 dan signifikasnsi 0,000. Sehingga Budaya kerja merupakan merupakan variabel yang memiliki pengaruh positif terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryandini (2021). Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN. Begitupun dengan

- penelitian yang dilakukan oleh Alfiyah (2017) yang menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja ASN.
4. pada variabel disiplin kerja dengan nilai thitung sebesar 4,944 dan signifikan sebesar 0,000. Sehingga diketahui Disiplin kerja merupakan merupakan variabel memiliki berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryandini (2021). Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfiyah (2017) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja.
 5. pada variabel kepuasan kerja dengan nilai thitung sebesar 2,043 dan signifikan sebesar 0,046. Sehingga merupakan variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suryandini (2021). Dalam penelitian tersebut mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh terhadap kinerja. Begitupun dengan penelitian yang dilakukan oleh Alam dan Albar (2020) yang menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Selanjutnya yaitu penelitian yang dilakuka oleh Alfiyah (2017) yang mengemukakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
 6. Berdasarkan hasil pengujian path analysis dengan Sobel Test diperoleh nilai thitung 1,66 dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat bebas 95, dengan ttabel sebesar 2,004. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan kata lain, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja ASN pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.
 7. Berdasarkan hasil pengujian path analysis dengan Sobel Test diperoleh nilai thitung -0,979 dengan taraf signifikansi 0,05 dan derajat bebas 95, dengan ttabel sebesar 2,004. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung disiplin kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dengan kata lain, kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar
2. Berdasarkan hasil uji statistik diketahui budaya kerja, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

3. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening tidak berpengaruh signifikan terhadap budaya kerja dan disiplin kerja pada kinerja ASN pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar. Artinya kepuasan kerja secara tidak langsung tidak dapat mempengaruhi budaya kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Polewali Mandar.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfiyah, Siti. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Banten. [skripsi]. Serang: Universitas Sultan Ageng Tirtayasa.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga.
- Dwi Nugroho, Agus. Kunartinah. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja. Jurnal Bisnis dan Ekonomi. Vol.19, No.2. Semarang: Universitas Stikubank.
- Gujarati, D.N. 2012. Dasar-dasar Ekonometrika, Terjemahan Mangunsong, R.C, buku 2, Edisi 5. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke. Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kurniawan. Alam, Syamsul. Albar, Elyas. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kota Makassar Tahun 2019 – 2020. Niagwan, Vol. 9 No. 2, Juli 2020. Makassar: Sekolah Tinggi Ekonomi Makassar Bongaya.
- Mangkunegara. 2010. Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

- _____. 2013. Manajemen Sumber daya Manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi, D. 2015. Perilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.
- Murty Windy Aprilia., Hundiwinarsih Gunasti. 2012. Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi (studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya). Jurnal The Indonesian Accounting Review, 2(2), pp: 215-228.
- Ndraha, Taliziduhu. 2012. Pengantar teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nurchayani, Ni Made. Adnyani, Dewi I. G. A. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5 No. 1, 500 – 532. Bali: Universitas Udayana.
- Nurhadijah. 2017. Studi tentang Budaya Kerja Pegawai Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Penajam Paser Utara”, ejournal Administrasi Negara, Vol. V, No. 1.
- Pabundu, Tika H. Moh. 2014. Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Prasetyo, Andre Erlangga. 2016. Pengaruh Kompensasi Langsung Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Di Cv Bintang Andreyan Bekasi. [skripsi]. Bandung: universitas pasundan.
- Puspitawati, Herein. 2013. Konsep, Teori Dan Analisis Gender. Bogor: Fakultas Ekologi Manusia Intitut Pertanian Bogor
- Putri, A.A Mega Rosa Arini. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional. Denpasar: Universitas Udayana.
- Rivai, Veithzal. 2011, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik, Jakarta: Grafindo Persada
- _____. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Edisi ke 6. Jakarta: Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen. Timothy, A. J. 2015. Perilaku Organisasi. Buku 1, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2018. Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (Buku 1,

Edisi Ke-12). Jakarta: Salemba Empat.

Sudaryo, Yoyo. Agus Ariwibowo dan Nunung Ayu Sofiati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik, Edisi I. Yogyakarta: ANDI.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.

Simamora. 2014. Manajemen Sumber Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bina Aksara.