

# **PENGARUH ETOS KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA ASN**

**Anjas Putra Arnando<sup>1</sup>, M. Amirudin Syarif<sup>2</sup>**

**Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Humaniora, Universita Bina Darma**

[Anjasputraarnando25@gmail.com](mailto:Anjasputraarnando25@gmail.com), [amirudinsyarif@gmail.com](mailto:amirudinsyarif@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN Provinsi Sumatera Selatan, dimana jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 responden menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner, dengan pengukuran skala Likert. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan menggunakan validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi multiple liner menggunakan SPSS 25. Dimana dalam penelitian ini Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh pribadi terhadap Kinerja ASN Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Etos kerja, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan provinsi Sumatera Selatan maka didapatkan bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan, Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan, Etos Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan.

**Kata Kunci: Etos Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja ASN**

### **Abstract**

*The purpose of this study was to determine the effect of work ethic, work discipline, and work environment on the performance of ASN South Sumatra Province, where the number of samples in this study were 71 respondents using questionnaire data collection techniques, with Likert scale measurements. This research is quantitative using validity, reliability, classical assumption test, multiple liner regression using SPSS 25. Where in this study Work Ethic, Work Discipline and Work Environment have a personal influence on the ASN Performance of the Supreme Audit Agency of South Sumatra Province. Based on the results of research and discussion regarding the effects of work ethic, work discipline, and work environment on ASN performance at the South Sumatra Provincial Audit Board, it is found that work ethic has a positive and significant effect on ASN performance at the South Sumatra Provincial Audit Board, Work Discipline has a positive and significant impact on the performance of ASN at the South Sumatra Reduction Permerriksa Agency, Work Environment has a positive and significant impact on the performance of ASN at the South Sumatra Reduction Permerriksa Agency, Work Ethos, Work Discipline and Work Environment have a joint impact on the performance of ASN at the Serlatan Surmaterra Reduction Permerriksa Agency.*

**Keywords: Work Ethic, Work Discipline, Work Environment, and ASN Performance**

## 1. PENDAHULUAN

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), etos merujuk pada pandangan hidup yang khas dari suatu kelompok sosial. Asal-usul kata "etos" berasal dari bahasa Yunani ("*ethos*") yang menggambarkan sikap, kepribadian, karakter, serta keyakinan seseorang atau suatu kelompok terhadap hal tertentu. Di dalam konteks bahasa Inggris, "*ethos*" diartikan sebagai prinsip-prinsip fundamental dari suatu budaya, atau berbagai ungkapan yang mencerminkan kepercayaan, kebiasaan, dan perilaku suatu masyarakat. Etos mengacu pada karakteristik, kebiasaan, dan keyakinan yang unik bagi individu atau kelompok manusia. Ini mencerminkan nilai-nilai moral dan tata nilai yang menjadi landasan dari perilaku dan adat kebiasaan.

Keyakinan ini di yakini dan di jalankan sebagai pedoman untuk mencapai standar hidup yang lebih baik. Etos kerja terintegrasi dalam nilai-nilai yang diyakini, menjadi dasar untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam kehidupan. Secara esensial, etos kerja merujuk pada pandangan dan sikap suatu bangsa atau masyarakat terhadap konsep pekerjaan. Lebih lanjut, etos kerja mencakup rangkaian perilaku positif yang berakar pada keyakinan mendasar, didukung oleh komitmen penuh terhadap paradigma pekerjaan yang integral. Ketika individu, organisasi, atau komunitas memegang teguh dan berkomitmen pada paradigma pekerjaan tertentu, hal tersebut akan menciptakan sikap dan perilaku kerja yang khas. Inilah yang membentuk etos kerja dan budaya yang ada.

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kemauan seseorang untuk mematuhi semua aturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku, (Meri, 2021). Disiplin berkaitan dengan ketaatan pada aturan atau peraturan tertentu. Disiplin kerja digambarkan sebagai sarana komunikasi yang digunakan oleh pimpinan untuk mempengaruhi ASN agar

mereka mau mengubah perilaku mereka sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Pentingnya penerapan kedisiplinan dalam sebuah organisasi sangatlah mendasar, karena tanpa dukungan disiplin kerja yang baik dari ASN, organisasi atau perusahaan akan kesulitan untuk mencapai tujuan mereka. Oleh karena itu, kedisiplinan kerja dianggap sebagai kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Secara prinsip, ada banyak faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja ASN dalam sebuah organisasi, di antaranya adalah tujuan organisasi, kemampuan, dan contoh yang diberikan oleh pimpinan.

Lingkungan kerja mencakup semua peralatan dan bahan yang digunakan dalam lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, termasuk metode kerja dan pengaturannya, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, Siti (2018). Ini mencakup aspek fisik, psikologis, dan regulasi kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas. Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada di sekitar para pekerja dan dapat memengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan psikis.

Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dari pelaksanaan tugas tertentu. Ini juga merupakan hasil kerja yang dicapai individu dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, yang didasarkan pada keterampilan, pengalaman, dedikasi, dan waktu yang diinvestasikan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ASN meliputi faktor personal seperti pengetahuan, keterampilan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen individu; faktor kepemimpinan yang mencakup kualitas dukungan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan;

faktor tim yang melibatkan kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim; serta faktor sistem yang

mencakup sistem kerja, fasilitas, dan struktur organisasi yang ada. Kerja atau infrastruktur dan faktor kontekstual meliputi tekanan dan perubahan dalam lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, didapatkan rumusan masalah penelitian yaitu etos kerja pegawai kurang bisa menyelesaikan tugas dengan tepat waktu juga masalah pada disiplin yang mana masih banyak masalah absensi dan pada lingkungan kerja kurang bisa berkomunikasi dengan baik antar pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas maka penulis mendapatkan kesimpulan pada judul yaitu **“Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja ASN”**

Rumusan permasalahan dari penelitian ini yaitu:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN BPK Provinsi Sumatra selatan ?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN BPK Provinsi Sumatra selatan ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN BPK Provinsi Sumatra selatan ?
4. Apakah etos kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN?

Manfaat yang diharapkan diperoleh dari Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa peningkatan wawasan dan pengetahuan penulis mengenai Pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja asn

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Etos Kerja

Kemajuan seorang ASN dalam menjalankan pekerjaannya sangat dipengaruhi oleh etos kerja dan kualitas pribadinya. ASN yang memiliki etos kerja tinggi akan bekerja

dengan kemampuan terbaiknya, sehingga kinerja ASN tersebut juga tinggi. Etos kerja adalah semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai untuk bisa bekerja lebih baik guna meningkatkan nilai tambah dalam suatu pekerjaan. Etos kerja merupakan ciri khas seseorang yang bekerja, yang didasarkan pada etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja, (Priansa dan Donni, 2021).

### 2.2.1 Indikator Etos Kerja

#### a. Keahlian interpersona

Merupakan aspek yang berkaitan dengan kemampuan seorang pegawai dalam menjalin hubungan kerja dengan orang lain, baik di dalam organisasi maupun di luar organisasi

#### b. Inisiatif

Inisiatif adalah karakteristik yang dapat mendorong pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya dan tidak puas dengan kinerja yang biasa saja

#### c. Dapat diandalkan

Keandalan merupakan faktor yang berkaitan dengan harapan terhadap kinerja seorang pegawai dan merupakan suatu kesepakatan tersirat bagi pegawai untuk menjalankan beberapa fungsi pekerjaan

### 2.3 Disiplin Kerja

Disiplin adalah kondisi yang tercipta dan berkembang melalui serangkaian perilaku yang mencerminkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, ketertiban, dan keteraturan terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta mampu untuk mematuhi dan tidak menghindari untuk menerima sanksi-sanksinya. Menurut Siagian (2013), nilai-nilai ketaatan telah menjadi bagian dari Dari perilaku dalam kehidupannya. Sikap dan perilaku seperti itu terbentuk melalui proses pembinaan melalui keluarga,

pendidikan, dan pengalaman atau pengealaman diri yang menjadi teladan dari lingkungannya.

### 2.3.1 Indikator Displin Kerja

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat.
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan.
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan berhubungan dengan unit kerja lain.
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya.

### 2.4 Lingkungan Kerja

Afandi (2020) menjelaskan bahwa pentingnya memiliki kedua jenis lingkungan kerja, fisik dan psikis, dalam sebuah organisasi. Jika hanya satu jenis lingkungan kerja yang diutamakan, maka lingkungan kerja yang kondusif tidak akan tercipta. Lingkungan kerja yang buruk dapat menguras tenaga kerja dan waktu, tidak mendukung efisiensi sistem kerja, dan mengakibatkan penurunan produktivitas perusahaan. Kondisi ini dapat memicu semangat untuk bersatu dalam organisasi perusahaan guna meningkatkan kinerja ASN demi mencapai tujuan perusahaan.

#### 2.4.1 Indikator lingkungan kerja

- a. Ketersediaan peralatan  
Merupakan barang-barang yang dimiliki perusahaan yang bersifat habis pakai atau dapat digunakan berulang-ulang dengan ukuran yang relatif kecil.
- b. Ketersediaan fasilitas yang lengkap  
Merupakan semua hal yang memudahkan dan melancarkan pelaksanaan suatu kegiatan.
- c. Tata ruang yang baik  
Merupakan struktur ruang dan pola ruang yang disusun secara nasional, regional, dan lokal.
- d. Suasana kerja kondusif

Merupakan situasi yang nyaman dan kegiatan yang terorganisir dengan baik.

### 2.5 Indikator Kinerja ASN

Indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan.

- 1) Kualitas Kerja.
- 2) Kuantitas.
- 3) Ketepatan Waktu.
- 4) Efektifitas.
- 5) Kemandirian

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Objek Penelitian

Menurut Sugiyono (2020), definisi dari objek penelitian yaitu: “Sasaran ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu tentang sesuatu hal objektif, valid dan reliabel tentang suatu hal (variabel tertentu).” Dalam penyusunan penelitian ini, yang akan menjadi objek studi penelitian adalah pengetahuan, pengalaman, dan skeptisme profesional. Dengan menggunakan objek penelitian tersebut, maka peneliti ingin mengetahui bagaimana pengaruh etos kerja, disiplin kerja, dan lingkungan kerja di BPK Perwakilan Provinsi Sumatera Selatan.

### 3.2 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data adalah proses yang teratur dan standar untuk memperoleh data yang diperlukan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup:

- a) Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan menyediakan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner efektif ketika peneliti

mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan apa yang dapat diharapkan dari respons.

b) Wawancara

Merupakan “suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya” Sugiyono, (2019).

### 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi Sugiyono (2019) mengemukakan bahwa populasi merupakan suatu konsep generalisasi yang mencakup objek atau subjek dengan kuantitas dan karakteristik tertentu yang peneliti tentukan untuk studi dan analisis, dengan kesimpulan yang kemudian ditarik dari hasil penelitian tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah subyek yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan pada pegawai BPK yang berjumlah 243

Sample Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah sebagian dari keseluruhan populasi yang memiliki karakteristik yang sama. Maka sample pada penelitian ini berjumlah 243.

Pada penelitian ini, penulis menggunakan teknik sampling slovin untuk memperkecil ukuran sample dikarenakan tidak semua pegawai bisa menjadi cakupan pada penelitian ini maka dari itu jumlah pegawai setelah dikecilkan dengan teknik slovin menjadi 71 pegawai

### 3.4 Metode Penelitian

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data adalah proses mengolah data dari seluruh responden yang terkumpul. Kegiatan dalam analisis data meliputi mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis respons, melakukan tabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data untuk setiap variabel yang diteliti dengan melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan

perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Statistik deskriptif merupakan metode statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan deskripsi atau gambaran tentang data yang telah terkumpul, tanpa maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi (Sugiyono, 2019)

#### 3.4.1 Uji Instrumen Penelitian

Prinsip meneliti adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik (Sugiyono, 2013). Alat ukur yang digunakan dalam penelitian biasanya dinamakan sebagai instrumen penelitian. Menurut Sugiyono (2019,) menyatakan bahwa “Instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati”. Instrumen dalam penelitian kuantitatif dapat berupa test, pedoman wawancara, dan kuisioner.

#### 3.4.2 Uji Validitas Dan Realibilitas

Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen yang digunakan adalah angket/kuesioner. Validitas dilakukan untuk mengetahui kelayakan instrumrn kuesioner yang dipakai sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai dengan ukurannya. Penulis menguji validitas consruct setiap butiran pertanyaan pada sampel dalam penelitian.

Menurut Sugiyono (2018) menyatakan bahwa : “Uji reliabilitas merupakan instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur objek yang sama, akan. Uji reabilitas dalam pelitian ini menggunakan Cronbach Alpha dengan

bantuan program SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) versi 25.00. Cronbach Alpha adalah patokan yang digunakan untuk mendeskripsikan korelasi atau hubungan antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel

yang ada. Instrumen yang dipakai dalam variabel tersebut dikatakan reliabel apabila memiliki Cronbach Alpha lebih dari 0,60.

### 3.4.3 Asumsi klasik

Uji Instrument Menurut Sugiyono (2019), validitas instrumen berarti bahwa alat pengukuran yang digunakan untuk memperoleh data tersebut adalah valid, yang berarti alat tersebut dapat digunakan untuk mengukur dengan tepat apa yang seharusnya diukur. Uji validitas bertujuan untuk mengevaluasi sejauh Uji Asumsi Klasik

- a. Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menentukan apakah ada korelasi antara variabel independen dalam model regresi. Model regresi yang baik tidak seharusnya memiliki korelasi antara variabel independen (tidak ada multikolinieritas).
- b. Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi ketidakseragaman varians dari residual di semua pengamatan dalam model regresi. Heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan melihat grafik scatterplot.
- c. Uji Autokorelasi muncul ketika observasi yang berurutan dalam waktu memiliki hubungan satu sama lain. Hal ini terjadi karena kesalahan residual tidak independen dari satu observasi ke observasi berikutnya.
- d. Uji Normalitas Data digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel independen dan dependen, atau keduanya, memiliki distribusi yang normal dalam model regresi, seperti dijelaskan oleh Ghazali (2018)

## 3.5 Teknik Analisis

### 3.5.1 Analisis Regresi Linear Berganda

Sugiyono (2019), menjelaskan bahwa analisis regresi berganda adalah sebuah metode analisis yang digunakan untuk memprediksi perubahan nilai suatu variabel tertentu ketika variabel lainnya mengalami perubahan.

Regresi berganda terjadi ketika jumlah variabel independen yang diteliti lebih dari satu.

### 3.5.2 Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali, (2019) Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi sebagai ukuran untuk mengetahui kemampuan dari masing - masing variabel yang digunakan.

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) mengukur seberapa jauh kemampuan model yang dibentuk dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) yaitu antara nol dan satu. Nilai  $R^2$  yang kecil mengindikasikan variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk dilakukannya prediksi terhadap variabel dependen.

### 3.5.3 Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T) Sugiyono (2019), menyatakan bahwa “untuk menguji signifikansi hubungan, yaitu apakah hubungan yang ditemukan berlaku untuk seluruh populasi, maka perlu diuji signifikansinya”. Untuk mengukur tingkat signifikansi hubungan, dapat digunakan uji t.

Uji F (simultan) Ghazali (2018), mengemukakan “pengujian serempak dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan pengaruh secara bersama-sama semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model terhadap variabel terikat”

## 4. Hasil Dan Pembahasan

### 4.1 Hasil Penelitian

#### 4.1.1 Uji Validitas

**Tabel 4.2**  
**Uji Validitas Etos kerja**

Sumber : Peneliti 2024

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,594	0,196	Valid
P2	0,630	0,196	Valid
P3	0,689	0,196	Valid
P4	0,680	0,196	Valid
P5	0,668	0,196	Valid
P6	0,663	0,196	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa keterangan pada 6 pertanyaan di atas berhasil mencapai target validitas sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item pertanyaan layak digunakan. Adapun alat yang digunakan untuk menentukan validitas pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Adapaun alasan penentuan validitas ini adalah karena pada 6 pernyataan yang sudah menggunakan pengukuran R tabel yang mana dengan sampel yang dimiliki pada penelitian ini sebanyak 71, maka penentuannya adalah dengan melihat R tabel ( $df = N-2$ ) dengan N sebagai jumlah sampel dikurang 2 maka 69-2 mendapatkan hasil sebesar 69 sampel, dengan jumlah sampel 69 inilah pengambilan keputusan pada r tabel yaitu sebesar 0,233 dengan pengukuran tingkat signifikansi untuk uji satu arah 5% (0,05) yang mana jika diukur dari hasil pada SPSS 25 maka r hitung lebih dari r tabel.

**Tabel 4.3**  
**Uji Validitas Disiplin Kerja**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,557	0,196	Valid
P2	0,603	0,196	Valid

P3	0,716	0,196	Valid
P4	0,779	0,196	Valid
P5	0,741	0,196	Valid
P6	0,703	0,196	Valid
P7	0,778	0,196	Valid
P8	0,800	0,196	Valid

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa keterangan pada 8 pertanyaan di atas berhasil mencapai target validitas sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item pertanyaan layak digunakan. Adapun alat yang digunakan untuk menentukan validitas pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Adapaun alasan penentuan validitas ini adalah karena pada 8 pertanyaan yang sudah menggunakan pengukuran R tabel yang mana dengan sampel yang dimiliki pada penelitian ini sebanyak 71, maka penentuannya adalah dengan melihat R tabel ( $df = N-2$ ) dengan N sebagai jumlah sampel dikurang 2 maka 71-2 mendapatkan hasil sebesar 69 sampel, dengan jumlah sampel 69 inilah pengambilan keputusan pada r tabel yaitu sebesar 0,233 dengan pengukuran tingkat signifikansi untuk uji satu arah 5% (0,05) yang mana jika diukur dari hasil pada SPSS 25 maka r hitung lebih dari r tabel.

**Tabel 4.4**

**uji validitas Lingkungan Kerja**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,756	0,196	Valid
P2	0,748	0,196	Valid
P3	0,835	0,196	Valid



P4	0,706	0,196	Valid
----	-------	-------	-------

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa keterangan pada 4 pertanyaan di atas berhasil mencapai target validitas sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item pertanyaan layak digunakan. Adapun alat yang digunakan untuk menentukan validitas pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Adapun alasan penentuan validitas ini adalah karena pada 8 pertanyaan yang sudah menggunakan pengukuran Rtabel yang mana dengan sampel yang dimiliki pada penelitian ini sebanyak 71, maka penentuannya adalah dengan melihat Rtabel(df = N-2) dengan N sebagai jumlah sampel dikurang 2 maka 71-2 mendapatkan hasil sebesar 69 sampel, dengan jumlah sampel 69 inilah pengambilan keputusan pada r tabel yaitu sebesar 0,233 dengan pengukuran tingkat signifikansi untuk uji satu arah 5% (0,05) yang mana jika diukur dari hasil pada SPSS 25 maka r hitung lebih dari r tabel.

**Tabel 4.5**  
**Uji Validitas Kinerja ASN**

Pertanyaan	R-hitung	R-tabel	Keterangan
P1	0,574	0,196	Valid
P2	0,679	0,196	Valid
P3	0,723	0,196	Valid
P4	0,712	0,196	Valid
P5	0,806	0,196	Valid
P6	0,610	0,196	Valid
P7	0,704	0,196	Valid
P8	0,716	0,196	Valid
P9	0,732	0,196	Valid
P10	0,702	0,196	Valid

Sumber : Peneliti 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa keterangan pada 4 pertanyaan di atas berhasil mencapai target validitas sehingga didapatkan kesimpulan bahwa semua item pertanyaan layak digunakan. Adapun alat yang digunakan untuk menentukan validitas pada penelitian ini adalah SPSS versi 25. Adapun alasan penentuan validitas ini adalah karena pada 8 pertanyaan yang sudah menggunakan pengukuran Rtabel yang mana dengan sampel yang dimiliki pada penelitian ini sebanyak 71, maka penentuannya adalah dengan melihat Rtabel(df = N-2) dengan N sebagai jumlah sampel dikurang 2 maka 71-2 mendapatkan hasil sebesar 69 sampel, dengan jumlah sampel 69 inilah pengambilan keputusan pada r tabel yaitu sebesar 0,233 dengan pengukuran tingkat signifikansi untuk uji satu arah 5% (0,05) yang mana jika diukur dari hasil pada SPSS 25 maka r hitung lebih dari r tabel.

#### 4.1.2 Uji Reliabilitas

**Tabel 4.5**

#### **Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja**

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.731	6

Dilihat dari tabel 4.3 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel Etos Kerja (X1) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* Variabel Etos Kerja (X1) sebesar 0,731 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

**Tabel 4.6**

**Uji Reliabilitas Disiplin Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.860	8

Dilihat dari tabel 4.4 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel Disiplin Kerja (X2) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* Variabel Disiplin Kerja (X2) sebesar 0,860 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

**Tabel 4.7**

**Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.758	4

Dilihat dari tabel 4.4 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* Variabel Lingkungan kerja (X3) sebesar 0,758 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*

**Tabel 4.8**

**Uji Reliabilitas Kinerja ASN**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.880	10

Dilihat dari tabel 4.4 hasil pada *cronbach's alpha* maka dapat dipastikan bahwa variabel

Kinerja ASN (Y) *reliable*. Karena *cronbach's alpha* Variabel Kinerja ASN (Y) sebesar 0,880 > 0,60 yang menjadi syarat *reliable*.

**4.2 Teknik Analisis**

**4.2.1 Uji Asumsi Klasik**

**4.2.1.1 Uji Normalitas**

**Tabel 4.9 Uji Normalitas**

Dari data pada tabel 4.9 terlihat bahwa *output* pada uji normalitas *Exact. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,377 yang mana lebih

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

			Unstandardized Residual
N			71
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.34318571
Most Differences	Extreme	Absolute	.106
		Positive	.085
		Negative	-.106
Test Statistic			.106
Exact Sig. (2-tailed)			.377

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

besar dari 0,05 yang menjadi syarat keberhasilan normalitas, maka didapatkan kesimpulan bahwa variabel pengganggu berdistribusi normal atau model regresi bersifat normal.

#### 4.2.1.2 Uji Multikolonieritas

**Tabel 4.10**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.455	2.200
	X2	.445	2.245
	X3	.518	1.932

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil proses olahan dari SPSS

Nyatanya fakta pada penelitian ini membuktikan bahwa penelitian ini tidak terjadi multikolonieritas, karena semua syarat untuk tidak terjadi multikolonieritas telah terpenuhi dengan olahan data pada bantuan SPSS 25 dapat dilihat bahwa *tolarance X1* (0,455) > 0,01, atau nilai VIF (2.200) < 10, dan X2 nilai tolerance (0,445) > 0,01, atau nilai VIF (2.245) < 10, dan X3 nilai tolerance (0,518) > 0,01 atau nilai VIF (1,932) < 10.

#### 4.2.1.3 Uji Heteroskedastisitas

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.005	2.268		-.002	.998
	X1	-.171	.115	-.261	-1.484	.143
	X2	.143	.086	.296	1.664	.101
	X3	.069	.142	.080	.484	.630

a. Dependent Variable: ABS\_RES1

**Tabel 4.11 Uji Heteroskedastisitas**

Dapat dipahami bahwa penelitian ini bebas dari ciri – ciri heteroskedastisitas dan

model regresi ini memiliki homoskedastisitas yang berarti penelitian ini memenuhi syarat, penjelasan tidak terjadi heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10 yang mana nilai sig X1 (0,143) > 0,05 dan nilai sig X2 (0,101)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.455	2.200
	X2	.445	2.245
	X3	.518	1.932

a. Dependent Variable: Y

> 0,05 dan nilai sig X3 (0,630) > 0,05 yang mana ketiga variabel ini telah melewati batas syarat untuk dinyatakan sebagai memiliki ciri – ciri homoskedastisitas dan tidak ditemukan fenomena heteroskedastisitas.

#### 4.2.1.4 Statistik Deskriptif

**Tabel 4.12**

**Statistik Deskriptif**

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1	71	22.00	30.00	26.6338	2.37390
X2	71	29.00	40.00	35.6479	3.22534
X3	71	12.00	20.00	17.6901	1.80943
Y	71	32.00	50.00	43.9155	4.19778
Valid (listwise)	N 71				

Berdasarkan data dari hasil deskriptif statistik di atas didapatkan hasil, yaitu adanya sebanyak (N) 71 responden pada penelitian ini, yang dideskripsikan sebagai berikut :

1. Hasil uji statistik deskriptif untuk variabel Etos kerja (X1) menghasilkan nilai minimum sebesar 22.00, nilai maksimum sebesar 30.00 rata – rata (mean) sebesar 26.6338 , dan standar deviasi sebesar 2.37390
2. Hasil uji statistik deskriptif untuk variabel Disiplin kerja (X2) menghasilkan nilai minimum sebesar 29.00, nilai maksimum sebesar 40.00 rata – rata (mean) sebesar 35.6479 dan standar deviasi sebesar 3.22534
3. Hasil uji statistik deskriptif untuk variabel Lingkungan kerja (X3) menghasilkan nilai minimum sebesar 12.00, nilai maksimum sebesar 20.00, rata – rata (mean) sebesar 17.6901 dan standar deviasi sebesar 1.80943
4. Hasil uji statistik deskriptif untuk variabel Kinerja ASN (Y) menghasilkan nilai minimum sebesar 32.00, nilai maksimum sebesar 50.00, rata – rata (mean)

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.659	3.516		.472	.639
X1	.492	.179	.278	2.750	.008
X2	.451	.133	.346	3.390	.001
X3	.740	.220	.319	3.365	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil proses olahan dari SPSS

sebesar 43.9155 dan standar deviasi sebesar 4.19778

### 4.3 Analisis regresi linier berganda Tabel 4.13

#### Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada tabel 4.13, model regresi yang dapat digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta X1 + \beta X2 + \beta X3 + e$$

(X3) +e

Nilai konstantan adalah sebesar 1.659 yang mewakili nilai dari Y atau kinerja ASN BPK pada saat belum dipengaruhi variabel independen yaitu Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) maka ketika variabel Etos kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) yang juga bersifat sebagai variabel *independent* tidak ada maka variabel Y atau kinerja ASN (*dependent*) tidak memiliki perubahan nilai yaitu sebesar 1.659

Nilai konstantan adalah sebesar 1.659 yang mewakili nilai dari Y atau kinerja ASN BPK pada saat belum dipengaruhi variabel independen yaitu Etos kerja (X1) dan Disiplin kerja (X2), dan Lingkungan kerja (X3) maka ketika variabel Etos kerja (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) yang juga bersifat sebagai variabel *independent* tidak ada maka variabel Y atau kinerja ASN (*dependent*) tidak memiliki perubahan nilai yaitu sebesar 1.659

1. B1 nilai koefisien regresi (X1) ialah 0,492, yang menyampaikan bahwa variabel Etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN yang dapat diartikan setiap peningkatan variabel (X1) sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,492 (49,2%), dengan catatan bahwa

variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.

2. B2 nilai koefisien regresi (X2) ialah 0.451, yang menyampaikan bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN yang dapat diartikan setiap peningkatan variabel (X2) sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,451 (45,1%), dengan catatan bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.
3. B3 nilai koefisien regresi (X3) ialah 0,740, yang menyampaikan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN yang dapat diartikan setiap peningkatan variabel (X3) sebesar 1% maka peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,740 (74,0%), dengan catatan bahwa variabel lain tidak diteliti dalam hal ini.

#### 4.4 Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

**Tabel 4.16**

##### UJI KOEFISIEN DETERMINASI

###### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.830 <sup>a</sup>	.688	.674	2.39507

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

Sumber : hasil proses olahan dari SPSS

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.674 yang berarti besarnya pengaruh variabel Etoas kerja (X1) dan variabel Disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja ASN (Y) adalah 0.674 (67,4%). Sedangkan untuk sisanya sebesar 0,326 (32,6%)

dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diperhitungkan dalam penelitian ini.

#### 4.5 Uji Hipotesis

##### 4.5.1 Uji t (parsial)

**Tabel 4.17**

##### Uji t (parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.659	3.516		.472	.639
X1	.492	.179	.278	2.750	.008
X2	.451	.133	.346	3.390	.001
X3	.740	.220	.319	3.365	.001

a. Dependent Variable: Y

Sumber : hasil proses olahan dari SPSS

Berdasarkan pada hasil tabel 4.15 hasil uji t (parsial) untuk variabel etos kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja ASN dengan keterangan sebagai berikut t hitung (0,2750) > t tabel (1.668) atau nilai sig 0,008 < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, dengan menentukan t tabelnya yaitu dengan T tabel = (α; n -k) (α; (df= 71 -4) ) sample 71 dikurang dengan jumlah variabel yang dimana pada penelitian ini menggunakan 4 variabel maka didapatkan hasil sampel baru sebesar 67 yang akan dijadikan penerapan t tabel sebagai pembandingan t hitung dengan penerapan 1 arah.

Hasil uji t (parsial) untuk variabel disiplin kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan keterangan sebagai berikut t hitung (3.380) > t tabel (1.668) atau nilai sig 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, dengan menentukan t tabelnya yaitu dengan T



tabel = ( $\alpha$ ; n -k) ( $\alpha$ ; (df= 71 -3) sample 71 dikurang dengan jumlah variabel yang dimana pada penelitian ini menggunakan 4 variabel maka didapatkan hasil sampel baru sebesar 67 yang akan dijadikan penerapan t tabel sebagai pembandingan t hitung dengan penerapan 1 arah.

Hasil uji t (parsial) untuk variabel lingkungan kerja (X3) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel Kinerja Pegawai dengan keterangan sebagai berikut t hitung (3.365) > t tabel (1.668) atau nilai sig 0,001 < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, dengan menentukan t tabelnya yaitu dengan T tabel = ( $\alpha$ ; n -k) ( $\alpha$ ; (df= 71 -3) sample 71 dikurang dengan jumlah variabel yang dimana pada penelitian ini menggunakan 3 variabel maka didapatkan hasil sampel baru sebesar 67 yang akan dijadikan penerapan t tabel sebagai pembandingan t hitung dengan penerapan 1 arah.

#### 4.5.2 Uji F (simultan)

**Tabel 4.17**

Uji f (simultan)

	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Regression	849.157	3	283.052	49.343	.000 <sup>b</sup>
Residual	384.336	67	5.736		
Total	1233.493	70			

Dependent Variable: Y

Factors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan tabel 4.16 dapat diketahui bahwa nilai f hitung untuk etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja ANS (Y) adalah sebesar f

hitung (49.343) > f tabel (2,742) atau nilai sig 0,00 < 0,05 maka H0 ditolak Ha diterima, yang mana cara menentukan pengambilan keputusan f tabel adalah dengan F tabel DF1 = k-1 dan DF2 = N-K.

### 4.3 Pembahasan

Penelitian ini membahas pengaruh Etos kerja, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan kinerja ASN pada Badan pemeriksa keuangan Provinsi Sumatera Selatan. Adapun akan dijelaskan pengaruh dari variabelen *independent* yaitu Etos kerja (X1), Disiplin kerja (X2), Lingkungan kerja (X3) terhadap variabel *dependent* yaitu kinerja ASN (Y) yang telah dilakukan pengujiannya menggunakan SPSS 25.

#### 4.3.1 pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN

Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di BPK sumatera selatan dengan pengujian SPSS 25 dimana dalam uji t didapatkan hasil sebesar (2,750) yang mana hasil ini lebih besar dari t tabel (1.668) dengan pengambilan sampel T tabel = ( $\alpha$ ; n -k) sebagai pengambilan keputusan dengan penerapan satu arah dalam penelitian ini dan nilai sig 0,008 < 0,05 pada uji t ini, maka didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Firdausyi (2022), Peneliti ini meneliti tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, Hasil dari penelitian ini bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikasi.

#### 4.3.2 Pengaruh DISiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di BPK Sumatera Selatan dengan pengujian SPSS 25 dimana dalam uji t didapatkan hasil sebesar (3.390) yang mana hasil ini lebih besar dari t tabel (1.668) dengan pengambilan sampel  $T_{tabel} = (\alpha; n - k)$  sebagai pengambilan keputusan dengan penerapan satu arah dalam penelitian ini dan nilai sig  $0,001 < 0,05$  pada uji t ini, maka didapatkan kesimpulan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

Firdausyi (2022), Peneliti ini meneliti tentang pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil dari penelitian ini bahwa Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi.

#### **4.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap ASN**

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPK Sumatera Selatan dengan pengujian SPSS 25 dimana dalam uji t didapatkan hasil sebesar (3.365) yang mana hasil ini lebih besar dari t tabel (1.668) dengan pengambilan sampel  $T_{tabel} = (\alpha; n - k)$  sebagai pengambilan keputusan dengan penerapan satu arah dalam penelitian ini dan nilai sig  $0,001 < 0,05$  pada uji t ini, maka didapatkan kesimpulan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Ahmad, A. J (2022), menggunakan penelitian pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Bulukumba, peneliti ini mengumpulkan data melalui observasi, kuesioner, wawancara dan dokumentasi. Adapun sampel yang digunakan peneliti sebanyak 55 orang dan informan sebanyak 9 orang. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan

Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik

#### **4.3.4 Pengaruh Etos Kerja, Disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN di BPK Perwakilan Sumatera Selatan**

Berdasarkan uji f (simultan) diketahui nilai signifikan sebesar signifikan  $0,00 < 0,05$ , serta nilai f hitung sebesar  $49,243 > ((2,742) f$  hitung, maka sesuai dengan penerapan dalam pengambilan keputusan dimana dapat disimpulkan bahwa Etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja ASN (Y).

Adapun *output* dari hasil olahan yang didapatkan dari SPSS menunjukkan bahwa pengaruh dari variabel etos kerja (X1), disiplin kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja ASN (Y) secara bersama – sama adalah sebesar 0,603 atau 60,3% hasil ini didapatkan dari uji koefisien determinasi yang dilihat pada *point adjusted R square* dan adapun nilai sebesar 0,674 (67,4%) yang berpengaruh pada penelitian ini diasumsikan sebagai faktor lain yang tidak ikut disertakan pada penelitian ini, dan dapat diuraikan bahwa variabel Etos Kerja (X1) Disiplin Kerja (X2) Dan Lingkungan Kerja (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja ASN (Y) yang mana pengaruhnya lebih besar dari faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam penelitian ini.

## **5. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Etos kerja, Disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan provinsi Sumatera Selatan maka didapatnya kesimpulan sebagai berikut

1. Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan Provinsi Sumatera Selatan
2. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan
4. Etos Kerja, Disiplin kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap kinerja ASN pada Badan Pemeriksa Keuangan Sumatera Selatan

## 5.2 Saran

Dengan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan memulai dari latar belakang serta hasil dan pembahasan pada isi penelitian ini, maka saran dari penulis untuk menjadi bahan pertimbangan keputusan kepada para petinggi dan pemegang wewenang di Badan Pemeriksa Keuangan terhadap masukkan penulis yaitu tentang Etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja ASN, hal ini bukan semata – mata merasa bijak dan tahu namun hanya sebagai saran, sarannya antara lain ;

1. Semoga kedepannya perusahaan dapat memberikan pengawasan terhadap karyawannya serta komunikasi antara atasan dan bawahan terjalin lebih baik, sehingga dapat membantu pekerjaan karyawan dan mencari solusi agar dapat meringankan pekerjaan mereka
2. Diharapkan ASN dapat membangun rasa percaya diri dan perusahaan memberikan pengawasan terhadap ASNnya sehingga terbiasa dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan, dan ASN mampu memiliki inisiatif dalam mengatasi pekerjaan yang sulit, sehingga dapat lebih meningkatkan kinerja ASN

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh lebih besar terhadap kinerja ASN agar hasil yang diperoleh dari penelitian selanjutnya lebih beragam.

## 6. Daftar Pustaka

- Afandi Ahmad dan Syaiful Bahri. 2020. "Pengaruh Kepemimpinan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan", Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23. Edisi kedelapan.
- Indriyani, Meri. (2021). "Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan UMKM Songket Silungkang Aina Kota Sawahlunto" Jurnal Ekonomi. 3(1).
- Priansa dan Donni. (2021). "Perencanaan & Pengembangan SDM" Bandung: Alfabeta
- Robbins, (2016). indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan
- Robiah, Siti. (2018). " Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BTN Syariah Kantor Cabang Semarang". Jurnal Sumber Daya. 1(3): 43-5
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. JIM



UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam),

Sugiyono. (2013). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Penerbit Alfabeta.

