

Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja (Studi pada Aparatur Sipil Negara Kecamatan Argomulyo Kota Salatiga)

Ryan Widya Ningrum, Agus Sugiarto

Universitas Kristen Satya Wacana

*Correspondence: agus.sugiarto@uksw.edu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN secara simultan dan parsial di Kecamatan Argomulyo kota Salatiga. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh Aparatur Sipil Negara di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga yang berjumlah 71 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara parsial faktor kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN. Namun, budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN. Sedangkan secara simultan seluruh variabel tersebut berpengaruh terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga.

Kata kunci : kompensasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, kinerja ASN

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of compensation factors, organizational culture and job satisfaction on ASN performance simultaneously and partially in Argomulyo District, Salatiga City. This research uses quantitative methods with data collection techniques through distributing questionnaires to all State Civil Apparatus in the Argomulyo Salatiga District, totaling 71 people. The sampling technique used is a saturated sample. The data analysis used is multiple linear regression analysis. The results of this research conclude that partial compensation factors have no effect on ASN performance. However, organizational culture and job satisfaction influence ASN performance. Meanwhile, simultaneously all of these variables influence the performance of ASN in the Argomulyo Salatiga District.

Keywords : compensation, organizational culture, job satisfaction, and ASN performance

PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pasti memiliki faktor-faktor penting yang mendukung optimalitas dalam keberhasilan bisnis yang sedang dijalankan dalam organisasi tersebut. Sumber daya manusia adalah satu diantara faktor pendukung sebuah keberhasilan bisnis. Menurut Qomariah (2020) sumber daya yang berasal dari manusia disebut dengan sumber daya manusia dimana melibatkan pemikiran, perasaan, pengetahuan dan karya yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan seseorang secara efektif. Yoga et al (2019) berpendapat bahwa kinerja pegawai memiliki hubungan dengan sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena organisasi harus mengembangkan kemampuan sumber daya manusia yang terbaik agar dapat mencapai tujuan yang diinginkan guna mencapai hasil kinerja yang optimal.

Kinerja adalah metrik untuk mengetahui seberapa baik sistem sumber daya manusia suatu organisasi melaksanakan tujuannya dengan memanfaatkan beberapa keterampilan dan pengetahuan tenaga kerjanya. Menurut Khoeriyah et al (2019) kinerja pegawai adalah suatu hasil pencapaian kerja seseorang dari tugas yang menjadi tanggung jawab setiap pegawai dalam kurun waktu tertentu. Penelitian Rahayu & Wahyuni (2020) menyatakan bahwa pegawai yang bertanggung jawab secara penuh dalam mengambil resiko adalah pegawai yang memiliki kinerja tinggi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai tersebut ada faktor yang perlu diperhatikan organisasi. Pengembangan karier, lingkungan kerja, sistem penghargaan pegawai, motivasi pegawai kepuasan, gaya kepemimpinan,

perilaku pegawai, dan budaya organisasi adalah faktor yang mempengaruhi kinerja (Setyawan, 2018). Sedangkan penelitian Saputri & Rachman (2022) mengungkapkan beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kinerja adalah pemahaman sistem informasi akuntansi, kompensasi, motivasi, dan pengalaman kerja. Beberapa preditor atau faktor yang akan diuji pada penelitian ini adalah kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Kompensasi adalah sesuatu hasil yang diterima pegawai dari keikutsertaan atau kontribusi pegawai akan tugas yang diberikan sesuai dengan harapan mereka (Hasing & Sulkarnain, 2019). Menurut Dharmayasa & Adnyani (2020) kompensasi merupakan semua pendapatan dan masukan yang diperoleh pegawai baik berupa uang, benda langsung atau benda tidak langsung yang diberikan sebagai bentuk balasan atas jasa yang telah dilakukan pegawai tersebut dalam suatu usaha. Menurut Sabatini et al (2021) apabila pegawai ingin mendapatkan tunjangan atau kompensasi yang besar, maka pegawai perlu menciptakan penilaian kerja yang baik. Sebaliknya, apabila perusahaan ingin mendapatkan peningkatan kinerja yang baik dari pegawainya maka perlu adanya pemberian kompensasi yang besar. Hal ini dikarenakan pegawai akan merasa termotivasi dan mereka merasa lebih dihargai akan usaha yang mereka lakukan (Firmansyah & Verawati, 2021); hal ini menunjukkan ada pengaruh antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Penelitian Martiwi et al (2022) mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi faktor budaya organisasi. Menurut Martiwi et al (2022) budaya organisasi adalah suatu hal utama dalam penyelesaian masalah suatu kelompok secara konsisten baik dari segi eksternal maupun internal dimana selanjutnya akan diturunkan kepada kelompok yang baru dengan cara pemahaman, pemikiran, dan pelaksanaan yang tepat dalam menyelesaikan masalah di suatu organisasi. Budaya organisasi adalah sekumpulan dari pola perilaku pegawai yang melekat pada keseluruhan maupun sebagian dari diri pegawai tersebut (Nurriqli & Wahyudi, 2021). Budaya organisasi dianggap sebagai roh penting dalam menimbulkan hubungan yang harmonis antara atasan dengan bawahan demi tercapainya suatu tujuan organisasi (Triyanto & Sudiyarningsih, 2021). Oleh karena itu, atasan harus memperhatikan budaya organisasi yang diterapkan di suatu perusahaan yang dipimpin agar dapat menimbulkan kualitas dalam kinerja pegawai yang baik. Menurut Hasing & Sulkarnain (2019) budaya organisasi yang baik mencerminkan akar yang kuat di kehidupan sehari-hari yang dinilai sebagai bentuk aktualisasi diri seorang pegawai. Jika seorang pegawai memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan mencerminkan bahwa perilaku atau tindakan yang muncul ketika mereka bekerja akan baik juga. Hal tersebut menggambarkan pengaruh yang dimiliki kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, ada kepuasan kerja yang ikut mempengaruhi tingkat kinerja pegawai di sebuah organisasi maupun perusahaan. Kepuasan kerja adalah perasaan pegawai yang dianggap sebagai respon untuk mendorong atau menggerakkan seseorang agar berkeinginan untuk mencapai tujuan bersama (Pertiwi & Gorda, 2019). Menurut Wahyudi & Tupti (2019) sikap yang berasal dari pegawai secara positif terhadap pekerjaan ataupun sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan tersebut dengan tujuan memperoleh target yang diinginkan merupakan kepuasan kerja. Tanjung (2020) mengatakan bahwa kepuasan adalah gambaran dari kondisi seorang pegawai yang menunjukkan senang atau tidak senangnya terhadap sesuatu hal. Semakin pegawai merasa puas, semakin baik juga kinerja mereka karena mereka akan bekerja keras penuh dalam pekerjaan mereka. Namun, apabila pegawai tersebut tidak merasa senang maka mereka akan memberikan hasil kerja yang apa adanya. Hal ini menunjukkan ada pengaruh yang didapatkan kinerja pegawai dari kepuasan kerja pegawai.

Kinerja pegawai secara bersama mendapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja pegawai, menurut penelitian terdahulu di Puskesmas Kecamatan Tambora di Jakarta Barat. Variabel dependen memiliki pengaruh 67,5% dari variabel independent, dan 32,5% pengaruh berasal dari variabel lain (Martiwi et al, 2022). Penelitian lain mengatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi mempunyai pengaruh pada kinerja pegawai di PT Telkom Indonesia secara bersamaan (Hasing & Sulkarnain, 2019). Menurut penelitian Hasing dan Sulkarnain (2019) kinerja dan kompensasi berkorelasi positif. Walaupun penelitian lain menunjukkan bahwa pemberian kompensasi mempunyai pengaruh negatif dengan kinerja pegawai (Aromega & Lengkong, 2019). Menurut penelitian Wahyudi & Tupti (2019), budaya organisasi mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di lembaga pendidikan dan kebudayaan. Fatimah & Frinaldi (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap keberhasilan kinerja pegawai. Namun penelitian Muis & Fahmi (2018) menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada pengamatan awal yang telah dilakukan, masih terlihat bahwa kinerja aparatur sipil negara belum berlangsung secara maksimal dengan arti bahwa masih terdapat aparatur yang meninggalkan tempat kerja pada jam kerja yang telah ditentukan. Selain itu, aparatur masih menggunakan jam istirahat melebihi ketentuan yang berlaku. Dengan adanya sikap aparatur yang tidak taat akan peraturan membuat budaya organisasi tersebut tidak berjalan dengan maksimal. Oleh karena itu, pemimpin pada Kecamatan Argomulyo perlu memikirkan upaya yang tepat untuk menciptakan budaya organisasi yang baik dikarenakan hal ini mempengaruhi tingkat kinerja aparatur tersebut. Pemerintah Kota Salatiga turut membantu dalam memperhatikan kinerja aparatur sipil negara melalui sistem atau aplikasi E-Kinerja. E-Kinerja adalah sistem yang difungsikan dalam mencatat proses kinerja aparatur sipil negara terkhusus pada Lingkungan Pemerintahan Kota Salatiga dengan tujuan agar dapat memantau kinerja ASN dan menjadi acuan dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil juga mengatakan bahwa hasil dari penilaian kinerja aparatur sipil negara yang baik akan diberikan suatu penghargaan berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sebagai bentuk motivasi yang diberikan atas usaha yang telah ASN lakukan sebelumnya. Dengan adanya pemberian TPP ini akan menimbulkan kepuasan kerja bagi ASN dikarenakan kebutuhan yang diperlukan akan terpenuhi dengan maksimal. Namun, dengan adanya E-Kinerja ini terkadang masih ada beberapa pegawai negeri sipil yang melakukan kecurangan seperti melakukan pendataan kinerja yang padahal tidak mereka lakukan pada hari itu. Hal ini perlu diperhatikan oleh atasan agar para ASN melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan tidak hanya karena ingin mendapatkan tambahan penghasilan pegawai yang diinginkan. Fenomena lain yang dapat disoroti adalah sistem absen yang dilakukan dengan fingerprint. Masih ada pegawai negeri sipil yang tetap terlambat dengan alasan terjadi kemacetan menuju tempat kerja. Adapula pegawai yang melakukan kecurangan seperti melakukan pengeditan jam datang pada sistem absen tersebut. Hal ini menunjukkan ketidakdisiplinan dari para pegawai yang kedepannya akan berpengaruh terhadap kinerja pada Kecamatan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji adanya pengaruh secara bersamaan dan parsial antara kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo.

METODE

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori (*explanatory research*) yang menguji setiap hipotesis yang sudah ada sebelumnya dengan harapan agar dapat menemukan pengaruh yang timbul dari setiap variabel yang ada pada hipotesis. Sementara, pendekatan yang dipakai pada penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah teknik untuk menguji teori-teori yang ada dengan melihat subjek dan sampel tertentu melalui analisis data (Sugiyono, 2017). Penelitian ini menggunakan cara dengan pembagian kuesioner kepada Aparatur Sipil Negara di lingkup Kecamatan Argomulyo ketika melakukan pengumpulan data. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, pre-test, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

HASIL

Tabel 1
Analisis Deskriptif Kompensasi (X1)

No	Indikator	Mean	Kategori
1.	Upah/gaji	4,13	Tinggi
2.	Insentif	4,17	Tinggi
3.	Tunjangan	4,14	Tinggi
4.	Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan	4,03	Tinggi
5.	Kompensasi berkaitan dengan lingkungan kerja	4,18	Tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 1 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel kompensasi memiliki kategori rata-rata tinggi. Namun pada indikator tunjangan dan kompensasi berkaitan dengan lingkungan kerja memiliki nilai mean yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator yang lainnya. Sehingga dapat

disimpulkan bahwa kompensasi ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga sebagian besar dipengaruhi oleh indikator tunjangan serta kompensasi berkaitan dengan lingkungan kerja.

Tabel 2
Analisis Deskriptif Budaya Organisasi (X2)

No.	Indikator	Mean	Kategori
1.	Tanggung jawab	4,30	Sangat Tinggi
2.	Inovasi	4,10	Tinggi
3.	Keagresifan akan pekerjaan	3,39	Tinggi
4.	Berani mengambil resiko	3,94	Tinggi
5.	Orientasi pada tim	4,24	Sangat Tinggi
6.	Orientasi pada hasil	4,22	Sangat Tinggi
7.	Orientasi pada manusia	4,30	Sangat Tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 2 diketahui bahwa indikator yang paling mempengaruhi tingkat budaya organisasi yaitu Orientasi pada hasil dan orientasi pada manusia. Dimana kedua indikator tersebut memiliki kategori rata-rata jawaban responden sangat tinggi bernilai 4,22 dan 4,30. Sedangkan indikator yang paling rendah dibandingkan indikator lain adalah keagresifan akan pekerjaan dengan nilai 3,39. Artinya, ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga masih perlu meningkatkan keagresifan saat mereka bekerja agar tingkat budaya organisasi semakin baik.

Tabel 3
Analisis Deskriptif Kepuasan Kerja (X3)

No.	Indikator	Mean	Kategori
1.	Gaji	4,28	Sangat Tinggi
2.	Promosi	4,03	Tinggi
3.	Hubungan antar rekan kerja	4,14	Tinggi
4.	Kondisi tempat kerja	4,03	Tinggi
5.	Kualitas pekerjaan	4,07	Tinggi
6.	Banyaknya jenis pekerjaan	4,10	Tinggi
7.	Pengawasan	4,14	Tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 3 menjelaskan bahwa indikator yang paling mempengaruhi tingkat kepuasan kerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo yaitu Gaji dengan kategori rata-rata jawaban responden sangat tinggi yang bernilai 4,28. Sementara indikator lainnya yaitu Kualitas pekerjaan dan banyaknya jenis pekerjaan juga mempengaruhi tingkat kinerja ASN. Hal ini dikarenakan indikator tersebut memiliki kategori rata-rata jawaban responden tinggi sebesar 4,14.

Tabel 4
Analisis Deskriptif Kinerja ASN (Y)

No.	Indikator	Mean	Kategori
1.	Ketelitian	4,18	Tinggi
2.	Kemampuan	4,27	Sangat Tinggi
3.	Ketepatan waktu	4,17	Tinggi
4.	Disiplin kerja	4,12	Tinggi
5.	Hasil kerja pegawai	4,15	Tinggi
6.	Pencapaian target	4,17	Tinggi
7.	Pengetahuan	4,17	Tinggi
8.	Kepercayaan atas atasan	4,15	Tinggi
9.	Kepemilikan informasi	4,17	Tinggi
10.	Sikap inisiatif pegawai	3,97	Tinggi
11.	Tanggung jawab	4,23	Sangat Tinggi
12.	Kebebasan	4,17	Tinggi

Sumber: data olahan

Tabel 4 menunjukkan bahwa indikator Kemampuan dan Tanggung jawab memiliki kategori rata-rata jawaban responden yang sangat tinggi dibandingkan dengan indikator lainnya yang

berkategori tinggi. Hal ini ditunjukkan dengan nilai indikator kemampuan sebesar 4,27 dan indikator tanggung jawab 4,23. Artinya indikator yang paling mempengaruhi tingkat kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga adalah kemampuan dan tanggung jawab.

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Variabel	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1)			
Upah/Gaji	0,858	0,233	Valid
Insentif	0,783	0,233	Valid
Insentif	0,874	0,233	Valid
Tunjangan	0,840	0,233	Valid
Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan	0,846	0,233	Valid
Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan	0,854	0,233	Valid
Budaya Organisasi (X2)			
Tanggung jawab	0,850	0,233	Valid
Inovasi	0,831	0,233	Valid
Keagresifan akan pekerjaan	0,527	0,233	Valid
Orientasi pada tim	0,852	0,233	Valid
Orientasi pada hasil	0,898	0,233	Valid
Orientasi pada hasil	0,874	0,233	Valid
Orientasi pada manusia	0,889	0,233	Valid
Orientasi pada manusia	0,857	0,233	Valid
Berani mengambil resiko	0,828	0,233	Valid
Kepuasan Kerja (X3)			
Gaji	0,814	0,233	Valid
Promosi	0,877	0,233	Valid
Hubungan antar rekan kerja	0,881	0,233	Valid
Kondisi tempat kerja	0,835	0,233	Valid
Kondisi tempat kerja	0,890	0,233	Valid
Kualitas pekerjaan	0,725	0,233	Valid
Kualitas pekerjaan	0,838	0,233	Valid
Banyaknya jenis pekerjaan	0,835	0,233	Valid
Pengawasan	0,822	0,233	Valid
Kinerja ASN (Y)			
Ketelitian	0,875	0,233	Valid
Kemampuan	0,921	0,233	Valid
Ketepatan waktu	0,831	0,233	Valid
Ketepatan waktu	0,813	0,233	Valid
Disiplin kerja	0,780	0,233	Valid
Disiplin kerja	0,853	0,233	Valid
Hasil kerja pegawai	0,894	0,233	Valid
Pencapaian target	0,876	0,233	Valid
Pengetahuan	0,902	0,233	Valid
Kepercayaan atas atasan	0,834	0,233	Valid
Kepemilikan informasi	0,859	0,233	Valid
Sikap inisiatif pegawai	0,804	0,233	Valid
Tanggung jawab	0,860	0,233	Valid
Kebebasan	0,852	0,233	Valid

Sumber: data olahan

Berdasarkan Tabel 5 hasil perhitungan uji validitas, semua indikator variabel X dan Y dinyatakan valid dikarenakan nilai r hitungnya lebih besar dibandingkan dengan r tabel. Nilai r tabel pada penelitian ini sebesar 0,233 yang dilihat dari tabel r dimana merujuk pada $n = 69$. Oleh karena itu, seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid dan layak untuk dijadikan instrument pada penelitian ini. Sedangkan Tabel 6 hasil perhitungan uji reabilitas, dapat dikatakan bahwa semua instrument yang terdapat pada penelitian ini mengalami reabilitas atau *reliabel*. Hal ini dikarenakan nilai *cronchbach's alpha* dari setiap indikator melebihi 0,60.

Tabel 6
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Nilai Cronchbach's Alpha	Keterangan
Kompensasi (X1)	0,917	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,914	Reliabel
Kepuasan Kerja (X3)	0,945	Reliabel
Kinerja ASN (Y)	0,971	Reliabel

Sumber: data olahan

Tabel 7
Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		71
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	3.06954713
Most Extreme Differences	Absolute	.158
	Positive	.139
	Negative	-.158
Kolmogorov-Smirnov Z		1.333
Asymp. Sig. (2-tailed)		.057

Sumber: data olahan

Tabel 7 hasil uji normalitas dengan menggunakan alat uji *Komogrov-Smirnov (K.S)* didapatkan hasil signifikansi sebesar 0,057 dimana hasil signifikansi tersebut melebihi taraf signifikan yaitu sebesar 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas pada penelitian ini berdistribusi normal. Sedangkan Tabel 8 hasil perhitungan uji multikolinearitas, variabel bebas menunjukkan nilai VIF bernilai lebih kecil dari 10. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja mengalami kebebasan dari multikolinearitas. Tabel 8 juga menjelaskan persamaan model penelitian ini adalah: $Y = 2.768 + 0,299X_1 + 0,718X_2 + 0,581X_3$

Adapun penjelasan dari hasil persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut:

1. Nilai koefisien konstanta sebesar 2,768 yang bernilai positif. Artinya variabel kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) memiliki pengaruh terhadap kinerja ASN. Jika ketiga variabel tersebut adalah 0 maka nilai kinerja ASN adalah 2,768.
2. Nilai Koefisien dari Variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,299. Artinya apabila variabel Kompensasi (X1) mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja ASN (Y) juga ikut mengalami kenaikan sebesar 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kompensasi pada ASN semakin baik juga tingkat kinerja ASN di Kecamatan Argomulyo Salatiga.
3. Nilai Koefisien dari Variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,718. Artinya apabila variabel Budaya Organisasi (X1) mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja ASN (Y) juga ikut mengalami kenaikan sebesar 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi pada ASN semakin baik juga tingkat kinerja ASN di Kecamatan Argomulyo Salatiga.
4. Nilai Koefisien dari Variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 0,581. Artinya apabila variabel Kepuasan Kerja (X3) mengalami peningkatan 1% maka variabel Kinerja ASN (Y) juga ikut mengalami kenaikan sebesar 1%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin baik kepuasan kerja pada ASN semakin baik juga tingkat kinerja ASN di Kecamatan Argomulyo Salatiga.

Tabel 8
Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.768	2.862			.967	.337		
Total_X1	.299	.254	.133		1.177	.243	.175	5.700
Total_X2	.718	.156	.460		4.587	.000	.221	4.519
Total_X3	.581	.193	.368		3.014	.004	.149	6.708

Sumber: data olahan

Besaran nilai t-tabel dapat dilihat melalui distribusi nilai t-tabel. Maka ditemukan nilai t-tabel pada distribusi nilai tabel sebesar 1,667. Sehingga hasil pengujian pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam Tabel 8 adalah sebagai berikut:

1. Nilai t hitung variabel Kompensasi (X1) sebesar 1.177 < nilai t tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,243 > 0,05. Artinya Variabel Kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga.
2. Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 4,587 > nilai t tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Artinya Variabel Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga.

3. Nilai t hitung variabel Kepuasan Kerja (X3) sebesar 3,014 < nilai t tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 < 0,05. Artinya Variabel Kepuasan Kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga.

Tabel 9
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.526	2.084		.253	.801
Total_X1	.058	.185	.091	.314	.754
Total_X2	.055	.114	.126	.487	.628
Total_X3	-.053	.140	-.118	-.376	.708

Sumber: data olahan

Tabel 9 dapat diketahui bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hal ini berarti bahwa semua variabel independen tidak memiliki pengaruh terhadap nilai ABS_RES. Sehingga juga dapat dikatakan bahwa hasil pada Tabel 9 tidak mengalami heterokedasitas. Sedangkan Tabel 10 menyatakan bahwa nilai F-hitung lebih besar dari 2,741 dan nilai signifikan lebih kecil dibandingkan 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh bersamaan terhadap kinerja ASN di Lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga.

Tabel 10
Hasil Uji F (Simultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3762.846	3	1254.282	127.416	.000 ^b
Residual	659.548	67	9.844		
Total	4422.394	70			

Sumber: data olahan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hasil penelitian memperoleh nilai t-hitung dari kompensasi sebesar 1,177 dan t-tabelnya sebesar 1,667. Artinya, apabila kompensasi mengalami peningkatan maka kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo belum tentu mengalami peningkatan yang sama. Penelitian ini mendukung penelitian Aromega & Lengkong (2019); Risqon & Purwadi (2012) yang mengatakan bahwa tidak adanya pengaruh dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Namun, pada penelitian lain, Hasing & Sulkarnain (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada PT Telkom Indonesia

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung dari budaya organisasi sebesar 4,587 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Artinya variabel budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Sehingga, dapat dikatakan bahwa semakin baik tingkat budaya organisasi maka semakin baik juga tingkat kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Hal ini mendukung penelitian Triyanto & Sudiarningsih (2021); Jamaluddin et al. (2017). Namun tidak didukung penelitian Wahyudi & Tupti (2019) yang bertentangan dengan penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh secara parsial dengan kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Hal ini ditunjukkan dari nilai t-hitung sebesar 3,014 lebih besar dibandingkan dengan nilai t-tabel sebesar 1,667 dan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dibandingkan 0,05. Artinya, apabila semakin baik tingkat kepuasan kerja maka semakin baik juga tingkat kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Penelitian ini mendukung penelitian Firmansyah et al., (2021); Berliana dkk (2018) yang membuktikan bahwa

adanya pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Sebaliknya penelitian Muis dkk (2018) membuktikan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Secara Simultan Kompensasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa nilai F-hitung lebih besar dibandingkan dengan F-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dibandingkan dengan 0,05. Nilai F-hitung dari ketiga variabel yaitu 217,416 dan nilai t-tabel nya sebesar 2,714 dan nilai signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi (X1), budaya organisasi (X2), dan kepuasan kerja (X3) berpengaruh secara bersamaan (simultan) terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Mubarak (2022); Hasing & Sulkarnain (2019), Sutoro dkk (2020), Dharmayasa & Adnyani (2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel kompensasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Hal ini berarti bahwa tinggi rendahnya kompensasi tidak berdampak pada tinggi rendahnya tingkat kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo. Variabel budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Hal ini berarti tinggi rendahnya tingkat budaya organisasi maka akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Variabel kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Artinya, tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja yang didapatkan para ASN akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat kinerja yang dihasilkan para asn di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Hasil pengujian secara simultan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara bersamaan (simultan) antara variabel kompensasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga. Artinya, tinggi rendahnya tingkat ketiga variabel independen akan mempengaruhi secara bersamaan tinggi rendahnya tingkat kinerja yang dihasilkan ASN di lingkup Kecamatan Argomulyo Salatiga.

DAFTAR PUSTAKA

- Aromega, T. N., Kojo, C., Lengkong, V. P. K. 2019, Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Yuta Hotel Manado, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 7(1), 741–750..
- Aurora Noel Saputri, Arif Nugroho Rachman, 2022, Factors That Affect The Perfomence of Employees of PT Telkom Indonesia Witel Solo, *E-Bisnis : Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 9–23
- Berliana, M., Siregar, N., Huske, D. G., 2018, International Review of Management and Marketing The Model of Job Satisfaction and Employee Performance, *International Review of Management and Marketing*, 8(6), 41–46.
- Dharmayasa, P. B. & Adnyani, I. G. A. D., 2020, Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan, *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(8), 2915.
- Fatimah, S., Frinaldi, A. 2020, Pengaruh Budaya Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Sungai Geringging, *Jurnal Manajemen dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 2(3), 134–144.
- Firmansyah, S., Mendra, Il Wayan, Verawati, Y., 2021, Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar, *Jurnal Emas*, 2(1), 209–223.
- Hasing, W. F. Sulkarnain, S. 2019, Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Indonesia, *BALANCA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 1(2), 238–258.
- Jamaluddin et al. 2017, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan, *Jurnal Ad'ministrare*, 4(1), 25..

- Khoeriyah N, Yulianto A, Indriyani A, Mulyani ID, A. N., 2019, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 83–91.
- Martiwi, R. et al. 2022, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kecamatan Tambora Jakarta Barat, *Jurnal Ekobistek*, 11(2), 226–231
- Mubarak, H. 2022, Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Sukma, *Jurnal Ilman : Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(2), 70–78.
- Muis, M. R., Jufrizen, J. & Fahmi, M. 2018, Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Nurriqli, A., Wahyudi, G. 2021, Pengaruh Budaya Kerja, Kepuasan Kerja dan Motivasi erja terhadap Kinerja Karyawan di Era Pandemi Covid-19 Pada Patriot Intan Abadi Farm Berlian Kecamatan Bati-Bati, *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis (JIEB)*, 7(1), 136–147.
- Pertiwi, I., Gorda, O. S. 2019, Kepemimpinan, Kompensasi, Disiplin Kerja Motivasi dan Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen Bisnis*, 16(3), 135–150
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Walikota Salatiga Nomor 5 Tahun 2020, tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara
- Qomariah, N. 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Aplikasi dan Studi Empiris)*, CV. Pustaka Abadi, p. 211.
- Rahayu, E. P. & Wahyuni, D. U. 2020, Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 10(3), 1–16.
- Risqon, M. and Purwadi, D. 2012, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, *Daya Saing: Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 13(1), 1–9
- Sabatini, E. M. et al. 2021, The Effect of Financial Compensation & Non-financial Compensation on Employee Performance at PT Pelabuhan Indonesia III (Persero) East Java Region, *IJIEEB (International Journal of Integrated Education, Engineering Business)*, 4(2), 87–96.
- Setyawan, A. 2018, Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tiga Perusahaan Fabrikasi Lepas Pantai di Batam dan Karimun), *Journal of Accounting and Management Innovation*, 2(1), 67–83..
- Sugiyono, P. D. 2017, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta
- Sutoro, M., Mawardi, S., Sugiarti, E., 2020, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, *Scientific Journal of Reflection : Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411–420..
- Tanjung, N. 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Wilayah DJP Sumatera Utara I, *JMB (Jurnal Manajemen dan Bisnis)*, 2(1), 33–39.
- Triyanto, P., Sudiarningsih, S. 2021, Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan kerja Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Blora, *Jurnal Ilmiah Untag Semarang*, 7(1), 91–101..
- Wahyudi, W. D., Tupti, Z., 2019, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Mannegio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44
- Yoga, D. et al. 2019, Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik (BPS) Brebes, *Journal Economics and Management (JECMA)*, 1(1), 1–13.