

**PENGARUH ETOS KERJA, TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN
DAN SARANA PRASARANA KANTOR TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PARIWISATA
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEPULAUAN
SELAYAR**

***THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, JOB RESPONSIBILITIES
AND OFFICE INFRASTRUCTURE ON PERFORMANCE
STATE CIVIL APPARATURS DEPARTMENT OF TOURISM
AND CULTURE IN THE ISLAND DISTRICT
SELAYAR***



TESIS

Oleh :

DHIAN TRISNAWATY

Nomor Induk Mahasiswa: 105021106622

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

**PENGARUH ETOS KERJA, TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN
DAN SARANA PRASARANA KANTOR TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PARIWISATA DAN
KEBUDAYAAN KABUPATEN KEPULAUAN
SELAYAR**

***THE INFLUENCE OF WORK ETHIC, JOB ESPONSIBILITIES
AND OFFICE INFRASTRUCTURE ON PERFORMANCE
STATE CIVIL APPARATUS DEPARTMENT OF TOURISM
ANDCULTURE IN THE ISLAND DISTRICT
SELAYAR***

TESIS

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister Program Studi
Magister Manajemen**

Disusun dan Diajukan oleh

DHIAN TRISNAWATY

Nomor Induk Mahasiswa: 105021106622

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, dan Sarana Prasarana Kantor terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Dhian Trisnawaty

NIM : 105021106622

Program Studi : Magister Manajemen

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia Ujian Proposal pada tanggal 20 Februari 2024 dan telah diperiksa serta diteliti sudah memenuhi persyaratan dan layak untuk diseminarkan pada Ujian Hasil.

Makassar, 6 Mei 2024

Mengetahui,
Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. H. Muhammad Rusydi, M.Si.
NIDN: 0031126074

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M.
NIDN: 0922027901

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM: 613 949

Dr. Ir. Ahmad, AC.S.T, M.M,IPM
NBM: 820499

ABSTRAK

Dhian Trisnawaty, 2024. Pengaruh Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, dan Sarana Prasarana Kantor terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Dibimbing oleh Bapak Muhammad Rusydi sebagai pembimbing I dan Bapak Edi Jusriadi sebagai Pembimbing II.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja ASN, tanggung jawab pekerjaan terhadap kinerja ASN dan sarana prasarana kantor terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan instrumen pengumpulan data menggunakan metode kuesioner, dengan jumlah sampel sebanyak 44 orang ASN. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji parsial (uji t) dengan menggunakan aplikasi SPSS V.24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, tanggungjawab pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara, dan sarana prasarana kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kata Kunci: Etos kerja, tanggung jawab pekerjaan, sarana prasarana kantor dan Kinerja ASN

ABSTRACT

Dhian Trisnawaty, 2024. The Influence of Work Ethic, Job Responsibilities, and Office Facilities on the Performance of Civil Servants at Selayar Island Regency Tourism and Culture Office. Supervised by Mr Muhammad Rusydi and Mr Edi Jusriadi.

This research aimed to determine and analyze the influence of work ethic on the performance of State Civil Servants, the job responsibilities on the performance of State Civil Servants, and office facilities on the performance of State Civil Servants at Selayar Island Regency Tourism and Culture Office. This type of research is quantitative research with data collection instrument using a questionnaire method with a sample size of 44 State Civil Servants people. Data analysis techniques use research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and partial tests (t tests) using the SPSS V.24 application.

The results of the research show that: Work ethic had a positive and significant influence on the performance of the State Civil Apparatus, job responsibilities had a positive and significant influence on the performance of State Civil Apparatus at the Selayar Islands Regency Tourism and Culture Office.

Keywords : Work Ethic, Job Responsibilities, Office Facilities and State Civil Servants performance

ABSTRACT

Dhian Trisnawaty, 2024. The Influence of Work Ethic, Job Responsibilities, and Office Facilities on the Performance of State Civil Servants at Selayar Islands Regency Tourism and Culture Office. Supervised by Muhammad Rusydi and Edi Jusriadi.

This research aimed to determine and analyze the influence of work ethic on State Civil Servants performance, determine and analyze the influence of office work responsibilities on State Civil Servants performance and to determine and analyze the influence of office infrastructure on the performance of State Civil Apparatus at the Selayar Islands Regency Tourism and Culture Office. This type of research was quantitative research with data collection instruments using the questionnaire method with sample size were 44 State Civil Servants people. Data analysis techniques used research instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression tests and partial tests (t tests) using the SPSS V.24 application.

The results of the research showed that: work ethic had a positive and significant influence on the performance of the State Civil Apparatus, job responsibilities had a positive and significant influence on the performance of the State Civil Apparatus, and office infrastructure had a positive and significant influence on the performance of the State Civil Apparatus at the Selayar Islands Regency Tourism and Culture Office.

Keywords: *Work Ethic, Job Responsibilities, Office Facilities and State Civil Servants Performance*



Translated & Certified by Language Institute of Unismuh Makassar	
Date :	Doc : <i>Abstract</i>
Authorized by : <i>[Signature]</i>	

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul Tesis : Pengaruh Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, dan Sarana Prasarana Kantor terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Dhian Trisnawaty

NIM : 105021106622

Program Studi : Magister Manajemen

Telah diuji dan dipertahankan di depan panitia Ujian Hasil pada tanggal 30 bulan Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Mei 2024

Dr.H. Muhammad Rusyidi, SE, M.Si
(Ketua/Pembimbing/Penguji)

Dr.Edi Jusriadi, SE, M.M
(Sekretataris/Penguji)

Dr.Andi Jam'an,S.E.,M.Si.
(Penguji)

Dr.Ahmad AC,S.T.,M.M.IPM
(Penguji)

Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Prof.Dr.Irwan Akib,M.Pd
NBM:613940

Dr.Ahmad AC,S.T.,M.M.IPM
NBM:820499

TESIS

PENGARUH ETOS KERJA, TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN DAN SARANA PRASARANA KANTOR TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Yang disusun dan diajukan

DHIAN TRISNAWATY

NIM : 105021106622

Telah di pertahankan di depan Panitia Ujian Tesis

Pada tanggal 30 Mei 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing

Pembimbing I



Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si

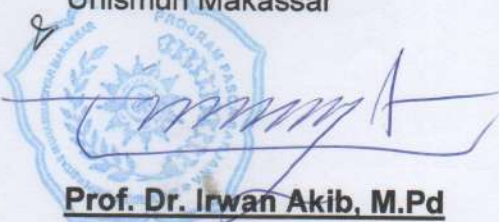
Pembimbing II



Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M

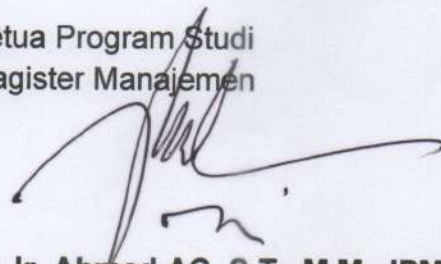
Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Tesis : Pengaruh Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, dan Sarana Prasarana Kantor terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Dhian Trisnawaty

NIM : 105021106622

Program Studi : Magister Manajemen

Kosentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Ujian Hasil pada tanggal 27 Mei 2024, sudah memenuhi syarat dan layak untuk diseminarkan pada Ujian Tutup sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 27 Mei 2024

Dr.H. Muhammad Rusyidi, SE, M.Si
(Pembimbing I)

Dr.Edi Jusriadi, SE, M.M
(Pembimbing II)

Dr.Andi Jam'an,S.E.,M.Si.
(Penguji I)

Dr.Ahmad AC,S.T.,M.M.IPM
(Penguji II)



Mengetahui,

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Prof.Dr.Irwan Akib,M.Pd
NBM:613940



Dr.Ahmad AC,S.T.,M.M.IPM
NBM:820499

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul tesis : Pengaruh Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, Sarana Prasarana Kantor terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar

Nama Mahasiswa : Dhian Trisnawaty
Nim : 105021106622
Program Studi : Magister Manajemen
Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Penitia Penguji Tesis pada tanggal 30 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Mei 2024

Tim Penguji

Dr. Hafiz Elfiansya Parawu, M.Si
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muhammad Rusydi, S.E., M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
(Pembimbing II)

Dr. Ahmad AC, S. T., M.M. IPM
(Penguji I)

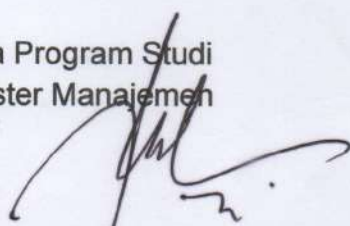
Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 940

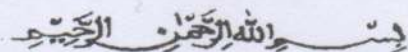
Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp. (0411) 866972, 881593, Fax. (0411) 865588



SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Dhian Trisnawaty

Nim : 105021106622

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	4 %	10 %
2	Bab 2	3 %	25 %
3	Bab 3	10 %	15 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	5 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 27 Mei 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Dhian Trisnawaty

NIM : 105021106622

Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar, 30 Mei 2024

Dhian Trisnawaty

KATA PENGANTAR



Alhamdulillah Wasyukurillah, penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang sudah melimpahkan rahmat serta nikmat kepada seluruh hamba-Nya, sehingga hingga di saat ini kita masih memperoleh ketetapan Iman serta Islam. Shalawat serta salam mudah-mudahan senantiasa tercurah kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW pembawa rahmat untuk makhluk sekian alam, keluarga, teman serta para tabi'in dan kita umatnya, mudah-mudahan kita tetap menemukan syafa'at dari-Nya,Aamiin.

Penyelesaian tesis ini juga tidak lepas dari bantuan, dorongan, dan do'a dari berbagai pihak. Secara khusus ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada kedua orang tua (Almarhum dan Almarhumah) dan orangtua mertua penulis, Bapak H.Rasyid dan Ibu Sitti Raja, suami terkasih penulis Andi Ako serta ketiga anak sholeh penulis Farizhar Zafran Az Zauhari, Panjhi Adhyastha Putra dan Try Panjhi Kusuma Bangsa yang telah memberikan dukungan serta melimpahkan rasa cinta kasih sayang dan do'a yang terbaik dalam setiap sholatnya. Selain itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr.Irwan Akib, M.Pd., selaku Direktur Pascasarjana

Universitas Muhammadiyah Makassar.

3. Bapak Dr. Ahmad AC, S.T., M.M. IPM, selaku Ketua program studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak Dr.H. Muhammad Rusydi, M.Si/ dan Bapak Dr.Edi Jusriadi, S.E., M.M. selaku Pembimbing Proposal hingga Tesis yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan saran serta masukan kepada penulis.
5. Bapak Dr. Andi Jam'an, S.E., M.M., dan Bapak Dr. Ahmad AC, S.T., M.M. IPM, selaku Penguji Proposal dan Tesis yang telah banyak meluangkan waktu dan memberikan saran serta masukan kepada penulis.
6. Seluruh dosen dan staf Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Kepala Dinas, Sekertaris, Para Kabid, Pejabat Fungsional Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar beserta seluruh Staf yang bersedia dan berpartisipasi mengisi kuesioner dalam penelitian ini.
8. Saudara-saudariku yang saya sayangi, Cakra Negara, SE, MM, Dhian Octavia, S.Si, Hasrawati, A.Md. Keb, serta staf saya Fitriani Wulandari, A.Ma, Masni, A.Ma dan Akhsan,A.Ma. yang telah sangat banyak memberikan dukungan serta melimpahkan rasa cinta kasih sayang dan do'a yang terbaik dalam setiap sholatnya.

9. Seluruh teman-teman seperjuangan di kelas Non-Regular 22 dan kelas konsentrasi Manajemen SDM 22 yang telah memberikan dukungan yang luar biasa dan do'a terbaiknya.

Semoga tesis ini dapat menambah kekayaan di bidang ilmu pengetahuan dan memberikan kontribusi bagi dunia pendidikan dibidang manajemen serta dapat dijadikan salahsatu karya ilmiah yang dapat digunakan untuk data pendukung pada penelitian lainnya yang berkaitan. Akhir kata, penulis menghaturkan terima kasih. Semoga Allah SWT selalu membimbing dan memudahkan segala aktivitas kita.

Aamiin Allahumma Aamiin.

Makasssar, 30 Mei 2024
Penulis,

Dhian Trisnawaty

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN	i
ABSTRAK	ii
HALAMAN PENERIMA PENGUJI	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
 BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Manfaat Penelitian	14
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	16
1. Etos Kerja	20
2. Tanggung jawab Pekerjaan	21
3. Sarana Prasarana Kantor	25
4. Kinerja ASN	32
5. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan	42
B. Penelitian Relevan	44
C. Kerangka Pikir	53
D. Hipotesis	57
 BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain dan Jenis Penelitian	61
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	61
C. Populasi dan Sampel	62
D. Jenis dan Sumber Data	62
E. Definisi Operasional dan Pengukuran Penelitian	63
F. Teknik Pengumpulan Data	67
G. Teknik Analisis Data	69
 BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN	
A. Gambaran Umum	76
1. Sejarah	76
2. Struktur Organisasi	78
3. Tugas Pokok	79
B. Hasil Penelitian	82

1. Karakteristik Responden	82
2. Analisis Statistik Deskriptif.....	87
a. Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Etos Kerja	88
b. Deskripsi Jawaban Responden atas Tanggung Jawab Pekerjaan	90
c. Deskripsi Jawaban Responden atas Sarana Prasarana Kantor	93
d. Deskripsi Jawaban Responden atas Kinerja	95
3. Uji Instrumen Penelitian.....	100
4. Uji Asumsi Klasik.....	105
5. Analisis Regresi.....	105
C. Pembahasan	113
1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja ASN.....	113
2. Pengaruh Tanggung Jawab Pekerjaan terhadap Kinerja ASN.....	115
3. Pengaruh Sarana dan Prasarana Kantor terhadap Kinerja ASN	117
BAB IV PENUTUP	119
A. Kesimpulan	119
B. Saran	120
DAFTAR PUSTAKA	122
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Klasifikasi Pegawai Menurut Golongan Tahun 2003.....	10
Tabel 1.2. Perbandingan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.....	11
Tabel 2.1. Mapping Jurnal Penelitian yang Relevan	44
Tabel 3.1. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian	64
Tabel 4.1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin Tingkat Pendidikan, Usia dan Jabatan.....	82
Tabel 4.2. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian	88
Tabel 4.3. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Etos Kerja	89
Tabel 4.4. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Tanggung Jawab Pekerjaan	92
Tabel 4.5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Sarana Prasarana	94
Tabel 4.6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja	96
Tabel 4.7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas	98
Tabel 4.8. Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas	99
Tabel 4.9. Rekapitulasi Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	101
Tabel 4.10. Uji Multikolinieritas	103
Tabel 4.11. Uji Heterokedastisitas	104
Tabel 4.12. Uji Analisis Regresi Linier Berganda	105
Tabel 4.13. Hasil Uji t	111
Tabel 4.14. Hasil Uji Koefisien Determinasi	125

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	68
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	93
Gambar 4.2 Uji Normal Probability Plot	102
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatter Plot</i>	115

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	129
Lampiran 2. Validasi Instrumen Penelitian.....	131
Lampiran 3. Permohonan Izin Penelitian	132
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian	133
Lampiran 5. Karakteristik Responden	134
Lampiran 6. Tabulasi Data	137
Lampiran 7. Output SPSS.....	139
Lampiran 8. Tabel t.....	141
Lampiran 9. Dokumentasi	143

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di organisasi atau instansi karena memegang peranan penting dalam kegiatan operasional instansi untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia dan kualitasnya merupakan isu yang strategis karena kualitas manusia akan menunjang keberhasilan pekerjaan (Rahayu & Dahlia, 2023). Etos kerja dapat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) dengan sikap, nilai-nilai, dan budaya kerja yang dimiliki oleh ASN dalam menjalankan tugas.

Etos kerja mencerminkan komitmen ASN terhadap pekerjaan, dedikasi untuk mencapai tujuan, dan sikap terhadap tanggung jawab profesional (Regiasa, 2023). Etos kerja dapat mempengaruhi sejauh mana seorang ASN akan bekerja keras, berusaha untuk mencapai hasil terbaik, dan menjalankan tugas dengan integritas. Kinerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain oleh etos kerja, dan tanggung jawab.

Etos kerja yang tinggi pada ASN dapat mengarah pada kinerja yang lebih baik. Aparatur sipil negara yang memiliki etos kerja yang kuat cenderung lebih berdedikasi, berorientasi pada tugas, dan akan mencapai hasil yang baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Tanggung jawab merujuk pada kemampuan ASN untuk

mematuhi aturan, norma, dan prosedur yang berlaku dalam pelaksanaan tugas mereka. Tanggung jawab yang baik sangat penting dalam lingkungan kerja ASN karena mereka sering kali memiliki tanggung jawab yang besar terkait dengan pelayanan publik dan administrasi negara. Aparatur sipil negara yang bertanggungjawab akan lebih cenderung menghindari pelanggaran etika dan hukum serta menjalankan tugas mereka dengan tepat waktu dan sesuai prosedur.

Etos kerja yang kuat dapat menjadi pendorong tanggung jawab yang baik. Aparatur sipil negara yang memiliki etos kerja yang tinggi akan cenderung lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas mereka karena mereka merasa terdorong untuk mencapai hasil yang baik. Mereka akan lebih patuh terhadap aturan dan prosedur yang berlaku karena percaya bahwa pekerjaan yang baik membutuhkan tanggung jawab yang kuat.

Menurut Koentjaraningrat (2009), etos kerja adalah sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Koentjaraningrat menekankan bahwa etos kerja tidak hanya dipengaruhi oleh faktor individu, tetapi juga oleh faktor sosial dan budaya. Sikap tugas keras yang solid dapat menjadi pendorong kewajiban yang baik. Pegawai negeri yang memiliki sikap tugas keras yang tinggi pada umumnya akan lebih berhati-hati dalam menjalankan kewajibannya karena mereka merasa mempunyai keinginan untuk mencapai hasil yang baik. Mereka akan lebih mengabdikan pada standar

dan strategi yang relevan karena mereka percaya bahwa pekerjaan besar memerlukan bagian kekuatan yang serius.

Etos kerja yang baik harus didasarkan pada nilai-nilai moral dan takwa kepada Allah, sehingga pekerjaan yang kita lakukan dapat menjadi ibadah dan mendatangkan kebaikan. Kinerja ASN adalah hasil dari interaksi antara etos kerja, tanggung jawab, dan faktor-faktor lainnya seperti pengetahuan, keterampilan, dan lingkungan kerja. Aparatur sipil negara yang memiliki etos kerja yang baik dan tingkat tanggung jawab yang tinggi cenderung mencapai kinerja yang lebih baik karena mereka akan menjalankan tugas mereka dengan efisien, efektif, dan sesuai dengan tujuan organisasi atau instansi yang mereka layani.

Kinerja ASN sangat dipengaruhi oleh etos kerja mereka akan cenderung menerapkan etos kerja yang kuat dalam tugas-tugas mereka, yang kuat dapat membantu ASN mengatasi hambatan dan tantangan yang mungkin muncul dalam pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Guna mewujudkan ASN sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan ASN sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip *merit* dalam pelaksanaan manajemen ASN. Instansi pemerintah dalam menjalankan kegiatannya baik yang sifatnya fungsional maupun administratif sangat membutuhkan dukungan dan kontribusi yang besar bagi instansi

pemerintah dalam menjalankan kegiatannya berbanding lurus dengan dana yang harus dikeluarkan guna pembiayaan pegawai (Kartina, 2023).

Aparatur sipil negara dalam melaksanakan tugas bertanggung jawab atas kepercayaan yang diberikan meliputi: melaksanakan tugas dengan jujur, bertanggung jawab, cermat, disiplin, dan berintegritas tinggi; menggunakan kekayaan dan barang milik negara secara bertanggung jawab, efektif, dan efisien; dan tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20, 2023).

Tanggung jawab pekerjaan dapat mempengaruhi kinerja ASN di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar karena membantu ASN memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari mereka dan mengurangi pelanggaran tanggung jawab yang mungkin terjadi akibat ketidakpahaman ASN untuk memenuhi kebutuhan dan harapan mereka, sehingga merasa dihargai, memiliki peluang untuk pengembangan, dan merasa puas dengan pekerjaan mereka, cenderung lebih berkinerja. Dalam rangka meningkatkan kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar, penting untuk memahami bahwa tanggung jawab adalah alat yang dapat digunakan oleh manajemen untuk mencapai tujuan ini. Dengan pendekatan yang bijaksana dan adil dalam tanggung jawab serta upaya yang berkelanjutan untuk meningkatkan ASN pada

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat mengoptimalkan kinerja ASN dan berkontribusi positif terhadap pengembangan sektor pariwisata dan kebudayaan.

Sesuai dengan pendapat (Susilo, dkk 2023) bahwa tanggung jawab kerja ASN yang terbaik harus ditanamkan dalam diri setiap ASN, sebaliknya bukan atas paksaan atau tuntutan melainkan didasari oleh kesadaran dari dalam diri setiap ASN untuk mendapatkan tanggung jawab kerja yang baik ASN harus menaati peraturan yang ketat, mentaati peraturan perusahaan, menaati tata tertib di perusahaan bekerja dan mematuhi peraturan lainnya. Aparatur sipil negara harus siap menghadapi perubahan mendadak yang dapat mempengaruhi cara kerja mereka.

Selain etos kerja dan tanggung jawab pekerjaan ASN maka sarana prasarana sangat mempengaruhi kinerja ASN. Keberhasilan ASN dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat sangat dipengaruhi oleh ketersediaan dan kualitas sarana dan prasarana tersebut. Dengan lingkungan kerja yang mendukung, ASN dapat bekerja lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat (Wulandari, dkk., 2023). Menurut (Soedjatmoko 1985), pembangunan integritas manusia dan negara tidak hanya tentang pertumbuhan ekonomi, tetapi juga tentang peningkatan kualitas hidup dan kesejahteraan sosial, hal ini tentunya membutuhkan tanggung jawab dari semua pihak, termasuk pemerintah, sektor swasta, dan

masyarakat.

Berikut ini adalah teks, transliterasi, terjemahan dan kutipan mengenai tafsir ulama tentang Dalil Etos kerja dapat dilihat :

At-Taubah ayat 105 seperti berikut:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلٰى عَالَمٍ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan Katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).

Pertumbuhan ekonomi merupakan salah satu faktor pendorong keberhasilan pembangunan ekonomi di suatu daerah (Ardhansyah, 2019). Kepulauan Selayar memiliki banyak destinasi wisata yang tersebar di daratan dan kepulauan. Semuanya berjumlah 177 destinasi, meliputi destinasi pariwisata alam dan bahari sebanyak 154 lokasi, destinasi pariwisata budaya sebanyak 20 lokasi dan destinasi pariwisata hasil buatan manusia ada 3 lokasi. Hanya saja, belum semuanya terkelola secara profesional.

Promosi yang dilakukan untuk menarik kunjungan wisatawan baik wisatawan nusantara, maupun wisatawan asing cukup berhasil. Ini terlihat dari meningkatnya jumlah kunjungan wisatawan setiap tahunnya. Ada pula air terjun Punagaan di Desa Patilereng, Kecamatan Bontosikuyu. Aliran air sungainya jernih, menambah kesempurnaan kawasan laut, serta lereng-lereng pegunungan hijau dan asri. Pesona air terjun sangat indah, dan sejuk.

Pantai Punagaan ini adalah objek wisata yang berada di Pesisir Timur Pulau Selayar. Pantainya, merupakan spot wisata berbentuk teluk. Dimana, sebagian pantainya merupakan areal dengan pasir berwarna kelabu, dan bagian lainnya terlihat tebing dengan air yang jernih. Ada juga daya tarik wisata yang banyak dikunjungi wisatawan lokal yakni Bungin Karang Bahuluang, obyek wisata ini dijuluki Makam karang atau sekumpulan karang yang sudah mati.

Pesonanya satu demi satu terkuak dan membuat takjub. Salah satu yang eksotik ada digugusan Kepulauan Bahuluang. Ribuan karang-karang mati bertumpuk menjadi satu, kemudian membukit. Tumpukan karang ini membentuk akibat pertemuan dua arus yang menyebabkan perputaran air sehingga terkumpul disatu tempat. Lokasi wisata yang eksotis berada di puncak ketinggian jadi dinamakan Puncak Tanadoang. Dari atas ketinggian, dapat melihat keindahan kampung yang tampak hijau dan natural. Obyek wisata ini berada di Desa Bontomarannu, Kecamatan Bontomanai.

Industri pariwisata memiliki peran vital dalam pertumbuhan ekonomi dan pembangunan wilayah, terutama di Kabupaten Kepulauan Selayar. Di sana para pengunjung dapat menikmati pemandangan laut yang biru, menyaksikan matahari terbenam, dan merasakan kesejukan angin sepoi-sepoi. Terutama pada akhir pekan, terlihat banyak wisatawan yang datang untuk mengabadikan momen indah dengan kamera mereka. Setelah pandemi Covid-19 terjadi peningkatan

signifikan dalam jumlah pengunjung. Hal ini diharapkan mendorong ASN untuk lebih bertanggung jawab dalam meningkatkan etos kerja dan kinerja mereka, guna meningkatkan pelayanan di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar (Setiawan et al., 2022). Menurut (Koentjaraningrat 1994) dalam bukunya yang berjudul "Kebudayaan, Mentalitas, dan Pembangunan", pentingnya menghargai kearifan lokal dan budaya setempat dalam membangun suatu masyarakat yang maju. Oleh karena itu, memahami konsep kebudayaan adalah penting dalam menjaga keberagaman budaya dan identitas lokal yang ada di Indonesia.

Setidaknya ada tiga keuntungan yang dapat di peroleh dengan semakin berkembangnya kepariwisataan suatu daerah. Pertama akan memberikan sumbangan yang cukup berarti bagi pendapatan masyarakat, Kedua mampu mengurangi jumlah pengangguran karena daya serap tenaga kerjanya yang cukup besar dan merata, Ketiga mendorong timbulnya wirausahawan yang bergerak di industri pariwisata, baik langsung maupun tidak langsung. Tujuan akhir pembangunan sektor kepariwisataan adalah untuk memperbesar *output* atau nilai tambah. Hal ini sesuai dengan perkembangan ekonomi karena nilai tambah adalah salah satu indikator yang digunakan untuk mengukur pertumbuhan ekonomi (Nuhung, dkk., 2013)

Peran ASN dalam mengimplementasikan program kinerja, mencakup beberapa aspek utama yaitu, bertanggung jawab untuk

menjalankan berbagai kebijakan dan program yang telah dirancang oleh pemerintah, sesuai dengan pendapat (Rapanna & Sulfati, 2022), bahwa agar kinerja ASN tetap konsisten maka instansi harus memperhatikan etos kerja dan tanggung jawab kerja ASN agar berdampak positif terhadap peningkatan nilai tempat instansi bekerja. Selain itu ASN harus terlibat dalam memantau dan mengevaluasi hasil dari program yang telah dijalankan, melakukan pengumpulan data, analisis, dan penilaian terhadap dampak dan efektivitas program kerja.

Hasil monitoring dan evaluasi ini dapat menjadi dasar untuk mengidentifikasi keberhasilan dan kendala yang muncul selama implementasi. Selain itu berkomunikasi dengan publik serta partisipasi bersama masyarakat untuk mengelola sumber daya secara efisien dan sesuai dengan aturan yang berlaku, berperan dalam memberikan masukan untuk meningkatkan efektivitas program-program kinerja.

Aparatur sipil negara perlu berkolaborasi dan berkoordinasi dengan instansi lain untuk memastikan program berjalan lancar dan terintegrasi serta berperan dalam memberikan pelayanan yang baik dan efisien kepada masyarakat sesuai dengan program yang dijalankan. Menghadapi tantangan ini, peran SDM dalam industri pariwisata menjadi sangat penting. Sumber daya manusia yang berkualitas dan berkinerja tinggi akan berdampak positif pada pengembangan dan pertumbuhan industri pariwisata (Ichsan, 2022).

Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana nilai-nilai

dan sikap kerja yang dimiliki oleh ASN mempengaruhi kinerja mereka di tengah tantangan lingkungan yang penuh ketidakpastian. Merancang penelitian dengan metode observasi, survei atau wawancara untuk mengumpulkan data dari ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Data yang dikumpulkan kemudian dapat dianalisis menggunakan teknik statistik untuk mengukur korelasi antara etos kerja, tanggung jawab, dan sarana prasarana terhadap kinerja ASN. Tanggung jawab dan dalam hubungan antara etos kerja dan kinerja dapat diidentifikasi dengan analisis lebih lanjut.

Penelitian ini memerlukan perencanaan yang matang, termasuk pemilihan sampel yang representatif, instrumen pengukuran yang valid, dan analisis statistik yang tepat. Selain itu, perlu mempertimbangkan etika penelitian dalam mengumpulkan dan menggunakan data dari partisipan (Sukmawati, dkk., 2023). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja ASN dengan tanggung jawab adalah topik penelitian yang menarik dan relevan. Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan berharga bagi organisasi dalam mengoptimalkan kinerja ASN di tengah tantangan lingkungan yang cepat berubah.

Kinerja ASN dengan tanggung jawab pekerjaan dapat meningkatkan etos kerja apabila memiliki dedikasi dan komitmen tinggi terhadap pekerjaan. Selain ASN memiliki sikap profesional dalam berinteraksi dengan masyarakat, rekan kerja, dan pihak terkait lainnya, serta berperilaku dengan integritas tinggi, kreatif, dan strategi inovatif

dalam meningkatkan pelayanan pariwisata dan pelestarian kebudayaan agar lebih menarik dan efektif, serta bekerja sama dalam tim dengan rekan kerja dan berbagai pihak terkait guna mencapai tujuan bersama, serta membangun suasana kerja yang harmonis dan produktif. Hasil Observasi Klasifikasi Pegawai Menurut Golongan Tahun 2023.

Tabel. 1.1. Klasifikasi Pegawai Menurut Golongan Tahun 2023

JABATAN	JUMLAH
Golongan IV	8 orang
Golongan III	26 orang
Golongan II	10 orang
JUMLAH	44 orang

Sumber: Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (Bagian Kepegawaian) Kab. Kepulauan Selayar 2023

Berdasarkan klasifikasi pegawai menurut golongan, sudah lebih 50% yang golongan III. Keseluruhan ASN dari 44 orang, ada beberapa terlihat kinerja ASN sering datang terlambat dan meninggalkan pekerjaan secara mendadak tanpa pemberitahuan. Tidak menjaga standar kualitas dalam pekerjaan yang dilakukan, hasil kerja kurang baik, tidak memenuhi batas waktu, atau melakukan tugas dengan sembarangan. Menghabiskan waktu kerja untuk hal-hal yang tidak berkaitan dengan tugas pekerjaan, melakukan kegiatan pribadi yang tidak terkait dengan pekerjaan dan kadang tidak patuh terhadap regulasi yang telah ditetapkan. Dapat dilihat hasil observasi pada tabel di bawah ini:

Tabel. 1.2 Perbandingan Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

No	Komponen yang Dinilai	Bobot (%)	Hasil Evaluasi Tahun 2021	Hasil Evaluasi Tahun 2022	Hasil Evaluasi Tahun 2023
1	2	3	4	5	6
1	Perencanaan Kinerja	30	23.09	22.89	17.98
2	Pengukuran Kinerja	25	10.00	10.63	15.00
3	Pelaporan Kinerja	15	11.93	10.28	10.03
4	Evaluasi Internal	10	6.95	6.85	4.27
5	Pencapaian Kinerja	20	9.52	11.12	13.06
Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja		100	61.49	61.77	60.34

Sumber: Inspektorat Daerah Kab. Kepulauan Selayar 2021-2023

Laporan hasil evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar pada tahun 2021 ke tahun 2022 mengalami peningkatan tetapi dari tahun 2022 ke tahun 2023 menurun dari 61,77 menjadi 60,34 dengan kategori B (Baik). Penurunan ini menunjukkan adanya sedikit perubahan kinerja atau pencapaian rendah pada tahun 2023 dibandingkan tahun sebelumnya. Hasil kategori B (Baik), artinya tetap akan dilakukan analisis lebih lanjut untuk memahami penyebab dan mencari solusi perbaikan lebih baik lagi.

Terlihat permasalahan di lapangan dalam hal kinerja ASN belum maksimal disebabkan karena masih ada ASN yang kurang bertanggung jawab, sering terlambat datang ke kantor atau bahkan sering absen

tanpa alasan yang jelas, tidak merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang mereka kerjakan. Bahkan cenderung mengabaikan aturan, dan tidak konsisten di dalam kerja tim. Selain itu ASN cenderung melanggar aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Mereka mungkin mengambil jalan pintas atau mengabaikan langkah-langkah penting dalam proses kerja, sehingga mereka bersikap acuh tak acuh terhadap akibat dari pekerjaan yang tidak memenuhi standar tidak efektifnya kinerja.

Kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi juga sarana prasarana kantor di lapangan secara fisik, kondisi gedung atau kantor ruangan yang sempit, sirkulasi udara yang kurang baik, panas karena AC tidak berfungsi secara maksimal disebabkan sering mati, sehingga ASN dalam melaksanakan kegiatan tidak nyaman karena merasa gerah. Selain itu perlengkapan kantor kurang baik, seperti perangkat komputer (laptop) dan perangkat keras sering bermasalah. Alat transportasi yang dibutuhkan oleh ASN juga terbatas. Adapun sarana prasarana non fisik berupa komunikasi yaitu sistem informasi dan komunikasi meliputi infrastruktur teknologi informasi dan komunikasi seperti jaringan komputer, perangkat lunak, data base, sistem manajemen konten, dan layanan komunikasi sering mengalami gangguan.

Selain itu, juga terjadinya banyak laporan yang menunjukkan bahwa kedisiplinan ASN dalam hal kehadiran masih bermasalah yang

menyebabkan terdapat ASN yang sering terlambat datang ke tempat kerja atau bahkan mangkir tanpa alasan yang jelas. Hal ini menjadikan ketidakhadiran ASN tidak hanya mengganggu pelayanan publik tetapi juga menurunkan produktivitas secara keseluruhan.

Ada juga kasus, dimana ASN kurang menunjukkan integritas dalam bekerja dengan menerima suap atau gratifikasi yang berkaitan dengan tugasnya sehingga ada beberapa ASN terlihat kurang berkomitmen terhadap pekerjaannya yang lebih mementingkan kepentingan pribadi dibandingkan tanggung jawab profesionalnya. Instansi pemerintah juga masih belum memadai yang berdampak pada kinerja ASN yang termasuk ketersediaan peralatan kantor, akses ke teknologi informasi, dan kondisi lingkungan kerja yang kurang memadai yang hal ini menjadikan kurangnya dukungan sarana prasarana seringkali menjadi alasan bagi ASN untuk tidak bekerja secara maksimal.

Beberapa ASN juga sudah nyaman dengan kondisi sekarang yang didapatkan sehingga tidak mengembangkan diri dalam meningkatkan kinerjanya sebagai ASN. Aparatur sipil negara tidak tertarik pada pekerjaan, sehingga semangat, keinginan, dan kemauan dalam bekerja dan dampak buruknya adalah malas bekerja atau bekerja secara asal-asalan, disebabkan timbul rasa bosan dengan pekerjaan setiap harinya. Oleh karena itu dengan uraian di atas peneliti tertarik untuk meneliti pengaruh etos kerja terhadap kinerja ASN dengan

tanggung jawab pekerjaan serta keadaan sarana dan prasarana kantor pada ASN di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan adanya permasalahan- permasalahan yang ditemukan di lapangan maka perlunya ada solusi untuk meningkatkan kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar melalui etos kerja, tanggung jawab pekerjaan dan didukung oleh sarana prasarana kantor dalam menunjang pekerjaan ASN.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar?
2. Apakah tanggung jawab pekerjaan berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar?
3. Apakah sarana prasarana kantor berpengaruh terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tanggung jawab pekerjaan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh sarana prasarana terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

D. Manfaat Penelitian

Sesuai dengan permasalahan yang telah dirumuskan di atas, maka penelitian diharapkan memberikan manfaat secara teoritis, praktis dan kebijakan terutama bagi akademis dan lembaga yang terkait.

1. Manfaat Teoritis

- a. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk menerapkan teori-teori mengenai masalah etos kerja, tanggung jawab pekerjaan dan sarana dan prasarana kantor.
- b. Hasil penelitian ini dapat menambah bahan referensi kepustakaan bagi peneliti lainnya yang ingin membahas atau mengangkat tema yang relevan dengan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian dapat bermanfaat bagi:

- a. Bagi Aparatur Sipil Negara

Dapat meningkatkan kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar dengan tanggung jawab wujud dari etos kerja.

b. Bagi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar lebih meningkat sehingga pelayanan untuk promosi kepariwisataan lebih baik.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan informasi dengan referensi bacaan bagi peneliti lain yang akan melakukan penelitian dengan topik yang relevan dengan penelitian ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Etos Kerja

a. Pengertian Etos Kerja

Etos kerja adalah konsep yang mengacu pada sikap, nilai-nilai, keyakinan, dan perilaku yang terkait dengan pekerjaan dan produktivitas seseorang (Dwinanda, 2023). Etos kerja mencerminkan sejauh mana seseorang memiliki dedikasi, komitmen, dan untuk bekerja keras, berusaha untuk mencapai tujuan, dan menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan baik.

Karakteristik utama dari etos kerja ASN adalah kemauan dan tekad untuk melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dan fokus pada tugas yang ada karena kesediaan untuk mengabdikan waktu, tenaga, dan usaha untuk mencapai tujuan kerja berupaya mengikuti aturan, jadwal, dan tugas-tugas yang telah ditetapkan dengan konsisten. Dalam melaksanakan tugas dengan dorongan internal untuk mencapai hasil yang baik dan terus berusaha meningkatkan kinerja karena besar rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Etos Kerja

Etos kerja ASN dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal (Pramuditha, dkk., 2022).

Faktor-faktor ini dapat berbeda dari individu ke individu, tetapi beberapa faktor umum yang mempengaruhi etos kerja ASN di antaranya:

- 1) Lingkungan kerja, yaitu nilai-nilai norma, dan budaya lingkungan kerja serta keamanan dan kesejahteraan yang mendorong kerja keras dan kinerja ASN dengan etos kerja yang tinggi.
- 2) Pribadi, yaitu semangat dan kepuasan memengaruhi tingkat dedikasi ASN terhadap pekerjaan.
- 3) Gaya kepemimpinan atasan, memberikan arahan yang jelas dan memberikan dukungan biasanya dapat memotivasi ASN.
- 4) Pengakuan dan penghargaan atas prestasi ASN, secara teratur dapat meningkatkan etos kerja mereka.
- 5) Pemberian kesempatan pengembangan keterampilan kepada ASN mengikuti pelatihan, pendidikan, dan kesempatan pengembangan karir untuk meningkatkan etos kerja ASN.
- 6) Keseimbangan dalam memberikan waktu yang cukup untuk istirahat dan kehidupan pribadi penting untuk menjaga etos kerja yang sehat.

Faktor-faktor ini tidak selalu berdiri sendiri, dan seringkali saling berhubungan. Etos kerja yang kuat seringkali merupakan hasil dari kombinasi faktor-faktor tersebut. Penting bagi instansi

untuk memahami ini dan berusaha menciptakan lingkungan yang mendukung etos kerja ASN yang positif.

c. Indikator Etos Kerja

Indikator etos kerja adalah tanda atau parameter yang digunakan untuk mengukur atau menilai sejauh mana ASN memiliki atau menunjukkan semangat kerja, dedikasi, tanggung jawab, dan sikap positif terhadap pekerjaan (Suratno & Fauzan, 2023). Etos kerja adalah semua kebiasaan baik yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, kesabaran berdasarkan etika kerja. Tanpa etos kerja tersebut di atas, ASN merasa terbebani dengan segala tugas kerja dan pengaruh buruknya tidak dapat meningkatkan produktivitas perusahaan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Wibowo, dkk.2022), etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang bekerja, berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. Selain itu, (Yulanda, dkk. 2023) mengungkapkan, etos kerja adalah sikap keseluruhan ASN ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu.

Indikator etos kerja menurut (Lil'amin, dkk. 2023) yaitu:

- a) Semangat kerja yang tinggi;
- b) Berdisiplin;
- c) Tekun dan serius;
- d) Menjaga martabat dan kehormatan.

Etos kerja adalah sikap mental dan nilai-nilai yang memandu perilaku seorang ASN dalam menjalankan tugasnya. Adanya etos kerja yang kuat pada diri ASN memiliki beberapa manfaat penting bagi individu, instansi, dan masyarakat secara umum. Dengan demikian, etos kerja bukan hanya penting bagi ASN individu, tetapi juga memiliki dampak yang signifikan pada keberhasilan instansi dan masyarakat secara keseluruhan.

2. Tanggung Jawab Pekerjaan

Upaya meningkatkan etos kerja ASN, sehingga dapat fokus pada pekerjaan tanpa terganggu oleh masalah interpersonal dengan mendorong komunikasi yang terbuka dan jujur antara ASN. Dalam suatu lingkungan kerja yang mendukung komunikasi yang baik, ASN lebih mungkin untuk memahami harapan instansi dan berkontribusi dengan lebih baik, serta memberikan ASN kesempatan untuk aktif berpartisipasi dalam penyelesaian masalah mereka sendiri. Ini dapat meningkatkan rasa tanggung jawab dan pengendalian diri, yang pada gilirannya dapat meningkatkan etos kerja yang dilakukan dengan adil dan transparan dapat memperkuat

kepercayaan antara ASN dan manajemen. Ketika ASN merasa bahwa manajemen mendengarkan dan peduli terhadap masalah mereka, ASN lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih giat dan bekerja sama antara ASN (Kuuna, dkk., 2024).

a. Definisi Tanggung Jawab Pekerjaan

Kata "tanggung jawab" menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). disiplin yaitu tata tertib; ketaatan (kepatuhan) kepada peraturan (tata tertib dsb); (Qonita, 2019). Tanggung jawab adalah kewajiban moral atau hukum yang seseorang atau sebuah entitas miliki untuk melakukan atau menghindari sesuatu, atau untuk bertanggung jawab atas tindakan, keputusan, atau konsekuensi dari tindakan atau keputusan tersebut.

Ini mencakup pemahaman bahwa seseorang harus bertanggung jawab atas perbuatannya, baik kepada diri sendiri, orang lain, lingkungan sekitar, atau masyarakat secara umum. Sedangkan pengertian dari tanggung jawab pekerjaan adalah kewajiban atau tugas yang diemban oleh seseorang ASN dalam posisi atau peran tertentu di tempat kerja. Ini mencakup serangkaian tugas, kewajiban, atau aktivitas yang diharapkan seseorang laksanakan sesuai dengan peran atau jabatannya (Rahayu & Dahlia, 2023). Tanggung jawab juga melibatkan kesadaran akan konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang

diambil dan siap menerima akibat dari tindakan tersebut (Faizin, 2023).

Jika dikaitkan dengan tanggung jawab maka secara pribadi mencakup kemampuan individu untuk mengatur diri sendiri dan menjalani kehidupan sehari-hari sesuai dengan jadwal, rutinitas, dan tugas-tugas yang telah ditentukan. Hal ini melibatkan pengendalian diri, fokus, dan tekad untuk mencapai tujuan pribadi. Tanggung jawab pekerjaan di lingkungan kerja, mencakup ketepatan waktu, pemenuhan tugas, dan ketaatan terhadap aturan dan prosedur instansi. Aparatur sipil negara yang tanggung jawab cenderung lebih produktif dan dihargai dalam lingkungan kerja.

Firman Allah Swt. Surat Al-'Ankabut Ayat 69 dijelask :

وَالَّذِينَ جَاهَدُوا فِينَا لَنَهْدِيَنَّهُمْ سُبُلَنَا وَإِنَّ اللَّهَ لَمَعَ الْمُحْسِنِينَ

Terjemahan:

"Dan orang-orang yang berjihad untuk (mencari keridhaan) Kami, benar-benar akan Kami tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sesungguhnya Allah benar-benar beserta orang-orang yang berbuat baik".

Tanggung jawab adalah kualitas yang penting dalam kehidupan sehari-hari, karena membantu individu mencapai tujuan, menjaga ketertiban, dan menciptakan lingkungan yang

lebih teratur dan efisien. Itu juga merupakan nilai yang dihargai dalam banyak aspek kehidupan di masyarakat.

b. Indikator Tanggung Jawab Pekerjaan

Indikator tanggung jawab ASN adalah tanda atau parameter yang digunakan oleh instansi atau atasan untuk mengukur tingkat tanggung jawab ASN dalam melaksanakan tugas. Tanggung jawab ASN adalah aspek penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di suatu organisasi karena berdampak pada produktivitas, efisiensi, dan budaya kerja (Ampauleng, 2023). Adapun indikator tersebut yaitu;

- 1) Konsistensi dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan sesuai jadwal yang telah ditetapkan.
- 2) Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh instansi atau atasan.
- 3) Kemampuan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab dalam mengatasi masalah atau mencari solusi tanpa harus diarahkan secara khusus.
- 4) Bersedia bekerja sama dalam tim, membantu rekan kerja, dan memastikan bahwa tugas-tugas terlaksana dengan baik.

Setiap indikator ini dapat membantu menunjukkan sejauh mana seorang pekerja memiliki tanggung jawab dalam menjalankan tugasnya di tempat kerja. Pengukuran tanggung jawab ini penting untuk memastikan bahwa ASN mematuhi aturan

dan norma yang berlaku di tempat kerja, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Tanggung jawab memainkan peran yang sangat penting dalam memengaruhi kinerja ASN di berbagai organisasi. Pengaruhnya bisa sangat signifikan dan positif, ketika ASN tanggung jawab dalam menjalankan tugas-tugasnya, mereka lebih cenderung mencapai target yang telah ditentukan. Tanggungjawab membantu menghindari pemborosan waktu dan sumber daya. Aparatur Sipil Negara yang tanggung jawab cenderung mengelola waktu mereka dengan baik, menghindari penundaan, dan fokus pada pekerjaan yang paling penting, ASN yang selalu tanggung jawab dianggap lebih profesional dan dapat diandalkan oleh atasan, dan rekan kerja.

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tanggung jawab Pekerjaan

Tanggung jawab adalah kewajiban atau tugas seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan sesuatu sesuai dengan norma, aturan, atau ekspektasi yang ada. Menurut (Siswanto, 2023) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi tingkat tanggung jawab seseorang, antara lain:

- 1) Individu dengan kesadaran diri yang tinggi cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang kuat terhadap pekerjaan mereka.

Sifat-sifat seperti integritas, kedisiplinan, ketekunan, dan komitmen pada tugas juga memainkan peran penting.

- 2) Lingkungan kerja dan nilai-nilai yang ditanamkan dalam budaya perusahaan dapat memengaruhi tingkat tanggung jawab ASN. Perusahaan yang mendorong tanggung jawab, memberikan otonomi, dan memberi penghargaan atas kerja keras cenderung memiliki ASN yang lebih bertanggung jawab.
- 3) Gaya kepemimpinan pemimpin atau atasan langsung dapat memengaruhi tanggung jawab ASN. Pemimpin yang memberikan contoh dan mendorong tanggung jawab akan mempengaruhi ASN untuk bertindak dengan cara yang serupa.
- 4) Tingkat minat ASN terhadap pekerjaannya dapat memengaruhi sejauh mana ia merasa bertanggung jawab terhadap tugas-tugasnya.
- 5) Faktor seperti beban kerja, tekanan waktu, dukungan dari rekan kerja, serta sumber daya yang tersedia dapat mempengaruhi tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya.
- 6) Komunikasi yang jelas dan efektif antara atasan dan bawahan, serta antar-rekan kerja, dapat membantu menetapkan harapan dan tanggung jawab yang lebih baik.

- 7) Penghargaan, pujian, atau pengakuan atas pekerjaan yang baik dapat memotivasi ASN untuk mengambil tanggung jawab yang lebih besar terhadap tugas-tugas mereka.
- 8) Tingkat pendidikan, pengalaman kerja, serta keterampilan yang dimiliki seseorang juga dapat mempengaruhi tingkat tanggung jawab yang mereka ambil terhadap pekerjaannya.

Faktor-faktor di atas seringkali saling terkait dan berbeda dalam pengaruhnya tergantung pada situasi individu dan lingkungan kerja. Kombinasi dari beberapa faktor ini dapat memberikan gambaran yang lebih lengkap tentang tingkat tanggung jawab seseorang terhadap pekerjaannya.

3. Sarana Prasarana Kantor

a. Definisi Sarana dan Prasarana

Sarana prasarana adalah dua konsep yang sering digunakan dalam konteks fasilitas. Meskipun keduanya sering digunakan bersamaan, mereka memiliki perbedaan dalam pengertian. Sarana merujuk pada segala sesuatu yang digunakan atau dimanfaatkan untuk mencapai suatu tujuan atau kegiatan tertentu. Sarana bisa berupa alat, peralatan, kendaraan, atau fasilitas lain yang mendukung keberlangsungan suatu proses atau aktivitas yang dilakukan oleh ASN sedangkan prasarana mengacu pada struktur fisik atau sistem yang diperlukan untuk mendukung kegiatan atau fungsi masyarakat.

Prasarana sering kali bersifat umum dan dapat digunakan oleh banyak orang (Moenir, 2006).

Sarana prasarana kantor mengacu pada semua fasilitas, peralatan, dan infrastruktur yang digunakan untuk mendukung operasional sebuah kantor atau organisasi. Ini mencakup berbagai elemen yang menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif (Lestari, dkk., 2023) beberapa contoh sarana prasarana kantor meliputi:

- 1) Tempat di mana kantor beroperasi, termasuk fasilitas seperti lantai, dinding, pintu, jendela, dan sistem keamanan.
- 2) Furnitur seperti meja, kursi, lemari, dan perabotan lainnya yang diperlukan untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman dan fungsional.
- 3) Komputer, printer, scanner, server, perangkat lunak, dan jaringan yang mendukung kegiatan komputasi dan komunikasi di kantor.
- 4) Telepon, sistem video konferensi, dan peralatan komunikasi lainnya yang memfasilitasi interaksi dan pertukaran informasi.
- 5) Pasokan listrik yang stabil dan fasilitas energi yang dibutuhkan untuk operasional peralatan kantor.
- 6) Pencahayaan yang memadai dan sistem ventilasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman.

- 7) Sistem keamanan seperti kamera pengawas, kontrol akses, dan sistem alarm yang melindungi aset dan informasi perusahaan.
- 8) Ruang khusus untuk pertemuan dan konferensi, dilengkapi dengan peralatan presentasi dan teknologi yang diperlukan.
- 9) Tempat penyimpanan untuk dokumen, arsip, dan barang-barang kantor lainnya.
- 10) Fasilitas yang mendukung kesejahteraan pegawai, seperti area istirahat, dapur.

b. Fungsi Sarana Prasarana Kantor

Sarana dan prasarana kantor memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran dan efisiensi pelaksanaan tugas dan memberikan lingkungan kerja yang nyaman. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan kesejahteraan ASN. Sarana dan prasarana kantor yang baik dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang efisien, produktif, dan menyenangkan.

Sarana dan prasarana juga berfungsi untuk mempermudah proses kegiatan, supaya tujuan bersama dapat tercapai. Selain mempermudah, adanya sarana dan prasarana juga mempercepat proses kerja suatu organisasi atau lembaga. Produktivitas kegiatan dapat meningkat karena terbantu oleh adanya sarana dan prasarana. Secara umum, sarana dan

prasarana mempunyai empat fungsi utama sarana prasarana kantor (Lubis, 2019) yakni:

- 1) Mempermudah proses kegiatan, supaya tujuan bersama dapat tercapai.
- 2) Mempercepat proses kerja suatu instansi atau lembaga.
- 3) Meningkatkan produktivitas karena terbantu oleh adanya sarana dan prasarana.
- 4) Hasilnya lebih berkualitas karena produktivitas meningkat, hasil kerja juga lebih berkualitas. Karena adanya sarana dan prasarana dapat mempermudah serta mempercepat proses kerja.

c. Indikator Sarana Prasarana Kantor

Sarana prasarana di kantor akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Karena itu, dalam kesehariannya jika sarana prasarana suatu instansi memadai akan mendukung kinerja pegawai dalam mencapai tujuan instansi. Disini dapat kita lihat bahwa sarana prasarana dan kinerja pegawai sangat berhubungan erat. Secara teoritis, manusia atau sumber daya manusia tidak dapat berbuat apa-apa dalam melaksanakan pekerjaan apabila tidak ditunjang oleh sarana dan prasarana yang memadai. Dimana sarana dan prasarana penunjang kerja dapat diartikan sebagai alat bantu yang digunakan dalam bekerja baik secara fisik maupun nonfisik

di dalam suatu pekerjaan. Menurut (Sunindhia, 2009) sarana dan prasarana penunjang kerja dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi dan efektifitas kerja meliputi hal-hal sebagai berikut :

1) Sarana prasarana Fisik

Sarana prasarana fisik dalam konteks instansi dan sistem merujuk pada berbagai macam fasilitas atau perangkat yang digunakan untuk membantu dalam berbagai tugas atau aktivitas oleh pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara). Hal ini mencakup kantor-kantor pemerintah atau fasilitas lainnya tempat ASN bekerja. Bangunan ini menyediakan ruang kerja yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas administratif dan operasional. Untuk ASN yang perlu melakukan tugas-tugas lapangan, sarana transportasi seperti mobil dinas atau kendaraan umum sering kali diperlukan. Fondasi fisik ini merupakan bagian integral dari infrastruktur organisasi dan sistem yang memungkinkan ASN untuk menjalankan tugas-tugas mereka dengan efisien dan efektif (Setiawan et al., 2022).

2) Sarana Prasarana Non Fisik

Sarana prasarana non fisik mengarah pada segala hal yang tidak bersifat fisik atau konkret namun diharapkan dapat mendukung suatu gerakan atau latihan tertentu yang

mencakup berbagai elemen seperti strategi, metodologi, pedoman, kerangka data, asosiasi, budaya tugas, dan sebagainya. Kerangka non-aktual ini memiliki peran penting dalam menciptakan lingkungan yang mendorong efektivitas, efisiensi, keamanan, dan kemajuan dalam sebuah organisasi atau komunitas setempat.

Dalam hal ini, landasan non-aktual ini mengintegrasikan elemen-elemen yang berbeda, termasuk strategi yang dipilih, metode yang digunakan, panduan yang diterapkan, serta norma budaya dan nilai-nilai yang dipegang oleh organisasi atau komunitas tersebut. Hal ini bertujuan untuk membentuk sebuah kerangka kerja yang menyelaraskan upaya-upaya individu dalam mencapai tujuan bersama. Dengan demikian, kerangka non-aktual merupakan komponen yang sangat penting dalam memfasilitasi kolaborasi, koordinasi, dan pencapaian tujuan bersama dalam suatu organisasi atau komunitas (Aflah et al., 2021).

d. Jenis-Jenis Sarana dan Prasarana

Berikut ini terdapat beberapa jenis sarana dan prasarana, terdiri atas (Kondoy, dkk., 2023):

- 1) Peralatan kantor merupakan alat atau bahan yang digunakan untuk membantu pelaksanaan pekerjaan kantor, sehingga menghasilkan suatu pekerjaan yang diharapkan selesai lebih

cepat, lebih tepat dan lebih baik. Peralatan kantor dibedakan menjadi dua, yaitu;

a) Peralatan kantor dilihat dari bentuknya:

(1) Peralatan kantor berbentuk lembaran

Peralatan kantor yang berbentuk lembaran, yaitu kertas HVS, kertas folio bergaris, kertas karbon, kertas stensil, formulir, kertas berkop, plastik transparan, kertas karton, kertas buffalo, amplop dan map.

(2) Peralatan kantor berbentuk nonlembaran

Peralatan kantor yang berbentuk non lembaran (bukan berupa kertas lembaran), yaitu pulpen, pensil, spidol, penghapus, penggaris, rautan, gunting, pemotong kertas (*cutter*), pembuka surat (*letter opener*), pelubang kertas dll.

(3) Peralatan kantor berbentuk buku

Peralatan kantor yang berbentuk buku, antara lain: buku catatan, buku pedoman organisasi, buku tamu, buku agenda surat.

b) Peralatan kantor dilihat dari penggunaannya:

(1) Barang habis pakai adalah barang/benda kantor yang penggunaannya hanya satu/beberapa kali pakai atau tidak tahan lama. Contoh: kertas, tinta, karbon, klip, pensil dan pulpen.

- (2) Barang tidak habis pakai adalah barang/benda kantor yang penggunaannya tahan lama. Contoh: *stapler*, *perforator*, *cutter*, dan gunting.
- (3) Mesin-mesin kantor (*office machine*) adalah alat yang digunakan untuk menghimpun, mencatat, mengolah bahan-bahan keterangan dalam pekerjaan kantor yang bekerja secara mekanik, elektrik, dan magnetik. Contoh: komputer, laptop, LCD, mesin tik manual dan elektrik, mesin fotocopy, dll.
- (4) Mesin komunikasi kantor adalah sarana kantor yang digunakan untuk melakukan komunikasi, baik di lingkungan organisasi sendiri maupun ke luar organisasi. Contoh: telepon, *interkom*, *faksimile* dan telepon *wireless*.
- (5) Perabot kantor (*office furniture*) adalah benda-benda kantor yang terbuat dari kayu atau besi untuk membantu pelaksanaan tugas pekerjaan kantor. Contoh: meja, kursi, sofa (meja dan kursi untuk tamu), rak buku, lemari, papan tulis dll.
- (6) Interior kantor (*office arrangement*) adalah benda-benda kantor yang digunakan untuk menambah suasana jadi menyenangkan sehingga memberi semangat dan kenyamanan dalam menyelesaikan

pekerjaan. Contoh: gambar presiden dan wakil presiden, gambar lambang negara, bendera, struktur organisasi, lukisan, patung, vas bunga, tanaman hidup maupun buatan, jam dinding dll.

(7) Tata ruang kantor (*office lay out*) adalah pengaturan ruangan kantor serta penyusunan alat-alat dan perabotan kantor sesuai dengan luas lantai dan ruangan kantor yang tersedia sehingga memberikan kepuasan dan kenyamanan kepada pegawai dan pekerja.

4. Kinerja Aparatur Sipil Negara

a. Kinerja ASN

Kinerja Istilah yang digunakan untuk mengukur sejauh mana suatu individu, untuk mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan (Indonesia, 2018). Sedangkan ASN yang bekerja dalam lingkup pemerintahan dan memiliki status keASNan sebagai abdi negara. Aparatur Sipil Negara adalah bagian integral dari birokrasi pemerintahan Indonesia dan memiliki peran penting dalam penyelenggaraan berbagai layanan publik, pelaksanaan kebijakan pemerintah, dan tugas-tugas administratif lainnya (Wardhani, dkk., 2023). Kinerja individu adalah perilaku kerja yang mencerminkan penerapan pengetahuan, keterampilan, pengalaman, dan sikap yang dimiliki dalam

melaksanakan tugas, kinerja kerja mengandung substansi yang sama dalam rangka pencapaian hasil kerja sebagai cerminan hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas (Edi, 2019).

Aparatur Sipil Negara memiliki status yang diatur oleh peraturan perundang-undangan yang berlaku, seperti UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (UU No.5, 2014). ASN diangkat berdasarkan prinsip meritokrasi, yang berarti seleksi dan penempatan ASN didasarkan pada kualifikasi, kompetensi, dan prestasi. Aparatur Sipil Negara bertanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas yang berkaitan dengan fungsi dan tugas instansi pemerintah dalam melayani masyarakat. Aparatur Sipil Negara memiliki jenjang karier yang mencakup berbagai golongan, pangkat, dan jabatan. Mereka dapat naik pangkat dan jabatan berdasarkan kinerja dan pengalaman yang telah mereka capai selama bekerja. Etika dan kode etik ASN diharapkan untuk menjalankan tugas mereka dengan integritas, transparansi, dan etika yang tinggi. Mereka diharapkan untuk menjaga netralitas dan menghindari konflik kepentingan dalam menjalankan tugas-tugas pemerintah.

Kinerja Aparatur Sipil Negara mengacu pada sejauh mana seorang ASN memenuhi tugas, tanggung jawab, dan kewajiban mereka sesuai dengan peraturan, kebijakan, standar, dan target yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah tempat mereka

bekerja (Jusriadi, dkk., 2023). Kinerja ASN sangat penting karena mereka memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pelaksanaan kebijakan pemerintah. Kinerja yang baik dari ASN dapat berkontribusi positif pada efisiensi, efektivitas, dan akuntabilitas pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat dan mencapai tujuan-tujuan negara.

b. Faktor-Faktor yang dapat Mempengaruhi Kinerja ASN meliputi:

Pengembangan SDM ASN belum menjadi satu bagian yang dituangkan dalam renstra dan program kerja, sehingga inisiasi pengembangan SDM ASN lebih banyak dilakukan karena inisiatif individu untuk melakukan studi lanjut ataupun mengikuti diklat. Sehingga peran Kasubag Kepegawaian lebih banyak hanya mengurus administrasi Kepegawaian belum pada aspek upaya pengembangan sumberdaya manusia secara terprogram dan terstruktur (Usman, 2020).

- 1) Kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang dimiliki oleh seorang ASN dalam melaksanakan tugasnya.
- 2) Tingkat dan semangat kerja ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.
- 3) Kepatuhan terhadap peraturan, dan etika yang berlaku dalam institusi

- 4) Kemampuan untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat atau pemangku kepentingan lainnya.
- 5) Tingkat efisiensi dan produktivitas dalam menjalankan pekerjaan.
- 6) Peran pimpinan dan manajemen dalam memberikan arahan, bimbingan, dan dukungan kepada ASN (Hidayanti & Kumalasari, 2023).

Evaluasi kinerja ASN biasanya dilakukan secara berkala oleh atasan atau pimpinan mereka, dan hasil evaluasi tersebut dapat digunakan untuk pengembangan pribadi, promosi, penghargaan, atau pemberian sanksi sesuai dengan hasil kinerja yang dicapai. Pemerintah biasanya memiliki berbagai kebijakan dan pedoman yang mengatur penilaian kinerja ASN, serta mengukur pencapaian target dan sasaran tertentu yang telah ditetapkan untuk masing-masing instansi atau unit kerja. Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa ASN dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan berkontribusi positif pada pembangunan dan penyelenggaraan pemerintahan Negara. Praktik-praktik perencanaan dari instansi menunjukkan bahwa nilai riil suatu perencanaan strategis harus lebih mengarah ke orientasi pada masa depan dari proses perencanaan itu sendiri dibandingkan hasil perencanaan strategis tertulis (Ahmad, 2020).

Aparatur Sipil Negara di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar harus mematuhi peraturan dan pedoman yang berlaku, termasuk Peraturan Pemerintah, Peraturan Menteri, dan peraturan daerah terkait dengan sektor pariwisata dan kebudayaan. Mereka juga harus mengikuti standar operasional prosedur (SOP) yang telah ditetapkan.

Aparatur Sipil Negara memberikan pelayanan publik yang berkualitas, responsif, dan ramah kepada masyarakat dan wisatawan. Aparatur Sipil Negara juga perlu beradaptasi dengan perubahan dalam sektor pariwisata dan kebudayaan, termasuk tren wisata, perkembangan budaya, dan perubahan kebijakan pemerintah. Dalam suatu instansi, kompensasi finansial dan perawatan kesehatan adalah beberapa manfaat yang membantu ASN memenuhi kebutuhan fisiologis dasar mereka. Kebutuhan keselamatan dapat memanifestasikan dirinya melalui ASN yang merasa aman secara fisik di lingkungan kerja mereka, serta keamanan kerja dan/atau memiliki struktur dan kebijakan perusahaan yang sesuai. Ketika ini puas, karyawan dapat fokus pada perasaan seolah-olah mereka adalah bagian dari tempat kerja (Ikram Idrus, 2024).

c. Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara

Indikator Kinerja Menurut (Mangkunegara 2022) adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang ASN mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- b) Kuantitas kerja yaitu seberapa lama seorang ASN bekerja dalam satu hari. Kuantitas kerjanya dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap ASN.
- c) Pelaksanaan tugas yaitu seberapa jauh ASN mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
- d) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban ASN.

Indikator Kinerja ASN di dalam regulasi (Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20, 2023) yaitu;

- a) Hasil kerja dan perilaku kerja Pegawai ASN;
- b) Pengembangan kinerja Pegawai ASN;
- c) Pemenuhan ekspektasi pimpinan dalam rangka pencapaian kinerja organisasi;
- d) Peningkatan kesejahteraan Pegawai ASN

Indikator Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah parameter atau metrik yang digunakan untuk mengukur sejauh mana seorang ASN atau ASN pemerintah telah mencapai tujuan dan tanggung jawabnya dalam melaksanakan tugas-tugas pelayanan publik dan administratif. Indikator ini bertujuan untuk mengukur produktivitas, efektivitas, dan kualitas kinerja ASN pemerintah.

Indikator kinerja ASN dapat berubah seiring dengan perubahan prioritas dan tujuan organisasi pemerintah. Penting untuk mengukur kinerja ASN secara objektif dan adil, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu mereka dalam pengembangan dan perbaikan kinerja ASN.

d. Kinerja Aparatur Sipil Negara

Aplikasi Kinerja adalah sebuah aplikasi berbasis website untuk mengukur kinerja ASN dan disiplin ASN baik di Kabupaten, daerah ataupun kota sesuai dengan peraturan Pemerintahan Indonesia (Undang-undang Negara Nomor 5, 2014).

Kinerja Aparatur Sipil Negara mengacu pada penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) untuk memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja ASN dalam suatu organisasi atau lembaga. Pendekatan ini memanfaatkan platform digital, sistem informasi, dan perangkat lunak khusus yang dirancang untuk mengelola dan mengukur kinerja ASN.

Melalui e-Kinerja ASN, informasi terkait dengan target, pencapaian, progres, dan evaluasi kinerja individu dapat dilacak secara elektronik. Menurut (Andrian dan Cholil 2023) beberapa fitur yang umumnya terdapat dalam sistem e-Kinerja di antaranya;

- 1) ASN dan manajer dapat menetapkan tujuan yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu (*SMART*) secara elektronik.

- 2) Pemantauan kinerja real-time melacak kinerja ASN secara langsung, memberikan umpan balik, dan mengidentifikasi perubahan yang diperlukan secara cepat.
- 3) Proses evaluasi kinerja secara periodik dapat dilakukan dengan bantuan sistem e-kinerja, menganalisis yang lebih terperinci tentang pencapaian target, kompetensi, dan kontribusi ASN.
- 4) Sistem e-Kinerja memfasilitasi pengiriman umpan balik secara langsung kepada ASN, membantu mereka memahami area yang perlu ditingkatkan dan menyediakan saran untuk pengembangan karier.
- 5) Data yang terkumpul dari sistem e-kinerja dapat digunakan untuk membuat laporan yang mendalam dan analisis kinerja ASN secara individu maupun kelompok, membantu manajemen dalam pengambilan keputusan terkait sumber daya manusia.

Mekanisme cara kerja e-Kinerja untuk ASN dimulai dengan presensi elektronik yang wajib dilakukan oleh ASN. Sistem aplikasi e-Kinerja menggunakan sistem pelacakan lokasi dan pengenalan wajah untuk secara otomatis dan real time menangkap jumlah kehadiran ASN. Sistem absensi elektronik ini meminimalkan risiko penipuan kehadiran dan transparan. Hal ini

tentu saja sangat memudahkan untuk membuat ringkasan kumulatif kehadiran dan ketidakhadiran ASN (Polnaya, 2023).

Laporan kehadiran juga dapat dengan cepat ditarik kapan saja secara bulanan, triwulanan, semester atau tahunan jika diperlukan dalam pelaporan kinerja ASN. Seperti yang kita ketahui, setiap ASN wajib melaporkan hasil kinerjanya untuk mendapatkan tambahan tunjangan ASN. Aplikasi e-Kinerja ini dapat memfasilitasi entri data bagi ASN dan manajemen ASN. Dengan adanya laporan hasil kerja, tidak ada alasan bagi ASN untuk bermalas-malasan, karena tentunya besaran TPP yang dicapai tergantung dari hasil pekerjaannya (Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 4, 2005). Dengan penerapan e-Kinerja, ASN akan bekerja lebih efektif dan efisien dengan semua pihak yang terhubung. Selain itu, ASN juga menjadi lebih produktif sehingga tercipta ekosistem dan etos kerja yang baik di antara ASN, serta lebih meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat.

e. Perjanjian Kerja Aparatur Sipil Negara

Perjanjian Kerja Aparatur Sipil Negara adalah perjanjian tertulis antara seorang ASN dengan instansi pemerintah tempat mereka bekerja. Perjanjian ini mengatur hak, kewajiban, tanggung jawab, serta hak disiplin ASN selama bekerja di instansi pemerintah (Mulia, 2023). Dalam perjanjian ini diatur mengenai jabatan, tugas, hak dan kewajiban, masa kerja, gaji, serta

berbagai ketentuan lain yang berkaitan dengan status keASNan dan peran ASN di lingkungan instansi pemerintah. Perjanjian Kerja ASN ini penting karena menjadi dasar hukum yang mengatur hubungan antara ASN dengan instansi pemerintah, sehingga menjadi acuan bagi kedua belah pihak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Indikator Kinerja menurut (Rorong, dkk. 2023) di antaranya;

- a) Kuantitas pekerjaan yang diberikan pimpinan kepada pegawai / kuantitas pekerjaan pada suatu bagian.
- b) Kualitas hasil pekerjaan, yaitu menilai baik tidaknya hasil pekerjaan pegawai.
- c) Ketepatan waktu, dalam menyelesaikan tugas, para pegawai bukan hanya dituntut untuk cepat menyelesaikan pekerjaannya namun juga harus tepat atau sesuai dengan harapan atasan.
- d) Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh pegawai.
- e) Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan satu bagian maupun bagian lain.

5. Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan adalah sebuah lembaga pemerintah atau badan yang bertanggung jawab untuk mengelola dan mempromosikan sektor pariwisata dan kebudayaan di suatu daerah atau Negara (Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi

Kreatif/Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 9, 2021). Fungsi dan tugas dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan pada umumnya sebagai berikut;

- a. Mempromosikan atraksi wisata, destinasi, dan kegiatan pariwisata di wilayahnya. Mereka dapat mengembangkan kampanye iklan, situs web pariwisata, dan kegiatan promosi lainnya untuk menarik wisatawan.
- b. Pengembangan atau pemeliharaan infrastruktur pariwisata seperti jalan, bandara, pelabuhan, hotel, dan fasilitas lain yang mendukung pariwisata.
- c. Bertanggung jawab untuk melestarikan dan mempromosikan warisan budaya dan seni tradisional di wilayahnya. Mereka dapat mendukung acara seni dan budaya, museum, dan proyek-proyek pelestarian budaya.
- d. Mengatur dan memberikan lisensi kepada penyedia layanan pariwisata, seperti operator tur, hotel, restoran, dan lain sebagainya.
- e. Mengembangkan program pendidikan dan pelatihan untuk mempersiapkan tenaga kerja yang kompeten di sektor pariwisata dan kebudayaan.
- f. Bekerja sama dengan masyarakat lokal untuk mengembangkan pariwisata berkelanjutan dan memastikan bahwa manfaat dari industri pariwisata juga dinikmati oleh masyarakat setempat.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki beberapa tujuan utama yang berhubungan dengan pengembangan sektor pariwisata dan pelestarian budaya suatu negara atau wilayah. Tujuan dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar adalah untuk meningkatkan pariwisata dan melestarikan kekayaan budaya suatu wilayah, sehingga dapat memberikan kontribusi ekonomi yang signifikan, mempromosikan pertukaran budaya, dan memelihara warisan budaya dan alam untuk generasi mendatang, meningkatkan pendapatan daerah dan menciptakan lapangan kerja baru.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar juga memiliki tanggung jawab untuk mengedukasi wisatawan tentang budaya, adat istiadat, dan norma-norma sosial di wilayah yang mereka kunjungi. Hal ini bertujuan untuk mempromosikan pemahaman dan penghargaan terhadap budaya setempat dan tujuan utama selalu melibatkan pengembangan pariwisata yang berkelanjutan, pelestarian budaya dan warisan, dan penciptaan manfaat bagi masyarakat lokal.

B. Penelitian Relevan

Tabel 2.1 Mapping Jurnal Penelitian yang Relevan

No	Nama/Tahun	Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Rizkia Laila Fitri, Agung Wahyu Handaru, Corry Yohana, 2021	<i>The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance</i>	Structural Equation Modeling (SEM) dengan program Smart PLS versi 329	1. <i>The recruitment variable has a positive and significant effect on performance.</i> 2. <i>The selection variable has a positive and significant effect on performance.</i> 3. <i>The placement variable has a positive and significant effect on performance.</i>
2.	Ronny CorreaQuezada, María de la Cruz del Río, Anh Nguyen Quoc, 2022	<i>Human Resources Development And Job Placement on Employee Job Satisfaction (Empirical Study at PT. Bina Administrasi Branch)</i>	Regresi linear berganda	1. <i>Human resource development and work placement influence employee job satisfaction by 67.4%</i> 2. <i>There is a very strong relationship between employee job satisfaction and human resource development and job placement</i> 3. <i>Job placement and human resource development</i>

				<i>factors have a good and significant influence on</i>
3.	Rahayu & Dahlia 2023	Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Organisasi Komerling Ulu	Penelitian secara kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey dan kuisioner	Disiplin kerja, motivasi kerja dan komitmen organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.
4.	Amin, A., Jusriadi E., Nurbaya, S., & Rusydi, 2023	Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang teknik analisis data menggunakan analisis SEM PLS.	Teknik analisis data menggunakan analisis SEM PLS.	Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dukungan keluarga dan dukungan organisasi berpengaruh positif dan

				signifikan terhadap budaya kerja.
5.	Panji Pramuditha, Budi Harto, & Lina Parlina. 2022	Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja dan Etos Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan	Penelitian ini menggunakan analisis kualitatif dan kuantitatif, dengan metode analisis regresi linier berganda melalui aplikasi Software SPSS 25.0 for Windows, dan pengujian hipotesis; uji t dan uji f	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan pada perusahaan.
6.	Yulanda 2023	Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Probolinggo	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa : 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2) Etos Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

7.	Amri, 2022	Pengaruh, Etos Kerja, dan Tanggung jawab Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh	Responden penelitian ini adalah pegawai pada Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh yang berjumlah 42 orang. Dengan melakukan uji regresi linear berganda, koefesien determinasi, uji statistik F (simultan) dan uji statistik t (parsial).	Hasil penelitian Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dibuktikan dengan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,360 > 2,05183$) serta besarnya pengaruh adalah 17%. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara , Etos Kerja dan Tanggung jawab Kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Sekwan DPRD Kota Sungai Penuh yaitu dapat dibuktikan dengan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9,848 > 2,96$) serta besarnya pengaruh adalah sebesar 52,2%.
8.	Jusriadi, E., Alfian, Y., & Anggoro, R. 2023	Pengaruh Kompetensi Modal Manusia, Modal Relasional Dan Modal	Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kusioner dengan	Hasil penelitian menemukan bahwa kompetensi modal manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap

		Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Gowa	analisis data dengan menggunakan perhitungan statistic melalui aplikasi statistical package for the social science (SPSS)	kinerja pegawai, modal relasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan modal organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Gowa
9.	Dethan, dkk., 2023	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Prosedur kualitatif dan kajian pustaka merupakan metode penelitian yang dipakai dalam penulisan artikel ini.	Hasil kajian ini yaitu:1) Motivasi memberi pengaruh positif dan cukup penting bagi kepuasan bekerja; 2) Lingkungan kerja memberi pengaruh positif dan cukup penting bagi kepuasan bekerja ;3) Budaya organisasi memberi pengaruh positif dan cukup penting bagi kepuasan kerja; 4) Motivasi berpengaruh positif dan cukup penting bagi kinerja pegawai; 5) Lingkungan kerja memberi pengaruh

				positif dan cukup penting bagi kepada kinerja; 6) Budaya organisasi memberi pengaruh positif dan cukup penting bagi kinerja pegawai. 7) Kepuasan kerja memberi pengaruh positif dan cukup penting kepada kinerja karyawan. 8) Kepuasan kerja memediasi pengaruh motivasi, lingkungan kerja maupun budaya organisasi pada kinerja karyawan
10.	Asniwati & Oktaviani, 2023	Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja	Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan reliabilitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi linear berganda dengan uji hipotesis, yaitu uji F dan uji t.	Secara parsial, variabel etos kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Sementara variabel budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN

11.	Hasanudin. dkk, 2022	Pengaruh Sarana Prasarana , Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Regresi linear berganda dan parsial dengan menggunakan SPSS 24.0	1. Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Kualitas SDM berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sarana prasarana, kualitas SDM dan kemampuan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
12.	Kulsum & Indrarini, 2023	"Pengaruh Budaya Kerja"	Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif	Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), kedua (H2) dan ketiga (H3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang 38 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan" signifikan antara budaya kerja dan kinerja pegawai.

13.	Yahya N. Irianto, 2017,	Pengaruh Ketersediaan Sarana Prasarana Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Umum Sekretaris	Regresi linear sederhana	1. Besarnya hubungan Variabel sarana prasarana (X) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) yaitu 0,623 yang berarti kuat dan ada pengaruh antara sarana prasarana terhadap kinerja pegawai. 2. Terjadi hubungan positif antara sarana prasarana dengan kinerja pegawai.
14.	Adela Pramesrianto, Edward, Shofia Amin, 2020	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Jambi Media Grafika "Tribun Jambi	Analisis regresi linear berganda	1. Terdapat pengaruh yang signifikan pada variable pengembangan sumberdaya manusia terhadap kinerja karyawan. 2. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan pada variable kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

15.	Luki dan Livia 2023	Profesionalism e Aparatur Sipil Negara	Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif	Hasil penelitian menunjukan bahwa Pofesionalisme ASN di Kabupaten Subang sudah bisa cukup dikatakan secara optimal
-----	------------------------	--	---	---

Berdasarkan mapping jurnal maka kebaruan atau perbedaan penelitian ini dengan beberapa penelitian yang dijadikan rujukan yaitu penelitian ini memberikan kontribusi signifikan dengan mengeksplorasi “Pengaruh Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan dan Sarana dan Prasarana Kantor terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar”. Kebaruan penelitian ini dapat ditempatkan dalam pendekatan analisis yang holistik terhadap faktor-faktor tersebut dan menggambarkan kompleksitas dinamika organisasi serta interaksi antara elemen-elemen kunci yang mempengaruhi pelaksanaan tugas sebagai ASN.

C. Kerangka Pikir

Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN karena etos kerja menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkontribusi pada pencapaian tujuan pelayanan publik. Adapun tujuan etos kerja adalah sebagai untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan mendorong ASN untuk bekerja lebih keras, lebih fokus, dan lebih berkomitmen dalam

menjalankan tugas-tugas mereka. Etos kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi dan akan cenderung bekerja lebih efisien dan efektif, menghasilkan lebih banyak dalam waktu yang sama. Etos kerja berdampak positif pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh ASN kepada masyarakat. Etos kerja yang baik juga mencakup kepatuhan terhadap aturan, etika, dan nilai-nilai organisasi.

Etos kerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan lembaga publik. Aparatur Sipil Negara yang kinerjanya didasarkan pada etos kerja yang kuat akan lebih dihormati dan dipercayai oleh masyarakat. Etos kerja akan mendorong ASN untuk terus mengembangkan diri melalui pendidikan dan pelatihan. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi dan kemampuan mereka dalam menjalankan tugas.

Aparatur sipil Negara harus memiliki ketahanan mental dan emosional yang kuat untuk mengatasi tekanan dan ketidakpastian. Pelatihan dan dukungan psikologis dapat membantu ASN menghadapi situasi yang tidak terduga, dan mendorong kolaborasi dan keterlibatan dengan pemangku kepentingan, baik itu pelaku pariwisata lokal, komunitas, atau sektor swasta. Ini dapat membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik dan pembangunan bersama.

Tanggung jawab pada kinerja ASN adalah sebuah metode untuk mencapai kesepakatan yang memadai dan adil yang dapat memperbaiki tanggung jawab dan kinerja ASN tanpa harus melalui proses hukum

yang lebih formal seperti sidang tanggung jawab. Langkah yang dapat diambil dalam tanggung jawab pada kinerja ASN yaitu; identifikasi persoalan, pilih mediator yang kompeten.

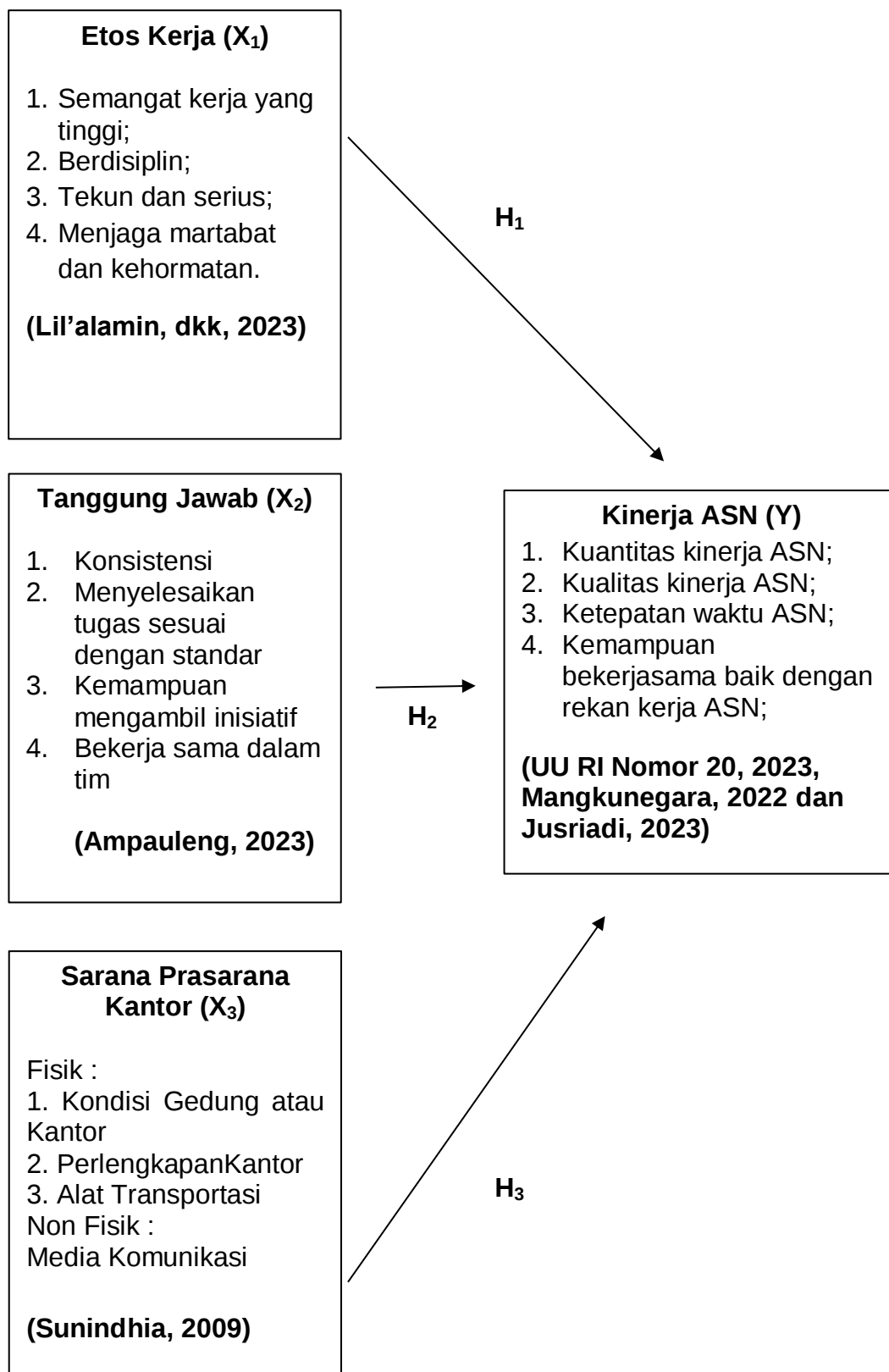
Kinerja aparatur sipil negara adalah proses yang penting dalam manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan. Aparatur Sipil Negara memerlukan tanggung jawab yang kuat untuk menjalankan tugas mereka dengan baik, karena pekerjaan mereka seringkali terkait dengan pelayanan publik dan memengaruhi banyak orang. Pada kinerja ASN dapat melibatkan beberapa langkah dan strategi, antara lain; ASN memahami tujuan dan misi organisasi mereka. Memberikan pengakuan dan penghargaan kepada ASN yang berprestasi dapat menjadi motivator yang kuat. Memberikan pelatihan dan pengembangan keterampilan kepada ASN dapat meningkatkan mereka. Melibatkan ASN dalam proses pengambilan keputusan yang relevan dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan rasa memiliki.

Suasana kerja yang positif, termasuk hubungan yang baik antara rekan kerja, dapat mempengaruhi ASN. Ketika mereka merasa diterima dan didukung di lingkungan kerja, mereka cenderung lebih terarah. Aparatur Sipil Negara harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur yang terkait dengan pekerjaan mereka. Ini akan membantu mereka fokus untuk mencapai target tersebut. Memberikan ASN sejumlah otonomi dalam menjalankan tugas mereka dapat meningkatkan rasa tanggung jawab ASN yang merasa memiliki kendali atas pekerjaan mereka.

Memiliki program insentif yang sesuai dapat menjadi motivator tambahan. Misalnya, memberikan bonus kinerja atau penghargaan khusus untuk pencapaian tertentu.

Kinerja aparatur sipil negara dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor pendukung dan penghambat. Berikut ini adalah beberapa faktor yang dapat memengaruhi kinerja ASN. Adapun pendukung Kinerja ASN yaitu; kebijakan dan regulasi yang jelas, ASN kompetensi dan keterampilan kepuasan kerja, ASN membutuhkan akses ke sarana dan prasarana yang memadai dalam melaksanakan tugas.

Adapun penghambat kinerja ASN yaitu birokrasi yang rumit dan berlebihan dapat memperlambat proses pengambilan keputusan dan menghambat kinerja ASN, kurangnya anggaran, personil, dan fasilitas kerja yang memadai dapat membatasi kemampuan ASN dalam menjalankan tugasnya, kurangnya tanggung jawab, atau kepuasan kerja dapat mengurangi kinerja ASN.



Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Terkait dengan permasalahan yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja ASN

Etos kerja berarti mengimplementasikan nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang mendorong ASN untuk bekerja dengan tekun, tanggung jawab, dan dedikasi, melaksanakan tugas bekerja lebih keras, lebih cerdas, dan lebih terorganisir, yang pada akhirnya dapat meningkatkan hasil kerja dan pencapaian target.

Berdasarkan hasil penelitian (Mundiyanto dan Prasertyo, 2023) faktor lain dalam mempengaruhi kinerja yaitu etos kerja, bahwa kinerja ASN akan dipengaruhi oleh besarnya etos kerja. Jika sistem adilkam mendorong ASN untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik dan mengambil lebih banyak tanggung jawab untuk setiap tugas yang diberikan oleh pimpinan.

Hasil penemuan (Yulanda, dkk. 2023) mengungkapkan etos kerja adalah sikap keseluruhan ASN ketika mengekspresikan dirinya yang mendorongnya untuk mengambil tindakan dan mencapai hasil terbaik untuk pekerjaan itu.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, maka dirumuskan hipotesis (H_1) penelitian bahwa etos kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

2. Pengaruh Tanggung Jawab Pekerjaan terhadap Kinerja ASN

Pengaruh tanggung jawab pekerjaan ASN, dapat mengembangkan kompetensi sesuai dengan tugas yang diemban, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan membuat ASN lebih akuntabel terhadap tindakan untuk menciptakan lingkungan kerja yang transparan dan bertanggung jawab. Berdasarkan Hasil penelitian (Rahayu & Dahlia, 2023) tanggung jawab pekerjaan adalah kewajiban atau tugas yang diemban oleh seseorang Aparatur Sipil Negara dalam posisi atau peran tertentu di tempat kerja.

Ini mencakup serangkaian tugas, kewajiban, atau aktivitas yang diharapkan seseorang laksanakan sesuai dengan peran atau jabatannya (Rahayu & Dahlia, 2023). Diperkuat hasil penelilitan (Faizin 2023) tanggung jawab pekerjaan ASN juga melibatkan kesadaran akan konsekuensi dari tindakan atau keputusan yang diambil dan siap menerima akibat dari tindakan tersebut. Dan hasil penelitian (Kuuna, dkk. 2024) bahwa ketika ASN merasa bahwa manajemen mendengarkan dan peduli terhadap masalah mereka, mereka lebih cenderung untuk bekerja dengan lebih antusias dan dapat mendorong kerja sama antara ASN.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, maka dirumuskan hipotesis (H_2) penelitian bahwa tanggung jawab pekerjaan

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

3. Pengaruh Sarana Prasarana Kantor terhadap Kinerja ASN

Sarana prasarana kantor pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar mencakup berbagai elemen fisik dan non-fisik yang mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab ASN. Sarana prasarana yang memadai, seperti kantor yang terorganisir dengan baik dan dilengkapi dengan fasilitas yang memadai, dapat meningkatkan efisiensi operasional ASN. Hal ini mencakup fasilitas seperti meja kerja yang nyaman, akses ke peralatan kantor, dan dukungan teknologi informasi yang memadai.

Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan aman dapat memberikan dampak positif terhadap semangat kerja dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja ASN. Berdasarkan hasil penelitian (Moenir, 2006), bahwa pengaruh sarana untuk mencapai suatu tujuan atau kegiatan tertentu. Sarana bisa berupa alat, peralatan, kendaraan, atau fasilitas lain yang mendukung keberlangsungan suatu proses atau aktivitas yang dilakukan oleh ASN sedangkan prasarana mengacu pada struktur fisik atau sistem yang diperlukan untuk mendukung kegiatan atau fungsi masyarakat.

Prasarana sering kali bersifat umum dan dapat digunakan oleh banyak orang. Diperkuat dari hasil penelitian (Lestari, dkk.

2023), bahwa sarana prasarana kantor yang berpengaruh adalah semua fasilitas, peralatan, dan infrastruktur yang digunakan untuk mendukung operasional sebuah kantor atau instansi. Didukung hasil penelitian (Lubis, 2019), sarana prasarana semua alat yang mencakup berbagai elemen yang berpengaruh menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif.

Berdasarkan beberapa hasil penelitian, maka dirumuskan hipotesis (H_3) penelitian bahwa sarana dan prasarana kantor berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain dan Jenis Penelitian

Pendekatan dalam penelitian ini adalah kuantitatif yang menggunakan survei dan kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian ini menggambarkan kondisi yang dilihat dan ditemui di lapangan tentang suatu variabel, gejala atau keadaan (Suharsimi, 2010). Penelitian ini merupakan pengukuran yang cermat terhadap fenomena yang terjadi pada etos kerja, tanggung jawab pekerjaan dan sarana prasarana kantor terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Jalan Jendral Sudirman No.4 Benteng Kabupaten Kepulauan Selayar. Pemilihan lokasi ini untuk mengetahui dan menganalisis etos kerja, tanggung jawab pekerjaan dan sarana prasarana kantor terhadap kinerja ASN dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Kepulauan Selayar

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini telah dilaksanakan selama 2 bulan yaitu pada bulan Februari - Maret 2024.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sukmawati & Salmia, 2023). Populasi dalam penelitian ini adalah ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kepulauan Selayar yang berjumlah 44 orang ASN.

2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh (Sugiono, 2019). Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Karena populasi dalam penelitian ini jumlah keseluruhannya kurang dari 100 maka semua jumlah populasi adalah termasuk sampel karena menggunakan sensus atau sampel jenuh. Jadi sample dalam penelitian ini adalah sejumlah 44 sampel

D. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif sedangkan sumber data penelitian merupakan faktor penting yang menjadi pertimbangan dalam menentukan metode pengumpulan

data (Bungin, 2014). Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan menggunakan alat pengukur atau pengambilan data langsung pada sumber obyek sebagai sumber informasi yang dicari (Nazir, 2019). Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari jawaban para responden terhadap angket (kuesioner) yang disebarakan oleh peneliti.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari pihak lain atau tidak langsung, dan data ini diperoleh dari subjek penelitiannya (Mahmud, 2011). Data sekunder dapat berupa data dari dokumentasi atau data laporan yang tersedia mengenai instansi atau daerah yang bersangkutan. Dalam penelitian ini data sekunder dapat diperoleh dari data sejarah, struktur organisasi, tupoksi, dokumen hasil kerja dan lain-lain yang merupakan data pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

E. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

1. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan variabel terikat:

Tabel 3.1 Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator	Skala Likert
1.	Etos Kerja(X_1)	Etos kerja merujuk pada semangat kerja ASN, Disiplin, tekun dan serius serta menjaga martabat dan kehormatan dalam suatu organisasi agar dapat memeberikan kontribusi maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.	1. Semangat kerja yang tinggi; 2. Berdisiplin; 3. Tekun dan serius; 4. Menjaga martabat dan kehormatan. (Lil'amin, dkk, 2021)	1-5
2.	Tanggung Jawab Pekerjaan (X_2)	Tanggung jawab pekerjaan merujuk pada serangkaian aktivitas yang bertujuan dalam melaksanakan tugas menunjukkan komitmen untuk memberikan hasil yang terbaik dalam suatu organisasi.	1. Konsistensi 2. Menyelesaikan tugas sesuai dengan standar 3. Kemampuan mengambil inisiatif 4. Bekerja sama dalam tim (Ampauleng, 2023)	1-5
3.	Sarana dan Prasarana Kantor (X_3)	Sarana dan prasarana merujuk pada fasilitas baik fisik maupun non fisik untuk mendukung berbagai kegiatan dan operasional pemerintahan dalam rangka melaksanakan	Fisik : 1. Kondisi Gedung atau Kantor 2. Perlengkapan Kantor 3. Alat Transportasi Non Fisik : Media Komunikasi (Sunindhia, 2009)	1-5

		tugas dan fungsi pemerintahan dengan efisien dan efektif		
4.	Kinerja ASN (Y)	Kinerja ASN mengacu pada sejauh mana seorang ASN memenuhi tugas, tanggungjawab dan kewajiban mereka sesuai peraturan, kebijakan, standar dan target yang telah ditetapkan oleh instansi pemerintah tempat mereka bekerja.	1. Kuantitas ASN; 2. Kualitas ASN; 3. Ketepatan waktu ASN; 4. Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan kerja ASN; (UU RI Nomor 20, 2023, Mangkunegara, 2022 dan Jusriadi, 2023)	1-5

2. Pengukuran Variabel Penelitian

Pengukuran variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Darmawan, 2020).
Macam-macam variabel dalam penelitian ini adalah:

- a) Variabel independen: variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *predictor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam

penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah etos kerja, tanggung jawab, sarana prasarana kantor (X).

b) Variabel dependen: variabel ini sering disebut variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja ASN (Y). Pengukuran variabel dilakukan dengan menggunakan skala likert yaitu membagi 5 jawaban responden yang dimulai berturut-turut :

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Kurang Setuju (KS) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik atau metode pengumpulan data adalah bagian instrumen pengumpulan data yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu penelitian. Kesalahan penggunaan metode pengumpulan data atau metode pengumpulan data yang tidak digunakan semestinya akan berakibat fatal terhadap hasil-hasil penelitian yang dilakukan (Bungin, 2014). Pada penelitian ini metode yang digunakan yaitu:

1. Observasi

Pengumpulan data secara observasi melibatkan pengamatan langsung terhadap suatu fenomena atau objek tanpa campur tangan langsung dari subjek yang diamati. Metode observasi ini dimaksudkan dalam suatu cara pengambilan data melalui pengamatan langsung terhadap peristiwa atau kejadian yang ada di lapangan. Teknik atau metode observasi ini merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang penting di dalam proses berjalannya penelitian. Sehingga peneliti dapat memperoleh data yang valid, sesuai dengan fakta di lapangan, dan juga akurat (Sukmawati, Sudarmin, 2023).

2. Kuisisioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sudarmin, dkk., 2023). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Tipe pertanyaan dalam angket penelitian ini menggunakan tipe pertanyaan tertutup yaitu pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia (Sugiyono, 2014). Dalam metode angket/ kuisisioner ini disusun

dengan skala likert (*likert scale*). Untuk mendapatkan data yang bersifat subyektif, maka masing-masing dibuat dengan menggunakan pilihan yang diberikan skor sebagai berikut: sangat tidak setuju (skor 1), tidak setuju (skor 2), ragu (skor 3), setuju (skor 4), sangat setuju (skor 5).

3. Studi Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan pada subyek penelitian, tetapi melalui dokumen. Dokumen adalah catatan tertulis yang isinya merupakan pernyataan tertulis yang disusun oleh seseorang atau lembaga untuk keperluan pengujian suatu peristiwa, dan berguna bagi sumber data, bukti, informasi kealamiahannya yang sukar diperoleh, sukar ditemukan, dan membuka kesempatan untuk lebih memperluas pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki (Sugiyono, 2014). Dokumentasi diperoleh dari lokasi tempat penelitian pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

4. Wawancara

Teknik wawancara digunakan untuk mengetahui sumber permasalahan yang harus diteliti, dan juga jika peneliti ingin lebih mengetahui lebih dalam hal-hal yang ada pada responden sertadalam wawancara jumlah respondennya lebih sedikit atau kecil (Sugiono, 2019). Dalam penelitian ini, wawancara dilakukan

terhadap Aparatur Sipil Negara pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar terhadap kinerja ASN.

G. Teknik Analisis Data

Data yang telah terkumpul akan diolah dan dianalisis dengan menggunakan dua jenis analisis yaitu analisis data statistik deskriptif dan analisis data statistik inferensial. Untuk membantu perhitungan analisis data statistik deskriptif dan statistik inferensial digunakan program aplikasi SPSS versi 24.0.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif menurut Sugiyono (2009) adalah suatu metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuesioner atau skala. Validitas item ditujukan dengan adanya korelasi atau dukungan terhadap item total (skor total), perhitungan dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor item dengan skor item total. Dari hasil perhitungan korelasi yang digunakan untuk mengukur tingkat validitas suatu item dan menentukan apakah suatu item layak digunakan atau tidak.

Jumlah butir pertanyaan dalam suatu variabel dikatakan valid apabila nilai r -hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* > dari r -tabel dengan *degree of freedom* (df) = $n-k-1$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk yang digunakan untuk mencari nilai r tabel (Bungin, 2014).

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas (keandalan) merupakan suatu alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal, jika jawaban seseorang terhadap kenyataan konsisten dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0.60 (Priyatno, 2010).

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengkaji data variabel bebas (X) dan data variabel (Y) pada persamaan regresi yang dihasilkan, yaitu berdistribusi normal dan berdistribusi tidak normal. Persamaan regresi dikatakan baik apabila mempunyai data variabel bebas dan variabel terikat berdistribusi mendekati normal atau normal sekali. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:

- 1) Melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal.
- 2) Dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2008).

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel tersebut tidak membentuk variabel ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang antar nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF yang tinggi. Nilai yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan nilai VIF di atas 10 (Masrukhin, 2008).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED di mana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di-*studentized*. Jika pada grafik tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah sumbu 0 (nol) pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi (Priyatno, 2010).

d. Uji Linearitas

Uji Linearitas merupakan suatu perangkat uji yang diperlukan untuk mengetahui bentuk hubungan yang terjadi di antara variabel yang sedang diteliti. Uji ini dilakukan untuk melihat hubungan dari dua buah variabel yang sedang diteliti apakah ada hubungan yang linear dan signifikan. Uji linearitas merupakan prasyarat penggunaan analisis regresi dan korelasi. Linearitas akan terpenuhi dengan asumsi apabila plot antara nilai

residual terstandarisasi dengan nilai prediksi terstandarisasi tidak membentuk suatu pola tertentu atau random. Pengujian linearitas ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS pada perangkat *Test for Linearity*.

Adapun teknik analisisnya dengan menggunakan nilai signifikansi pada taraf signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$) sebagai berikut:

- 1) Jika nilai sig. $< 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang linear
- 2) Jika nilai sig. $> 0,05$, maka variabel memiliki hubungan yang tidak linear

4. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksikan arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan secara positif atau negative (Masrukhin, 2008). Pada penelitian ini yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja, tanggung jawab, sarana prasarana (X) terhadap kinerja ASN yang di tanggung jawab (Y). Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (etos kerja, tanggung jawab, dan sarana prasarana) terhadap variabel dependen (kinerja ASN). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi

berganda untuk menguji hipotesis dengan bantuan program SPSS dengan rumus :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

dengan :

Y = Kinerja ASN

X_1 = Etos Kerja

X_2 = Tanggung Jawab Pekerjaan

X_3 = Sarana Prasarana Kantor

b_0 = Konstanta regresi

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi (parameter) yang diestimasi

ε = Error term

5. Uji Hipotesis

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Dimana untuk mencapai tujuan pertama yaitu menguji dan menganalisis pengaruh etos kerja, tanggungjawab, dan sarana prasarana terhadap kinerja ASN pada dinas pariwisata dan kebudayaan.

a. Uji-t (parsial)

Uji-t (Parsial) digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel bebas secara parsial berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui apakah hipotesa yang diajukan signifikan atau tidak, maka perlu membandingkan antara T_{hitung} dan T_{tabel} dengan ketentuan jika

nilai $T_{hitung} >$ dari T_{tabel} maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individual berpengaruh positif terhadap variabel independen. Jika nilai signifikansi T_{hitung} lebih dari 0,05 maka dapat dinyatakan bahwa variabel independen secara individu berpengaruh signifikansi terhadap variabel dependen.

b. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Bila R^2 mendekati angka satu maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap variabel tergantung/terikat semakin besar. hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan variasi variabel tergantung atau terikat (Masrukhin, 2008). Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *R Square*. Jika nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang beralamat di Jalan Jendral Sudirman No. 4, Kelurahan Benteng, Kecamatan Benteng, Kabupaten Kepulauan Selayar.

1. Sejarah Singkat Instansi

Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan salah satu diantara 24 Kabupaten/Kota di Provinsi Sulawesi Selatan yang letaknya diujung selatan Pulau Sulawesi dan memanjang dari utara ke Selatan dengan jumlah Kecamatan sebanyak 11 Kecamatan, 7 Kelurahan dan 67 Desa. Daerah ini memiliki kekhususan yakni satu-satunya Kabupaten di Sulawesi Selatan yang seluruh wilayahnya terpisah dari daratan Sulawesi dan terdiri dari gugusan beberapa pulau hingga membentuk suatu wilayah kepulauan.

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki sejarah yang kaya dan penting dalam mempromosikan potensi pariwisata dan kebudayaan daerah tersebut. Kabupaten Kepulauan Selayar sendiri terletak di Provinsi Sulawesi Selatan, Indonesia, yang terkenal dengan

keindahan alamnya yang menakjubkan dan kekayaan budayanya yang beragam.

Pendirian Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Kepulauan Selayar tentu saja berkaitan dengan upaya pemerintah daerah dalam mengembangkan sektor pariwisata dan melestarikan warisan budaya mereka. Seperti halnya banyak daerah lain di Indonesia, Kepulauan Kepulauan Selayar memiliki potensi wisata alam yang sangat menarik, seperti pantai-pantai eksotis, terumbu karang yang memukau, serta kehidupan bawah laut yang kaya akan keanekaragaman hayati.

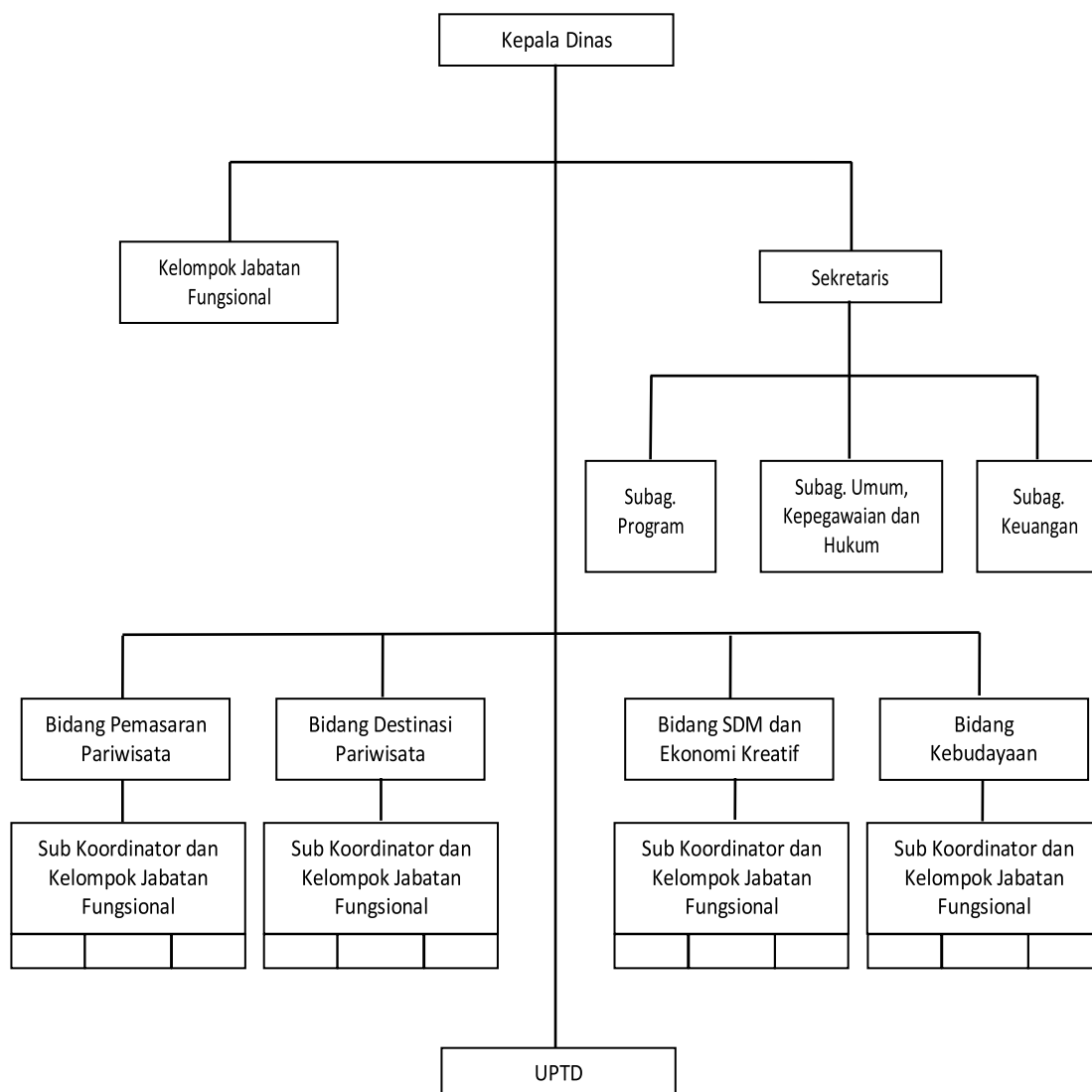
Selayar sebagai ikon pariwisata memiliki potensi 2 potensi wisata yakni wisata bahari dan wisata sejarah yang tersebar di berbagai tempat. Tentu tidak diragukan lagi wisata bahari, keindahan bawah laut Kepulauan Selayar yang sangat esotis. Wisata sejarahnya pun tak kalah menari, karena dahulunya Kepulauan Selayar merupakan pintu masuk untuk menuju ke daerah Makassar. Banyak peradaban peninggalan Dinasti Kerajaan Cina Kuno yang ditemukan di daerah ini.

Meskipun tidak memiliki data spesifik tentang sejarah Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar, namun secara umum, tujuan mereka adalah untuk memajukan sektor pariwisata dan melestarikan kebudayaan

daerah tersebut demi kesejahteraan masyarakat serta pertumbuhan ekonomi daerah.

2. Struktur Organisasi

Struktur Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar dapat bervariasi tergantung pada kebijakan pemerintah daerah dan perkembangan organisasi. Namun, secara umum, struktur tersebut mungkin mencakup beberapa unit atau bagian yang bertanggung jawab atas berbagai aspek dalam pengelolaan pariwisata dan kebudayaan. Berikut ini adalah struktur yang mungkin ada dalam Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

3. Tugas Pokok dan Fungsi

Dinas Pariwisata dan Kebudayaan merupakan lembaga teknis daerah yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekertaris Daerah. Berdasarkan undang-undang Nomor 72 tahun 2020 tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja Dinas Pariwisata dan Kebudayaan

Kabupaten Kepulauan Selayar. Selain itu, Dinas Pariwisata dan Kebudayaan berkewajiban:

1. Menyediakan informasi kepariwisataan, perlindungan hukum, serta keamanan dan keselamatan kepada wisatawan.
2. Menciptakan iklim yang kondusif untuk perkembangan usaha pariwisata yang meliputi terbukanya kesempatan yang sama dalam berusaha, memfasilitasi, dan memberikan kepastian hukum.
3. Memelihara, mengembangkan, dan melestarikan, asset nasional yang menjadi daya tarik wisata dan asset potensial yang belum tergali.
4. Mengawasi dan mengendalikan kegiatan kepariwisataan dalam rangka mencegah dan menanggulangi berbagai dampak negatif bagi masyarakat luas.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, ditetapkan sebagai berikut:

Membantu Bupati dalam menyelenggarakan kegiatan di Bidang Pariwisata dan Kebudayaan

1. Fungsi
 - a. Perumusan kebijakan teknis di Bidang Pariwisata dan Kebudayaan;
 - b. Pelaksana kebijakan urusan pemerintahan di Bidang Pariwisata dan Kebudayaan;

- c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintahan di Bidang Pariwisata dan Kebudayaan;
- d. Pelaksanaan administrasi Dinas; dan
- e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh pimpinan terkait tugas dan fungsinya.

Sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, maka dibentuklah organisasi Dinas sebagai berikut:

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretariat, terdiri dari:
 - 1. Sub Bagian Umum dan Kepegawaian;
 - 2. Sub Bagian Hukum, Perencanaan, dan Pelaporan
 - 3. Sub Bagian Keuangan.
- c. Bidang Destinasi Pariwisata, terdiri dari:
 - Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- d. Bidang Pemasaran Pariwisata, terdiri dari
 - Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- e. Bidang SDM & Ekonomi Kreatif, terdiri dari:
 - Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- f. Bidang Kebudayaan, terdiri dari:
 - Sub Koordinator dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- g. UPTD

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Karakteristik yang dimaksud dalam pembahasan tesis ini adalah identitas ASN Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang diidentifikasi dari jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia (umur), dan jabatan penelitian, yang dapat diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin, Tingkat Pendidikan, Usia (Umur) dan Jabatan Struktural dan Fungsional

No	Karakteristik Responden	Frekuensi (Orang)	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	17	38.6
	Perempuan	27	61.4
2	Tingkat Pendidikan		
	SMU	5	11.4
	Diploma	7	15.9
	S1	24	54.5
	S2	8	18.2
3	Usia (Umur)		
	< 30 Tahun	4	9.1
	30 - 40 Tahun	9	20.5
	41 - 50 Tahun	24	54.5
	> 50 Tahun	7	15.9
4	Jabatan Struktural dan Fungsional		
	Kepala Dinas	1	2.3
	Sekretaris	1	2.3
	Kepala Bidang	4	9.1
	Pejabat Fungsional	9	20.5
	Kasubag Keuangan	1	2.3
	Kasubag Hukum dan Kepegawaian	1	2.3
	Staf Fungsional	4	9.1

Sumber: Hasil Olah Data Primer, 2024

Tabel 4.1 menjelaskan bahwa hasil pengelompokan tentang karakteristik responden, yaitu sebagai berikut :

1. Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil olah data primer (kuisisioner) diperoleh profil responden menurut jenis kelamin sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.1, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin menunjukkan bahwa dari 44 responden yang didominasi oleh responden perempuan sebanyak 27 orang atau 61.4 % dibandingkan responden laki-laki sebanyak 17 orang atau 38.6%. Komposisi ini menggambarkan bahwa ASN di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh jenis kelamin perempuan, tetapi pada dasarnya peran laki-laki dan perempuan tidak ada perbedaan yang menonjol terhadap produktifitas kerja yang bersangkutan dan juga perempuan mampu membagi fokus pekerjaan dan tugas dengan baik atau disebut *multitasking*.

Menurut Robbins 2003 dalam (Edi & Rahim, 2019), bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan perempuan dalam kemampuan memecahkan masalah, menganalisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau

kemampuan belajar. Akan tetapi, dalam studi-studi psikolog menemukan bahwa antara laki-laki dan perempuan dalam hal-hal tertentu memiliki perbedaan seperti dalam hal wewenang, pengambil keputusan dan pengharapan untuk sukses.

2. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan hasil olah data primer (kuisisioner) diperoleh karakteristik responden menurut pendidikan sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.3. Komposisi ini menggambarkan bahwa ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh ASN dengan pendidikan terakhir Strata 1. Tingkat pendidikan yang ditempuh dan dimiliki oleh seseorang pada dasarnya merupakan usaha yang dilakukan untuk dapat memperoleh kinerja yang baik. Tingkat pendidikan yang dominan pada tingkat S1 sebanyak 54,5 persen menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi.

Ini bisa diartikan bahwa ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar cenderung memiliki pemahaman yang mendalam terkait dengan bidang keahlian mereka yang mendukung kinerja ASN lebih baik.

Menurut Notoatmojo 2003 dalam (Edi & Rahim, 2019), bahwa bahwa kualifikasi pendidikan yang lebih tinggi akan memengaruhi kemampuan seseorang dalam mencapai kinerja yang optimal karena tanpa bekal pendidikan mustahil orang akan mudah mempelajari hal-hal yang bersifat baru dalam suatu sistem kerja.

3. Usia (Umur) Responden

Berdasarkan hasil olah data primer (kuisisioner) diperoleh karakteristik responden menurut usia (umur) sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.3. Komposisi ini menggambarkan bahwa usia (umur) ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar yang menjadi tempat penelitian didominasi oleh kelompok usia yang relative tua rata-rata 41 – 50 tahun sebanyak 24 orang atau 54.5%, sehingga masih memiliki masa kerja yang tidak lama untuk memasuki masa purnabakti.

Menurut Robbins 2003 dalam (Edi & Rahim, 2019), bahwa kebosanan yang berlarut-larut dan kurangnya rangsangan intelektual semuanya menyumbang pada berkurangnya kinerja. Sehingga ada suatu keyakinan berkembang bahwa kinerja seseorang individu akan merosot atau berkurang seiring dengan semakin tua seseorang.

Faktor usia akan mempengaruhi tingkat kecepatan, kecekatan, fisik atau kekuatan akan mengalami penurunan.

4. Jabatan Struktural dan Fungsional

Berdasarkan hasil olah data primer (kuisisioner) diperoleh karakteristik menurut Jabatan ASN di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar, sebagaimana dijelaskan pada tabel 4.1, menunjukkan bahwa dimana masing-masing 1 orang yang memiliki jabatan kepala dinas, sekretaris, kasubag keuangan, kasubag perencanaan dan kasubag hukum dan kepegawaian sebanyak 2,3 %, 4 orang kepala bidang atau 9.1% responden memiliki jabatan struktural dan 9 orang 20.5% responden memiliki jabatan fungsional, dan 23 orang staf atau 52.1%.

Dengan pengalaman yang matang, mereka memiliki pemahaman yang lebih baik terkait tugas dan tanggungjawab pekerjaan mereka dapat berkontribusi positif dan perempuan mampu menyelesaikan tugas-tugas yang sedang dikerjakan dalam waktu bersamaan. Sedangkan, pria umumnya cenderung fokus pada satu tugas dulu. Dimana ASN tersebut maka semakin banyak pengalaman dalam menjalankan setiap pekerjaan sehingga berdampak positif dan signifikan dalam peningkatan kinerja ASN.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan variabel etos kerja, tanggungjawab pekerjaan, dan sarana prasarana yang dilakukan untuk pengkategorian berdasarkan skala interval menurut nilai rata-rata (*mean*). Sumber data yang digunakan dari penelitian ini adalah penarikan data primer pada seluruh variabel bebas dan terikat dengan menggunakan kuisioner.

Analisis deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan tabel dengan menginterpretasikan nilai rata-rata atau skor. Dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan. Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh (Schafer 2002) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2 Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari (Schafer, Jr 2004)

Analisis deskriptif ini merupakan analisa terhadap variabel yang digunakan pada penelitian ini untuk mengetahui persepsi responden terkait variabel : etos kerja, tanggung jawab pekerjaan, dan sarana dan prasarana kantor, dimana untuk melakukan analisa akan dilakukan berdasarkan hasil pernyataan responden dari masing-masing pernyataan disetiap variabel penelitian, yang dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Deskripsi Jawaban Responden atas Variabel Etos Kerja

Variabel etos kerja diukur dengan empat indikator yakni semangat kerja yang tinggi, disiplin, tekun dan serius dan menjaga martabat dan kehormatan, keempat indikator tersebut semuanya dikembangkan menjadi tiga item pernyataan. Persepsi responden tentang etos kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini:

Tabel 4.3. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Etos Kerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Interpretasi
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Semangat kerja yang tinggi ASN												
X1.1.1	0	0,0	1	2,3	1	2,3	29	65,9	13	29,5	4,23	Sangat Penting
X1.1.2	0	0,0	0	0,0	2	4,5	33	75,0	9	20,5	4,16	Penting
X1.1.3	1	2,3	0	0,0	1	2,3	32	72,7	10	22,7	4,14	Penting
X1.1											4,17	Penting
Disiplin semua ASN												
X1.2.1	0	0,0	1	2,3	5	11,4	24	54,5	14	31,8	4,16	Penting
X1.2.2	0	0,0	1	2,3	1	2,3	36	81,8	6	13,6	4,07	Penting
X1.2.3	0	0,0	1	2,3	1	2,3	29	65,9	13	29,5	4,23	Sangat Penting
X1.2											4,15	Penting
Tekun dan serius												
X1.3.1	0	0,0	1	2,3	1	2,3	33	75,0	9	20,5	4,14	Penting
X1.3.2	0	0,0	1	2,3	2	4,5	33	75,0	8	18,2	4,09	Penting
X1.3.3	0	0,0	0	0,0	3	6,8	31	70,5	10	22,7	4,16	Penting
X1.3											4,13	Penting
Menjaga martabat dan kehormatan ASN												
X1.4.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	27	61,4	17	38,6	4,39	Sangat Penting
X1.4.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	29	65,9	15	34,1	4,34	Sangat Penting
X1.4.3	0	0,0	1	2,3	1	2,3	27	61,4	15	34,1	4,27	Sangat Penting
X1.4											4,33	Sangat Penting
Mean Variabel Etos Kerja											4,20	Sangat Penting

Sumber:Hasil Olah Data 2024

Upaya pengembangan etos kerja terhadap Kinerja dalam melaksanakan tugas dengan dorongan internal untuk mencapai hasil yang baik dan terus berusaha meningkatkan kinerja karena besar rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan. Etos kerja menggunakan 3 (tiga) indikator yaitu :

1) Semangat kerja yang tinggi, 2) Disiplin semua ASN, 3) Tekun dan serius dan 4) Menjaga martabat dan kehormatan ASN.

Pernyataan responden terhadap variabel etos kerja berdasarkan jawaban dari 44 responden dapat dijelaskan perindikator yang sangat tinggi terlihat pada tabel 4.3, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel etos kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus/sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,20. Etos kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta memiliki etos kerja yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel etos kerja adalah indikator menjaga martabat dan kehormatan (X1.4) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,33, Selanjutnya ketiga indikator semangat kerja yang tinggi, disiplin, tekun dan serius, hal ini memberi gambaran bahwa pemimpin selalu melakukan instruksi kerja agar karyawan lebih memiliki semangat kerja yang tinggi, disiplin dan tekun untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini relevan yang dilakukan Zhang et al., (2021) bahwa pemimpin yang berorientasi pada tugas dan hasil mampu membangkitkan tekad tugas yang tinggi di kalangan pegawai sehingga pemimpin yang menetapkan

standar tinggi dan memberikan contoh nyata dalam pelaksanaan tugas menciptakan lingkungan kerja yang menantang namun mendukung pegawai yang bekerja di bawah kepemimpinan semacam ini cenderung lebih fokus dan berkomitmen dalam menjalankan tugas mereka

2. Deskripsi Jawaban Responden atas Tanggung Jawab Pekerjaan (X₂)

Variabel tanggung jawab pekerjaan diukur dengan empat indikator yakni konsistensi dalam menjalankan tugas, kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah, dan bersedia bekerja sama dalam tim, semua indikator kembangkan menjadi item pernyataan. Persepsi responden tentang tanggung jawab pekerja dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

**Tabel 4.4. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel
Tanggung Jawab Pekerjaan**

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Interpretasi
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Konsistensi dalam menjalankan tugas ASN												
X2.1.1	0	0,0	1	2,3	1	2,3	23	52,3	19	43,2	4,36	Sangat Penting
X2.1.2	0	0,0	1	2,3	1	2,3	31	70,5	11	25,0	4,18	Penting
X2.1.3	0	0,0	1	2,3	1	2,3	31	70,5	11	25,0	4,18	Penting
X2.1											4,24	Sangat Penting
Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan ASN												
X2.2.1	0	0,0	1	2,3	1	2,3	27	61,4	15	34,1	4,27	Sangat Penting
X2.2.2	0	0,0	1	2,3	1	2,3	21	47,7	21	47,7	4,41	Sangat Penting
X2.2.3	0	0,0	1	2,3	1	2,3	30	68,2	12	27,3	4,20	Sangat Penting
X2.2											4,30	Sangat Penting
Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah ASN yang telah ditetapkan ASN												
X2.3.1	0	0,0	0	0,0	3	6,8	34	77,3	7	15,9	4,09	Penting
X2.3.2	0	0,0	0	0,0	1	2,3	36	81,8	7	15,9	4,14	Penting
X2.3.3	0	0,0	0	0,0	2	4,5	33	75,0	9	20,5	4,16	Penting
X2.3											4,13	Penting
Bersedia Bekerja Sama dalam Tim												
X2.4.1	0	0,0	1	2,3	1	2,3	27	61,4	15	34,1	4,27	Sangat Penting
X2.4.2	0	0,0	1	2,3	1	2,3	25	56,8	17	38,6	4,32	Sangat Penting
X2.4.3	0	0,0	1	2,3	1	2,3	24	54,5	18	40,9	4,34	Sangat Penting
X2.4											4,31	Sangat Penting
Mean Variabel Tanggung Jawab Pekerjaan											4,24	Sangat Penting

Sumber: Lampiran 4, 2024;

Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel tanggung jawab pekerjaan dapat diartikan bahwa responden memberi

nilai sangat bagus/sangat penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,24. Hal ini berarti para responden memahami tanggung jawab pekerjaan yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta memiliki tanggung jawab pekerjaan yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari Variabel Tanggung Jawab Pekerjaan adalah bersedia bekerjasama dalam tim (X2.4), dengan nilai rerata sebesar 4,31, selanjutnya indikator yang memiliki rerata terendah yaitu kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah (X2.3), dengan nilai rerata sebesar 4,13. Hal ini memberi gambaran bahwa ASN memiliki tanggung jawab pekerjaan agar ASN lebih memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, mampu memecahkan masalah yang dihadapinya, konsisten, dan bekerja sama yang baik dalam tim untuk mencapai tujuan.

Penelitian ini didukung oleh Wong & Kim (2023) bahwa pegawai yang bertanggung jawab menunjukkan kemampuan yang lebih baik dalam mengatasi permasalahan. Mereka cenderung proaktif dalam mencari solusi dan menunjukkan ketahanan yang tinggi ketika menghadapi tantangan. Stabilitas dalam pekerjaan mereka merupakan hasil dari pendekatan yang sistematis dan konsisten terhadap tugas-tugas yang diberikan.

3. Deskripsi Jawaban Responden atas Sarana Prasarana Kantor (X₃)

Variabel sarana prasarana kantor diukur dengan 4 (empat) indikator yakni Fisik berupa kondisi gedung kantor atau kantor, perlengkapan kantor, alat transportasi, dan non fisik yaitu komunikasi. Keempat indikator semuanya dikembangkan menjadi 3 (tiga) item pernyataan. Persepsi responden tentang sarana prasarana dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut:

Tabel 4.5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Sarana Prasarana Kantor

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Interpretasi
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Fisik												
Kondisi gedung kantor atau kantor												
X3.1.1	3	6,8	3	6,8	7	15,9	24	54,5	7	15,9	3,66	Penting
X3.1.2	4	9,1	2	4,5	5	11,4	24	54,5	9	20,5	3,73	Penting
X3.1.3	4	9,1	1	2,3	6	13,6	21	47,7	12	27,3	3,82	Penting
X3.1											3,73	Penting
Perlengkapan kantor												
X3.2.1	0	0,0	1	2,3	4	9,1	35	79,5	4	9,1	3,95	Penting
X3.2.2	4	9,1	1	2,3	6	13,6	26	59,1	7	15,9	3,70	Penting
X3.2.3	1	2,3	3	6,8	6	13,6	23	52,3	11	25,0	3,91	Penting
X3.2											3,86	Penting
Alat transportasi												
X3.3.1	2	4,5	2	4,5	6	13,6	31	70,5	3	6,8	3,70	Penting
X3.3.2	4	9,1	1	2,3	6	13,6	28	63,6	5	11,4	3,66	Penting
X3.3.3	3	6,8	3	6,8	6	13,6	21	47,7	11	25,0	3,77	Penting
X3.3											3,71	Penting
Non Fisik												
Media Komunikasi												
X3.4.1	0	0,0	0	0,0	6	13,6	31	70,5	7	15,9	4,02	Penting
X3.4.2	1	2,3	0	0,0	4	9,1	35	79,5	4	9,1	3,93	Penting
X3.4.3	1	2,3	0	0,0	2	4,5	29	65,9	12	27,3	4,16	Penting
X3.4											4,04	Penting
Mean Variabel Sarana dan Prasarana											3,84	Penting

Sumber: Lampiran 4, 2024;

Tabel 4.5, menunjukkan bahwa persepsi terhadap variabel sarana prasarana dapat diartikan bahwa responden memberi nilai penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,84. Hal ini berarti berarti bahwa para responden memahami sarana prasarana kantor yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta sudah memiliki sarana prasarana yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel sarana prasarana kerja adalah media komunikasi (X3.4), dengan nilai rerata sebesar 4,04, selanjutnya indikator perlengkapan kantor (X3.2) dengan nilai rerata sebesar 3,86. dan indikator kondisi gedung kantor (X3.1) dengan nilai rerata sebesar 3,73 serta yang terendah adalah indikator alat transportasi (X3.3) hal ini memberi gambaran bahwa Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki sarana prasarana kantor yang memadai agar ASN lebih mempermudah komunikasi, memiliki perlengkapan kantor, serta alat transportasi bagi ASN untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai.

Di Bagian Industri Perjalanan dan Kebudayaan Kepulauan Selayar, landasan kelembagaan yang kokoh ini memungkinkan ASN untuk bekerja dengan lebih terarah dan sistematis, sehingga meningkatkan efisiensi dan akurasi dalam pelaksanaan tugas.

Penelitian oleh (Bennett dan James 2022) menekankan bahwa fondasi kelembagaan yang kuat sangat penting untuk memastikan efektivitas operasional dalam organisasi pemerintah. Landasan ini

mencakup struktur organisasi yang jelas, prosedur kerja yang terstandarisasi, dan dukungan manajerial yang efektif.

4. Deskripsi Jawaban Responden atas Kinerja (Y)

Variabel Kinerja diukur dengan empat indikator yakni Kuantitas pekerjaan, Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu ASN dan kemampuan bekerjasama dengan rekan kerja. Keempat indikator semuanya dikembangkan menjadi item pernyataan. Persepsi responden tentang Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4.6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kinerja

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean	Interpretasi
	STS		TS		KS		S		SS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Kuantitas pekerjaan ASN												
Y1.1.1	1	2,3	0	0,0	2	4,5	34	77,3	7	15,9	4,05	Penting
Y1.1.2	0	0,0	1	2,3	2	4,5	31	70,5	10	22,7	4,14	Penting
Y1.1.3	0	0,0	0	0,0	7	15,9	30	68,2	7	15,9	4,00	Penting
Y1.1											4,06	Penting
Kualitas hasil kerja ASN												
Y1.2.1	1	2,3	0	0,0	2	4,5	36	81,8	5	11,4	4,00	Penting
Y1.2.2	1	2,3	0	0,0	0	0,0	33	75,0	10	22,7	4,16	Penting
Y1.2.3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	75,0	11	25,0	4,25	Sangat Penting
Y1.2											4,14	Penting
Ketepatan waktu ASN												
Y2.3.1	0	0,0	1	2,3	2	4,5	32	72,7	9	20,5	4,11	Penting
Y2.3.2	0	0,0	1	2,3	2	4,5	31	70,5	10	22,7	4,14	Penting
Y2.3.3	1	2,3	0	0,0	3	6,8	34	77,3	6	13,6	4,00	Penting
Y1.3											4,08	Penting
Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan kerja ASN												
Y2.4.1	1	2,3	0	0,0	1	2,3	34	77,3	8	18,2	4,09	Penting
Y2.4.2	0	0,0	2	4,5	1	2,3	33	75,0	8	18,2	4,07	Penting
Y2.4.3	0	0,0	1	2,3	1	2,3	33	75,0	9	20,5	4,14	Penting
Y2.4											4,10	Penting
Mean Variabel Kinerja											4,09	Penting

Sumber: Lampiran 4 Kineja 2024;

Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,09. Hal ini berarti bahwa para responden memahami Kinerja yang dimaksudkan dan memiliki kinerja yang sudah baik namun masih perlu dan sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Nilai rerata indikator variabel Kinerja relatif sama hanya indikator yang relatif lebih rendah dari yang lainnya yakni indikator

kualitas hasil kerja ASN (Y1.2) dimana indikator ini memiliki tiga item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,14 hal ini berarti bahwa ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki etika kerja yang tinggi dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat responsif terhadap kebutuhan dan keluhan mereka, serta mampu menyelesaikan masalah dengan baik.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} > \text{tabel}$ maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} < \text{tabel}$ maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05 (5%), maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam

penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel. 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Variabel	R hitung	R tabel	sig.	Keterangan
Etos kerja			0,000	Valid
X1.1	0,940	0,312	0,000	Valid
X1.2	0,957		0,000	Valid
X1.3	0,907		0,000	Valid
X1.4	0,746			
TanggungJawab Pekerjaan			0,000	Valid
X2.1	0,910	0,312	0,000	Valid
X2.2	0,864		0,000	Valid
X2.3	0,777		0,000	Valid
X2.4	0,922			
Sarana dan Prasarana			0,000	Valid
X3.1	0,833	0,312	0,000	Valid
X3.2	0,900		0,000	Valid
X3.3	0,881		0,000	Valid
X3.4	0,745			
Kinerja			0,000	Valid
Y4.1	0,833	0,312	0,000	Valid
Y4.2	0,862		0,000	Valid
Y4.3	0,890			
Y4.4	0,886		0,000	Valid

Sumber: Output SPSS 24, 2024.

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa keseluruhan item nilai pernyataan yang digunakan pada variabel etos kerja, tanggungjawab pekerjaan dan sarana prasarana kantor terhadap kinerja ASN dinyatakan valid, dengan nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,312 sehingga dapat disimpulkan semua instrument dinyatakan valid dan nilai r bernilai positif, sehingga indikator pada setiap variabel di dalam penelitian ini dapat dipergunakan.

2. Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian.

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru

dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,60 atau lebih.

Tabel. 4.8 Rekapitulasi Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item	Reliabilitas	Nilai Standar	Keterangan
Etos kerja	X1.1	0,914	0,60	Reliabel
	X1.2			
	X1.3			
	X1.4			
Tanggung Jawab Pekerjaan	X2.1	0,886	0,60	Reliabel
	X2.2			
	X2.3			
	X2.4			
Sarana dan Prasarana	X3.1	0,844	0,60	Reliabel
	X3.2			
	X3.3			
	X3.4			
Kinerja	Y4.1	0,891	0,60	Reliabel
	Y4.2			
	Y4.3			
	Y4.4			

Sumber: Lampiran 4: Hasil uji validitas dan reliabilitas, 2024.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.8, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,60. Bila hasil uji reliabilitas ini dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut (Suharsimi 2010), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen

penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat reliabel dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut :

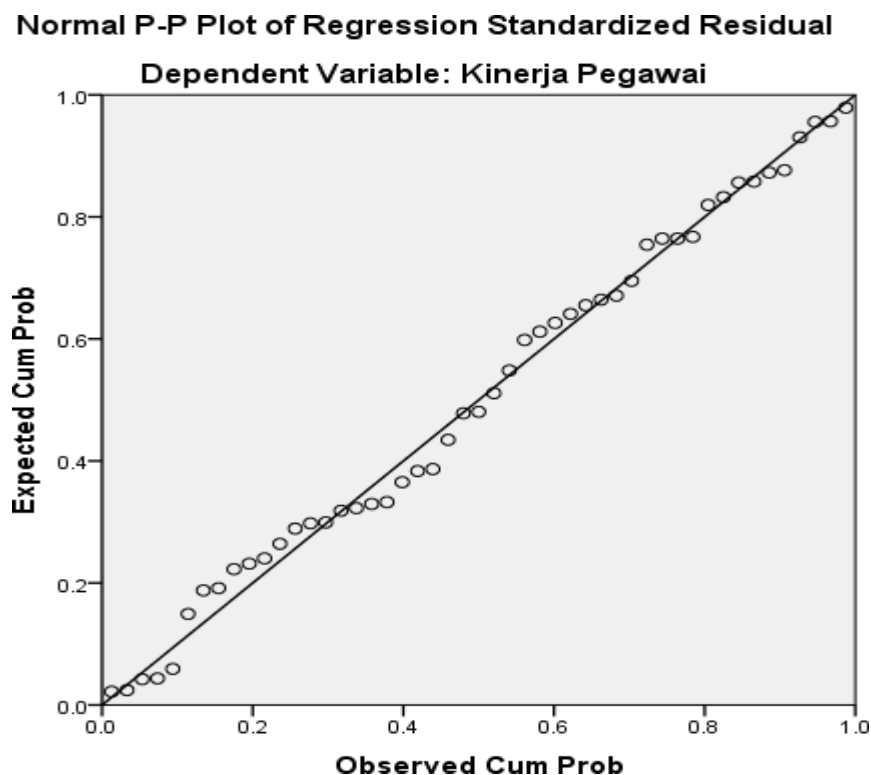
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara analisis grafik *P-Plot*. Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu digital dari grafik atau dapat melihat histogram dan residualnya. Hal digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak.

1. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*.
2. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal,

maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Grafik 4.1 Uji Normal Probability Plot



Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada lampiran 4 dapat diuraikan sebagai berikut: Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut. Pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Sminorv* dalam aplikasi SPSS dengan

taraf probabilitas (sig) 0,05. Kriteria pengujian uji *Kolmogorov-Smirnov* adalah nilai probabilitas (sig) > 0,05, maka data berdistribusi normal, sedangkan nilai probabilitas (sig) < 0,05, maka data tidak berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variabel bebas (Independen) dalam persamaan regresi. Uji Multikolinieritas diperlukan untuk memperoleh korelasi sebenarnya, yang murni tidak dipengaruhi variabel-variabel lain yang mungkin saja berpengaruh. Menurut (Gujarati, 1999) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflating Factor*), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2012).

Tabel 4.9. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Etos Kerja	0,639	1.565	Non Multikolinieritas
Tanggung Jawab Pekerjaan	0,682	1.467	Non Multikolinieritas
Sarana dan Prasarana	0,900	1.111	Non Multikolinieritas

Sumber : Lampiran 4.

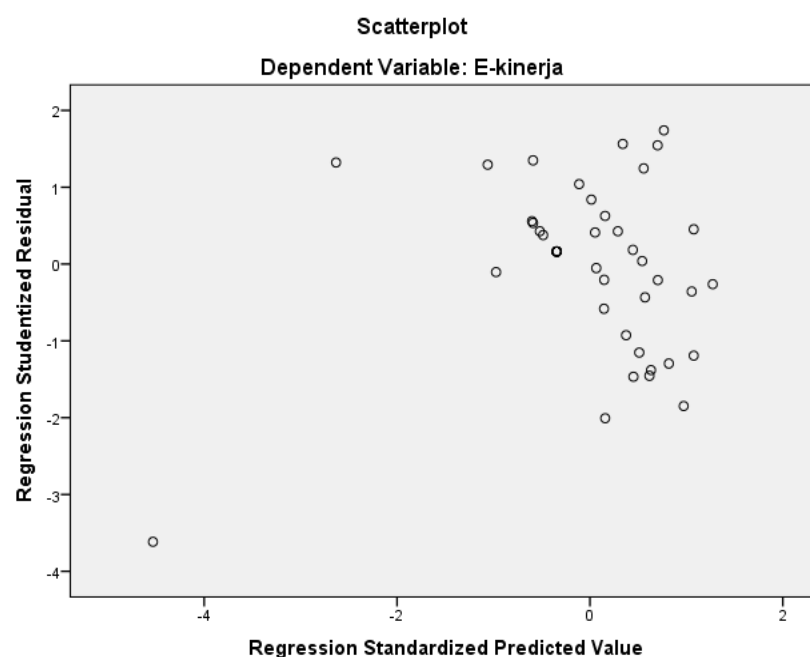
Berdasarkan Tabel 4.9 diketahui bahwa dari hasil uji variance factor (VIF) pada hasil output SPSS 24, tabel coefficient, masing-masing variable independen $VIF < 10,000$ yaitu untuk variable etos kerja 1.565, variable tanggungjawab pekerjaan 1.467, dan variable sarana dan prasarana 1.111 dengan nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Diagnosis adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual (*ZRESID) dan variable yang diprediksi (*ZPRED). Jika sebaran titik

dalam plot terpencar disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi Heterokedastisitas atau modek regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2012). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di lampiran 4.

Gambar 4.4 Uji Heterokedastisitas



Sumber : Lampiran 4 Data Primer diolah, 2024

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas.

- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

5. Analisis Regresi

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen, yakni Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, Sarana dan Prasarana kantor terhadap variabel dependen yaitu kinerja pegawai. Proses pengujian, telah dianalisis uji asumsi klasik yang menunjukkan antara variabel bebas terhadap variabel terikat telah memenuhi syarat untuk menguji signifikansi model regresi.

Tabel 4.9. Pengujian Regresi Linier Berganda

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5.977	3	1.992	31.790	.000 ^b
	Residual	2.507	40	.063		
	Total	8.484	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Predictors: (Constant), Sarana dan prasarana kantor, Tanggung jawab pekerjaan, Etos Kerja

Tabel 4.10. Pengujian Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.032	.420		.077	.939
Etos Kerja	.390	.107	.394	3.662	.001
Tanggungjawab pekerjaan	.375	.102	.382	3.666	.001
Sarana dan prasarana kantor	.217	.061	.324	3.582	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Lampiran 5, 2024;

Berdasarkan tabel 4.10 hasil data yang diperoleh dari koefisien regresi diatas dapat dibuat dalam suatu persamaan regresi antara lain:

$$Y = 0,032 + 0,390 X_1 + 0,375 X_2 + 0,217 X_3$$

Dimana :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Etos Kerja

X₂ = Tanggung Jawab Pekerjaan

X₃ = Sarana dan Prasarana Kantor

Interpretasi dari persamaan tersebut adalah:

- a. $\beta_1 = 0,390$

Nilai koefisien dari variabel X₁ adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal tersebut dapat dilihat dari

nilai koefisien X1 sebesar 0,390 dan signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil 0,01 dari pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data yang telah diuji maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

b. $\beta_2=0,375$

Nilai koefisien dari variabel X2 adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien X2 sebesar 0,375 dan nilai signifikansi yang lebih kecil 0,01 dari pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data tersebut maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel tanggung jawab pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN.

c. $\beta_3= 0,217$

Nilai koefisien dari variabel X3 adalah positif dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y. Hal tersebut dapat dilihat dari nilai koefisien X3 sebesar 0,217 dan signifikansi menunjukkan angka yang lebih kecil 0,01 dari pada $\alpha = 0,05$. Berdasarkan data yang telah diuji maka dapat disimpulkan bahwa setiap peningkatan variabel Sarana dan Prasarana berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Uji kelayakan model dalam regresi linier berganda menggunakan software SPSS 24. Nilai R square sebesar 0,839 atau 83,9% yang artinya pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebesar 83,9% dan sisanya sebesar

16,1% dipengaruhi variabel lain.

Dari keseluruhan model, tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada tiga yang signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 5.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Etos kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap e-kinerja dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,390, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka e-Kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar juga akan semakin baik.
- b. Tanggung jawab pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,375, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik tanggung jawab pekerjaan maka Kinerja ASN pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar akan semakin baik.
- c. Sarana prasarana kantor berpengaruh positif signifikan terhadap sarana prasarana kantor dengan $P = 0.001 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,217, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik dan lengkap sarana prasarana kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik pula.
- d. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,705 artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 70,5% dan sisanya sebesar 29,5% merupakan keterbatasan alat ukur dalam mengungkap fakta atau masih adanya hal-hal yang

peneliti tidak masukkan sebagai indikator dari masing-masing variabel penelitian serta error peneliti.

2. Uji Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha: Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka Ho ditolak

$P > 0,05$, maka Ho diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub program SPSS versi 24 for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Hasil pengujian pada Tabel 4.11 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *significansi* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.11. Pengujian Hipotesis

HIP	Variabel Independen	Variabel Dependen	B (Koefisien Regresi)	Beta	T Hitung	Sig t	Keterangan
H1	Etos Kerja	Kinerja	0,390	0,394	3,662	0,001	Signifikan
H2	Tanggung jawab Pekerjaan	Kinerja	0,375	0,382	3,666	0,001	Signifikan
H3	Sarana dan Prasarana Kantor	Kinerja	0,217	0,324	3,582	0,001	Signifikan
R =	0,839	R Square = 0,705					
F =	31,79						
Sig	0,000						

Sumber: Lampiran 5, 2024;

Berdasarkan tabel 4.11 tersebut, diketahui bahwa H1 memiliki nilai signifikansi 0,001, H2 memiliki nilai signifikansi yang sama yaitu 0,001, dan H3 juga memiliki tingkat signifikansi yang sama yaitu 0,001. Berdasarkan tingkat signifikansi tersebut, maka diketahui bahwa $p \text{ value} < 0,005$. Sehingga hasil pengujian hipotesis dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh antara Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, Sarana dan Prasarana terhadap variabel dependen yaitu kinerja ASN.

Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh variabel independen X1, X2, dan X3 Etos Kerja, Tanggung jawab pekerjaan, dan sarana prasarana kantor terhadap variabel dependen Y (Kinerja ASN). Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, maka digunakan uji t :

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien regresi 0,390 dan nilai

Signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Hal ini bermakna sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hipotesis diterima.

2. Pengaruh tanggungjawab pekerjaan

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa tanggung jawab pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien regresi 0,375 dan nilai Signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Hal ini bermakna sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hipotesis diterima.

3. Pengaruh sarana dan prasarana kantor

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa sarana dan prasarana kantor berpengaruh positif dan signifikan. Dengan nilai koefisien regresi 0,217 dan nilai Signifikansi $0,001 \leq 0,05$. Hal ini bermakna sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan hipotesis diterima.

untuk menguji masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Untuk menentukan kriteria pengujian hipotesis penelitian antara lain:

- a. Hipotesis 0 diterima jika $t \text{ signifikan} < 0,05$
- b. Hipotesis 0 ditolak jika nilai $t \text{ signifikan} > 0,05$

Hasil Uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.12 Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	.032	.420		.077	.939
1 Etos Kerja	.390	.107	.394	3.662	.001
Tanggungjawab pekerjaan	.375	.102	.382	3.666	.001
Sarana dan prasarana kantor	.217	.061	.324	3.582	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 4.12 tersebut, diketahui bahwa derajat kebebasan yang dihasilkan dari uji parsial t ini adalah 40. Berdasarkan hasil nilai signifikansi, seluruh variabel independen yaitu Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, Sarana dan Prasarana Kantor menunjukkan nilai $\text{sig.} < 0,05$. Sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh antara etos kerja, tanggung jawab pekerjaan, sarana dan prasarana kantor terhadap variabel dependen yaitu Kinerja ASN. Berdasarkan nilai t_{tabel} diketahui bahwa nominal t_{tabel} sebesar 2,021 dengan derajat kebebasan 40. Hal ini menandakan bahwa seluruh $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, sehingga disimpulkan bahwa H_0 ditolak artinya, terdapat pengaruh antara Etos kerja, tanggung jawab pekerjaan, sarana dan prasarana kantor terhadap variabel dependen yaitu Kinerja ASN secara parsial.

3. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi digunakan untuk menguji persentase besarnya pengaruh variabel independen X1, X2, dan X3 Etos Kerja,

Tanggung Jawab Pekerjaan, Sarana dan Prasarana Kantor terhadap variabel dependen Y (Kinerja ASN). Berdasarkan analisis regresi yang telah dilakukan, maka digunakan uji koefisien determinasi untuk menguji persentase keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen secara bersama-sama. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Variabel	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
X1, X2, dan X3	.839 ^a	.705	.682	.2504

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa jumlah R square sebesar 0,705. Hasil tersebut merupakan hasil dari kuadrat R 0,839. Hasil ini menunjukkan bahwa R square mendekati 1 yang artinya pengaruh yang diberikan oleh variabel independen kepada variabel dependen cukup kuat, karena semakin mendekati 1 maka akan semakin kuat pengaruh yang diberikan oleh variabel dependen. Sehingga berdasarkan angka tersebut disimpulkan bahwa variabel independen X1, X2, dan X3 (Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, Sarana dan Prasarana Kantor) berpengaruh sebesar 70,5% terhadap variabel dependen Kinerja ASN, sedangkan sisanya sebesar 29,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya.

C. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Etos kerja terhadap Kinerja.

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan etos kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,390 dengan *p-value* sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi etos kerja maka Kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar juga akan meningkat. Temuan ini sesuai dengan teori (Suratno & Fauzan, 2023) bahwa semua kebiasaan baik yang meliputi kedisiplinan, kejujuran, tanggung jawab, ketekunan, kesabaran berdasarkan etika kerja. Dan hasil penelitian (Asniwati & Oktaviani, 2023) bahwa secara parsial, variabel etos kerja merupakan variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Sementara variabel budaya kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja ASN.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa menjaga martabat dan kehormatan merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel etos kerja, hal ini membuktikan bahwa pemimpin

selalu melakukan instruksi kerja agar ASN lebih memiliki semangat kerja yang tinggi, disiplin dan tekun untuk mencapai tujuan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa etos kerja karyawan memiliki komitmen terhadap tugas dan tanggung jawab, harus berkomitmen penuh terhadap tugas dan tanggung jawab mereka. Aparatur Sipil Negara menyadari bahwa pekerjaan memiliki dampak langsung pada pelayanan publik dan kesejahteraan masyarakat, selain itu ASN harus menjalankan tugas dengan tingkat profesionalisme yang tinggi. Ini meliputi berperilaku sopan, menghormati aturan dan regulasi yang berlaku, serta memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam penelitian ini ASN memiliki kerja tim yang baik, mampu bekerja sama dengan rekan-rekan untuk mencapai tujuan bersama dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat.

Aparatur Sipil Negara memiliki kedisiplinan dalam menjalankan tugas, termasuk dalam hal waktu, kualitas pekerjaan, dan kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Selain itu ASN juga memiliki komitmen untuk terus mengembangkan diri, etos kerja ASN harus selalu diarahkan pada memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan memprioritaskan kepentingan masyarakat di atas kepentingan pribadi atau golongan, dan harus melayani dengan baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Hasil penelitian ini juga relevan yang dibuktikan dengan adanya dukungan penelitian (Aflah dkk., 2021) bahwa dengan memberikan kebebasan ekspresi, memandang, meyakini, dan memberi makna pada sesuatu, yang mendorong mereka untuk bertindak dan mencapai hasil optimal yang hal ini membuktikan etos kerja pada pegawai ASN.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya sebagaimana yang dilakukan (Kessi, dkk. 2023) dan (Amri 2022), hasil temuan terdapat pengaruh positif etos kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar.

Berdasarkan hasil wawancara Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Sekertaris dan Para Kepala Bidang Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menyatakan bahwa etos kerja sangat penting sehingga dengan etos kerja berdampak sangat positif.

2. Pengaruh Tanggung Jawab Pekerjaan Terhadap Kinerja.

Menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan tanggung jawab pekerjaan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,375 dengan *p-value* sebesar 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa tanggung jawab pekerjaan yang baik dapat meningkatkan Kinerja pada Kantor Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar, temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Faizin, 2023) bahwa tanggung jawab pekerjaan melibatkan kesadaran akan konsekuensi dari tindakan atau

keputusan yang diambil dan siap menerima akibat dari tindakan tersebut.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa bersedia bekerjasama dalam tim merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel tanggung jawab pekerjaan, hal ini membuktikan bahwa ASN memiliki tanggung jawab pekerjaan agar ASN lebih memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan, mampu memecahkan masalah yang dihadapinya, konsisten, dan bekerja sama yang baik dalam tim untuk mencapai tujuan.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa sebagai pelayan publik, tanggung jawab utama ASN adalah memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat, ASN juga harus berkomitmen untuk memenuhi kebutuhan dan harapan masyarakat dengan baik. Aparatur Sipil Negara juga memiliki tanggung jawab untuk patuh pada hukum, peraturan, dan prosedur yang berlaku dalam menjalankan tugas. Serta harus bertindak sesuai dengan kode etik dan standar profesional yang ditetapkan. Aparatur Sipil Negara harus transparan dalam tindakan dan keputusan serta siap untuk bertanggung jawab atas tindakan. Serta harus memberikan informasi yang jelas dan akurat kepada masyarakat serta siap menerima umpan balik dan kritik konstruktif.

Aparatur sipil negara juga menjaga kejujuran, adil, dan tidak memihak dalam semua aspek pekerjaan. Aparatur Sipil Negara harus memperlakukan semua individu dengan adil dan setara tanpa memandang latar belakang, jenis kelamin, agama, atau faktor-faktor lainnya. Aparatur sipil negara memiliki komitmen untuk menciptakan lingkungan yang inklusif dan ramah bagi semua orang, serta memiliki tanggung jawab untuk bekerja sama dengan rekan-rekan mereka dalam mencapai tujuan bersama dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Kerja tim yang baik merupakan kunci kesuksesan dalam lingkungan kerja ASN.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori (Chen et al.,2022) yang menyatakan bahwa tanggung jawab adalah keharusan untuk melaksanakan semua kewajiban atau tugas yang diberikan kepadanya sebagai konsekuensi dari wewenang yang diterima atau dimilikinya bertanggung jawab dalam bekerja, hasil yang dicapai dapat lebih efektif.

Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya sebagaimana yang dilakukan (Amri, 2022), hasil temuan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara etos kerja dan tanggung jawab kerja terhadap kinerja ASN.

Berdasarkan hasil wawancara Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Sekertaris dan Para Kepala Bidang Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menyatakan bahwa tanggung jawab pekerjaan sangat

penting sehingga dengan tanggungjawab pekerjaan berdampak sangat positif.

3. Pengaruh Sarana dan Prasarana Terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis keketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan sarana dan prasarana berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja diperoleh nilai koefisien sebesar 0,217 dengan *p-value* sebesar 0,001. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik dan lengkap sarana dan prasarana kerja pegawai maka kinerja akan semakin baik pula. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian (Lestari, dkk. 2023) bahwa sarana prasarana kantor mengacu pada semua fasilitas, peralatan, dan infrastruktur yang digunakan untuk mendukung operasional sebuah kantor atau organisasi.

Ini mencakup berbagai elemen yang menciptakan lingkungan kerja yang efisien dan produktif. Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa komunikasi (non fisik) merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel sarana prasarana kantor, hal ini membuktikan bahwa bahwa ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar memiliki etika kerja yang tinggi dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat responsif terhadap kebutuhan dan keluhan mereka, serta mampu menyelesaikan masalah dengan baik.

Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa sarana dan prasarana kantor yang baik merupakan pondasi penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, nyaman, dan efisien. Tersedia komputer, laptop, printer, *scanner*, perangkat lunak produktivitas, serta akses internet yang cepat dan stabil. Perangkat keras dan perangkat lunak ini diperlukan untuk menjalankan tugas dan berfungsi dengan baik. Kantor memiliki transportasi umum maupun kendaraan pribadi.

Tersedianya sarana prasarana kantor dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas, kreativitas, dan kesejahteraan ASN. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya sebagaimana yang dilakukan (Safitri, dkk., 2023), hasil temuan penelitian pengembangan wisata terhadap sarana prasarana dan kesadaran masyarakat sangatlah mempunyai kaitan satu sama lain.

Adanya fasilitas yang memadai untuk mendukung mobilitas pegawai dalam menjalankan tugas lapangan, tentunya hal tersebut dapat berpengaruh signifikan pada tanggung jawab pekerjaan yang dijalankan pegawai. Hal ini juga dapat mendukung produktivitas pekerjaan dengan aksesibilitas yang baik terhadap sarana perkantoran dan teknologi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi ASN untuk berkembang dan berkontribusi secara maksimal. Hasil penelitian ini didukung oleh (Maan 2020) bahwa

Individu yang proaktif terampil dalam mengembangkan dan mempertahankan hubungan saling memberi dan menerima yang positif di lingkungan kerja. Oleh karena itu, dengan pemberian fasilitas yang mendukung dapat meningkatkan efikasi diri seseorang dan kemampuan untuk mempengaruhi lingkungan pekerjaannya, mendorong perilaku proaktif dan perilaku kreatif serta memungkinkan seseorang untuk bekerja dengan bebas.

Berdasarkan hasil wawancara Kepala Dinas Pariwisata dan Kebudayaan, Sekertaris dan Para Kepala Bidang Dinas Pariwisata dan Kebudayaan menyatakan bahwa sarana prasarana kantor sangat penting sehingga dengan sarana prasarana kantor berdampak sangat positif terhadap kinerja ASN.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini yang dapat disajikan beberapa kesimpulan yaitu:

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan penelitian ini mengindikasikan bahwa etos kerja khususnya menjaga martabat dan kehormatan memiliki hubungan positif yang signifikan terhadap kinerja ASN bahwa semakin tinggi sikap tugas keras yang dimiliki oleh ASN, semakin meningkat presentasi dan kualitas kinerja mereka. Sikap tugas keras ASN berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik, di mana ASN bekerja dengan penuh dedikasi dan memberikan bantuan yang berkualitas kepada daerah setempat.
2. Pengaruh tanggung jawab pekerjaan terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa tanggungjawab berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Dengan proses pelaksanaan tugas ASN, hal ini menunjukkan bahwa semakin besar rasa tanggung jawab pekerjaan yang dimiliki ASN.

Semakin baik pula pelaksanaan tugas mereka dengan memiliki kewajiban tugas yang besar cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam menyelesaikan tanggung jawab sesuai pedoman, mengatasi masalah, dan bekerja sama dengan rekan kerja untuk mencapai tujuan bersama.

3. Pengaruh sarana prasarana kantor terhadap kinerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan di Kabupaten Kepulauan Selayar, dimana penelitian ini menunjukkan bahwa sarana dan prasarana kantor memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja ASN dalam melakukan berasumsi yang baik. Temuan pada penelitian ini mengindikasikan bahwa semakin baik sarana prasarana kantor berdampak baik terhadap kinerja maka semakin baik kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik dan lengkap fasilitas serta kerangka tugas yang ada, semakin baik pula kinerja ASN dengan aksesibilitas sistem peristansian yang baik menciptakan tempat tugas yang menjunjung tinggi efisiensi dan inovasi. Dukungan pemerintah terhadap penyediaan fasilitas yang lengkap dan infrastruktur yang memadai sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi ASN dengan memungkinkan ASN untuk bekerja lebih efektif dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan untuk meningkatkan pelaksanaan Kinerja pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar, maka berikut ini dibuat beberapa saran:

1. Variabel sikap etos kerja yang ditandai dengan sikap konsisten dan benar-benar fokus dalam mengerjakan tugas dan Pemerintah perlu mengadakan program pelatihan yang bertujuan untuk mengembangkan sikap tugas di kalangan ASN yang pelatihan ini bisa dapat mengatur manajemen waktu, teknik peningkatan produktivitas, dan etika kerja.
2. Variabel tanggung jawab tugas terhadap pelaksanaan ASN, tanda kemampuan melangkah dalam mengatasi permasalahan ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan perlu melakukan monitoring dan evaluasi kinerja ASN secara berkala untuk memastikan kewajiban pekerjaan dijalankan dengan baik dalam memberikan umpan balik konstruktif dan membangun sistem untuk perbaikan berkelanjutan.
3. Perlunya mempertimbangkan perbaikan sarana prasarana. Meskipun tidak berpengaruh secara signifikan, perbaikan sarana prasarana masih perlu dipertimbangkan untuk meningkatkan kenyamanan dan efisiensi dalam menjalankan tupoksi ASN. Instansi perlu terus memperbaiki kondisi sarana prasarana kantor untuk mendukung kinerja ASN dengan lebih baik. Organisasi harus terus bekerja pada kinerja ASN agar dapat lebih membantu pelaksanaan

ASN dengan memastikan bahwa infrastruktur yang dibutuhkan, seperti kantor, alat kerja, dan fasilitas transportasi, tersedia dan dalam kondisi yang baik. Investasi dalam teknologi dan peralatan yang memadai untuk mendukung kinerja ASN.

4. Untuk pengembangan penelitian, karena masih banyak aspek lain yang belum diungkap dalam penelitian ini maka dari itu disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah indikator yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflah, K. N., Suharnomo, S., Mas'ud, F., & Mursid, A. (2021). Islamic Work Ethics and Employee Performance: The Role of Islamic Motivation, Affective Commitment, and Job Satisfaction. *Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(1), 997–1007. <https://doi.org/10.13106/jafeb.2021.vol8.no1.997>
- Amin, A., Jusriadi E., Nurbaya, S., & Rusydi, M. (2023). *Pengaruh Dukungan Keluarga Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan yang teknik analisis data menggunakan analisis SEM PLS. Hasil penelitian menemukan bahwa dukungan keluarga, dukungan organisasi, dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan t.*
- Ampauleng. (2023). Pengaruh Etos Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *JGLP*, 5(1), 98–104.
- Amri, F. (2022). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekwan Dprd Kota Sungai Penuh. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 2(1), 15–25. <https://doi.org/10.53363/buss.v2i1.33>
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Impelementasi e-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167–182. <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v25i2.2270>
- Ardhansyah, A. (2019). The Effect of Regional Original Income and Regional Financial Performance on Economic Growth in North Sumatera Regency. *International Journal of Advances in Social and Economics*, 2(2), 161–183. <https://doi.org/10.33122/ijase.v2i2.156>
- Asniwati, & Oktaviani, R. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Economics and Digital Business Review*, 4(1), 515–528.
- Boroujeni, N. C., Lichy, J., & Sohail, M. (2022). Nader Chavoshi Boroujeni. *International Journal of Curriculum and Instruction*, 15(1), 762–782.
- Bungin, B. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif (Edisi Kedua)*. Kencana Prenada Media Group.
- Chen, C., Ding, X., & Li, J. (2022). Transformational leadership and employee job satisfaction: The mediating role of employee relations climate and the moderating role of subordinate gender. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1). <https://doi.org/10.3390/ijerph19010233>

- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1), 58–70. <https://doi.org/10.35308/jbkan.v4i1.1510>
- DR. Ir. Ahmad AC, ST, M. (2020). *Manajemen Strategi*. CV. Nas Media Pustaka.
- Dr. Muhammad Ikram Idrus, M. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Tahta Media Group.
- Dwinanda, G. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61–71.
- Faizin, R. (2023). Tanggung Jawab Dan Komitmen Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Di Biro Pemerintahan Umum Gubernur Sumatera Utara. *Moneter : Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 1(4), 117–123.
- Ghozali, I. (2008). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP Undip.
- Gujarati, D. N. (1999). *Basic Econometric*. Mc Graw - Hill Book.
- Hasanudin. dkk. (2022). *Pengaruh Sarana Prasarana , Kualitas SDM dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*.
- Hidayanti, A., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Kolaka Timur. *Maeswara : Jurnal Riset Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(6), 48–61.
- Indonesia, T. P. K. B. B. (2018). *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Balai Pustaka.
- Jusriadi, E., Alfian, Y., & Anggoro, R. (2023). Pengaruh Kompetensi Modal Manusia , Modal Relasional Dan Modal Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata. 8(1), 277–282.
- Jusriadi Edi, A. R. R. (2019). *HUMAN CAPITAL DEVELOPMENT*. IKAPI.
- Kessi, A. M. F., H. A, I., & Dewi, R. (2023). Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi, Kepuasan dan Etos Kerja (Studi Kasus Perusahaan Tour and Travel). *Jesya*, 6(2), 2167–2176. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1260>
- Koentjaraningrat. (1994). *Kebudayaan mentalitas dan pembangunan* (Cet.17). Gramedia.

- Kondoy, P. E., Robot, J., & Kaihatu, J. E. (2023). Prospek Pengembangan Sarana dan Prasarana sebagai Daya Tarik Wisata Pantai Paal dan Pantai Pulisan. *Social Sciencie*, 11(1), 17–24.
- Kulsum & Indrarini. (2023). *“Pengaruh Budaya Kerja Dan Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama (H1), kedua (H2) dan ketiga (H3) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang 38 Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pad.*
- Kuuna, S. Y., Pakaya, A. R., & Mendo, A. Y. (2024). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Semangat Kerja Pada Kantor Dinas. *JURNAL ILMIAH MANAJEMEN DAN BISNIS*, 6(3), 1321–1327.
- Lestari, E. D., Boari, Y., Bonsapia, M., & Anes, S. M. (2023). Peran Pemerintah Terhadap Pengembangan Sektor Pariwisata di Kabupaten Biak Numfor. *Journal of Economics Review (JOER)*, 3(1), 21–35. <https://doi.org/10.55098/joer.3.1.21-35>
- Lubis, J. & H. (2019). *Administrasi dan Perencanaan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Maan, A. T., Abid, G., Butt, T. H., Ashfaq, F., & Ahmed, S. (2020). Perceived organizational support and job satisfaction : a moderated mediation model of proactive personality and psychological empowerment. *Future Business Journal*, 6(1), 1–10. <https://doi.org/10.1186/s43093-020-00027-8>
- Mangkunegara, A. P. (2022). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Mar’atus Sholikhah, Rike Kusuma Wardhani, M. R. K. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kediri. *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial*, 1(10), 70–80.
- Masrukhin. (2008). *Statistik Inferensial Aplikasi Program SPSS*. Media Ilmu Press.
- Moenir. (2006). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara.
- Mulia, L. (2023). Implementasi Manajemen Pegawai Pemerintah Perjanjian Kerja Dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 7(1), 2284–2293.
- Mundiyanto, M., & Prasertyo, J. R. (2023). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Organisasi Dan Tata Kerja Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Dengan Kepuasan Sebagai

- Variabel Intervening. *Jurnal Pendidikan dan Konseling (JPDK)*, 5, 2137--2149.
- Nazir, M. (2019). *Metode Penelitian*. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Nuhung, M., Nuryana, I., & Rasyid, N. (2013). Pengaruh Tingkat Kunjungan Wisatawan Terhadap Pendapatan Masyarakat Di Kawasan Wisata Tanjung Bayang Makassar Makassar. *Jurnal Ekonomi Balance*, 9(1), 123–141. <https://doi.org/10.26618/jeb.v9i1.1863>
- Panji Pramuditha, Budi Harto, & Lina Parlina. (2022). Arti Penting Kualitas Kehidupan Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *ATRABIS: Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 8(2), 265–270. <https://doi.org/10.38204/atrabis.v8i2.1125>
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 4. (2005). *Tentang Pedoman Analisis Jabatan di Lingkungan Departemen dalam Negeri dan Pemerintah Daerah DAERAH*.
- Peraturan Menteri Pariwisata dan Ekonomi Kreatif/Kepala Badan Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Nomor 9. (2021). *Tentang Pedoman Destinasi Pariwisata Berkelanjutan*.
- Polnaya, M. (2023). Kebijakan Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 7(1), 2615–2621. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i1.4154>
- Priyatno, D. (2010). *Paham Analisis Statistik Data Dengan SPSS*. MediaKom.
- Qonita, A. (2019). *Kamus Bahasa Indonesia*. PT Indahjaya Adipratama.
- Rahayu, S., & Dahlia, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai. *Jesya*, 6(1), 370–386. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.925>
- Rapanna, P., & Sulfati, A. (2022). *The Effect of Work Ethics and Work Discipline on Employee Performance at PT . PLN (Persero) Implementing Tello Power Control Unit , Makassar City*. 10(2), 227–233.
- Reza Nurul Ichsan, D. S. (2022). Sosialisasi Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara untuk Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pariwisata di Dinas Pariwisata Kota Medan. *Jurnal PKM Hablum Minannas*, 1(1), 19–24.
- Rita Kartina, A. K. (2023). *Kepegawaian dalam Pemerintahan di Indonesia*. Damera Press.

- Rorong, P. J., Taroreh, R. N., Ogi, I. W. J., Kinerja, P., Dengan, P., Kerja, P., Tidak, W., Taroreh, R. N., Ogi, I. W. J., Bisnis, E., Manajemen, J., Rorong, P. J., Taroreh, R. N., & Ogi, I. W. J. (2023). Perbedaan Kinerja Pegawai dengan Perjanjian Kerja Waktu tidak Tertentu dan Perjanjian Kerja Waktu Tertentu di FEB UNSRSTMANADO. *EMBA*, 11(2), 301–307.
- Safitri, T., Faradina, A., Fatimah, S., Roslina, N., Afrah, N., & Fathi Rizqi, M. (2023). Pengembangan Wisata Halal terhadap Sarana Prasarana dan Kesadaran Masyarakat di Gampong Ujong Muloh Kecamatan Indra Jaya. *Jurnal Riset dan Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 207–216. <https://doi.org/10.22373/jrpm.v2i2.2938>
- Santoso, S. (2012). *Panduan Lengkap SPSS Versi 20*. PT Elex Media Komputindo.
- Schafer, R., Avery, S., May, P., Rajopadhyaya, D., dan Williams, C. (2002). Estimation of Rainfall Drop Size Distributions from Dual-Frequency Wind Profiler Spectra Using Deconvolution and a Nonlinear Least Square Fitting Technique. *Journal of Atmospheric and Oceanic Technology*, 19, 864–874.
- Setiawan, I., Sururama, R., & Nurdin, I. (2022). Implementasi Kebijakan Penyederhanaan Organisasi Di Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. *Jurnal Terapan Pemerintahan Minangkabau*, 2(1), 12–25. <https://doi.org/10.33701/jtpm.v2i1.2380>
- Siswanto. (2023). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan di Institut Pariwisata Trisakti Siswanto Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Menara Siswa. *YUME: Journal of Management*, 6(2), 196–201.
- Siti Putri Nur Syifa, Rizka Ayu Lestari, Eka Bagus Rahmad Lil'alamin, R. S. P. (2023). The Effect of Work Discipline, Work Motivation, Work Ethics and Work Environment on Employee Work Productivity (Literature Review). *Worldview: Jurnal Ekonomi dan Sosial Sains*, 2(1), 43–60.
- Sugiono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Suharsimi, A. (2010). *Manajemen Penelitian*. Rineka Cipta.
- Sukmawati, Salmia, S. (2023). Population, Sample (Quantitative) and Selection of Participants/Key Informants (Qualitative). *Edumaspul - Jurnal Pendidikan*, Vol. 7 – N(6), 131–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.33487/edumaspul.v7i1.5259>

- Sukmawati, Sudarmin, S. (2023). Development of Quality Instrument and Data Collection. *Jurnal Pendidikan dan Pengajaran Guru Sekolah Dasar*, 6(1), 119–124.
- Sunindhia, N. W. &. (2009). *Koperasi dan Perekonomian Indonesia*. Rineka Cipta.
- Suratno, & Fauzan, M. (2023). The Effect of Work Motivation, Self-Efficacy, and Work Ethic on Organizational Commitment. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4(4), 3773–3784.
- Susilo, M. A., Jufrizen, J., & Khair, H. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Organizational Citizenship Behavior. *Jesya*, 6(1), 587–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.976>
- Soedjatmoko. (1985). *The Primacy of Freedom in Development: The Development of Free Societies and the Free Individual*. Jakarta: Penerbit Sinar Harapan.
- Koentjaraningrat. (2009). *Manusia dan Kebudayaan di Indonesia*. Jakarta: Djambatan.
- Tubagus Regiasa. (2023). Pengaruh Kualitas Aparatur dan Etos Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Kantor Kecamatan Tunjung Teja Kabupaten Serang. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 258–263.
- Undang-undang Negara Nomor 5. (2014). *Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20. (2023). *Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Usman, E. J. (2020). Pengembangan Sumberdaya Manusia Melalui Training Needs Assessment pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar. *Competitiveness*, 9(1), 51–60.
- UU No.5. (2014). *tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Wibowo, Y., Widjaja, D. C., & Foedjiawati, F. (2022). Learning Organization through The Internalization of Transformational Leadership: A Study of An Indonesian School. *Journal of Leadership in Organizations*, 4(2), 134–149. <https://doi.org/10.22146/jlo.72343>
- Wong, A. K. F., & Kim, S. (2023). Corporate Social Responsibility (CSR) and Internal Consequences: The Moderating Role of Employees' Position Levels. *SAGE Open*, 13(1), 1–16. <https://doi.org/10.1177/21582440231151565>

- Wulandari, A., Yani, D., & Isyanto, P. (2023). Efektifitas Kinerja Pegawai Pada Bidang Destinasi Pariwisata Di Dinas Pariwisata Dan Kebudayaan Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(8), 1920–1926. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i8.694>
- Yarnest. (2004). *Panduan Aplikasi Statistik dengan menggunakan SPSS versi 11.0*. Penerbit IDOMA.
- Yulanda, S., Hermawan, D. J., Aprilia, T., & Haidiputri, N. (2023). Pengaruh Motivasi, Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kabupaten Probolinggo. *J u m a d*, 1(3), 401–410.
- Zhang, W., Liao, S., Liao, J., & Zheng, Q. (2021). Paradoxical Leadership and Employee Task Performance: A Sense-Making Perspective. *Frontiers in Psychology*, 12(December), 1–12. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.753116>

**PENGARUH ETOS KERJA, TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN
DAN SARANA PRASARANA KANTOR TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA PADA DINAS PARIWISATA
DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN KEPULAUAN
SELAYAR**



INSTRUMEN

Oleh :

Dhian Trisnawaty
NIM: 105021106622

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
TAHUN 2024**

KUESIONER PENELITIAN

Perihal : Permohonan Pengisian Kuesioner Penelitian
Lampiran : Kuesioner Penelitian
Kepada : Yth. Bapak/Ibu Pegawai ASN Dinas Pariwisata dan
Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penelitian yang saya lakukan dengan judul “Pengaruh Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan dan Sarana Prasarana Kantor Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar”, Saya bermaksud mengajukan permohonan pengisian kuesioner. Adapun tujuan dari kuesioner ini adalah sebagai bahan masukan untuk memperoleh data yang akurat dalam penyusunan tesis. Oleh karena itu, mohon kiranya Bapak/Ibu berkenan mengisi kuesioner dengan sebenar-benarnya. Jawaban-jawaban yang Bapak/Ibuberikan dalam kuesioner akan saya jamin kerahasiaannya karena kuesioner ini hanya digunakan untuk kegiatan penelitian. Demikian surat permohonan ini saya ajukan, atas partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu, kami ucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

DHIAN TRISNAWATY
NIM 105021106622

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin : Laki-laki ☐ Perempuan ☐

Pendidikan : SMA ☐ D3 ☐ S1 ☐ S2 ☐ S3 ☐

Umur :

Jabatan :

Lama Bekerja :

Petunjuk Isian

Berilah tanda centang (✓) pada kotak alternative jawaban yang dianggap paling sesuai dengan pikiran Anda

Keterangan :

- STS (Sangat Tidak Setuju),
- TS (Tidak Setuju),
- KS (Kurang Setuju)
- S (Setuju),
- SS (Sangat Setuju)

No	Pernyataan	Jawaban Responden				
		STS	TS	KS	S	SS
Variabel : Etos Kerja (X ₁)						
Indikator: Semangat kerja yang tinggi ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Antusias yang kuat untuk melaksanakan kegiatan rutin di kantor					
2	Optimis dalam mengerjakan dan menyelesaikan tugas					
3	Giat dalam melaksanakan tugas sehingga mencapai kinerja yang optimal.					
Indikator: Disiplin semua ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Datang tepat waktu di kantor dan pulang sesuai jadwal yang ditentukan					
2	Memaksimalkan waktu dalam menjalankan tugas					
3	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.					
Indikator: Tekun dan serius ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Komitmen dan konsisten dalam melaksanakan tugas					
2	Fokus mengerjakan tugas hingga selesai tepat waktu					
3	Bertekad kuat menyelesaikan tugas tepat waktu					
Indikator: Menjaga martabat dan kehormatan ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Menjaga nama baik instansi					
2	Tidak membuat pelanggaran yang fatal					
3	Bangga menjadi pegawai ASN di Dinas Pariwisata dan Kebudayaan.					
Variabel : Tanggung Jawab Pekerjaan (X ₂)						
Indikator : Konsistensi dalam menjalankan tugas ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Menjalankan tugas dengan jujur, adil, dan transparan tanpa adanya intervensi atau kepentingan pribadi					
2	Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal yang ditetapkan, dan mematuhi aturan dan prosedur yang berlaku.					
3	Menunjukkan komitmen untuk memberikan hasil terbaik secara konsisten, tanpa dipengaruhi oleh faktor-faktor eksternal					

Indikator: Kemampuan untuk menyelesaikan tugas sesuai standar yang telah ditetapkan ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Percaya diri dalam mengerjakan tugas					
2	Memiliki semangat kerja dalam menyelesaikan tugas					
3	Terampil dalam menyelesaikan tugas .					
Indikator : Kemampuan untuk mengambil inisiatif dalam mengatasi masalah ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Mampu mengatasi masalah dan mendapatkan solusinya					
2	Mampu mengambil tindakan atau langkah awal untuk menyelesaikan masalah secara mandiri tanpa ada perintah atau dorongan dari orang lain.					
3	Membantu rekan pegawai dalam menyelesaikan masalah yangdihadapinya dengan mencari solusi alternatif.					
Indikator: Bersedia Bekerja Sama dalam Tim pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Membina kerjasama dalam tim					
2	Tekun dalam mempertanggungjawabkan pekerjaan					
3	Bekerjasama dan saling membantu mengerjakan tugas					
Variabel: Sarana Prasarana Kantor (X₃)						
Indikator: Kondisi gedung kantor atau kantor pada Dinas Pariwisata danKebudayaan (Fisik)						
1	Bangunan mempunyai ruang yang memadai, aksesibilitas dan fasilitas yang diperlukan oleh ASN					
2	Gedung memiliki sistem pemanasan, pendinginan, dan ventilasi yang memadai untuk menjaga suhu yang nyaman bagi ASN					
3	Ketersediaan infrastruktur IT yang baik, termasuk jaringan internet yang cepat, konektivitas Wi-Fi, dan sistem komunikasi					
Indikator: Perlengkapan kantor pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Meja dan kursi kantor untuk pegawai sudah disediakan					
2	Komputer dan perangkat keras termasuk desktop atau laptop, monitor, keyboard, dan mouse tersedia					
3	Perangkat Penyimpanan: Seperti file kabinet, rak buku, atau penyimpanan digital seperti hard disk eksternal atau cloud storage tersedia					
Indikator: Alat transportasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Kantor menyediakan kendaraan kantor sebagai opsi transportasi alternatif bagi staf yang ingin mengurangi penggunaan mobil atau transportasi umum					
2	Memiliki akses mudah ke transportasi umum bagi pegawai yang tidak menggunakan kendaraan pribadi.					
3	Layanan transportasi berbagi seperti mobil atau sepeda motor bagi staf yang tidak memiliki kendaraan pribadi					
Indikator: Media Komunikasi pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan (Non Fisik)						
1	Jaringan komputer mudah mengakses informasi penting					

2	Telepon dan atau gawai mudah diakses untuk mempermudah komunikasi					
3	Akses internet tersedia dalam memudahkan mengakses data atau file yang dibutuhkan					
Variabel : Kinerja ASN (Y)						
Indikator: Kuantitas pekerjaan ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Fokus pada kualitas pekerjaan dan hasil akhir yang memenuhi target kerja yang telah ditetapkan.					
2	Menyelesaikan tugas dengan efisien, dan menggunakan waktu serta pengelolaan waktu yang efektif.					
3	Mencapai atau melebihi target kerja yang ditetapkan, tidak melebihibatasan waktu.					
Indikator: Kualitas hasil kerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Hasil pekerjaan yang akurat, relevan, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.					
2	Mematuhi etika kerja yang tinggi, termasuk integritas, profesionalisme, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap aturan dan regulasi yang berlaku.					
3	Memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, responsif terhadap kebutuhan dan keluhan mereka, serta mampu menyelesaikan masalah dengan baik.					
Indikator: Ketepatan waktu ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Mengerjakan tugas dengan baik, menetapkan prioritas, menetapkan tenggat waktu, dan membuat jadwal kerja yang realistis.					
2	Memanfaatkan waktu dengan efisien dan mengalokasikan waktu untuk tugas-tugas yang membutuhkan perhatian lebih besar.					
3	Mengatasi kebiasaan menunda-nunda pekerjaan untuk tetap fokus pada tugas-tugas yang perlu diselesaikan tepat waktu					
Indikator: Kemampuan bekerjasama baik dengan rekan kerja ASN pada Dinas Pariwisata dan Kebudayaan						
1	Memiliki kesadaran bahwa kerja sama tim adalah kunci keberhasilan					
2	Komunikasi yang jelas dan terbuka dengan rekan kerja, mendengarkan dengan baik, mengungkapkan gagasan secara jelas, dan memberikan umpan balik secara konstruktif.					
3	Memahami dan menghargai perbedaan, sehingga dapat bekerja sama secara efektif dengan rekan kerja					

Benteng,

2024

Responden,

(.....)

Lampiran 3 : Surat Keterangan Validasi




PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
 Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Anis Mappatempo Badawi, SE, MM
2. NIDN : 0921037201
3. Asal Program Studi : Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Pengaruh Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, dan Sarana
Prasarana Kantor terhadap Kinerja ASN di DISPARBUD Kab. Selayar

dari mahasiswa:

Nama : Dhan Trisnawaty
 Program Studi : Magister Manajemen
 NIM : 105021106622

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Indikator dan tanggungjawab pekerjaan didesa supaya berbeda dengan disiplin
2. Sebaiknya menggunakan indikator e-Kinerja ASN

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 21-02-2024

Validator,


 Dr. Anis Mappatempo Badawi, SE, MM

*) coret yang tidak perlu



**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si
2. NIDN : 0028087801
3. Asal Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

PENGARUH ETOS KERJA, TANGGUNG JAWAB PEKERJAAN DAN SARANA PRASARANA KANTOR....
TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DINAS PARIWISATA DAN KEBUDAYAAN
DI KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR.....

dari mahasiswa:

Nama : Dhian Trisnawaty
Program Studi : Magister Manajemen
NIM : 105021106622

(sudah siap/~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan
beberapa saran sebagai berikut:

1. Koreksi untuk perbaikan pernyataan pada indikator variabel X1, X2, X3 dan Y.....
2.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 8 Maret 2024

Validator,

Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si

*) coret yang tidak perlu



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
PROGRAM PASCASARJANA

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 220/C.3-II/II/1445/2024
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Izin Penelitian

12 Sha'ban 1445 H
 21 Februari 2024 M

Kepada Yth,

**Kepala Kator Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten
 Kepulauan Selayar**

di –

Tempat

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dalam rangka penyusunan tesis mahasiswa Program Pascasarjana
 Universitas Muhammadiyah Makassar :

Nama : Dhian Trisnawaty
 N I M : 10502.11.066.22
 Program Studi : Magister Manajemen
 Judul Tesis : *Pengaruh Etos Kerja, Tanggung Jawab Pekerjaan, dan
 Sarana Prasarana Kantor terhadap Kinerja ASN di Dinas
 Parawisata dan Kebudayaan di Kabupaten Kepulauan
 Selayar.*

Maka kami mohon kiranya mahasiswa tersebut dapat diberikan izin untuk
 melakukan penelitian dan diberi data yang diperlukan pada kantor yang
 Bapak/Ibu sedang pimpin.

Demikian permohonan kami, atas perhatian dan bantuannya diucapkan
 terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Direktur,

Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd.
 NBM : 613 949

LAMPIRAN 2. RESPONDEN

NO RESPONDEN	KARAKTERISTIK RESPONDEN				
	KARAKTERISTIK RESPONDEN	JK	USIA	PENDIDIKAN	JABATAN
1	MUHAMMAD ARSYAD, SKM.,M.SE.,PH	L	49	S2	KEPALA DINAS
2	NUR IHSAN CHAIRUDDIN,S.S	L	52	S1	SEKERTARIS
3	AKHMAD ANSAR, S.T., M.M.	L	40	S2	KEPALA BIDANG
4	DHIAN TRISNAWATY,S.PI	P	40	S1	KEPALA BIDANG
5	ANDI NURSAMSI, S.SI.,M.SI	P	46	S2	KEPALA BIDANG
6	SRI NURNANINGSIH Y,S.S.,M.M	P	44	S2	KEPALA BIDANG
7	SUPRIADI B.,S.P.	L	54	S1	PEJABAT FUNGSIONAL
8	ANDI ZULFADLI. Z, S.AP, MA	L	46	S2	PEJABAT FUNGSIONAL
9	NURYADIN, S.T.	L	47	S1	PEJABAT FUNGSIONAL
10	ARINI HANDAYANI, S.S M.SI	P	33	S2	PEJABAT FUNGSIONAL
11	YULYVIAH PURNAMAWARTI, S.SOS.	P	44	S1	PEJABAT FUNGSIONAL
12	WAHYUDIN, S.S M.M	L	46	S1	PEJABAT FUNGSIONAL
13	SUNDARI, S.T.	P	42	S1	PEJABAT FUNGSIONAL
14	AMRAWABIDA, S.S	P	45	S1	PEJABAT FUNGSIONAL
15	SRI RAHMAH NINGSIH, AMK.,S.SOS.,M.M	P	46	S1	PEJABAT FUNGSIONAL
16	PUSMAWATI,S.P	P	45	S1	KASUBAG KEUANGAN
17	ANDI YUSLIATI, S.Sos	P	49	D3	KASUBAG HUKUM DAN KEPEGAWAIAN
18	ADY KURNIYAH NUGRAHA, S.HUM.	L	35	S1	STAF FUNGSIONAL
19	GLENN HAFIZ BANIARTO, S.S	L	29	S1	STAF FUNGSIONAL
20	NURFITRIANA SAID, S.ST. PAR	P	32	S2	5 STAF FUNGSIONAL
21	DIAN ARIYANI JUNAEDI, S.HUM.	P	27	S1	5 STAF FUNGSIONAL
22	NURMAWANGSA, S.E	L	39	S1	4 STAF
23	AGUS FERNANDES,	L	56	SMA	17 STAF

24	NUR HIDAYAH MUHTAR, S.E.AK	P	53	S1	14	STAF
25	NIRMAWATI	P	45	SMA	15	STAF
26	MUHAMMAD FAISAL , A,Md	L	47	S2	28	STAF
27	ANDI LISMA	P	43	SMA	15	STAF
28	MAPPA SOMPA	L	48	SMA	14	STAF
29	NUR KASMAN, A,MD	L	48	D3	18	STAF
30	ISKANDAR, S.PD	L	56	S1	35	STAF
31	SARBINI	L	50	SMA	17	STAF
32	RAHMAWATI	P	53	SMA	15	STAF
33	ANDI IZHAR BATARAULEN,M.M	L	30	S2	2	STAF
34	SYANTRIAWATI, S. KOM	P	29	S1	1	STAF
35	ARMINYULIYAWAN,	L	41	S1	21	STAF
36	MAHMUDA	L	45	SMA	16	STAF
37	SULVIANA, A.MD	P	46	D3	17	STAF
38	NUR HAEDAH, S.E	p	45	S1	17	STAF
39	ANDI CITRA OPU, S.,PD	P	53	S1	29	STAF
40	UMMI KALSUM	P	42	SMA	16	STAF
41	CINRA MAYANTI DEWI, S.H	P	38	S1	10	STAF
42	SYURLINDA, A.MD	P	45	D3	22	STAF
43	RAMLAN,S.S	L	39	S1	8	STAF
44	FITRIANI, S.Pd	P	27	S1	7	STAF

[illegible]

[illegible]

SARANA PRASARANA

NO. RESPONDEN	X3= SARANA DAN PRASARANA												RATA-RATA
	X1.1.1	X1.1.2	X1.1.3	X1.2.1	X1.2.2	X1.2.3	X1.3.1	X1.3.2	X1.3.3	X1.4.1	X1.4.2	X1.4.3	
1	3	3	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	41,0
2	2	1	4	4	2	2	3	4	4	4	3	4	37,0
3	1	1	1	3	3	3	1	1	3	3	3	3	26,0
4	1	1	1	3	3	3	4	3	3	3	4	4	33,0
5	5	5	5	2	1	3	2	1	1	4	1	1	31,0
6	1	1	4	4	4	3	4	3	3	4	4	4	39,0
7	2	2	1	3	1	2	3	1	1	3	3	4	26,0
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48,0
9	3	3	1	3	1	1	1	5	1	4	4	4	31,0
10	3	3	3	4	3	4	4	1	2	3	4	3	37,0
11	3	3	3	4	3	4	4	3	3	4	3	4	41,0
12	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4	41,0
13	3	4	3	4	4	4	3	4	5	4	4	4	46,0
14	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	54,0
15	4	4	4	4	4	4	3	4	2	3	4	4	44,0
16	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	52,0
17	4	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	53,0
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48,0
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48,0
20	3	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	45,0
21	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	53,0
22	2	2	2	4	1	2	2	2	2	4	4	4	31,0
23	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	53,0

KINERJA

[illegible]

LAMPIRAN 4. DISTRIBUSI FREWQUENSI

X1.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
4	29	65.9	65.9	70.5
5	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	2	4.5	4.5	4.5
4	33	75.0	75.0	79.5
5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
4	32	72.7	72.7	77.3
5	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	5	11.4	11.4	13.6
4	24	54.5	54.5	68.2
5	14	31.8	31.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
4	36	81.8	81.8	86.4
5	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
4	29	65.9	65.9	70.5
5	13	29.5	29.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
4	33	75.0	75.0	79.5
5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	2	4.5	4.5	6.8
4	33	75.0	75.0	81.8
5	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	3	6.8	6.8	6.8
4	31	70.5	70.5	77.3
5	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	27	61.4	61.4	61.4
5	17	38.6	38.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	29	65.9	65.9	65.9
5	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X1.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
4	27	61.4	61.4	65.9
5	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	23	52.3	52.3	56.8
5	19	43.2	43.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	31	70.5	70.5	75.0
5	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	31	70.5	70.5	75.0
5	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	27	61.4	61.4	65.9
5	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	21	47.7	47.7	52.3
5	21	47.7	47.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	30	68.2	68.2	72.7
5	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	3	6.8	6.8	6.8
Valid 4	34	77.3	77.3	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	1	2.3	2.3	2.3
Valid 4	36	81.8	81.8	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	2	4.5	4.5	4.5
Valid 4	33	75.0	75.0	79.5
5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	27	61.4	61.4	65.9
5	15	34.1	34.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	25	56.8	56.8	61.4
5	17	38.6	38.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X2.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
Valid 4	24	54.5	54.5	59.1
5	18	40.9	40.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	3	6.8	6.8	6.8
2	3	6.8	6.8	13.6
3	7	15.9	15.9	29.5
4	24	54.5	54.5	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	9.1	9.1	9.1
2	2	4.5	4.5	13.6
3	5	11.4	11.4	25.0
4	24	54.5	54.5	79.5
5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	9.1	9.1	9.1
2	1	2.3	2.3	11.4
3	6	13.6	13.6	25.0
4	21	47.7	47.7	72.7
5	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	4	9.1	9.1	9.1
2	1	2.3	2.3	11.4
3	6	13.6	13.6	25.0
4	26	59.1	59.1	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.3	2.3	2.3
2	3	6.8	6.8	9.1
3	6	13.6	13.6	22.7
4	23	52.3	52.3	75.0
5	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	2	4.5	4.5	4.5
2	2	4.5	4.5	9.1
Valid 3	6	13.6	13.6	22.7
4	31	70.5	70.5	93.2
5	3	6.8	6.8	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	4	9.1	9.1	9.1
2	1	2.3	2.3	11.4
Valid 3	6	13.6	13.6	25.0
4	28	63.6	63.6	88.6
5	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	6.8	6.8	6.8
2	3	6.8	6.8	13.6
Valid 3	6	13.6	13.6	27.3
4	21	47.7	47.7	75.0
5	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	6	13.6	13.6	13.6
Valid 4	31	70.5	70.5	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.3	2.3	2.3
Valid 3	4	9.1	9.1	11.4
4	35	79.5	79.5	90.9
5	4	9.1	9.1	100.0
Total	44	100.0	100.0	

X3.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	1	2.3	2.3	2.3
Valid 3	2	4.5	4.5	6.8
4	29	65.9	65.9	72.7
5	12	27.3	27.3	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		Y1.1.1	Y1.1.2	Y1.1.3	Y1.2.1	Y1.2.2	Y1.2.3
N	Valid	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.14	4.00	4.00	4.16	4.25

Statistics

		Y1.3.1	Y1.3.2	Y1.3.3	Y1.4.1	Y1.4.2	Y1.4.3
N	Valid	44	44	44	44	44	44
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.11	4.14	4.00	4.09	4.07	4.14

Frequency Table

Y1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	1	2.3	2.3	2.3
	3	2	4.5	4.5	6.8
	4	34	77.3	77.3	84.1
	5	7	15.9	15.9	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.3	2.3	2.3
	3	2	4.5	4.5	6.8
	4	31	70.5	70.5	77.3
	5	10	22.7	22.7	100.0
	Total	44	100.0	100.0	

Y1.1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	15.9	15.9	15.9
4	30	68.2	68.2	84.1
5	7	15.9	15.9	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y1.2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.3	2.3	2.3
3	2	4.5	4.5	6.8
4	36	81.8	81.8	88.6
5	5	11.4	11.4	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y1.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.3	2.3	2.3
4	33	75.0	75.0	77.3
5	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y1.2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 4	33	75.0	75.0	75.0
5	11	25.0	25.0	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	2	4.5	4.5	6.8
4	32	72.7	72.7	79.5
5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.3	2.3	2.3
3	2	4.5	4.5	6.8
4	31	70.5	70.5	77.3
5	10	22.7	22.7	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y1.3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.3	2.3	2.3
3	3	6.8	6.8	9.1
4	34	77.3	77.3	86.4
5	6	13.6	13.6	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y1.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	2.3	2.3	2.3
3	1	2.3	2.3	4.5
4	34	77.3	77.3	81.8
5	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y1.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.5	4.5	4.5
3	1	2.3	2.3	6.8
4	33	75.0	75.0	81.8
5	8	18.2	18.2	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Y1.4.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	1	2.3	2.3	2.3
Valid 3	1	2.3	2.3	4.5
4	33	75.0	75.0	79.5
5	9	20.5	20.5	100.0
Total	44	100.0	100.0	

Lampiran 5 Hasil Analisis regresidan Uji Asumsi KLASIK Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Sarana dan prasarana, Tanggungjawab pekerjaan, Etos Kerja ^b	■	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja

b. All requested variables entered

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.839 ^a	.705	.682	.2504

a. Predictors: (Constant), Sarana dan prasarana, Tanggungjawab pekerjaan, Etos Kerja

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5.977	3	1.992	31.790	.000 ^b
Residual	2.507	40	.063		
Total	8.484	43			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Sarana dan prasarana, Tanggungjawab pekerjaan, Etos Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.032	.420		.077	.939
Etos Kerja	.390	.107	.394	3.662	.001
Tanggungjawab pekerjaan	.375	.102	.382	3.666	.001
Sarana dan prasarana	.217	.061	.324	3.582	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

Uji Asumsi Regression

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.058 ^a

a. Predictors: (Constant), Sarana dan prasarana, Tanggungjawab pekerjaan, Etos Kerja

b. Dependent Variable: -Kinerja

Coefficients^a

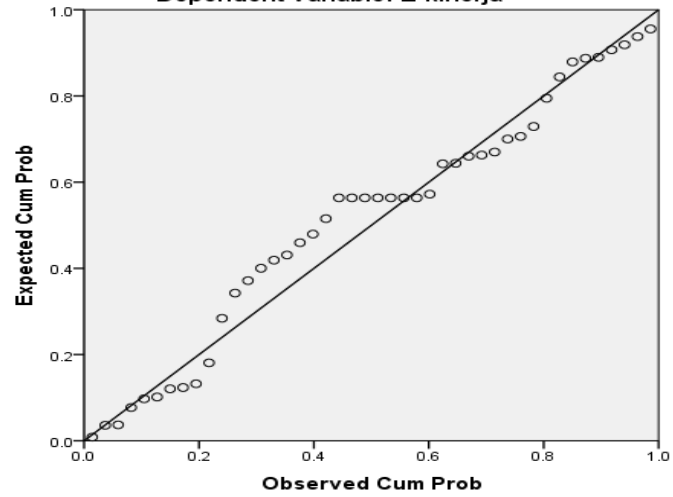
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 Etos Kerja	.639	1.565
Tanggungjawab pekerjaan	.682	1.467
Sarana dan prasarana	.900	1.111

a. Dependent Variable: e-Kinerja

Charts

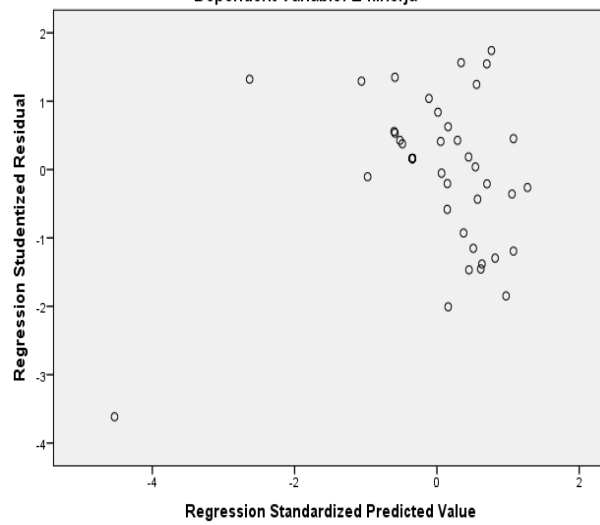
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: E-kinerja



Scatterplot

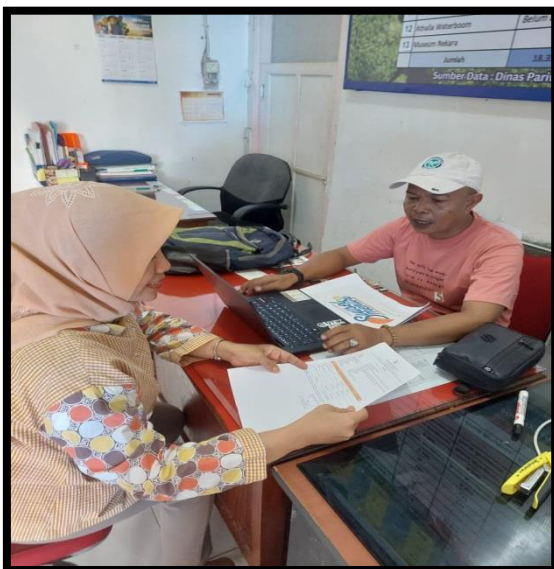
Dependent Variable: E-kinerja



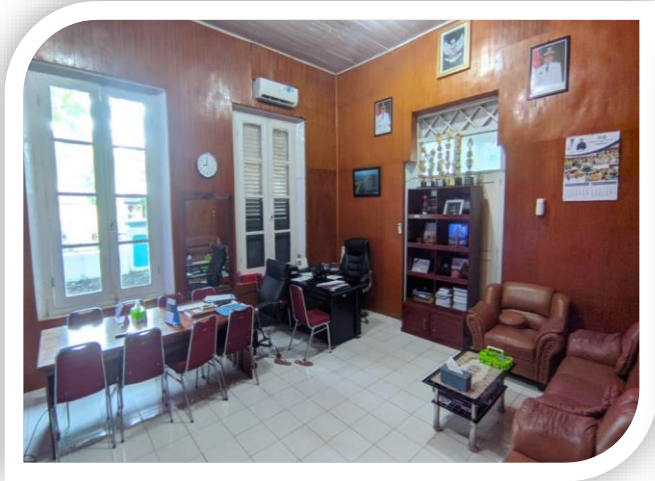
Dokumentasi “ Sarana Prasarana Kantor” hasil olah data primer Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Selayar 2024



**Dokumentasi “Wawancara” hasil olah data primer Dinas
Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan
Selayar 2024**



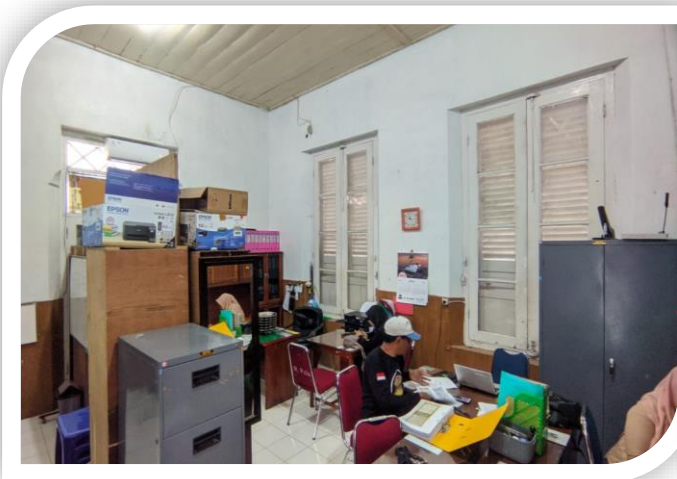
**Dokumentasi Sarana dan Prasarana Kantor
Dinas Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten
Kepulauan Selayar**



Ruangan Kepala Dinas



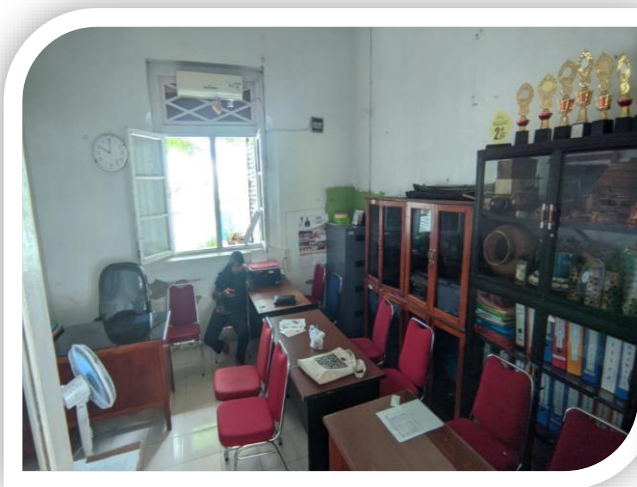
Ruangan Sekertaris



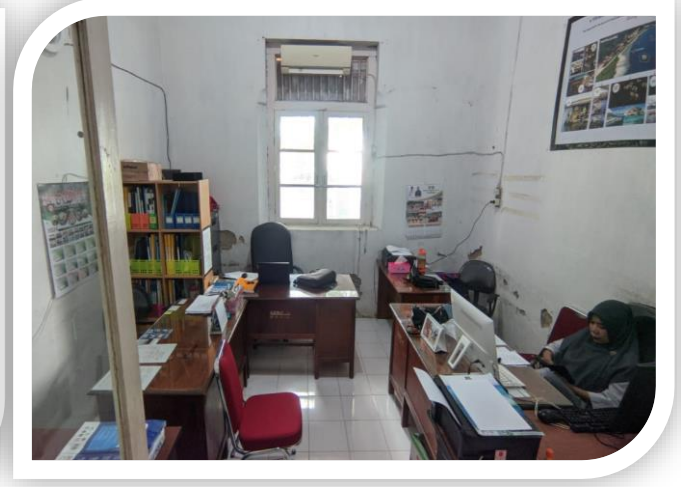
Ruangan Sekretariat



Ruangan Keuangan



Ruangan Bidang SDM
Dan Ekonomi Kreatif



Bidang Destinasi



Bidang Pemasaran

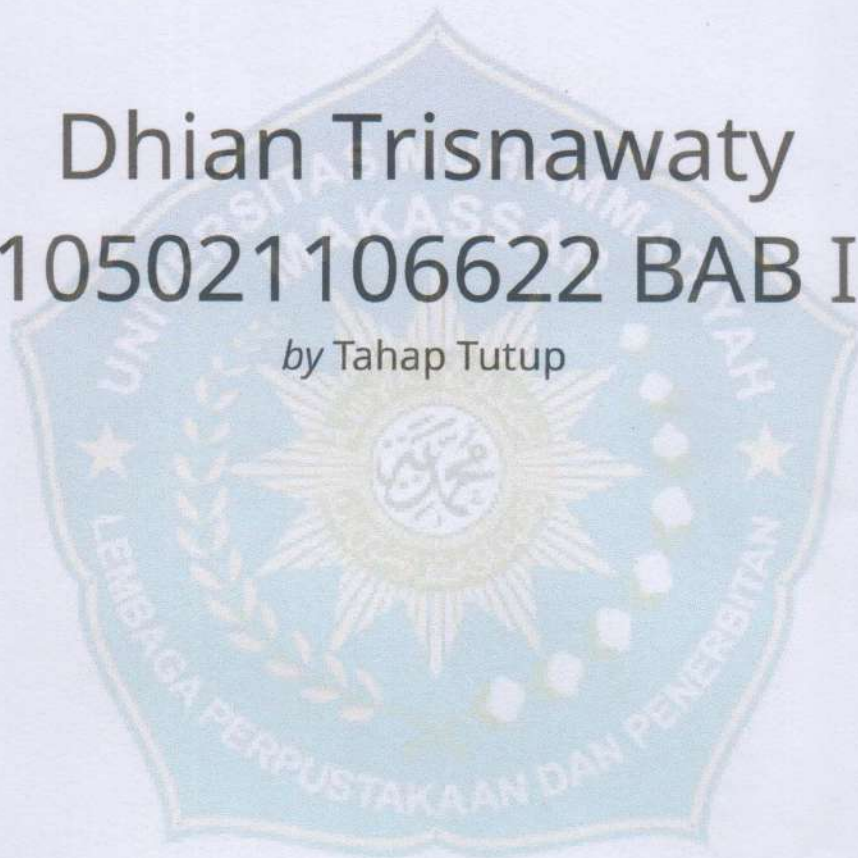


Bidang Kebudayaan

Dhian Trisnawaty

105021106622 BAB I

by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 11:02AM (UTC+0700)

Submission ID: 2388942024

File name: BAB_I_-_2024-05-27T120204.114.docx (77.41K)

Word count: 2615

Character count: 17184

ORIGINALITY REPORT

4%

SIMILARITY INDEX

4%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

text-id.123dok.com

Internet Source

1%

2

www.scribd.com

Internet Source

1%

3

wayanwiwin.blogspot.com

Internet Source

1%

4

es.scribd.com

Internet Source

<1%

5

www.empros.co.id

Internet Source

<1%

6

ahlipresentasi.com

Internet Source

<1%

7

repository.iainkudus.ac.id

Internet Source

<1%

8

eprints.unm.ac.id

Internet Source

<1%

9

media.neliti.com

Internet Source

<1%



Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off



Dhian Trisnawaty

105021106622 BAB II

by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 11:03AM (UTC+0700)

Submission ID: 2388942738

File name: BAB_II_-_2024-05-27T120223.531.docx (138.19K)

Word count: 6742

Character count: 44566

Dhian Trisnawaty 105021106622 BAB II

ORIGINALITY REPORT

3%

SIMILARITY INDEX

3%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	eprints.uny.ac.id Internet Source	1%
2	ppkn.co.id Internet Source	1%
3	risdans.blogspot.com Internet Source	<1%
4	repository.ub.ac.id Internet Source	<1%
5	atikkwok.blogspot.com Internet Source	<1%
6	journal.undiknas.ac.id Internet Source	<1%
7	es.scribd.com Internet Source	<1%
8	repo.iain-tulungagung.ac.id Internet Source	<1%
9	text-id.123dok.com Internet Source	<1%



10	123dok.com Internet Source	<1 %
11	mafiadoc.com Internet Source	<1 %
12	www.maxmanroe.com Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

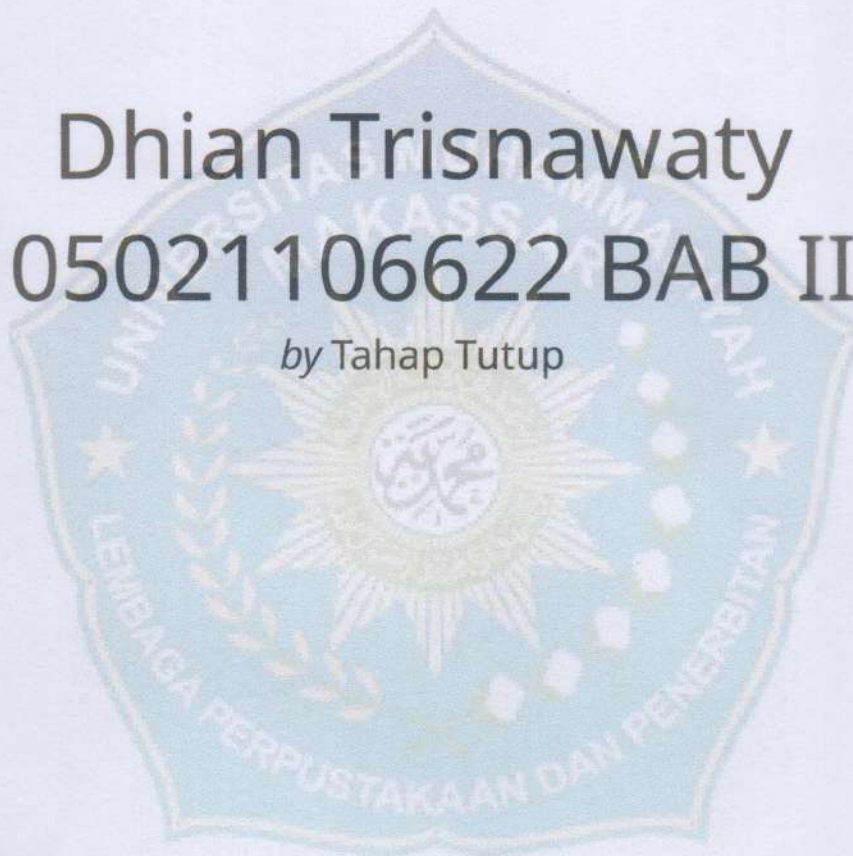
Exclude matches Off



Dhian Trisnawaty

105021106622 BAB III

by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 11:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 2388943110

File name: BAB_III_-_2024-05-27T120300.868.docx (25.89K)

Word count: 2428

Character count: 15642

ORIGINALITY REPORT

10%	8%	3%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

- | | | |
|---|---|----|
| 1 | repository.iainkudus.ac.id
Internet Source | 5% |
| 2 | Submitted to University of Wollongong
Student Paper | 2% |
| 3 | Submitted to State Islamic University of
Alauddin Makassar
Student Paper | 2% |
| 4 | Submitted to IAIN Syaikh Abdurrahman Siddik
Bangka Belitung
Student Paper | 2% |

Exclude quotes On

Exclude bibliography On

Exclude matches < 2%



Dhian Trisnawaty
105021106622 BAB IV
by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 11:04AM (UTC+0700)

Submission ID: 2388943506

File name: BAB_IV_-_2024-05-27T120344.433.docx (222.88K)

Word count: 6963

Character count: 41987

ORIGINALITY REPORT

10%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

4%

PUBLICATIONS

3%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

digilibadmin.unismuh.ac.id

Internet Source

2

www.csie.kuas.edu.tw

Internet Source

3

INDRAHAEMI UMAR GAZALI, ABDUL RAHMAN MUS, Andi Nirwana Nur. "PENGARUH EFEKTIVITAS PENGELOLAAN PEMBERIAN INSENTIF PAJAK PEMBEBASAN DENDA ATAS TUNGGAHAN PAJAK KENDARAAN BERMOTOR TERHADAP KEPATUHANWAJIB PAJAK PADA KANTOR BADAN PENDAPATAN DAERAH SULAWESI SELATAN SEBELUM DAN SESUDAH PEMBERIAN INSENTIF PAJAK", Journal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional, 2020

Publication

4

repository.unhas.ac.id

Internet Source

5

Submitted to University of Wollongong

Student Paper



4%

<1%

<1%

<1%

<1%

6	repository.usu.ac.id Internet Source	<1 %
7	www.extec.de Internet Source	<1 %
8	aimos.ugm.ac.id Internet Source	<1 %
9	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
10	Nur Putri Jayanti. "PENGEMBANGAN OBJEK WISATA PANTAI GANDORIAH KOTA PARIAMAN", Jurnal Pariwisata, 2019 Publication	<1 %
11	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Timur Student Paper	<1 %
12	www.scribd.com Internet Source	<1 %
13	jurnal.unitri.ac.id Internet Source	<1 %
14	docplayer.info Internet Source	<1 %
15	jurnal.narotama.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.ar-raniry.ac.id Internet Source	<1 %

17	Yeyepan Oktari, Hamsani Hamsani, Pardamean Daulay. "PENGARUH POTENSI DAYA SAING SDM DAN LATAR BELAKANG PENDIDIKAN TERHADAP PENCAPAIAN KINERJA", Holistic Journal of Management Research, 2023 Publication	<1 %
18	jurnal.pknstan.ac.id Internet Source	<1 %
19	lib.unnes.ac.id Internet Source	<1 %
20	repo.usni.ac.id Internet Source	<1 %
21	adimame.wordpress.com Internet Source	<1 %
22	eprints.pancabudi.ac.id Internet Source	<1 %
23	johannessimatupang.wordpress.com Internet Source	<1 %
24	junaidichaniago.wordpress.com Internet Source	<1 %
25	pasca-umi.ac.id Internet Source	<1 %
26	www.coursehero.com Internet Source	<1 %

27	123dok.com Internet Source	<1 %
28	adoc.pub Internet Source	<1 %
29	bagawanabiyasa.wordpress.com Internet Source	<1 %
30	es.scribd.com Internet Source	<1 %
31	jurnal.uisu.ac.id Internet Source	<1 %
32	pt.scribd.com Internet Source	<1 %
33	repository.uinjkt.ac.id Internet Source	<1 %
34	repository.uinsu.ac.id Internet Source	<1 %
35	www.ejurnalmalahayati.ac.id Internet Source	<1 %
36	repository.radenintan.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes On

Exclude matches Off

Exclude bibliography On

Dhian Trisnawaty

105021106622 BAB V

by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 11:05AM (UTC+0700)

Submission ID: 2388943786

File name: BAB_V_-_2024-05-27T120414.982.docx (15.4K)

Word count: 539

Character count: 3498

Dhian Trisnawaty 105021106622 BAB V

ORIGINALITY REPORT

5%

SIMILARITY INDEX

5%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

id.123dok.com

Internet Source

5%



Exclude quotes

Off

Exclude matches

Off

Exclude bibliography

Off

