

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI MELALUI REWARD TERHADAP KINERJA PNS DPMPTSP KABUPATEN JENEPONTO

Ika Andrianti Anjas^{*1}, Maryadi², Syafruddin Kitta³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia

²Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia

³Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia

E-mail: ^{*1}ikaandrianti08@gmail.com, ²ahmadmaryadi@gmail.com, ³syafruddin_k@yahoo.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja PNS pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto (2) pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja PNS pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto (3) pengaruh kepemimpinan secara langsung dan tidak langsung melalui sistem reward terhadap kinerja PNS pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto (4) pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung melalui sistem reward terhadap kinerja PNS pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto.

Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan mulai bulan Februari-Maret 2021. Populasi penelitian adalah semua PNS pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 30 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 30 orang pegawai. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (Path analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja PNS pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja PNS pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto (3) Kepemimpinan melalui Sistem Reward mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja PNS pada kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto (4) budaya organisasi melalui Sistem Reward mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap Kinerja PNS pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto.

Kata kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Reward dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) the effect of leadership and organizational culture partially on the performance of civil servants at the Jeneponto Regency DPMPTSP Office (2) the effect of leadership and organizational culture simultaneously on the performance of civil servants in the Jeneponto Regency DPMPTSP Office (3) the direct leadership effect and indirectly through a reward system on the performance of civil servants at the Jeneponto Regency DPMPTSP Office (4) the direct and indirect effect of organizational culture through the reward system on the performance of civil servants at the Jeneponto Regency DPMPTSP Office.

This research approach is a quantitative approach. The research was conducted at the Office of Investment and One Stop Integrated Services, Jeneponto Regency and was carried out from February to March 2021. The study population was all civil servants at the DPMPTSP Office of Jeneponto Regency, amounting to 30 people. The sample selection in this study was carried out using a saturated sampling method, namely by determining all populations as a total sample of 30 employees. The analysis technique used is path analysis.

The results showed that (1) there is a partially positive and significant influence of leadership and organizational culture on the performance of civil servants at the Jeneponto Regency DPMPTSP Office (2) there is a positive and significant influence of leadership and organizational culture simultaneously on the performance of civil servants at the Jeneponto Regency DPMPTSP Office (3) Leadership through the Reward System has a direct and significant influence on the performance of civil servants in the Jeneponto Regency DPMPTSP office.

Keywords : Leadership, Organizational Culture, Rewards and Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang paling penting, hal ini akan membuat sumber daya organisasi lain berperan. Di era globalisasi yang semakin berkembang, salah satu kunci sukses dalam menghadapi persaingan adalah secara proaktif mengembangkan dan mengembangkan sumber daya manusia yang berkualitas. Setiap organisasi membutuhkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Semakin baik kualitas pegawai suatu instansi maka semakin tinggi daya saing instansi tersebut terhadap instansi lainnya. Pegawai adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga suatu instansi harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan pegawai yang kompeting dan berdaya saing tinggi.

Pelaksanaan pekerjaan oleh para pegawai disuatu lingkungan instansi, pada dasarnya berlangsung dalam kondisi pegawai sebagai manusia. Dimana suasana batin atau psikologi seorang pegawai sebagai individu dalam masyarakat Organisasi atau instansi yang menjadi lingkungan kerjanya, sangat berpengaruh pada pelaksanaan pekerjaannya (Rachmawati, 2008). Instansi dalam hal ini Organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola Organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat.

Kinerja karyawan biasanya diartikan sebagai kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tugas yang diberikan kepada karyawan (Busro, 2018). Dalam meningkatkan kinerja karyawan perusahaan dengan berbagai cara, antara lain melalui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain pendidikan, pelatihan, budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi (Wirawan, 2015). Melalui proses ini, saya berharap mereka dapat memaksimalkan tanggung jawab pekerjaannya.

Kemampuan kepemimpinan yang baik dapat dilihat pada kemampuan bertanggung jawab atas keberhasilan atau kegagalan pekerjaan, membimbing, membimbing, menetapkan motivasi kerja, mengendalikan organisasi, membentuk kerja tim, menciptakan kondisi kerja yang sehat, memberikan pengawasan dan membawa pengikut kepada yang diharapkan. Tujuan Tugas yang teridentifikasi menentukan tujuan. Pemimpin memiliki ciri khasnya sendiri dalam memerintah dan membimbing bawahannya, dan mereka biasa disebut dengan pemimpin. Gaya kepemimpinan pemimpin menggambarkan hubungan antara pemimpin dan yang dipimpin.

Pemimpin mengembangkan dan membimbing potensi dan kemampuan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Memahami tugas yang dilakukan, dan memahami karakteristik, dorongan dan motivasi dari semua anggota untuk mencapai tujuan mereka. Proses interaksi antara pimpinan dan anggota dapat terlaksana dengan baik, dan harus mampu menstimulasi semangat pegawai serta meningkatkan kerjanya.

Budaya organisasi terdiri dari berbagai elemen yang terintegrasi dan dibentuk oleh budaya yang lebih besar. Budaya dibangun untuk mengatasi tantangan masa lalu (Edy, 2006). Berbagai kebijakan, prosedur, konsep, kebiasaan dan lain-lain merupakan tanggapan atas situasi dan tantangan masa lalu. Budaya organisasi secara luas dianggap sebagai dasar dari sistem dan aktivitas manajemen di setiap organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem makna atau nilai-nilai yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, juga merupakan kekuatan sosial yang tidak terlihat yang memungkinkan seseorang untuk melakukan aktivitas kerja di unit kerjanya. Setiap orang di unit kerja secara otomatis akan mempelajari budaya universal dan beroperasi dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan pilar kuat yang mendukung tujuan

organisasi. Dalam hal ini, atasan harus memegang peranan penting dalam memotivasi dan mengatur karyawan.

Reward dalam organisasi memegang peranan penting, yang menunjukkan bahwa pemberian reward, promosi, pemberian otonomi dan tanggung jawab, dan lain-lain berpengaruh positif terhadap peningkatan produktivitas karyawan dan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Selain untuk meningkatkan kinerja manajemen, jika dirasa penghargaan yang diterima tidak proporsional dengan hasil kerja, dan tujuan peningkatan kinerja manajemen tidak tercapai, maka dapat pula menurunkan kinerja manajemen.

Organisasi Pemerintah Kabupaten merupakan wadah bagi pelaksanaan fungsi-fungsi pemerintahan dan sebagai proses interaksi antara pemerintah dengan institusi daerah lainnya dan dengan masyarakat sebagai pilar-pilar pembangunan daerah. Daerah diberikan kewenangan dalam menentukan pola organisasinya, diperlukan dukungan kemampuan teknis dan wawasan yang luas dari pelaku dibidang kelembagaan pemerintah daerah dalam merumuskan, mendesain dan mengimplementasikan visi dan misi pemerintah daerah ke dalam pola organisasi pemerintah daerah.

Tugas pokok Dinas Penanaman Modal dan PTSP adalah melaksanakan urusan pemerintahan bidang penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu, meliputi perencanaan pengembangan iklim penanaman modal, promosi penanaman modal, pelayanan penanaman modal, pengendalian pelaksanaan penanaman modal, serta pelayanan terpadu satu pintu yang menjadi kewenangan Provinsi.

Sumber daya manusia yang terdapat dalam kantor dinas penanaman modal dan pelayanan terpadu satu pintu (DPMPTSP) kabupaten jeneponto merupakan salah satu aspek yang sangat penting yang mampu memberikan sumbangsi tenaga dan pemikiran untuk mencapai tujuan organisasi atau agar tujuan yang diharapkan oleh DPMPTSP dapat terlaksana dengan baik.

Penetapan Kinerja Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto tahun 2019 dalam pencapaian penatapan kinerja tersebut melakukan evaluasi dan identifikasi keberhasilan dan kegagalan persasaran strategis yang telah dilakukan pada tahun 2019. Indikator kinerja sebagai ukuran keberhasilan dari tujuan dan sasaran strategis Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto beserta target realisasinya dirinci dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja Utama DPMTSP Kab. Jeneponto Tahun 2019

No.	Indikator Kinerja	Sat.	Target	Realisasi	Capaian kinerja
1.	Jumlah investor berskala nasional (PMDN/PMA)	Unit	20	1	65%
2.	Jumlah nilai investasi berskala nasional (PMDN/PMA)	Juta Rupiah	130.017	84.265	64,81%
3.	Jumlah IMB yang diterbitkan	Dokumen	400	239	59,75%
4.	Jumlah surat izin usaha jasa konstruksi yang diterbitkan	Dokumen	50	28	56 %

Sumber: Laporan Kinerja DPMPTSP Kab.Jeneponto Tahun 2019

Gambaran target kinerja yang telah dicapai dan digambarkan di atas, sebagai sasaran kinerja telah tercapai. Meskipun ada beberapa sasaran yang tidak terealisasi

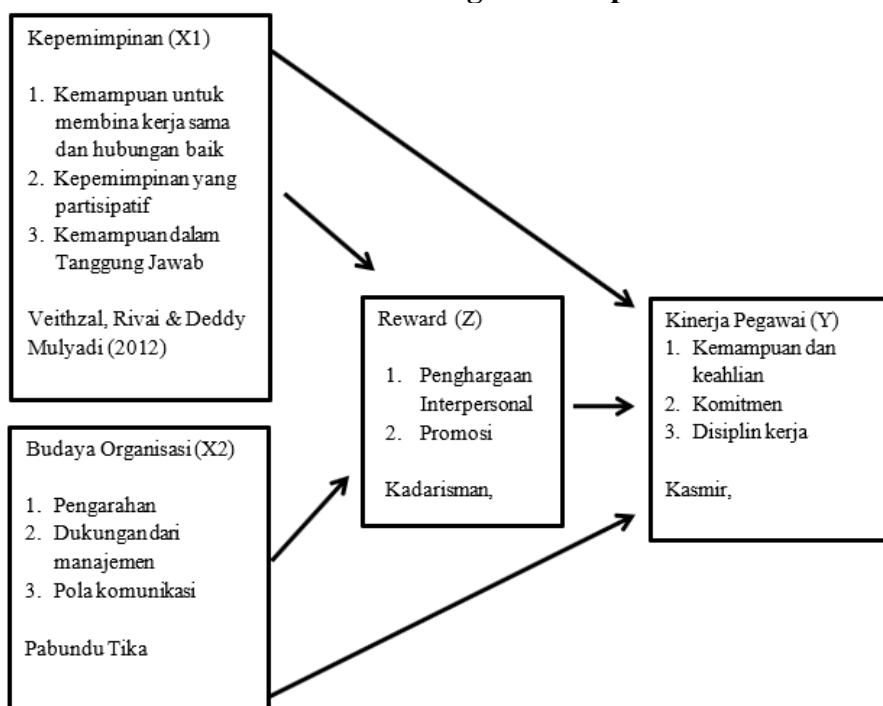
100%, akan tetapi ada pula beberapa capaian yang melampaui target dalam pelaksanaannya. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto telah melaksanakan keseluruhan program dan kegiatan yang menunjang sasaran tersebut, akan tetapi tentu saja ada beberapa kendala yang dihadapi.

Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Sstu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto menerapkan kepemimpinan yang sangat diperhatikan sehingga lembaga pemerintah tersebut lebih maju dari tahun ke tahun. Untuk membina pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya pemimpin dalam pembinaan karyawan dengan melakukan komunikasi yang di lakukan secara langsung antara atasan (kepala dinas) dengan pegawai yang lain.

Kepala dinas selaku pemimpin tertinggi mempunyai kesempatan secara langsung kepada pegawai untuk menyampaikan tentang visi, misi, dan tujuan organisasi. Adanya komunikasi langsung yang di lakukan oleh pimpinan dengan pegawai akan semakin mudah mengungkapkan keinginan dan keluhan yang diharapkan dari pegawai, sehingga pimpinan akan mudah mengetahui kebutuhan dan keinginan dari masing-masing pegawai Dengan adanya kepemimpinan di perusahaan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto.

Selain kepemimpinan dinas penanaman modal juga menerapkan budaya organisasi yang sangat bermanfaat bagi pegawai. Budaya organisasi yang diterapkan di kantor dinas penanaman modal ini adalah lingkungan di sekitar tempat kerja. Selain lingkungan kerja yang bersih, kantor dinas penanaman modal juga menerapkan lingkungan kerja yang religius yang melaksanakan sholat berjamaah dan selalu memberikan tausiah kepada para pegawai. Dengan begitu budaya organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto
2. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto
3. Kepemimpinan berpengaruh secara langsung dan tidak langsung melalui sistem reward terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto
4. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung melalui sistem reward terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada DPMPTSP (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto dan dilaksanakan pada bulan Februari - Maret 2021.

Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai PNS pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 30 orang. Berdasarkan perhitungan dari sensus atau sampling jenuh dengan jumlah responden seluruh pegawai, maka peneliti menggunakan sampel sebanyak 30 pegawai ASN Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.

Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah observasi dan angket/kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*) yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji F untuk mengetahui hubungan secara simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel Kepemimpinan

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	Simpulan
Pertanyaan 1	0.3494	0,768	Valid
Pertanyaan 2	0.3494	0,637	Valid
Pertanyaan 3	0.3494	0,875	Valid
Pertanyaan 4	0.3494	0,847	Valid
Pertanyaan 5	0.3494	0,800	Valid
Pertanyaan 6	0.3494	0,776	Valid
Pertanyaan 7	0.3494	0,776	Valid

Uji validitas tentang variabel kepemimpinan (X1) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,3494 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3. Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
Pertanyaan 1	0.3494	0,790	Valid
Pertanyaan 2	0.3494	0,660	Valid
Pertanyaan 3	0.3494	0,884	Valid
Pertanyaan 4	0.3494	0,839	Valid
Pertanyaan 5	0.3494	0,795	Valid
Pertanyaan 6	0.3494	0,776	Valid
Pertanyaan 7	0.3494	0,776	Valid

Uji validitas tentang variabel Budaya Organisasi (X2) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,3494 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel Sistem Reward

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
Pertanyaan 1	0.3494	0,833	Valid
Pertanyaan 2	0.3494	0,777	Valid
Pertanyaan 3	0.3494	0,864	Valid
Pertanyaan 4	0.3494	0,700	Valid

Uji validitas tentang variabel Sistem Reward (Z) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,3494 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 5. Uji Validitas Instrumen Kuesioner Variabel Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	Corrected Item	Simpulan
Pertanyaan 1	0.3494	0,796	Valid
Pertanyaan 2	0.3494	0,782	Valid
Pertanyaan 3	0.3494	0,898	Valid
Pertanyaan 4	0.3494	0,864	Valid
Pertanyaan 5	0.3494	0,844	Valid
Pertanyaan 6	0.3494	0,804	Valid
Pertanyaan 7	0.3494	0,576	Valid

Uji validitas tentang variabel Kinerja (Y) diatas menunjukkan bahwa semua item dinyatakan valid sehingga dalam persyaratan uji validitas diantaranya memiliki koefisien validitas lebih dari 0,3494 maka instrumen tersebut dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji reliabilitas

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Data Keprimpinan (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	7

Jadi Reliabilitas instrumen X1 adalah 0.886. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.886 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 7. hasil uji realibilitas data Budaya Organisasi (X1)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	7

Jadi Reliabilitas instrumen X2 adalah 0.889. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.889 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 8. hasil uji realibilitas data Sistem Reward (Z)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	7

Jadi Reliabilitas instrumen Z adalah 0.797. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.797 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 9. hasil uji realibilitas data Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	7

Jadi Reliabilitas instrumen Y adalah 0.903. Hal ini menunjukkan angket tersebut dinyatakan reliabel karena $r = 0.903 > 0,6$. Maka instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 10. Hasil Coefficient Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,751	6,685		4,026	,079
Kepemimpinan	,643	,249	,621	2,173	,024
Budaya Organisasi	,625	,244	,609	2,559	,017
Reward	,726	,241	,447	3,014	,006

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2021

Model persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,751 + 0,643X1 + 0,625X2 + 0,726Y1$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 0,751 memiliki arti jika variabel X1, X2, dan Y1 tidak terdapat perubahan maka nilai Keputusan 0,751
2. Koefisien regresi variabel Kepemimpinan mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai sebesar 0,643 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X1 maka Y2 atau kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,643
3. Koefisien regresi variabel budaya organisasi mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,625 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel X2 maka Y2 atau kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,625.
4. Koefisien regresi variabel reward mempunyai arah positif dalam pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien sebesar 0,726 mengindikasikan bahwa jika terjadi peningkatan senilai satu satuan dalam variabel Y1 maka Y2 atau kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,726

Uji T (Pengujian Hipotesis Secara Parsial)

1. Pengaruh kepemimpinan Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kepemimpinan menunjukkan nilai $t = 2,425$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 30$ adalah sebesar 2,056 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan dengan kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar $0,022 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh budaya organisasi Terhadap kinerja pegawai

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel Sikap menunjukkan nilai $t = 3,119$ sedangkan nilai t tabel untuk $n = 30$ adalah sebesar 2,056 dengan demikian nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel sehingga terbukti bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai

Uji F (Pengujian Hipotesisi Secara Simultan)

Hasil perhitungan uji F untuk menguji hubungan variabel independen secara bersama-sama diperoleh pada Tabel 11 berikut ini :

Tabel 11. Hasil Analisis Regresi Secara bersama-sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,156	2	72,078	4,714	,018 ^b
	Residual	412,811	27	15,289		
	Total	556,967	29			
a. Dependent Variable: Kinerja						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan						

Sumber: Data diolah, 2021

Dari hasil pengolahan statistik di atas menunjukkan nilai F hitung = 4.714 sedangkan F tabel untuk n 30 dengan $df1 = k-1 = 3$ dimana k adalah jumlah seluruh variabel (4 variabel) dikurang dengan variabel dependent (1 variabel) dan $df2 = n- k = 36$ dimana n adalah sebanyak 30 dikurang dengan k (4) adalah pada titik nilai F tabel sebesar 2,98 hasil ini menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel untuk itu dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel-variabel X secara bersama-sama terhadap variabel Y (kinerja pegawai).

Nilai signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$. Dengan nilai signifikansi di bawah 0,05 menunjukkan bahwa secara bersama-samakepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12. Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.200a	.400	,301

Sumber: Data diolah, 2021

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi R.Square yang diperoleh sebesar 0,400. Hal ini berarti 40% kinerja pegawai dipengaruhi kepemimpinan dan budaya organisasi sedangkan sisanya yaitu 60% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi $\text{Alpha} = 0,05$ atau $p \leq 0,05$ yang dimunculkan kode (sig.T) dimana hal tersebut digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh tidak langsung dari variabel bebas terhadap variabel terikat Sani dan Maharani (2013)

Jalur model 1

Tabel 13. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1 Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,008	3,886		4,891	,000
Kepemimpinan	,131	,197	,202	,666	,511
Budaya Organisasi	,198	,191	,313	1,035	,310

a. Dependent Variable: REWARD

Sumber: Data diolah, 2021

Mengacu pada output regresi model 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu $X1 = 0,511$ dan $X2 = 0,310$ yang berarti $> 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel X1 dan X2 tidak

berpengaruh terhadap Z (Sistem Reward). Besarnya nilai R² atau R Square sebagai berikut:

Tabel 14. Hasil Model summary analisis jalur model 1
Model Summary

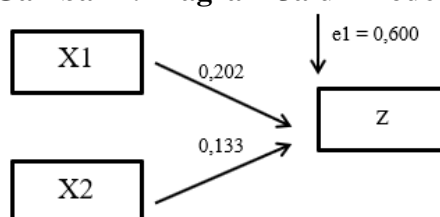
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,200 ^a	,400	,301	2,739

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI, KEPEMIMPINAN

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai R Square sebesar 0,00, sementara itu untuk nilai e1 dapat dicari dengan rumus $e1 = \sqrt{1-0,040} = 0,600$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:

Gambar 1. Diagram Jalur Model 1



Jalur model 2

Tabel 15. Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 2
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,751	6,685		4,026	,079
Kepemimpinan	,643	,249	,621	2,173	,024
Budaya Organisasi	,625	,244	,609	2,559	,017
Reward	,726	,241	,447	3,014	,006

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2021

Mengacu pada output regresi model 2 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel yaitu X1= 0,024 dan X2 = 0,017 dan Z = 0,006 yang berarti $< 0,05$. Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 2 yakni variabel X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y (Kinerja Pegawai). Besarnya nilai R² atau R Square sebagai berikut:

Tabel 16. Hasil Model summary analisis jalur model 2
Model Summary

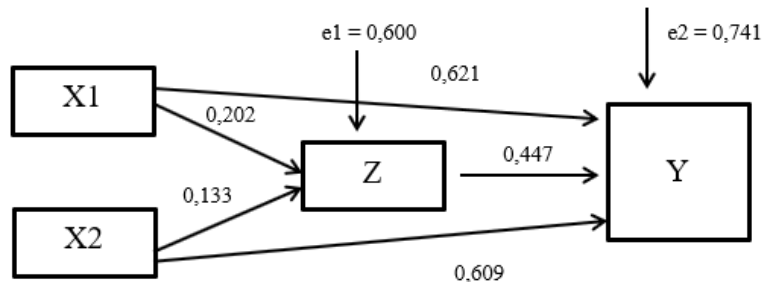
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error Of The Estimate
1	,671 ^a	,451	,387	3,430

A. Predictors: (Constant), Reward, Kepemimpinan, Budaya Organisasi

Sumber: Data diolah, 2021

Nilai R Square sebesar 0,451, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi X1, X2, dan Z terhadap Y adalah sebesar 45,1 % sementara sisanya sebesar 54,9 % merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak diteliti. Sementara itu untuk nilai e_2 dapat dicari dengan rumus $e_2 = \sqrt{1-0,451} = 0,741$. Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:

Gambar 2. Diagram Jalur Model 2



PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 30 responden yang merupakan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel yaitu t hitung 2,425 $>$ t tabel 2,056 dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,022 < 0,05$), ini berarti variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan adanya kepemimpinan pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan yang dikemukakan oleh Miftah Thoha (2015) bahwa kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Syazhashah Putra Bahrum dkk (2015) dengan judul pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitiannya yang bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan adalah metode observasi, wawancara, kuesioner, dokumentasi, data yang diambil menggunakan regresi berganda hasil menunjukkan bahwa semua variabel valid dan saling berpengaruh. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Warta, (2020) menemukan bahwa terdapat pengaruh kepemimpinan camat, terhadap kinerja pegawai Kecamatan Tapalang Kabupaten Mamuju Provinsi Sulawesi Barat, sebesar 66,4%.

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 30 responden yang merupakan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22.0 Dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji t diperoleh hasil t hitung $>$ t tabel yaitu $3,119 > t$ tabel $2,056$ dan nilai signifikan menunjukkan lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,004 < 0,05$), ini berarti variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto, Dan hasil uji yang telah dilakukan dilapangan menunjukkan bahwa dengan adanya Budaya Organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hal tersebut sesuai dengan uraian yang dikemukakan oleh Pabundu Tika (2008), bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaanya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah terkait.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alinvia Ayu Sagita dkk (2018) dengan judul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediator. Hasilnya menunjukkan bahwa analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan terhadap kinerja karyawan,

Jadi, menurut penelitian yang telah dilakukan peneliti maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto.

Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan dari hasil penelitian yang dilakukan dengan menyebar angket kepada 30 responden yang merupakan pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto, dan kemudian di tindak lanjuti dengan analisis data menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 22,0 dari pengujian hipotesis yang dilihat dari uji F atau pada tabel ANOVA yang menyatakan bahwa f hitung $4,714 > f$ tabel $0,051$ dengan signifikan sebesar $0,018$ yaitu kurang dari $0,05$ yang artinya menolak H_0 dan menerima H_a ,

Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini membenarkan adanya pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto.

Hal tersebut sesuai dengan uraian yang dikemukakan oleh Kasmir (2016) kinerja yaitu hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode biasanya satu tahun kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara simultan semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen.

Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi melalui sistem reward terhadap kinerja pegawai

Pengaruh kepemimpinan melalui sistem reward terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22,0 maka dapat disimpulkan bahwa sistem reward mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output pada gambar 5.2, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,621, sedangkan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X1) melalui Sistem Reward (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu:

$$\text{beta X1 terhadap Z} = 0,202$$

$$\text{beta Z terhadap Y} = 0,447$$

$$0,202 \times 0,447 = 0,090 \rightarrow \text{pengaruh tidak langsung}$$

Maka, pengaruh total yang diberikan Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, sehingga diperoleh nilai $0,621 + 0,090 = 0,711$.

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung Kepemimpinan (X1) melalui Sistem Reward (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Hal tersebut sesuai dengan uraian yang dikemukakan oleh Muhammad Busro (2018) sistem reward adalah hadiah atau penghargaan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah di capai

Jadi berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem reward mempengaruhi secara langsung hubungan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto

Pengaruh budaya organisasi melalui sistem reward terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan analisis jalur yang dibantu dengan aplikasi SPSS versi 22,0 maka dapat disimpulkan bahwa sistem reward mempengaruhi secara langsung dan tidak langsung variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil output pada gambar 5.2, diketahui pengaruh langsung yang diberikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,609, sedangkan pengaruh tidak langsung Budaya Organisasi (X2) melalui Sistem Reward (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y, yaitu:

$$\text{beta X1 terhadap Z} = 0,133$$

$$\text{beta Z terhadap Y} = 0,447$$

$$0,113 \times 0,447 = 0,051 \rightarrow \text{pengaruh tidak langsung}$$

Maka, pengaruh total yang diberikan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah pengaruh langsung ditambah dengan pengaruh tidak langsung, sehingga diperoleh nilai $0,621 + 0,051 = 0,672$

Berdasarkan perhitungan tersebut diketahui bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar daripada pengaruh tidak langsung. Hal ini menunjukkan bahwa secara langsung Budaya Organisasi (X2) melalui Sistem Reward (Z) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jadi berdasarkan pembahasan semua hasil pengujian hipotesis diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa sistem reward mempengaruhi secara langsung hubungan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dirumuskan serta hasil penelitian pada bab-bab sebelumnya, maka kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Terapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.
2. Terapat pengaruh positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.
3. Terdapat pengaruh secara langsung antara Kepemimpinan melalui sistem reward terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.
4. Terdapat pengaruh secara langsung antara Budaya Organisasi melalui sistem reward terhadap kinerja PNS pada Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.

DAFTAR PUSTAKA

- Brury, Monce. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kejadian Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 04 (01),1-16.
- Bungin, Burhan. (2001). *Metodologi Penelitian Sosial Format-format Kuantitatif dan Kualitatif*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Busro, Muhammad. (2018). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media.
- Gary, Yukl. (2004). *Leadership in Organization, Terjemah. Budi Supriyanto, Kepemimpinan dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks.
- Ivanceviche, Konopaske., dan Matteson. (2010). *Perilaku Manajemen dan Organisasi, alih bahasa gina gania*. Jakarta: Erlangga
- Kadarisman. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Kasmir. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktek*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Lina, Dewi. (2014). "Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating". *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis*, Vol 14 No 1.
- Ma'mun, Sosiawan. (2012). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karir Pada Komitmen Organisasi Dan Kinerja. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan*, 17(4), 503-521.

- Malayu, SP. Hasibuan. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Maramis, Enrico. (2013). "Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (PERSERO) Cabang Manado." *Jurnal EMBA*,1(4), 955-963.
- Miftah, Thoha. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Moleong, Lexy, J. (2002). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mulyana, Deddy., Jalaluddin, Rakhmat. (2006). *Komunikasi Antar budaya : Panduan Berkomunikasi dengan Orang-Orang Berbeda Budaya*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2005). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Prasetyo, Bambang. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22: Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: Andi Offse.
- Rachmawati. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Rivai, Veithzal., dan Deddy, Mulyadi. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Septyandini, Fitri. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 1-13.
- Simamora, Henry. (2009). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN
- Siregar, Syofian. (2016). *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methodes)*. Bandung: Alfabeta.
- Supardi. (2006). *Metodologi Penelitian*. Mataram: Yayasan Cerdas Press.
- Supomo, Bambang., dan Nur, Indriantoro. (2002). *Metodologi Penelitian Bisnis, Cetakan Kedua*. Yogyakarta: Penerbit BFEE UGM.
- Supranto, J. (1999). *Pengukuran Tingkat Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media.
- Thoha, Miftah. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tika, Moh.Pabundu. (2006). *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tobari. (2015). *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Warta, W. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Camat, Kedisiplinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Bacukiki Barat Kota Parepare. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(4), Article 4. <https://doi.org/10.37476/jbk.v9i4.3191>