

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI  
DENGAN *SISTEM REWARD* SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
TERHADAP KINERJA PNS PADA KANTOR DINAS PENANAMAN  
MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU  
KABUPATEN JENEPONTO**

**TESIS**

Untuk Memenuhi Persyaratan  
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

**IKA ANDRIANTI ANJAS  
2018.MM.2.1993**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
STIE NOBEL INDONESIA  
MAKASSAR  
2021**



**PENGESAHAN TESIS**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA  
ORGANISASI DENGAN *SISTEM REWARD* SEBAGAI  
VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA PNS  
PADA KANTOR DINAS PMPTSP KABUPATEN JENEPONTO**

Oleh:

**IKA ANDRIANTI ANJAS**

Telah dipertahankan di depan Penguji  
Pada tanggal 19 Maret 2021  
Dinyatakan telah memenuhi syarat

**Menyetujui :**

**Komisi Pembimbing**

**Ketua,**

**Anggota,**

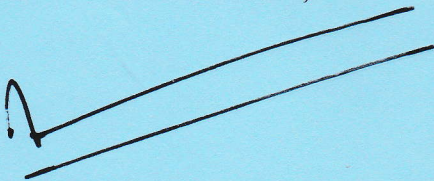
  
**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

  
**Dr. Syafruddin Kitta, S.T., M.Si.**

**Mengetahui :**

**Direktur PPS  
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi  
Magister Manajemen,**

  
**Dr. Maryadi, S.E., M.M.**

  
**Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.**



## PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, 08 Maret 2021

Mahasiswa,



Ika Andrianti Anjas

2018.MM.2.1993

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah puji syukur dihaturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberuikan limpahan rahmat, berkah dan hidaya-NYA sehingga Tesis dengan judul “Analisis Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi melalui Sistem Reward Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DMPTSP) Kabupaten Jeneponto “ dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya serta menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, SE., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Sc.,Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. Syafruddin Kitta, S.T., M.Si.** selaku Anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.

5. **Dr. Harlindah Harniati Arfan, M.AP dan Dr. Asniwati, S.E., M.M.**  
selaku komisi penguji yang memberikan sumbangsi ilmu, masukan dan kritikan untuk kesempurnaan tesis ini.
6. Keluarga yang tercinta terkhusus Orang Tua Tercinta yang senantiasa memberikan dukungan doa, nasehat, serta motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis ini sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
7. Bapak/Ibu dosen, serta STAF Program Pascasarjana Program studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Teman-teman mahasiswa Program Studi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerjasamanya selama ini, dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-NYA atas bantuan yang diberikan hingga tesis ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tesis ini dengan harapan semoga tesis ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi peneliti selanjutnya.

Amin

Makassar

Penulis

## ABSTRAK

**Ika Andrianti Anjas. 2021.** Analisis Pengaruh Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi dengan *Sistem Reward* sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja PNS pada Kantor DPMPTSP Kabupaten Jeneponto, dibimbing oleh Maryadi dan Syafruddin Kitta.

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**

***Ika Andrianti Anjas. 2021. Analysis of the Effect of Leadership and Organizational Culture with a Reward System as an Intervening Variable on the Performance of Civil Servants at the DPMPTSP Office of Jeneponto Regency, supervised by Maryadi and Syafruddin Kitta.***

*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*



## DAFTAR TABEL

No.	Judul	Halaman
1	Capaian Kinerja Kantor DPMPTSP Kab.Jeneponto Tahun 2020.....	6
2	Uji validitas instrumen kuesioner variabel kepemimpinan .....	44
3	Uji validitas instrumen kuesioner variabel Budaya Organisasi .....	45
4	Uji validitas instrumen kuesioner variabel <i>Sistem Reward</i> .....	45
5	Uji validitas instrumen kuesioner variabel Kinerja Pegawai.....	46
6	Hasil uji realibilitas data variabel kepemimpinan.....	48
7	Hasil uji realibilitas data variabel budaya organisasi.....	48
8	Hasil uji realibilitas data variabel sistem reward .....	49
9	Hasil uji realibilitas data variabel Kinerja Pegawai .....	49
10	Hasil analisis uji normalitas Kepemimpinan, Budaya organisasi, sistem reward dan Kinerja pegawai .....	51
11	Hasil Uji analisis multikolinearitas Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Orgnaisasi, melalui sistem reward Terhadap kinerja Pegawai .....	52
12	Hasil uji analisis heteroskedastisitas Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Orgnaisasi, melalui sistem reward Terhadap kinerja Pegawai .....	54
13	Jenis kelamin responden .....	57
14	Tingkatan Umur Responden .....	58
15	Tingkatan Pendidikan Responden.....	59
16	Hasil kuesioner Kepemimpinan X1.1 .....	60
17	Hasil kuesioner Kepemimpinan X1.2 .....	60
18	Hasil kuesioner Kepemimpinan X1.3 .....	61
19	Hasil kuesioner Kepemimpinan X1.4 .....	62
20	Hasil kuesioner Kepemimpinan X1.5 .....	62
21	Hasil kuesioner Kepemimpinan X1.6 .....	63
22	Hasil kuesioner Kepemimpinan X1.7 .....	64
23	Hasil kuesioner Budaya Organisaasi X2.1 .....	65
24	Hasil kuesioner Budaya Organisaasi X2.2 .....	66
25	Hasil kuesioner Budaya Organisaasi X2.3 .....	66



26	Hasil kuesioner Budaya Organisaasi X2.4 .....	67
27	Hasil kuesioner Budaya Organisaasi X2.5 .....	68
28	Hasil kuesioner Budaya Organisaasi X2.6 .....	68
29	Hasil kuesioner Budaya Organisaasi X2.7 .....	69
30	Hasil kuesioner <i>Sistem Reward</i> Z.1.....	70
31	Hasil kuesioner <i>Sistem Reward</i> Z.2.....	71
32	Hasil kuesioner <i>Sistem Reward</i> Z.3.....	71
33	Hasil kuesioner <i>Sistem Reward</i> Z.4.....	72
34	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.1.....	73
35	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.2.....	74
36	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.3.....	74
37	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.4.....	75
38	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.5.....	76
39	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.6.....	76
40	Hasil kuesioner Kinerja Pegawai Y.7.....	77
41	Hasil tabel coeficients Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	78
42	Model summary pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai ....	80
43	Hasil tabel Coefficients pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	81
44	Model summary Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.....	83
45	Hasil uji ANOVA Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja secara simultan .....	84
46	Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1 .....	85
47	Hasil Model summary analisis jalur model 1 .....	86
48	Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1 .....	86
49	Hasil Model summary analisis jalur model 2 .....	87

## DAFTAR GAMBAR

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1	Kerangka Konseptual .....	33
2	Diagram analisis jalur model struktur 1 .....	86
3	Diagram analisis jalur model struktur 2 .....	87

## DAFTAR LAMPIRAN

<b>No.</b>	<b>Judul</b>	<b>Halaman</b>
1	Surat Telah Selesai Melakukan Penelitian .....	106
2	Kuesioner .....	107
3	Tabulasi Kuesioner.....	110
4	Output Hasil Analiis.....	113

## DAFTAR ISI

Sampul Depan/Halaman Judul .....	i
Halaman Pengesahan .....	ii
Kata Pengantar.....	iii
Pernyataan Orisinalitas Tesis .....	v
Abstrak .....	vi
Abstract .....	vii
Daftar Tabel.....	viii
Daftar Gambar .....	x
Daftar Lampiran .....	xi
Daftar Isi.....	xii
<b>BAB I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II. KAJIAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	10
2.2 Kepemimpinan .....	15
2.2.1 Penegrtian Kepemimpinan .....	15
2.2.2 Teori-teori Kepemimpinan.....	16
2.2.3 Tipe-tipe Kepemimpinan .....	18
2.3 Budaya Organisasi .....	20
2.3.1 Penegrtian Budaya .....	20
2.3.2 Penegrtian Organisasi .....	21
2.3.3 Pengertian Budaya Organisasi .....	21
2.3.4 Karakteristik Budaya Organisasi.....	23
2.4 Kinerja Pegawai .....	24
2.4.1 Penegrtian Kinerja .....	24
2.4.2 Penilaian Kinerja .....	24
2.4.3 Pengertian Kinerja Pegawai .....	25



2.4.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	26
2.5 Sistem Reward .....	27
2.5.1 Penegrtian Sistem Reward .....	27
2.5.2 Teknik Penggunaan Reward .....	28
2.5.3 Macam-macam Reward .....	29
2.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Reward .....	31
<b>BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN .....</b>	<b>33</b>
3.1 Kerangka Konseptual.....	33
3.2 Hipotesis Penelitian .....	34
3.3 Defenisi Operasional Variabel .....	35
<b>BAB IV. METODE PENELITIAN .....</b>	<b>38</b>
4.1 Pendekatan Penelitian .....	38
4.2 Tempat Dan Waktu Penelitian .....	38
4.3 Populasi Dan Sampel Penelitian .....	38
4.3.1 Populasi.....	38
4.3.2 Sampel .....	39
4.4 Teknik Pengumpulan Data/Informasi .....	39
4.5 Jenis Dan Sumber Data .....	40
4.5.1 Jenis Data .....	40
4.5.2 Sumber Data.....	41
4.6 Metode Analisis Data .....	42
4.6.1 Olah Data Statistik Deskriptif .....	43
4.6.2 Analisis Data .....	43
4.6.3 Uji Asumsi Klasik .....	50
4.6.4 Uji Hipotesis.....	55
4.6.5 Analisis Jalur (Path Analysis) .....	56
<b>BAB V. HASIL DAN KESIMPULAN .....</b>	<b>57</b>
5.1 Hasil.....	57
5.1.1 Karakteristik Responden.....	57
5.1.2 Analisis Deskriptif Responden Tentang Kepemimpinan .....	59
5.1.3 Analisis Deskriptif Responden Tentang Budaya Organisasi ....	64

5.1.4 Analisis Deskriptif Responden Tentang Sistem Reward.....	70
5.1.5 Analisis Deskriptif Responden Tentang Kinerja.....	73
5.1.6 Analisis Regresi Sederhana Secara Parsial` .....	78
5.1.7 Analisis Regresi Berganda secara simultan .....	83
5.1.8 Analisis Jalur ( <i>Path Analysis</i> ) .....	85
5.2 Pembahasan.....	88
5.2.1 Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai .....	88
5.2.2 Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi simultan terhadap kinerja pegawai .....	91
5.2.3 Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi melalui sistem reward terhadap kinerja pegawai.....	92
<b>BAB VI. KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>95</b>
6.1 Kesimpulan.....	95
6.2 Saran.....	97
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>99</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>102</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

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.

Sumber daya tersebut meliputi sumber daya alam, sumber daya keuangan, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, dan sumber daya manusia. Sumber daya yang terpenting adalah sumber daya manusia, untuk mencapai tujuan organisasi, karyawan dituntut untuk memaksimalkan kinerja. Oleh karena itu, instansi dituntut untuk lebih selektif dalam memilih sumber daya manusia yang berkinerja baik (Anwar, 2004).

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 kinerjanya.

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 jenepono 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 Jenponto beserta target realisasinya dirinci dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.1**  
**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.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas peneliti ingin melihat apakah variabel Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta reward merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dan pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul **“Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja PNA pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto”**

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto?
2. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto?

3. Apakah 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. Apakah 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?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.
2. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.
3. Untuk mendeskripsikan pengaruh kepemimpinan secara langsung dan tidak langsung melalui Sistem Reward terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto?
4. Untuk mendeskripsikan pengaruh budaya organisasi secara langsung dan tidak langsung melalui Sistem Reward terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto?

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

### 1.4.1 Manfaat Teoritis

#### 1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat mendorong motivasi pegawai dalam bekerja untuk mendapatkan hasil kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan masukan untuk pengembangan dan pembinaan sumber daya manusia.

#### 2. Bagi Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah pengetahuan dan pengalaman berharga dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah dan sebagai awal informasi penelitian lanjutan, sebagai awal penelitian lanjutan, serta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister pada STIE Nobel Indonesia Makassar.

### 1.4.2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan pertimbangan Kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jeneponto untuk menentukan strategi dalam meningkatkan kinerja PNS dan mengetahui faktor yang paling mempengaruhi kinerja PNS dalam bekerja.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian Terdahulu**

Sesuai dengan penelitian ini, berikut beberapa penelitian sebelumnya yang meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, dan budaya organisasi melalui sistem reward terhadap kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh **Dewi Lina**, dengan judul **Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating (2014)**, bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai serta pengaruh sistem reward dalam hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai. Penelitian ini adalah penelitian kausal sampel 87 orang. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan data primer berupa kuesioner. Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda untuk menjawab tujuan penelitian pertama dan analisa regresi bertingkat untuk tujuan kedua.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Biro Universitas Muhammadiyah Sumatera, sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Kepemimpinan memiliki arah yang positif terhadap kinerja sedangkan Budaya Organisasi memiliki arah negatif. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara



serempak berpengaruh terhadap kinerja pegawai biro UMSU. Kepemimpinan dan Budaya Organisasi kurang kuat untuk mempengaruhi Kinerja Pegawai Biro UMSU. Sistem Reward tidak mempengaruhi hubungan antara Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai Biro UMSU. Hal ini di mungkinkan karena Reward yang diberikan kepada pegawai biro UMSU bukan berdasarkan beban kerja namun berdasarkan masa kerja, golongan dan jabatan serta tingkat kehadiran pegawai.

2. Penelitian yang dilakukan oleh **Emrico Maramis** dengan judul **Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado (2013)** yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Cabang Manado. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Bank Tabungan Negara Cabang Manado yang berjumlah 68 orang dan sampel menggunakan teknik sensus. Metode asosiatif dengan teknik analisis regresi linear berganda.

Hasil uji menunjukkan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan. Secara parsial kepemimpinan, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan maka pimpinan

harus mampu mengontrol perilaku kerja karyawan, menciptakan budaya organisasi yang kondusif dan motivasi dengan memberikan penghargaan bagi pegawai yang berprestasi dan memberikan hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran dengan tujuan agar pegawai dapat melaksanakan pekerjaannya.

3. Penelitian yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Empiris Pt. Telkom Akses Solo) (2017)** yang dilakukan oleh **Diska Wahyu Sejati** dan bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan dengan menggunakan sistem reward sebagai variabel moderasi. Populasi penelitian dilakukan pada PT. Telkom Akses Solo. Total populasi penelitian adalah 100 karyawan tapi, peneliti hanya mendistribusi sampel sebanyak 50 karyawan. Metode penarikan sampel yang digunakan adalah metode convenience sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Moderated Regression Analysis (MRA) untuk menguji variabel moderating.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan komitmen organisasi dan sistem reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem reward terbukti belum mampu memoderasi

pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Tetapi sistem reward mampu memoderasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

4. Penelitian yang dilakukan oleh **Monce Brury** dengan judul **Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor SAR Sorong (2016)** yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Lokasi pada penelitian dilakukan pada Kantor SAR Sorong dengan jumlah sampel 78 pegawai. Analisis data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.012, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.010, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.007, dan kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara bersamaan terhadap kinerja pegawai sebesar 0.000.
5. Penelitian yang dilakukan oleh **Fimce Masambe, Agus S. Soegoto dan Jacky Sumarauw** dengan judul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Inovasi Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado (2015)** yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi

pemimpin terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado baik secara simultan maupun parsial. Metode Analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Populasi penelitian berjumlah 37 karyawan dan sampel berjumlah 37 responden.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan inovasi pemimpin berpengaruh secara simultan. Secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan dan inovasi pemimpin berpengaruh baik dan positif terhadap kinerja karyawan Daihatsu Kharisma Manado. Sedangkan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dan negatif. Sebaiknya pihak manajemen terus memperhatikan gaya kepemimpinan dan inovasi pimpinan agar kinerja pegawai dapat meningkat lebih dari sebelumnya.

6. Penelitian yang dilakukan oleh **Sosiawan Ma'mun** yang berjudul **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Pengembangan Karir Pada Komitmen Organisasi Dan Kinerja (2012)** dengan tujuan bertujuan untuk menganalisis pengaruh: (1) gaya kepemimpinan; (2) budaya organisasi; (3) pengembangan karir terhadap komitmen organisasi pegawai negeri sipil dan (4) gaya kepemimpinan; (5) budaya organisasi; (6) pengembangan karir; (7) komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil. Penelitian dilaksanakan pada Pemerintah Kota Makassar dengan jumlah populasi pegawai berjumlah 590 orang. Sampel sebanyak 382 responden dianalisis menggunakan tructural Equation Model dengan menggunakan bantuan AMOS 18.

Hasil penelitian ini ditemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi. Artinya penerapan gaya kepemimpinan berupa paksaan, otokrasi, afiliasi, kecepatan, demokrasi dan pelatih tidak mampu mewujudkan totalitas kerja pegawai dalam berkomitmen organisasi memajukan organisasi. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi. Ini menunjukkan penerapan gaya kepemimpinan selama ini belum mampu meningkatkan kinerja pegawai, karena pegawai juga memiliki komitmen organisasi kerja yang rendah. Pengembangan karir memberikan pengaruh dominan, positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, yang berarti bahwa pegawai sangat menginginkan peluang untuk meningkatkan karir kerja, sehingga memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi kerjanya.

## **2.2 Kepemimpinan**

### **2.2.1 Pengertian kepemimpinan**

Greenberg dan Baron mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi anggota kelompok lain untuk mencapai tujuan kelompok atau organisasi. Pemimpin adalah individu yang berada dalam kelompok atau organisasi yang memiliki pengaruh paling besar terhadap orang lain (Wibowo, 2014).

Kepemimpinan mengacu pada ketika seseorang memobilisasi sumber daya kelembagaan, politik, psikologis dan lainnya untuk menghasilkan, berpartisipasi

dan mewujudkan motivasi pengikut. Kepemimpinan adalah proses yang dirancang untuk membuat orang memahami manfaat bekerja sama dengan orang lain, sehingga mereka dapat memahami dan melakukan Untuk ini titik. (Gary, 2010).

Analisis menunjukkan bahwa proses kepemimpinan dapat muncul kapan saja dan dimanapun, jika terdapat unsur berikut:

- 1) Ada yang memimpin
- 2) Ada yang dipimpin
- 3) Ada tindakan atau kegiatan yang bertujuan untuk mencapai tujuan.

### **2.2.2 Teori-teori kepemimpinan**

Berikut akan diuraikan beberapa teori yang biasa digunakan sebagai literatur kepemimpinan (Miftah, 2013):

#### **1. Teori sifat**

Teori ini lebih menekankan pada karakteristik umum atau dasar dari pemimpin alami. Teori sifat, individu dengan karakteristik tertentu bisa menjadi pemimpin. Teori sifat menegaskan bahwa orang tertentu dilahirkan dengan sifat tertentu yang secara alamiah menjadikan mereka pemimpin. Sutikno berpendapat bahwa karakteristik tertentu efektif dalam situasi tertentu, beberapa karakteristik berkembang karena pengaruh kondisi organisasi, dan beberapa karakteristik berkembang karena pengaruh kondisi organisasi. Misalnya, jika pemimpin relatif terhadap organisasi birokrasi, maka harus fleksibel dan mendorong kebebasan berbicara. Teori sifat yang

harus dimiliki pemimpin yaitu percaya diri, kejujuran dan integritas, serta motivasi.

## 2. Teori kelompok

Teori kelompok dalam kepemimpinan memiliki landasan pengembangan yang berakar pada psikologi sosial, sedangkan teori pertukaran klasik merupakan dasar penting untuk metode teori kelompok. Tes ulang yang sempurna menunjukkan bahwa seorang pemimpin yang menghitung dan membantu pengikutnya akan memberikan dampak positif terhadap sikap, kepuasan, dan prestasi kerja.

## 3. Teori situasional dan model kontijensi

Teori situasional percaya bahwa sifat pemimpin pasti berbeda, bergantung pada situasi saat ini. Hersey dan Blanchard dari Sutikno melihat karakteristik kematangan karyawan, yang merupakan kunci untuk menentukan efektif atau tidaknya perilaku seorang pemimpin. Para karyawan memiliki tingkat persiapan dan kematangan yang berbeda-beda, sehingga pemimpin harus dapat menyesuaikan gaya kepemimpinannya agar sesuai dengan kesiapan dan kematangan bawahannya.

## 4. Teori jalan kecil tuhan

Nilai strategis dan efektivitas seorang pemimpin bergantung pada kemampuannya untuk menghasilkan kepuasan dan motivasi bagi anggotanya melalui penggunaan penghargaan. Tugas pemimpin adalah bagaimana memberi penghargaan kepada bawahan untuk mengakui kinerja mereka, dan bagaimana menafsirkan dan menyederhanakan cara untuk mendapatkan

imbangan. Pimpinan berusaha memperjelas cara untuk mencapai tujuan yang dibutuhkan oleh organisasi agar bawahan mengetahui kemana harus mengeluarkan energinya untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, pemimpin juga memberikan penghargaan yang jelas atas pencapaian bawahan yang mencapai tujuan organisasi sehingga dapat memotivasi bawahan.

#### 5. Pendekatan *Social Learning* dalam kepemimpinan

Dari sekian banyak kritik, metode pembelajaran sosial tampaknya memberikan solusi terbaik untuk semua tantangan tersebut. Metode ini memberikan dasar untuk model konseptual perilaku organisasi yang komprehensif. Oleh karena itu, melalui metode pembelajaran sosial ini, pimpinan dan bawahan memiliki kesempatan untuk berdiskusi tentang segala persoalan yang muncul. Pemimpin dan bawahan memiliki interaksi yang hidup, dan memiliki kesadaran untuk menemukan cara meningkatkan perilaku satu sama lain dengan memberikan penghargaan yang diinginkan.

### **2.2.3 Tipe-tipe kepemimpinan**

Untuk memobilisasi dan memotivasi orang lain untuk melakukan tindakan yang bertujuan mencapai tujuan, pemimpin memiliki beberapa jenis (bentuk) gaya kepemimpinan. Jenis kepemimpinan ini sering juga disebut dengan perilaku kepemimpinan atau gaya kepemimpinan. Berikut ini adalah berbagai macam jenis kepemimpinan yang diakui dan diakui keberadaannya (Miftah, 2013):

#### 1. Tipe Otokratik



Kepemimpinan adalah suatu kepribadian yang tepat (pemimpin), sehingga tidak perlu bernegosiasi dengan orang lain atau mengganggu orang lain. Pemimpin yang tergolong diktator memiliki sederet ciri yang biasanya dianggap sebagai ciri negatif. Sutikno berkata: "Pemimpin otokratis suka menggunakan ekspresi dalam kehidupan sehari-hari: katakan:" kantorku "atau" karyawanku "dan orang lain, seolah-olah organisasi atau anggotanya adalah milik mereka.

## 2. Tipe kendali bebas (*Laissez-Faire*)

Kebalikan dari tipe kepemimpinan otoriter. Pemimpin dalam tipe ini biasanya menunjukkan perilaku pasif dan sering menghindari tanggung jawab. Pemimpin bebas cenderung memilih peran pasif dan membiarkan organisasi berjalan dengan kecepataannya sendiri.

## 3. Tipe demokratik

Pemimpin demokratis, bukan karena pemimpin dipilih secara demokratis. Sebagai cara kepemimpinan, pemimpin selalu bersedia mencapai kesepakatan melalui forum musyawarah, menerima dan menghargai saran, pendapat dan saran dari karyawan dan bawahan.

Berdasarkan uraian di atas, Penulis menggunakan teori kepemimpinan yang dikemukakan Veithzal, Rivai & Deddy Mulya yaitu indikator Kemampuan yang efektivitas, Kepemimpinan yang partisipatif, Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu, Kemampuan dalam mendelegasikan wewenang, dan Kemampuan dalam Tanggung Jawab untuk mengukur pengaruh kepemimpinan

terhadap kinerja PNS Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.

## **2.3. Budaya Organisasi**

### **2.3.1 Pengertian Budaya**

Budaya atau kebudayaan berasal dari bahasa Sanskerta yaitu Budha yang artinya bentuk jamak Buddha (pemikiran dan nalar) yang berarti hal-hal yang berkaitan dengan akal dan nalar manusia. Dalam bahasa Inggris budaya disebut culture, yang berasal dari bahasa latin colere, dalam pengolahan atau karya (Dedy, 2006).

Budaya adalah cara hidup yang komprehensif. Budaya itu kompleks, abstrak dan ekstensif. Banyak aspek budaya juga menentukan perilaku komunikasi. Faktor sosial dan budaya bertebaran, termasuk banyak aktivitas sosial manusia. Bahasa dalam budaya merupakan bagian tak terpisahkan dari perkataan manusia. Ketika orang mencoba berkomunikasi dengan orang dari budaya yang berbeda dan beradaptasi dengan perbedaan, banyak orang cenderung memperlakukannya sebagai genetik, yang membuktikan bahwa setiap orang dapat mempelajari budaya.

Uraian di atas dapat disimpulkan bahwa budaya adalah suatu adat istiadat yang menjadi tradisi, selalu berkembang, dan dimiliki bersama oleh sebuah kelompok orang dan diwariskan dari generasi ke generasi.

### **2.3.2 Pengertian organisasi**

Schein mengatakan bahwa organisasi perlu mengoordinasikan kegiatan banyak orang secara wajar untuk mencapai sejumlah tujuan bersama dengan membagi pekerjaan dan fungsi melalui tingkat wewenang dan tanggung jawab. Schein juga menyampaikan bahwa organisasi memiliki karakteristik tertentu, yaitu memiliki struktur, tujuan, keterkaitan satu bagian dengan yang lain, dan mengandalkan komunikasi manusia untuk mengoordinasikan kegiatan di dalam organisasi (Arni, 2002).

### **2.3.3 Pengertian budaya organisasi**

Budaya organisasi merupakan prinsip dalam menyelesaikan masalah internal dan internal. Pelaksanaan masalah tersebut dilakukan oleh tim secara konsisten dan kemudian diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah terkait (Pabundu, 2008).

Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kepribadian organisasi. Munculnya organisasi atau tingkah laku orang dalam organisasi akan mencerminkan karakteristik organisasi (Tobari, 2015). Budaya organisasi adalah model asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar memecahkan masalah eksternal dan internal. Budaya organisasi merupakan kebiasaan yang sudah berlangsung lama dan digunakan serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai penggerak untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan dan manajer perusahaan.

## 1. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Edy Sutrisno (2011) Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, yaitu:

- (1) Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Budaya kerja menciptakan perbedaaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- (2) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- (3) Budaya organisasi mempermudah timbulnya pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual.
- (4) Budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial.

## 2. Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robin, yaitu:

- (1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
- (2) Menimbulkan rasa memiliki indentitas bagi para anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki indentitas yang merupakan ciri khas organisasi.
- (3) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu

#### **2.3.4 Karakteristik budaya organisasi**

Pabundu Tika menyatakan Karakteristik budaya organisasi ada sepuluh yaitu:

1. Inisiatif individual,
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko,
3. Pengarahan,
4. Integrasi,
5. Dukungan dari manajemen,
6. Kontrol,
7. Identitas,
8. Sistem imbalan,
9. Toleransi terhadap konflik,
10. Pola komunikasi.

Berdasarkan uraian di atas, Penulis menggunakan teori Budaya Organisasi yang dikemukakan Pabundu Tika yaitu indikator Inisiatif Individu, Toleransi terhadap tindakan beresiko, Pengarahan, Integrasi, Dukungan dari manajemen, Kontrol, Identitas, Toleransi terhadap konflik dan Pola komunikasi untuk mengukur pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja PNS pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.

## **2.4 Kinerja Pegawai**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja adalah pekerjaan yang dilakukan ketika seseorang melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya berdasarkan kecepatan, pengalaman, keseriusan dan waktu (Hasibuan, 2006). Istilah kinerja mengacu pada istilah prestasi kerja atau kinerja aktual (kinerja atau prestasi kerja aktual yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (job performance) mengacu pada kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan kepadanya. Kinerja mengacu pada pekerjaan yang diselesaikan oleh individu dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan peran atau tugasnya, dan terkait dengan nilai spesifik atau standar ukuran organisasi individu tersebut.

### **2.4.2 Penilaian kinerja**

Tujuan perusahaan sebagai organisasi adalah menghasilkan laba. Organisasi perusahaan bertahan karena karyawannya melakukan berbagai aktivitas. Menurut unit kerja yang termasuk dalam organisasi perusahaan, kinerja masing-masing unit dievaluasi agar kinerja sumber daya manusia di unit tersebut dapat dievaluasi secara objektif. Manajer perlu mengukur kinerja karyawan mereka, daripada menunggu masalah muncul. Jika suatu saat seorang manajer ingin mengubah sistem yang ada, ia membutuhkan informasi tentang kinerja karyawan.

Penilai kinerja primer yang dapat digunakan mengukur kinerja, yaitu:

- 1) Quality merupakan tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
- 2) Quantity merupakan jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, unit, dan siklus kegiatan yang dilakukan.
- 3) Timeliness merupakan sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki, dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan orang lain.
- 4) Cost Effectiveness merupakan tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi, dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya.
- 5) Need For Supervision merupakan tingkat sejauh mana seseorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seseorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan.

### **2.4.3 Penegrtian Kinerja pegawai**

Payaman Simanjuntak (2005) percaya bahwa kinerja adalah tingkat yang dicapai sebagai hasil dari melaksanakan tugas-tugas tertentu. Kinerja Instansi merupakan tingkat hasil yang dicapai untuk mencapai tujuan Instansi. Manajemen kinerja merupakan keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu Instansi atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di Instansi tersebut.

Prestasi kerja karyawan (job performance) merupakan hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009). Tingkat keberhasilan kinerja meliputi kuantitas dan kualitas. Sedangkan menurut uraian dalam Siswanto (dalam Muhammad Sandy, 2015), kinerja adalah pencapaian seseorang dalam memenuhi tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Rivai (Muhammad Sandy, 2015) memberikan pemahaman bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil atau tingkat pencapaian seseorang menyelesaikan suatu tugas dalam kurun waktu tertentu. Dibandingkan dengan berbagai kemungkinan (seperti hasil kerja standar), sasaran Atau tujuan atau standar yang telah ditentukan sebelumnya.

Definisi kinerja pegawai dapat disimpulkan yaitu kemampuan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan, dimana suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan, sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika instansi.

#### **2.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai**

Kasmir mengungkapkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ada tiga belas yaitu:

- 1) Kemampuan dan keahlian,
- 2) Pengetahuan,
- 3) Rancangan kerja,
- 4) Kepribadian,



- 5) Motivasi kerja,
- 6) Kepemimpinan,
- 7) Gaya kepemimpinan,
- 8) Budaya organisasi,
- 9) Kepuasan kerja,
- 10) Lingkungan kerja,
- 11) Loyalitas,
- 12) Komitmen,
- 13) Disiplin kerja.

Berdasarkan uraian di atas, Penulis menggunakan teori Kinerja yang dikemukakan Kasmir yaitu indikator Kemampuan dan keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Loyalitas, Komitmen, dan Disiplin kerja untuk kinerja PNS pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.

## **2.5 Sistem Reward**

### **2.5.1 Pengertian Sistem Reward**

Reward adalah hadiah, imbalan dan penghargaan atas suatu dan menguntungkan bagi perusahaan. Reward dibagi menjadi dua jenis yaitu reward ekstrinsik dan reward intrinsik. Penghargaan ekstrinsik (ekstrinsic rewards) adalah suatu penghargaan yang datang dari luar diri orang tersebut. Reward disebut juga imbalan intrinsik yaitu imbalan yang merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, imbalan tersebut mencakup rasa penyelesaian, prestasi, otonomi dan

pertumbuhan, maksudnya kemampuan untuk memulai atau menyelesaikan suatu proyek pekerjaan merupakan hal yang penting bagi sejumlah individu (Henry, 2009).

Reward menarik perhatian pegawai dan memberi informasi atau mengingatkan akan pentingnya sesuatu yang diberi reward dibandingkan dengan yang lain, reward juga meningkatkan motivasi pegawai terhadap ukuran kinerja, sehingga membantu pegawai mengalokasikan waktu dan usahanya. Reward berbasis kinerja mendorong pegawai dapat mengubah kecenderungan semangat untuk memenuhi kepentingan diri sendiri ke semangat untuk memenuhi tujuan organisasi. Dengan demikian reward adalah semua bentuk return baik finansial maupun non-finansial yang diterima karyawan karena jasa yang disumbangkan ke Instansi. Reward dapat berupa finansial yaitu berbentuk gaji, upah, bonus, komisi, asuransi karyawan, bantuan sosial karyawan, tunjangan, libur atau cuti tetapi tetap dibayar, dan sebagainya. Reward nonfinansial seperti tugas yang menarik, tantangan tugas, tanggung jawab tugas, peluang kenaikan pangkat, pengakuan, dan lain-lain.

Reward juga berarti ganjaran atau imbalan yang dapat menghasilkan kepuasan dan memperkuat suatu perbuatan dengan memberikan suatu variabel sehingga terjadi pengulangan. Ganjaran dapat diartikan dalam bentuk positif dan negatif, ganjaran dalam bentuk positif disebut reward, sedangkan ganjaran dalam bentuk negatif disebut punishment. Di dalam penelitian ini akan di bahas bentuk-bentuk reward yang diberikan instansi kepada pegawainya berupa pemberian

reward secara langsung melalui perkataan dan kesempatan untuk mengikuti ujian promosi jabatan

### **2.5.2 Teknik penggunaan *Reward***

Sistem pengawasan yang baik tidak terlepas dari pemberian punishment (hukuman) dan reward (imbalan). Jika seorang pegawai melakukan pekerjaan dengan baik, maka pegawai tersebut diberi reward, bentuk reward itu tidak mesti materi namun dapat pula dalam bentuk pujian, penghargaan yang diutarakan dihadapkan karyawan lain, atau bahkan promosi (baik promosi belajar ataupun promosi naik pangkat atau jabatan).

Dalam mengembangkan dan mendistribusikan sebuah penghargaan diperlukan beberapa pertimbangan yaitu (Ivanceviche, 2010) :

1. Penghargaan yang tersedia harus mencukupi kebutuhan dasar manusia. Kebutuhan dasar ini misalnya makanan, tempat tinggal dan pakaian.
2. Individu akan cenderung membandingkan penghargaan yang diterimanya dengan penghargaan yang diterima oleh orang lain. Proses perbandingan ini merupakan upaya individu dalam mempersepsikan keadilan dalam perolehan penghargaan.
3. Proses dimana penghargaan didistribusikan seharusnya dipersepsikan sebagai proses yang adil. Hal ini akan meminilkan persepsi dalam sistem penghargaan.
4. Manajer yang mendistribusikan penghargaan haru memahami perbedaan setiap tujuannya agar pengahargaan diberikan secara efektif.

### 2.5.3 Macam-macam *Reward*

*Reward* diklasifikasikan kedalam dua kategori utama, yaitu:

#### 1. Reward Intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah penghargaan yang didapat karyawan dari karyawan itu sendiri. Penghargaan biasanya berupa kepuasan, dan terkadang dalam bentuk kebanggaan atas pekerjaan yang telah diselesaikan sebelumnya. Beberapa bentuk penghargaan intrinsik adalah:

##### (1) Penyelesaian (*Completion*)

Beberapa orang perlu menyelesaikan tugas atau pekerjaan, dan mereka akan puas setelah menyelesaikan tugas atau bekerja dengan benar. Kepuasan yang didapat dari menyelesaikan tugas ini semoga menjadi motivasi positif untuk bekerja keras menyelesaikan tugas selanjutnya

##### (2) Pencapaian (*Achievement*)

Terkadang seseorang merasa bangga pada dirinya sendiri setelah mencapai tujuan yang menantang. Alasan rasa bangga ini adalah karena mereka telah bekerja keras untuk mencapai tujuan yang lebih sulit daripada yang lain.

##### (3) Otonomi (*Autonomy*)

Beberapa orang merasa mereka perlu dihormati dalam organisasi. Contoh membuat seseorang merasa dihargai adalah kesempatan untuk membuat keputusan penting dalam organisasi.

(4) Pertumbuhan Pribadi (*Personal Growth*)

Tentunya karyawan dapat meningkatkan keterampilannya dengan melakukan berbagai tugas

2. Reward Ekstrinsik

Reward Ekstrinsik adalah imbalan yang diberikan oleh seseorang yang memiliki status lebih tinggi atas prestasi seseorang. Jenis penghargaan ini termasuk kompensasi langsung (gaji dan upah, tunjangan, bonus), kompensasi tidak langsung (pesangon, jaminan sosial, asuransi) dan penghargaan non-moneter (promosi).

Baik reward intrinsik maupun reward ekstrinsik, keduanya memiliki tujuan yang sama yaitu (Rivai, 2009) :

- 1) Menarik orang yang memiliki kualifikasi untuk bergabung dengan organisasi.
- 2) Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja.
- 3) Memberikan motivasi kepada karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi.
- 4) Kemudahan pengaturan administrasi dan aspek hukum
- 5) Bersaing dalam keunggulan kompetitif
- 6) Menjamin Keadilan internal dan eksternal dapat terwujud.
- 7) Penghargaan terhadap perilaku yang diinginkan perusahaan

#### **2.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi *Reward***

Muhammad Busro (2018) mengungkapkan bahwa faktor yang mempengaruhi sistem reward ada enam yaitu:

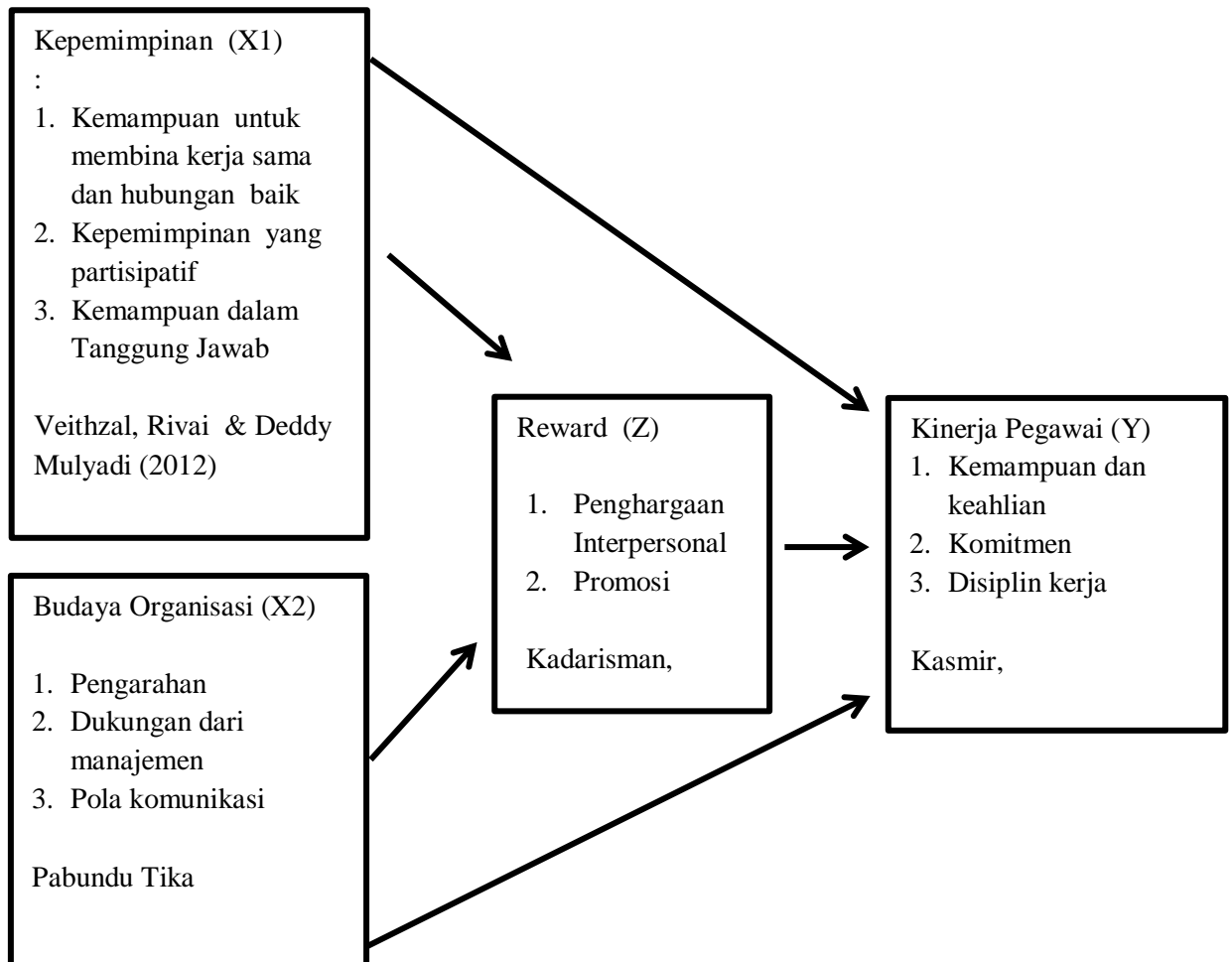
- 1) Upah
- 2) Gaji
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan
- 5) Penghargaan Interpersonal
- 6) Promosi

Berdasarkan uraian di atas, Penulis menggunakan teori Reward yang dikemukakan Kadarisman yaitu indikator Penghargaan Interpersonal dan Promosi untuk melihat seberapa kuat pengaruh reward terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jenepono.

## BAB III

### KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

#### 3.1. Kerangka Konseptual



Gambar 3.1

#### Kerangka Konseptual

Keterangan :

#### 1. Variabel Independen (Variabel Bebas)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, antecedent.

Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel

bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab

perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel independen adalah Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2).

## 2. Variabel Dependen (Variabel Terikat)

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 ada variabel bebas. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah Kinerja Karyawan (Y).

## 3. Variabel Intervening

Variabel intervening menurut sugiyono (2007), bahwa variabel intervening adalah sebuah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terkait (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati. Variabel intervening pada penelitian ini adalah Sistem Reward (Z).

### **3.2. Hipotesis Penelitian**

Menurut Sugiyono (2015) hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara atas rumusan pertanyaan penelitian, dan rumusan pertanyaan penelitian telah dikemukakan dalam bentuk pertanyaan. Oleh karena itu, hipotesis ini juga dapat dikatakan sebagai jawaban teoritis atas rumusan pertanyaan penelitian.



Berdasarkan rumusan masalah, maka hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1 : Kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto
- H2 : kepemimpinan dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto
- H3 : 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
- H4 : 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

### **3.3. Defenisi Operasional Variabel**

Variabel penelitian menurut Burhan Bungin (2001) adalah suatu objek atau aktivitas yang memiliki sifat, nilai, atau atribut yang berubah-ubah, yang peneliti terapkan dalam penelitian untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan.

Adapun jenis variabel dalam penelitian ini dibedakan atas:

- a) Variabel Bebas / *Independent Variable (X)*

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian

initerdapat dua variabel independen, yaitu kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2).

1) Kepemimpinan (X1)

Variabel kepemimpinan diukur dengan menggunakan indikator yaitu kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan baik, kepemimpinan yang partisipatif, dan kemampuan dalam tanggung jawab (Veithzal).

2) Budaya Organisasi (X2)

Variabel Budaya organisasi diukur dengan menggunakan karakteristik yaitu pengarahan, dukungan dari manajemen, dan pola komunikasi (Pabundu).

3. Variabel Terikat / *Dependent Variabel (Y)*

Variabel dependen juga sering disebut variabel terikat. Menurut Sugiyono variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau merupakan variabel yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini, obyek yang dipengaruhi adalah kinerja karyawan. Adapun variabel kinerja karyawan dapat diukur dengan menggunakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Kasmir, :189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kemampuan dan keahlian, komitmen dan disiplin kerja.

4. Variabel Intervening

Variabel intervening menurut sugiyono (2007), bahwa variabel intervening adalah sebuah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel bebas (independen) dan variabel terkait (dependen) menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak bisa diukur dan diamati.

Variabel Intervening yang digunakan dalam penelitian ini adalah sistem *Reward*. Menurut Muhammad (2015) faktor-faktor yang memengaruhi sistem *reward* yaitu penghargaan *Interpersonal* (penghargaan antar pribadi, pimpinan memiliki sejumlah kekuasaan untuk mendistribusikan penghargaan interpersonal, seperti status dan pengakuan terhadap bawahannya).dan promosi.

## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **4.1. Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut penelitian Bambang Prasetyo (2005) penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang biasanya menggunakan analisis statistik. Kajian tentang pengukuran gejala sangat penting dalam penelitian kuantitatif, sehingga pengumpulan data dilakukan dengan memberikan daftar pertanyaan atau kuesioner yang terstruktur, yang disusun berdasarkan pengukuran variabel yang diteliti, kemudian diubah menjadi data kuantitatif.

Penggunaan metode kuantitatif bertujuan untuk menemukan dan mengumpulkan data yang efektif, akurat, dan penting, serta sejalan dengan pertanyaan yang diajukan, sehingga dapat menjawab pertanyaan yang dihadapinya, serta mampu menjawab pertanyaan yang diajukan dan tujuan penelitian.

#### **4.2. Tempat Dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada DPMPTSP (Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jenepono dan dilaksanakan pada bulan Februari - Maret 2021.

### **4.3. Populasi Dan Sampel Penelitian**

#### **4.3.1. Populasi**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh penelitian untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2015). Target populasi dalam penelitian ini adalah para pegawai PNS pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto yang berjumlah 30 orang.

#### **4.3.2. Sampel**

Sampel adalah sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi (Notoatmojo, 2005). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *nonprobability* yaitu *sampling jenuh* yaitu teknik dalam menentukan sampel dengan menggunakan semua anggota populasi sebagai sampel atau juga sering disebut sebagai sensus. Hal ini sering dilakukan jika jumlah populasi penelitian relatif kecil.

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.

### **4.4. Teknik Pengumpulan Data/Informasi**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang sangat penting dalam melakukan penelitian, karena data yang terkumpul akan digunakan untuk

memecahkan atau menjawab pertanyaan yang diteliti. Teknologi pengumpulan data merupakan metode yang peneliti gunakan untuk memperoleh informasi dari narasumber. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah:

#### 1. Observasi

Menurut Supardi (2006), metode observasi adalah metode pengumpulan data dengan mengamati dan mencatat secara sistematis gejala yang sedang diteliti. Metode observasi digunakan untuk mengetahui lebih dekat objek yang akan diteliti dengan melakukan kunjungan secara langsung oleh peneliti pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DMPTSP) Kabupaten Jeneponto.

#### 2. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data, yang dilakukan dengan memberikan sekumpulan pernyataan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk menjawab permintaan peneliti. (Widoyoko, 2016).

Penelitian menggunakan angket atau kuesioner ditujukan untuk pegawai di kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DMPTSP) Kabupaten Jeneponto yaitu mengenai kepemimpinan dan budaya organisasi dengan sistem reward sebagai variabel moderating terhadap kinerja pegawai.

### **4.5. Jenis Dan Sumber Data**

#### **4.5.1. Jenis data**

Penelitian ini merupakan penelitian dengan pendekatan kuantitatif. Data-data dari penelitian ini dikumpulkan lalu diolah dan dianalisis. Menurut Sugiyono

(2015) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka, atau merupakan data yang diangkakan (scoring). Jadi data kuantitatif merupakan data yang memiliki kecenderungan dapat dianalisis dengan cara atau teknik statistik. Data tersebut dapat berupa angka atau skor dan biasanya diperoleh dengan menggunakan alat pengumpul data yang jawabannya berupa rentang skor atau pertanyaan yang diberi bobot.

#### **4.5.2. Sumber data**

Sumber data dalam penelitian ini adalah subyek dari mana data Diperoleh (Moleong, 2002). Sumber data dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi dua yakni :

##### **1. Sumber Data Primer**

Menurut Pabundu (2016) data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti atau ada hubungannya dengan objek diteliti. Data tersebut diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat dari lapangan, yang termasuk sumber data primer yakni:

- 1) Person yakni sumber data yang dapat memberikan data berupa jawaban lisan melalui wawancara atau dalam konteks penelitian disebut informan.
- 2) Place yakni sumber data yang diperoleh dari gambaran tentang situasi kondisi yang berlangsung berkaitan dengan masalah dibahas dalam penelitian.

- 3) Paper yakni sumber data yang menyajikan tanda-tanda berupa huruf, angka, gambaran atau simbol-simbol lain.

Dalam penelitian ini sumber data primer diperoleh langsung dari penyebaran daftar pertanyaan atau kuesioner kepada seluruh pegawai (PNS dan Non PNS) kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.

## 2. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah sumber data kedua sesudah data primer. Sumber data sekunder diharapkan dapat berperan membantu mengungkap data yang diharapkan. Sumber data sekunder dapat memberikan keterangan atau data pelengkap sebagai bahan pembandingan (Burhan, 2001:129). Data sekunder pada penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen yang berasal dari kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto dan laporan penelitian yang masih relevan yang berkenaan dengan tema penelitian yang akan dibahas

## 4.6. Metode Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif analisis data adalah kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan responden, mentabulasi dan berdasarkan variable dari seluruh responden, menyajikan data setiap variable yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah disajikan.



Setelah data penelitian berupa jawaban responden atas angket yang dibagikan, selanjutnya dilakukan analisis data, teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik dengan bantuan SPSS. Analisis data yang peneliti digunakan adalah pengukuran masing-masing seperti olah data statistik deskriptif, validitas, realibilitas, uji hipotesis, uji t, uji f, analisis jalur. Untuk mencapai tujuan penelitian ini, maka penelitian menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

#### **4.6.1. Olah data statistik deskriptif**

Analisis deskriptif merupakan analisis yang berhubungan dengan angka, baik angka yang diperoleh dari perencacahan atau penghitungan.

#### **4.6.2. Analisis Data**

##### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan dari kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas menggunakan analisis korelasi pearson dengan cara mengkolerasikan skor item dengan skor totalnya. Skor total adalah penjumlahan seluruh item pada satu variabel. Kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan r tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi (Duwi Priyatno, 2014:51).

Jika nilai positif dan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka item dapat dinyatakan valid, jika  $<$   $r$  tabel maka item dinyatakan tidak valid

Adapun nilai  $r$  tabel = 0.3494 yang ditentukan dengan jumlah responden sebanyak 30 dan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi.

1) Uji validitas variabel kepemimpinan (X1)

Hasil pengujian validitas terhadap 7 butir pernyataan untuk variabel Kepemimpinan ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.1 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.

2) Uji validitas variabel Budaya Organisasi (X2)

Hasil pengujian validitas terhadap 7 butir pernyataan untuk variabel Budaya Organisasi (X2) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.2 Uji validitas instrumen kuesioner variabel Budaya Organisasi**

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	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.

3) Uji validitas variabel *Sistem Reward* (Z)

Hasil pengujian validitas terhadap 4 butir pernyataan untuk variabel Sistem Reward (Z) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.3 Uji validitas instrumen kuesioner variabel Sistem Reward**

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	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.

4) Uji validitas variabel kinerja (Y)

Hasil pengujian validitas terhadap 7 butir pernyataan untuk variabel

Kinerja Pegawai (Y) ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 4.4 Uji validitas instrumen kuesioner variabel Budaya Organisasi**

Item Pertanyaan	Standar Pengukuran	<i>Corrected Item</i>	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.

## 2. Uji realibilitas

Reliabilitas adalah derajat ketetapan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran. Uji Reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama. Untuk mencapai hal tersebut, dilakukan uji reliabilitas dengan menggunakan metode Alpha Cronbach's diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai dengan 1. Skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan reng yang sama, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 1) Nilai alpha cronbach 0,00 s.d 0,20 berarti kurang reliabel
- 2) Nilai alpha cronbach 0,21 s.d 0,40 berarti agak reliabel
- 3) Nilai alpha cronbach 0,41 s.d 0,60 berarti cukup reliabel
- 4) Nilai alpha cronbach 0,61 s.d 0,80 berarti reliabel
- 5) Nilai alpha cronbach 0,81 s.d 1,00 berarti sangat reliabel

Setelah melakukan uji validitas masing-masing butir, selanjutnya dilakukan uji reliabilitas. Menurut Echdar (2017), "bahwa reliabilitas suatu tes adalah seberapa besar derajat tes mengukur secara konsisten sasaran yang

diukur". Untuk mengetahui reliabilitas instrumen dilakukan dengan teknik Alpha Cronbach. Kriteria pengujian dilakukan dengan jalan melihat indeks reliabilitas Alpha pada output kotak reliabilitas statistik, pada kolom Cronbach' Alpha. Menurut Echdar (2017), Kriteria pengambilan keputusan untuk menentukan reliabel atau tidak reliabel dengan menggunakan kesepakatan secara umum reliabilitas dianggap sudah memuaskan jika  $\geq 0,70$ .

1) Uji realibilitas data Kepemimpinan (X1)

**Tabel 4.5 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.

2) Uji realibilitas data Budaya Organisasi (X2)

**Tabel 4.6 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.

3) Uji realibilitaas data *Sistem Reward* (Z)

**Tabel 4.7 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.

4) Uji Realibilitas data Kinerja Pegawai (Y)

**Tabel 4.8 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  $r = 0.797 > 0,6$ . Maka

instrumen tersebut dapat dipercaya dan mampu menjadi alat pengumpulan data sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

#### **4.6.3 Uji Asumsi Klasik**

Uji asumsi klasik digunakan untuk menguji kesalahan nilai parameter yang dihasilkan oleh model yang digunakan penelitian. Analisis regresi perlu diadakan pengujian asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, agar data sampel yang diolah dapat mewakili populasi secara keseluruhan. Pengujian meliputi:

##### **1. Uji Normalitas**

Uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Berdasarkan definisi tersebut maka tujuan dari uji normalitas tentu saja untuk mengetahui apakah suatu variabel normal atau tidak. Dalam melakukan uji normalitas data dapat menggunakan pendekatan Kolmogorow-Smirnov. Kriteria pengambilan keputusan dengan pendekatan Kolmogorow-Smirnov adalah sebagai berikut :

- a. Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas  $< 0,05$  distribusi data adalah tidak normal
- b. Nilai Sig atau signifikansi atau nilai probabilitas  $> 0,05$  distribusi data adalah normal.

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas dengan menggunakan bantuan aplikasi SPSS



**Tabel 4.9 Hasil analisis uji normalitas Kepemimpinan, Budaya organisasi, sistem reward dan Kinerja pegawai**

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPEMIMPINAN	,127	30	,200 <sup>*</sup>	,918	30	,026
BUDAYA ORGANISASI	,130	30	,200 <sup>*</sup>	,914	30	,021
KINERJA PEGAWAI	,126	30	,200 <sup>*</sup>	,950	30	,182
REWARD	,127	30	,100 <sup>*</sup>	,931	30	,057

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

Pada variable (X1) nilai signifikansi (p) pada uji kolmogrov-smirnov adalah 0.2 (  $p > 0.05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogrov-smirnov data berdistribusi normal. Pada variable (X2) nilai signifikansi (p) pada uji kolmogrov-smirnov adalah 0.2 (  $p > 0.05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogrov-smirnov data berdistribusi normal. Pada variabel (Z) nilai signifikansi (p) pada uji kolmogrov-smirnov adalah 0.1 (  $p > 0.05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogrov-smirnov data berdistribusi normal. Pada variable (Y) nilai signifikansi (p) pada uji kolmogrov-smirnov adalah 0.2 (  $p > 0.05$ ), sehingga berdasarkan uji normalitas kolmogrov-smirnov data berdistribusi normal.

## 2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi tinggi atau sempurna antar Variabel (Arum Janie, 2012). Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinieritas antar variabel bebas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu:

- 1) Dengan melihat nilai toleransinya. Tidak terjadi multikolinieritas, jika nilai toleransinya lebih besar 0,10.
- 2) Dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor). Tidak terjadi multikolinieritas jika nilai VIF lebih kecil 10,00.

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas maka dapat dilihat sebagai berikut.

**Tabel 4.10 Hasil Uji analisis multikolinieritas Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Orgnaisasi, melalui sistem reward Terhadap kinerja Pegawai**

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24,442	11,107		2,201	,037		
X1	-,171	,295	-,167	-,580	,567	,383	2,611
X2	,519	,283	,535	1,835	,078	,374	2,671
Z	-,271	,486	-,103	-,557	,582	,934	1,071

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil uji multikolinieritas dengan menggunakan uji VIF berdasarkan tabel tersebut menunjukkan bahwa Ketiga variabel yaitu X1 sebesar 2,611, X2 sebesar 2,671 dan Z sebesar 1,071 mempunyai angka Variance Inflation factor (VIF) dibawah angka 10 sehingga ketiga variabel tersebut tidak mengandung

masalah multikolinearitas. Selain itu, tidak adanya masalah multikolinearitas pada variabel-variabel ini yang dilihat dari nilai tolerance sebesar 0.383 pada X1, X2 sebesar 0.374 dan Z sebesar 0.934 yang memiliki nilai lebih besar dari taraf tolerance 10 % (0,10).

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas merupakan bagian dari asumsi klasik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance (variasi) dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari nilai residual satu pengamatan ke pengamatan lain bersifat tetap, maka disebut homoskedastisitas, namun jika variance dan nilai residual satu pengamatan lain berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

Salah satu cara mendeteksi ada tidaknya gejala heteroskedastisitas dalam model regresi adalah dengan melakukan *uji glejser*. Prinsip kerja uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser ini adalah dengan cara meregresikan variabel independen terhadap nilai absolute residual atau Abs\_RES.

Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser adalah sebagai berikut:

- a) Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka kesimpulannya adalah tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

- b) Jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka kesimpulannya adalah terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

Berikut hasil analisis untuk menentukan apakah terjadi gejala heteroskedastisitas pada penelitian ini:

**Tabel 4.11 Hasil uji analisis heteroskedastisitas Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, melalui sistem reward Terhadap kinerja Pegawai**

Coefficients <sup>a</sup>							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,235	6,345		2,559	,017		
(X1)	-,526	,168	-,829	-3,122	,064	,383	2,611
(X2)	,297	,162	,494	1,839	,078	,374	2,671
(Z)	-,403	,278	-,247	-1,451	,159	,934	1,071

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Berdasarkan output diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk variabel X1 sebesar 0,064 yang berarti > 0,05. Nilai signifikansi X2 adalah 0,075 yang berarti > 0,05 dan nilai signifikansi Z adalah 0,159 yang berarti > 0,05. Semua variabel memiliki nilai >0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada data penelitian ini.

#### 4.6.4 Uji Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu proporsi, kondisi atau prinsip yang dianggap benar, agar suatu konsekuensi yang logis dapat ditarik dengan cara ini maka diadakan pengujian (testing) tentang kebenarannya dengan menggunakan fakta-fakta (data) yang ada (Supranto, 1999). Hipotesis juga sering disebut sebagai jawaban sementara dari rumusan masalah penelitian.

Untuk menguji data, hipotesis menggunakan tingkat signifikansi yang ditentukan dengan nilai  $\alpha = 5\%$ .

##### 1. Uji t-test

Uji t digunakan untuk mendalami variabel bebasnya satu persatu terhadap variabel terikatnya. Kriteria pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung dan t tabel pada taraf signifikansi 0,05, dimana:

- (1) Jika  $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$  atau nilai signifikansi  $t >$  persentase kesalahan yang ditolerir (0,05), maka  $H_0$  diterima yang artinya tidak ada pengaruh.
- (2) Jika  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  atau nilai signifikansi  $t <$  persentase nilai yang ditolerir (0,05), maka  $H_a$  diterima yang artinya terdapat pengaruh.

##### 2. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel, dimana:

- (1) Jika  $F\text{ hitung} > F\text{ tabel}$  atau probabilitas  $<$  tingkat signifikansi ( $\text{sig} \leq 0,05$ ), maka diterima dan ditolak, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

- (2) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas  $>$  tingkat signifikansi ( $sig \geq 0,05$ ), maka ditolak dan diterima, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

#### **4.6.5 Analisis Jalur (Path Analysis)**

Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis jalur (path analysis). Digunakan untuk menganalisis pola hubungan diantara variabel. Model ini untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) Sanidan Maharani (2013) Masih menurut Ridwan bahwa koefisien jalur (path) adalah koefisien regresi yang distandartkan, yaitu koefisien regresi yang dihitung dari basis data yang telah distet dalam angka baku (Z-score).

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)

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 5.1 Hasil

##### 5.1.1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden digunakan untuk mengetahui keragaman dari responden berdasarkan jenis kelamin, usia. Hal tersebut dapat memberikan gambaran yang cukup jelas mengenai kondisi dari responden dan kaitannya dengan masalah dan tujuan penelitian tersebut.

##### 1. Berdasarkan jenis kelamin

Keragaman responden berdasarkan jenis kelamin di tampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.1 Jenis Kelamin responden**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	Laki-laki	17	56,7	56,7	56,7
	Perempuan	13	43,3	43,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan karakteristik jenis kelamin responden pada table 5.1 tersebut menunjukkan bahwa responden laki laki pada penelitian ini adalah sebanyak 17 orang dengan persentasi sebesar 56,7 persen dan responden perempuan yaitu sebanyak 13 orang dengan persentasi sebesar 43,3 persen dengan total responden sebanyak 30 orang.

## 2. Berdasarkan Umur

Keragaman responden berdasarkan umur diperlihatkan pada tabel berikut:

**Tabel 5.2 Tingkatan Umur Responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid 20-29 Tahun	1	3,3	3,3	3,3
30-39 Tahun	5	16,7	16,7	20,0
40-49 Tahun	20	66,7	66,7	86,7
50-59 Tahun	4	13,3	13,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan karakteristik umur responden pada table 5.2 tersebut menunjukkan bahwa responden yang berumur antara 20 –29 tahun sebanyak 1 orang dengan persentasi 3,3 persen. Responden yang berumur antara 30-39 tahun sebanyak 5 orang dengan persentasi 16,7 persen. Adapun responden yang berumur 40–49 tahun sebanyak 20 orang dengan persentasi 66,7 persen, sedangkan yang berumur lebih dari 50-59 tahun sebanyak 4 orang dengan persentasi sebesar 13,3 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa usia produktif dan puncak karir ASN di kantor Dinas PenanamanModaldan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DMPTSP) Kabupaten Jeneponto berada pada umur 40 sampai dengan umur 49 tahun, ini ditunjukkan dengan banyak nya Pegawai Negeri Sipil yang berumur 40-49 tahun.



### 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan

**Tabel 5.3 Tingkat Pendidikan responden**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid S2	9	30,0	30,0	30,0
S1	18	60,0	60,0	90,0
SMA	3	10,0	10,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Berdasarkan tingkat pendidikan responden pada table 5.3 tersebut menunjukkan bahwa responden yang dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 9 orang dengan persentasi 30,0 persen. Responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 18 orang dengan persentasi 60,0 persen. Adapun responden dengan tingkat pendidikan SMA sebanyak 3 orang dengan persentasi 10,0 persen. Hal tersebut menunjukkan bahwa tingkat pendidikan ASN yang mendominasi pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DMPTSP) Kabupaten Jeneponto yaitu jenjang S1.

#### **5.1.2. Analisis Deskriptif Responden tentang Kepemimpinan (X1)**

Pada Variabel Kepemimpinan, peneliti membuat 7 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 5.4 Saya mengedepankan kerja tim daripada kerja individu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Ragu	9	30,0	30,0	36,7
Setuju	7	23,3	23,3	60,0
Sangat Setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.4 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40.0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 7 orang atau sebanyak 23.3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 30,0 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang menjawab mengedepankan kerja tim daripada kerja individu sebanyak 19 orang dengan persentasi sebesar 63,3 persen dan yang paling sedikit yang mengedepankan kerja tim daripada kerja individu 2 orang atau asebesar 6,7 persen.

**Tabel 5.5 Saya menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	8	26,7	26,7	28,7
Setuju	10	33,3	33,3	60,0
Sangat Setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.5 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40.0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 10 orang atau sebanyak 33.3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 28,7 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang menjawab menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai sebanyak 22 orang dengan persentasi sebesar 73,3 persen dan yang menjawab ragu menjawab menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7 persen.

**Tabel 5.6 Saya berdiskusi dengan pegawai lain terkait tugas yang diberikan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Ragu	3	10,0	10,0	13,3
Setuju	14	46,7	46,7	60,0
Sangat Setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.6 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40.0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang atau sebanyak 46,7 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 10,0 persen dan menjawab tidaksetuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan berdiskusi dengan pegawai lain terkait tugas yang diberikan sebanyak 26 orang dengan persentasi sebesar 86,7.

**Tabel 5.7 mampu mengarahkan pegawai lain ketika membutuhkan bantuan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Ragu	2	6,7	6,7	10,0
Setuju	10	33,3	33,3	43,3
Sangat Setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.7 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 10 orang atau sebanyak 33,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan mengarahkan pegawai lain ketika membutuhkan bantuan sebanyak 27 orang dengan persentasi sebesar 90 persen.

**Tabel 5.8 memberikan masukan kepada pegawai lain dalam menyelesaikan tugasnya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	3	10,0	10,0	10,0
Setuju	12	40,0	40,0	50,0
Sangat Setuju	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.8 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 10 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan memberikan masukan kepada pegawai lain dalam menyelesaikan tugasnya sebanyak 27 orang dengan persentasi sebesar 90 persen

**Tabel 5.9 Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	2	6,7	6,7	6,7
Setuju	12	40,0	40,0	46,7
Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.9 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik sebanyak 27 orang dengan persentasi sebesar 93,3 persen

**Tabel 5.10 menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	2	6,7	6,7	6,7
Setuju	12	40,0	40,0	46,7
Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.10 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan selalu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu sebanyak 27 orang dengan persentasi sebesar 93,3 persen

### **5.1.3. Analisis Deskriptif Responden tentang Budaya Organisasi (X2)**

Pada Variabel Budaya Organisasi, peneliti membuat 7 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 5.11 Pegawai harus mempunyai inisiatif sendiri untuk menjalankan budaya organisasi dalam instansi agar berjalan sesuai dengan aturan instansi.**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	3	10,0	10,0	10,0
Ragu	9	30,0	30,0	40,0
Setuju	6	20,0	20,0	60,0
Sangat Setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.11 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40.0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 6 orang atau sebanyak 20.0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 30,0 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 3 orang atau sebesar 10,0 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang menjawab setuju bahwa Pegawai harus mempunyai inisiatif sendiri untuk menjalankan budaya organisasi dalam instansi agar berjalan sesuai dengan aturan instansi. sebanyak 18 orang dengan persentasi sebesar 60,0 persen.

**Tabel 5.12 Pimpinan melakukan pengarahan kepada pegawai dalam memahami budaya organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	9	30,0	30,0	30,0
Setuju	9	30,0	30,0	60,0
Sangat Setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.12 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40.0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 9 orang atau sebanyak 30,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 30,0 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang menjawab setuju Pimpinan melakukan pengarahan kepada pegawai dalam memahami budaya organisasi sebanyak 21 orang dengan persentasi sebesar 70,0 persen.

**Tabel 5.13 Mendapatkan dukungan dari manajemen dalam mengembangkan budaya organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Ragu	4	13,3	13,3	16,6
Setuju	13	43,3	43,3	60,0
Sangat Setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Dari table 5.13 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 13 orang atau sebanyak 43,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju Mendapatkan dukungan dari manajemen dalam mengembangkan budaya organisasi sebanyak 25 orang dengan persentasi sebesar 73,3 persen.

**Tabel 5.14 Mendapatkan dukungan dari pimpinan dalam mengembangkan budaya organisasi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Ragu	2	6,7	6,7	10,0
Setuju	10	33,3	33,3	43,3
Sangat Setuju	17	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.14 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 17 orang atau sebesar 56,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 10 orang atau sebanyak 33,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan Mendapatkan dukungan dari pimpinan

dalam mengembangkan budaya organisasi sebanyak 27 orang dengan persentasi sebesar 90 persen.

**Tabel 5.15 Instansi selalu mengontrol kegiatann kerja organisasi agar tau perkembangan dari pekerjaan pegawai**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	3	10,0	10,0	10,0
Setuju	12	40,0	40,0	50,0
Sangat Setuju	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.15 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 10 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan Instansi selalu mengontrol kegiatann kerja organisasi agar tau perkembangan dari pekerjaan pegawai sebanyak 27 orang dengan persentasi sebesar 90 persen

**Tabel 5.16 Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	2	6,7	6,7	6,7
Setuju	12	40,0	40,0	46,7
Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.16 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan sebanyak 27 orang dengan persentasi sebesar 93,3 persen

**Tabel 5.17 Sering terjadi pola komunikasi antara atasan dan bawahan**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	2	6,7	6,7	6,7
Setuju	12	40,0	40,0	46,7
Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.17 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 2 orang atau sebesar 6,7 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan Sering terjadi pola komunikasi antara atasan dan bawahan sebanyak 27 orang dengan persentasi sebesar 93,3 persen

#### 5.1.4. Analisis Deskriptif Responden tentang Sistem Reward (Z)

Pada Variabel Sistem Reward, peneliti membuat 4 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 5.18 Pimpinan selalu mengapresiasi pegawai yang memiliki kinerja yang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Ragu	6	20,0	20,0	23,3
Setuju	9	30,0	30,0	53,3
Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.18 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 9 orang atau sebanyak 30,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 20,0 persen dan yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang menjawab setuju Pimpinan selalu mengapresiasi pegawai yang memiliki kinerja yang baik sebanyak 21 orang dengan persentasi sebesar 76,7 persen.

**Tabel 5.19 Pimpinan memberikan penghargaan kecil jika pegawai melakukan tugasnya dengan sangat baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	6	20,0	20,0	20,0
Setuju	10	33,3	33,3	53,3
Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.19 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 10 orang atau sebanyak 33,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 6 orang atau sebesar 20,0 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju Pimpinan memberikan penghargaan kecil jika pegawai melakukan tugasnya dengan sangat baik sebanyak 24 orang dengan persentasi sebesar 80,0 persen.

**Tabel 5.20 Kesempatan untuk mengikuti pelatihan diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Ragu	3	10,0	10,0	13,3
Setuju	12	40,0	40,0	53,3
Sangat Setuju	14	46,7	46,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.20 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 10,0 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan Kesempatan untuk mengikuti pelatihan diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik sebanyak 26 orang dengan persentasi sebesar 86,7 persen.

**Tabel 5.21 Kesempatan untuk mengikuti pendidikan diberikan untuk pegawai yang memiliki trade rekor yang baik**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	2	6,7	6,7	6,7
Ragu	4	13,3	13,3	20,0
Setuju	8	26,7	26,7	46,7
Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.21 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 8 orang atau sebanyak 26,7persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 persen dan yang menjawab tidak setuju adalah 2 orang atau sebesar 6,7 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan Kesempatan untuk

mengikuti pendidikan diberikan untuk pegawai yang memiliki trade rekor yang baik sebanyak 24 orang dengan persentasi sebesar 80 persen

#### 5.1.5. Analisis Deskriptif Responden tentang Kinerja (Y)

Pada Variabel Kinerja, peneliti membuat 7 pertanyaan untuk diajukan kepada responden. Masing-masing pertanyaan sudah diberi jawaban dengan skor penilaian. Berikut ini adalah hasil dari variabel yang sudah diolah menggunakan aplikasi SPSS:

**Tabel 5.22 Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidang saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Ragu	9	30,0	30,0	33,3
Setuju	9	30,0	30,0	63,3
Sangat Setuju	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.22 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 9 orang atau sebanyak 30.0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 9 orang atau sebesar 30,0 persen, serta yang menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang menjawab setuju bahwa Saya mampu

menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidang saya sebanyak 20 orang dengan persentasi sebesar 66,7 persen.

**Tabel 5.23 Saya mempunyai pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan saya**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	8	26,7	26,7	26,7
Setuju	10	33,3	33,3	60,0
Sangat Setuju	12	40,0	40,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.23 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 12 orang atau sebesar 40.0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 10 orang atau sebanyak 33,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 8 orang atau sebesar 26,7 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah yang menjawab setuju bahwa Saya mempunyai pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan saya sebanyak 22 orang dengan persentasi sebesar 73,3 persen.

**Tabel 5.24 Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar memudahkan untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai rencana**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Ragu	5	16,7	16,7	20,3
Setuju	13	43,3	43,3	73,3
Sangat Setuju	11	36,7	36,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	



Dari table 5.24 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 11 orang atau sebesar 36,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 13 orang atau sebanyak 43,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 5 orang atau sebesar 16,7 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar memudahkan untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai rencana sebanyak 24 orang dengan persentasi sebesar 80 persen.

**Tabel 5.25 Saya akan melakukan pekerjaan agar target capaian instansi dapat terpenuhi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Tidak Setuju	1	3,3	3,3	3,3
Ragu	4	13,3	13,3	16,7
Setuju	9	30,0	30,0	46,7
Sangat Setuju	16	53,3	53,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.25 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 16 orang atau sebesar 53,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 9 orang atau sebanyak 30,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 persen dan menjawab tidak setuju sebanyak 1 orang atau sebesar 3,3%. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan Saya akan melakukan pekerjaan

agar target capaian instansi dapat terpenuhi sebanyak 25 orang dengan persentasi sebesar 80,3 persen.

**Tabel 5.26 Saya bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kinerja**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	4	13,3	13,3	13,3
Setuju	13	43,3	43,3	56,7
Sangat Setuju	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.26 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 13 orang atau sebesar 43,3 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 13 orang atau sebanyak 43,3 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan Saya bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kinerja sebanyak 26 orang dengan persentasi sebesar 86.7 persen

**Tabel 5.27 saya selalu mematuhi peraturan untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Ragu	4	13,3	13,3	13,3
Setuju	12	40,0	40,0	53,3
Sangat Setuju	14	56,7	56,7	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.27 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 14 orang atau sebesar 46,7 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 4 orang atau sebesar 13,3 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan saya selalu mematuhi peraturan untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat sebanyak 26 orang dengan persentasi sebesar 86,7 persen

**Tabel 5.28 Saya selalu mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh instansi**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu	3	10,0	10,0	10,0
Setuju	12	40,0	40,0	50,0
Sangat Setuju	15	50,0	50,0	100,0
Total	30	100,0	100,0	

Dari table 5.28 diatas menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat setuju sebanyak 15 orang atau sebesar 50,0 persen, yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang atau sebanyak 40,0 persen. Adapun yang menjawab Ragu sebanyak 3 orang atau sebesar 10,0 persen. Dari penjelasan diatas dapat dilihat bahwa jumlah responden yang setuju dengan pernyataan bahwa Saya selalu mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh instansi sebanyak 27 orang dengan persentasi sebesar 90,0 persen

### 5.1.6. Analisis Regresi Sederhana secara parsial

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan kinerja pegawai dilakukan dengan analisis regresi sederhana

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh Keemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh Keemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Secara umum rumus persamaan regresi linear sederhana adalah  $Y = a + bX$ . Sementara untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

**Tabel 5.29 Hasil tabel coefficients Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,356	5,526		2,960	,006
KEPEMIMPINAN	,441	,182	,417	2,425	,022

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 16,356. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada kepemimpinan (X1) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 16,356

2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,411. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat kepemimpinan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,411

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 16,356 + 0,411 X$

Adapun yang menjadi dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi dengan melihat nilai signifikansi (Sig) hasil output SPSS adalah :

- a. Jika nilai signifikasni (Sig) lebih kecil  $<$  probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa ada pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikasni (Sig) lebih besar  $>$  probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,022 dan lebih kecil  $<$  probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”

Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel maka ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel maka tidak ada pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai  $t$  hitung sebesar 2,425. Karena nilai  $t$  hitung sudah ditemukan, maka langkah selanjutnya kita akan mencari nilai  $t$  tabel. Adapun rumusnya sebagai berikut:

Diketahui :

$k$  : Jumlah variabel penelitian

$n$  : jumlah responden

$df$  : Derajat Kebebasan

$$df = n - k$$

$$df = 30 - 4 = 26$$

dengan level signifikansi 0,05

Jadi nilai  $t$  tabel adalah 2,056 berdasarkan pada daftar  $t$  tabel

Karena nilai  $t$  hitung sebesar 2,425  $>$   $t$  tabel 2,056 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan karena nilai  $t$  hitung positif, maka variabel Kepemimpinan (X1) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

**Tabel 5.30 tabel model summary pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 <sup>a</sup>	,417	,414	4,055

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,417. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 41,7% sedangkan 58,3% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

## 2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi (X2) dengan kinerja Pegawai (Y) dilakukan dengan analisis regresi sederhana

H<sub>0</sub> : Tidak ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja ASN (Y)

H<sub>a</sub> : Ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja ASN (Y)

Untuk mengetahui nilai koefisien regresi tersebut kita dapat berpedoman pada output yang berada pada tabel coefficients berikut:

**Tabel 5.31 tabel Coefficients pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	14,018	5,055		2,773	,010
	BUDAYA ORGANISASI	,521	,167	,508	3,119	,004

a. Dependent Variable: KINERJA

1. Angka konstan dari Unstandardized Coefficients, Dalam kasus ini nilainya sebesar 14,018. angka ini merupakan angka konstan yang mempunyai arti bahwa jika tidak ada Budaya Organisasi (X2) maka nilai konsisten kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 14,018
2. Angka koefisien regresi nilainya sebesar 0,521. angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 % tingkat Budaya Organisasi maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,521

Karena nilai koefisien regresi bernilai (+) maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai (Y), Sehingga persamaan regresinya adalah  $Y = 14,018 + 0,521 X$

Berdasarkan output diatas, diketahui nilai Signifikansi (Sig.) sebesar 0,004 dan lebih kecil < probabilitas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa “ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)”



Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Pengujian hipotesis ini sering disebut dengan uji t, dimana dasar pengambilan dalam uji t adalah:

- a. Jika nilai t hitung  $>$  t tabel maka ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- b. Sebaliknya, jika nilai t hitung  $<$  t tabel maka tidak ada pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan output di atas, diketahui nilai t hitung sebesar 3,119. Karena nilai t hitung sebesar  $3,119 >$  t tabel 2,056 sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dan karena nilai t hitung positif, maka variabel Budaya Organisasi (X2) Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), maka kita akan melihat pada nilai R Square berikut:

**Tabel 5.32 tabel model summary Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 <sup>a</sup>	,258	,231	3,842

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

Dari output di atas, diketahui nilai R Square sebesar 0,258. Nilai ini mengandung arti bahwa pengaruh Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja

Pegawai (Y) adalah sebesar 25,8% sedangkan 74,2% kinerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti

### **5.1.7. Analisis Regresi berganda secara simultan**

#### **1. Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja secara simultan**

Untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kabupaten Jenepono dengan analisis regresi berganda.

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Uji statistik F dapat dilakukan dengan membandingkan antara F hitung dan F tabel, dimana:

1. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau probabilitas  $<$  tingkat signifikansi ( $sig \leq 0,05$ ), maka diterima, artinya secara simultan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
2. Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau probabilitas  $>$  tingkat signifikansi ( $sig \geq 0,05$ ), maka ditolak, artinya secara simultan variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen

Untuk menentukan F tabel, maka diperoleh rumus :

$$df1 = k-1$$

$$df2 = n-k$$

Keterangan :

K = jumlah variabel bebas + terikat

N = jumlah responden

Jadi,

$$Df1 = 3 - 1 = 2$$

$$Df2 = 30 - 3 = 27$$

Maka F tabel adalah 0,051

**Tabel 5.34 Hasil uji ANOVA Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja secara simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144,156	2	72,078	4,714	,018 <sup>b</sup>
	Residual	412,811	27	15,289		
	Total	556,967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

Berdasarkan hasil output SPSS tersebut diperoleh Nilai F Hitung sebesar 4,714 dan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,018. Nilai F hitung  $4,714 > F$  tabel 0,051, dan nilai signifikansi  $0,018 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pinti Kabupaten Jeneponto.

### 5.1.8. Analisis jalur (*Path Analysis*)

Analisis ini dibantu dengan bantuan software SPSS, dengan ketentuan uji F pada Alpha = 0,05 atau  $p \leq 0,05$  sebagai taraf signifikansi F (sig. F) sedangkan untuk uji T taraf signifikansi 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)

#### 1. Koefisien Jalur model 1

**Tabel 5.35 Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1**

Coefficients <sup>a</sup>						
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

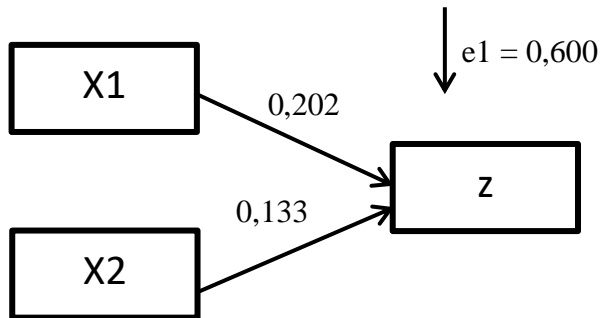
Mengacu pada output regresi model 1 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kedua variabel yaitu  $X_1 = 0,511$  dan  $X_2 = 0,310$  yang berarti  $> 0,05$ . Hasil ini memberikan kesimpulan bahwa regresi model 1 yakni variabel  $X_1$  dan  $X_2$  tidak berpengaruh terhadap Z (Sistem Reward). Besarnya nilai  $R^2$  atau R Square sebagai berikut:

**Tabel 5.36 Hasil Model summary analisis jalur model 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,200 <sup>a</sup>	,400	,301	2,739

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

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 5.1 diagram jalur model struktur 1**

2. Koefisien jalur model 2

**Tabel 5.37 Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 2**

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
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

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 R<sup>2</sup> atau R Square sebagai berikut:

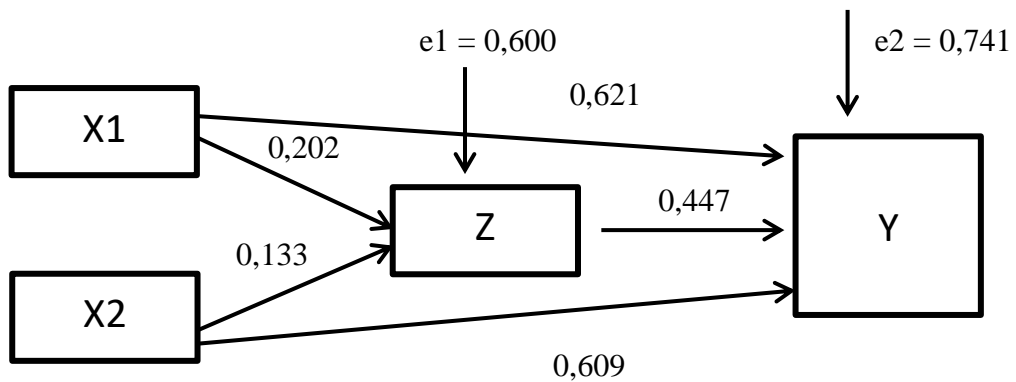
**Tabel 5.38 Hasil Model summary analisis jalur model 2**

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 <sup>a</sup>	,451	,387	3,430

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

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 e2 dapat dicari dengan rumus  $e2 = \sqrt{1-0,451} = 0,741$ . Dengan demikian diperoleh diagram jalur model struktur 1 sebagai berikut:



**Gambar 5.2 diagram analisis jalur model struktur 2**

## **5.2. Pembahasan**

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat diterangkan bahwa masing-masing variabel sebagai berikut:

### **5.2.1. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja pegawai**

#### **1. 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.

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.

## **2. 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 pelaksanaannya 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.

### **5.2.2. 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.

### **5.2.3. Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi melalui sistem reward terhadap kinerja pegawai**

#### **1. 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

## **2. 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.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 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.

## 6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan dalam penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat dijabarkan adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar Dinas terkait dalam hal ini Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto senantiasa menjaga kemampuan kepemimpinan yang dimiliki, baik pimpinan ke bawahan maupun sebaliknya karena kepemimpinan memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto
2. Untuk budaya organisasi yang terdapat pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto sudah masuk kategori baik, dan perlu ditingkatkan lagi terkait inisiatif sendiri untuk menjalankan budaya organisasi dalam instansi agar berjalan sesuai dengan aturan instansi sehingga bisa memberikan pengaruh yang besar terhadap kinerja PNS pada kantor Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto
3. Walaupun secara tidak langsung sistem reward mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi penghargaan secara personal terhadap pegawai dari pimpinan dianggap penting untuk meningkatkan kinerja pegawai.
4. Diharapkan untuk peneliti selanjutnya agar kiranya dapat melihat beberapa variabel yang tidak diteliti oleh peneliti sehingga variabel untuk meningkatkan kinerja dapat lebih bervariasi.

## 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.
- Malayu, SP Hasibuan. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- 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.
- Masambe, Fimce, Agus S. Soegoto, dan Jacky Sumarauw. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Inovasi Pemimpin Terhadap



- Kinerja Karyawan Daihatsu Kharisma Manado*”. *Jurnal EMBA*, 3(3), 939-949.
- 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
- Sanjaya, Muhammad Taufiek Rio 2015. “*Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Ros In Yogyakarta*”. Skripsi
- Sejati, Diska Wahyu. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Reward sebagai Variabelpemoderasi (Studi Empiris Pada Pt. Telkom Akses Solo)*. Skripsi. Surakarta: Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Simamora, Henry. 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogjakarta: STIE YKPN
- Siregar, Syofian. 2016. *Statistika Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Septyandini, Fitri. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai*

- Variabel Moderating. *INDIKATOR Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 3(2), 1-13.
- 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
- Tika, Moh.Pabundu. 2006. *Metodologi Riset Bisnis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Tobari. 2015. *Membangun Budaya Organisasi Pada Instansi Pemerintahan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Wibowo. 2014. *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta : Rajawali Pers..
- Widoyoko, Eko Putro. 2013. *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2015. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi Pelatihan*. Jakarta : Salemba Empat.

## **LAMPIRAN**

## Lampiran

# KUESIONER

No. Kuesioner :	Tanggal :	TTD :
-----------------	-----------	-------

Langkah-langkah pengisian kuesioner

1. Isilah kolom tanggal pada sudut kanan atas
2. Lengkapi data karakteristik responden
3. Jawablah pertanyaan yang ada pada tabel dengan menggunakan tanda (  $\surd$  ) pada kolom yang tersedia disamping pertanyaan dengan memperhatikan keterangan jawaban berikut ini :

SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
R : Ragu-ragu  
TS : Sangat Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

### KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama : \_\_\_\_\_  
Jenis kelamin :  Laki-laki  
 Perempuan  
Usia : ..... Tahun  
Tingkat Pendidikan :  S2  
 S1  
 D3  
 SMA

### LIST PERTANYAAN

No.	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	S	R	TS	S T S
<b>Variabel Kepemimpinan</b>						
1.	Saya mengedepankan kerja tim daripada kerja individu					
2.	Saya menjalin hubungan yang baik antar sesama pegawai					
3.	Saya selalu berdiskusi dengan pegawai lain terkait tugas yang diberikan					
4.	Saya mampu mengarahkan pegawai lain ketika membutuhkan bantuan					
5.	Saya selalu memberikan masukan kepada pegawai lain dalam menyelesaikan tugasnya					
6.	Saya selalu menyelesaikan tugas dengan baik					
7.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu					
<b>Variabel Budaya Organisasi</b>						
1.	Pegawai harus mempunyai inisiatif sendiri untuk menjalankan budaya organisasi dalam instansi agar berjalan sesuai dengan aturan instansi.					
2.	Pimpinan melakukan pengarahan kepada pegawai dalam memahami budaya organisasi					
3.	Mendapatkan dukungan dari manajemen dalam mengembangkan budaya organisasi					
4.	Mendapatkan dukungan dari rekan kerja dalam mengembangkan budaya organisasi					
5.	Instansi selalu mengontrol kegiatan kerja organisasi agar tau perkembangan dari pekerjaan pegawai					
6.	Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi namun bisa dijadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan					
7.	Sering terjadi pola komunikasi antara atasan dan bawahan					

Variabel Kinerja Karyawan						
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan rapi sesuai bidang saya					
2.	Saya mempunyai pengetahuan sesuai dengan bidang pekerjaan saya					
3.	Saya merencanakan pekerjaan dengan baik agar memudahkan untuk menjalankan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai rencana					
4.	Saya akan melakukan pekerjaan agar target capaian instansi dapat terpenuhi					
5..	Saya bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga dapat meningkatkan kinerja					
6..	saya selalu mematuhi peraturan untuk melaksanakan kesepakatan yang telah dibuat					
7.	Saya selalu mematuhi peraturan yang telah dibuat oleh instansi					
Variabel Sistem Reward						
1.	Pimpinan selalu mengapresiasi pegawai yang memiliki kinerja yang baik					
2.	Pimpnan memberikan penghargaan kecil jika pegawai melakukan tugasnya dengan baik					
3.	Kesempatan untuk mengikuti pelatihan diberikan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik					
4.	Kesempatan untuk mengikuti pendidikan diberikan untuk pegawai yang memiliki trade rekor yang baik					

☺ *TERIMAKASIH* ☺

## Lampiran

No. Responden	Karakteristik Responden			Variabel Kepemimpinan(XI)							Total
	Jenis kelamin	Umur	pendidikan	X1. 1	XI. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	
001	1	1	3	5	4	5	4	5	4	4	31
002	2	2	2	4	5	4	5	4	5	5	32
003	1	3	1	5	4	5	5	5	5	5	34
004	2	1	2	3	3	2	2	3	4	4	21
005	1	3	2	3	3	3	4	3	5	5	26
006	2	1	2	2	3	4	4	4	4	4	25
007	1	4	1	5	5	5	5	5	5	5	35
008	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	35
009	1	3	1	3	5	4	5	4	4	4	29
010	1	2	2	5	3	5	5	5	5	5	33
011	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	21
012	2	3	1	4	4	4	4	4	4	4	28
013	2	3	2	5	4	5	4	5	4	4	31
014	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	35
015	2	3	1	3	3	3	3	4	3	3	22
016	2	2	2	5	5	5	5	5	5	5	35
017	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28
018	2	2	2	4	5	4	5	4	5	5	32
019	1	2	2	4	5	4	5	4	4	4	30
020	1	2	2	3	4	4	5	5	5	5	31
021	1	2	2	5	5	5	5	5	5	5	35
022	2	4	1	5	5	5	5	5	5	5	35
023	2	2	2	3	3	4	5	5	5	5	30
024	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	28
025	1	2	2	3	4	4	4	5	5	5	30
026	1	3	1	2	4	4	4	4	4	4	26
027	1	2	2	5	4	5	4	5	4	4	31
028	1	2	2	4	5	4	5	4	5	5	32
029	2	3	1	3	5	4	5	4	4	4	29
030	2	1	1	5	3	5	5	5	5	5	33

No. Responden	Variabel Budaya Organisasi (X2)							Total
	X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7	
001	5	5	5	5	5	5	5	35
002	5	5	5	5	5	5	5	35
003	3	3	4	5	5	5	5	30
004	2	3	3	4	4	4	4	24
005	3	4	4	4	5	5	5	30
006	2	4	4	4	4	4	4	26
007	5	4	5	4	5	4	4	31
008	4	5	4	5	4	5	5	32
009	3	5	4	5	4	4	4	29
010	5	3	5	5	5	5	5	33
011	3	3	3	3	3	3	3	21
012	4	4	4	4	4	4	4	28
013	5	4	5	4	5	4	4	31
014	5	5	5	5	5	5	5	35
015	3	3	3	3	4	3	3	22
016	5	5	5	5	5	5	5	35
017	4	4	4	4	4	4	4	28
018	4	5	4	5	4	5	5	32
019	4	5	4	5	4	4	4	30
020	3	4	4	5	5	5	5	31
021	5	4	5	4	5	4	4	31
022	4	5	4	5	4	5	5	32
023	5	4	5	5	5	5	5	34
024	3	3	2	2	3	4	4	21
025	3	3	3	4	3	5	5	26
026	2	3	4	4	4	4	4	25
027	5	5	5	5	5	5	5	35
028	5	5	5	5	5	5	5	35
029	3	5	4	5	4	4	4	29
030	5	3	5	5	5	5	5	33



No. Responden	Variabel Ssistem Reward (Z)					Variabel Kinerja Pegawai (Y)							Total
	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Total	X1. 1	XI. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6	X1. 7	
001	3	3	3	3	12	3	3	3	3	3	3	3	21
002	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
003	5	4	5	4	18	5	4	5	4	5	4	4	31
004	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
005	3	3	3	3	12	3	3	3	3	4	3	3	22
006	5	5	5	5	20	5	5	5	5	5	5	5	35
007	4	4	4	4	16	4	4	4	4	4	4	4	28
008	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	5	5	32
009	4	5	4	5	18	4	5	4	5	4	4	4	30
010	3	4	4	5	16	3	4	4	5	5	5	5	31
011	5	4	5	4	18	3	3	3	3	3	3	3	21
012	4	5	4	5	18	4	4	4	4	4	4	4	28
013	5	4	5	5	19	5	4	5	4	5	4	5	32
014	3	3	2	2	10	5	5	5	5	5	5	5	35
015	3	3	3	4	13	3	3	3	3	4	3	5	24
016	2	3	4	4	13	5	5	5	5	5	5	5	35
017	5	5	5	5	20	4	4	4	4	4	4	4	28
018	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	5	4	31
019	3	5	4	5	17	4	5	4	5	4	4	4	30
020	5	3	5	5	18	3	4	4	5	5	5	5	31
021	5	5	5	5	20	5	4	5	4	5	4	5	32
022	5	5	5	5	20	4	5	4	5	4	5	4	31
023	5	5	5	3	18	5	4	5	5	5	5	5	34
024	4	4	4	5	17	3	3	2	2	3	4	5	22
025	4	5	5	2	16	3	3	3	4	3	5	5	26
026	4	4	4	3	15	2	3	4	4	4	4	4	25
027	4	5	4	5	18	5	5	5	5	5	5	5	35
028	5	4	5	4	18	5	5	5	5	5	5	4	34
029	5	4	4	5	18	3	5	4	5	4	4	5	30
030	5	5	5	4	19	5	3	5	5	5	5	4	32

## Lampiran

### Output uji validitas dan realibilitas

		Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	KEPEMIMPINAN
X1.1	Pearson Correlation	1	,385*	,768**	,421*	,634**	,410*	,410*	,768**
	Sig. (2-tailed)		,036	,000	,021	,000	,025	,025	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.2	Pearson Correlation	,385*	1	,439*	,613**	,274	,344	,344	,637**
	Sig. (2-tailed)	,036		,015	,000	,142	,063	,063	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.3	Pearson Correlation	,768**	,439*	1	,689**	,872**	,477**	,477**	,875**
	Sig. (2-tailed)	,000	,015		,000	,000	,008	,008	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.4	Pearson Correlation	,421*	,613**	,689**	1	,581**	,704**	,704**	,847**
	Sig. (2-tailed)	,021	,000	,000		,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.5	Pearson Correlation	,634**	,274	,872**	,581**	1	,520**	,520**	,800**
	Sig. (2-tailed)	,000	,142	,000	,001		,003	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.6	Pearson Correlation	,410*	,344	,477**	,704**	,520**	1	1,000**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,025	,063	,008	,000	,003		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X1.7	Pearson Correlation	,410*	,344	,477**	,704**	,520**	1,000**	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,025	,063	,008	,000	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KEPE MIMPI NAN	Pearson Correlation	,768**	,637**	,875**	,847**	,800**	,776**	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	LINGKUNGAN KERJA
X2.1	Pearson Correlation	1	,434*	,791**	,432*	,635**	,434*	,434*	,790**
	Sig. (2-tailed)		,016	,000	,017	,000	,017	,017	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.2	Pearson Correlation	,434*	1	,477**	,617**	,290	,363*	,363*	,660**
	Sig. (2-tailed)	,016		,008	,000	,120	,048	,048	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.3	Pearson Correlation	,791**	,477**	1	,686**	,863**	,490**	,490**	,884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,008		,000	,000	,006	,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.4	Pearson Correlation	,432*	,617**	,686**	1	,581**	,704**	,704**	,839**
	Sig. (2-tailed)	,017	,000	,000		,001	,000	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.5	Pearson Correlation	,635**	,290	,863**	,581**	1	,520**	,520**	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,120	,000	,001		,003	,003	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.6	Pearson Correlation	,434*	,363*	,490**	,704**	,520**	1	1,000**	,776**
	Sig. (2-tailed)	,017	,048	,006	,000	,003		,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
X2.7	Pearson Correlation	,434*	,363*	,490**	,704**	,520**	1,000**	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,017	,048	,006	,000	,003	,000		,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
BUDAYA ORGANIS ASI	Pearson Correlation	,790**	,660**	,884**	,839**	,795**	,776**	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**Correlations**

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	KINERJA
Y1	Pearson Correlation	1	,555**	,833**	,494*	,702**	,480**	,281	,796**
	Sig. (2-tailed)		,001	,000	,006	,000	,007	,133	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y2	Pearson Correlation	,555**	1	,589**	,781*	,467**	,572**	,337	,782**
	Sig. (2-tailed)	,001		,001	,000	,009	,001	,069	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y3	Pearson Correlation	,833**	,589**	1	,731*	,887**	,572**	,337	,898**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,000	,000	,001	,069	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y4	Pearson Correlation	,494**	,781**	,731**	1	,640**	,785**	,363*	,864**
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	,000		,000	,000	,048	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y5	Pearson Correlation	,702**	,467**	,887**	,640*	1	,552**	,466**	,844**
	Sig. (2-tailed)	,000	,009	,000	,000		,002	,009	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y6	Pearson Correlation	,480**	,572**	,572**	,785*	,552**	1	,575**	,804**
	Sig. (2-tailed)	,007	,001	,001	,000	,002		,001	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
Y7	Pearson Correlation	,281	,337	,337	,363*	,466**	,575**	1	,576**
	Sig. (2-tailed)	,133	,069	,069	,048	,009	,001		,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30
KINERJA	Pearson Correlation	,796**	,782**	,898**	,864*	,844**	,804**	,576**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,001	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Correlations**

		Z1	Z2	Z3	Z4	SISTEM REWARD
Z1	Pearson Correlation	1	,515**	,793**	,346	,833**
	Sig. (2-tailed)		,004	,000	,061	,000
	N	30	30	30	30	30
Z2	Pearson Correlation	,515**	1	,586**	,412*	,777**
	Sig. (2-tailed)	,004		,001	,024	,000
	N	30	30	30	30	30
Z3	Pearson Correlation	,793**	,586**	1	,395*	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,001		,031	,000
	N	30	30	30	30	30
Z4	Pearson Correlation	,346	,412*	,395*	1	,700**
	Sig. (2-tailed)	,061	,024	,031		,000
	N	30	30	30	30	30
SISTEM REWARD	Pearson Correlation	,833**	,777**	,864**	,700**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,886	7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,889	7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,903	7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,797	4

**Output Uji Asumsi Klasik****Uji Normalitas****Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
KEPEMIMPINAN	,127	30	,200*	,918	30	,026
BUDAYA ORGANISASI	,130	30	,200*	,914	30	,021
KINERJA PEGAWAI	,126	30	,200*	,950	30	,182
REWARD	,127	30	,100*	,931	30	,057

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

### Uji multikolinearitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	24,442	11,107		2,201	,037		
X1	-,171	,295	-,167	-,580	,567	,383	2,611
X2	,519	,283	,535	1,835	,078	,374	2,671
Z	-,271	,486	-,103	-,557	,582	,934	1,071

a. Dependent Variable: KINERJA

### Uji Heteroskedisitas

Model	Coefficients <sup>a</sup>						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	16,235	6,345		2,559	,017		
(X1)	-,526	,168	-,829	-3,122	,064	,383	2,611
(X2)	,297	,162	,494	1,839	,078	,374	2,671
(Z)	-,403	,278	-,247	-1,451	,159	,934	1,071

a. Dependent Variable: Abs\_RES

### Output Karakteristik Responden

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid Laki-laki	17	56,7	56,7	56,7
Perempuan	13	43,3	43,3	100,0
Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	20-29 Tahun	1	3,3	3,3	3,3
	30-39 Tahun	5	16,7	16,7	20,0
	40-49 Tahun	20	66,7	66,7	86,7
	50-59 Tahun	4	13,3	13,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cummulative Percent
Valid	S2	9	30,0	30,0	30,0
	S1	18	60,0	60,0	90,0
	SMA	3	10,0	10,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

### Output Frekuensi Responden

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,7	6,7	6,7
	3	9	30,0	30,0	36,7
	4	7	23,3	23,3	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26,7	26,7	26,7
	4	10	33,3	33,3	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	



**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	3	10,0	10,0	13,3
	4	14	46,7	46,7	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	2	6,7	6,7	10,0
	4	10	33,3	33,3	43,3
	5	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10,0	10,0	10,0
	4	12	40,0	40,0	50,0
	5	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,7	6,7	6,7
	4	12	40,0	40,0	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,7	6,7	6,7
	4	12	40,0	40,0	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	10,0	10,0	10,0
	3	9	30,0	30,0	40,0
	4	6	20,0	20,0	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	30,0	30,0	30,0
	4	9	30,0	30,0	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	4	13,3	13,3	16,7
	4	13	43,3	43,3	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	2	6,7	6,7	10,0
	4	10	33,3	33,3	43,3
	5	17	56,7	56,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10,0	10,0	10,0
	4	12	40,0	40,0	50,0
	5	15	50,0	50,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,7	6,7	6,7
	4	12	40,0	40,0	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**X2.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	2	6,7	6,7	6,7
	4	12	40,0	40,0	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	9	30,0	30,0	33,3
	4	9	30,0	30,0	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Y2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	26,7	26,7	26,7
	4	10	33,3	33,3	60,0
	5	12	40,0	40,0	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Y3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	5	16,7	16,7	20,0
	4	13	43,3	43,3	63,3
	5	11	36,7	36,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Y4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	4	13,3	13,3	16,7
	4	9	30,0	30,0	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Y5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	13	43,3	43,3	56,7
	5	13	43,3	43,3	100,0
Total		30	100,0	100,0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	4	13,3	13,3	13,3
	4	12	40,0	40,0	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	3	10,0	10,0	10,0
	4	12	40,0	40,0	50,0
	5	15	50,0	50,0	100,0
Total		30	100,0	100,0	

**Z1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	6	20,0	20,0	23,3
	4	9	30,0	30,0	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
Total		30	100,0	100,0	

**Z2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	20,0	20,0	20,0
	4	10	33,3	33,3	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Z3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	3,3	3,3	3,3
	3	3	10,0	10,0	13,3
	4	12	40,0	40,0	53,3
	5	14	46,7	46,7	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

**Z4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	6,7	6,7	6,7
	3	4	13,3	13,3	20,0
	4	8	26,7	26,7	46,7
	5	16	53,3	53,3	100,0
	Total	30	100,0	100,0	

## Uji t

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16,356	5,526		2,960	,006
	KEPEMIMPINAN	,441	,182	,417	2,425	,022

a. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,417 <sup>a</sup>	,417	,414	4,055

a. Predictors: (Constant), KEPEMIMPINAN

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

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,018	5,055		2,773	,010
	BUDAYA ORGANISASI	,521	,167	,508	3,119	,004

a. Dependent Variable: KINERJA

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,508 <sup>a</sup>	,258	,231	3,842

a. Predictors: (Constant), BUDAYA ORGANISASI

## Uji F

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	144,156	2	72,078	4,714	,018 <sup>b</sup>
Residual	412,811	27	15,289		
Total	556,967	29			

a. Dependent Variable: KINERJA

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

## Path Analysis

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

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,200 <sup>a</sup>	,400	,301	2,739

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



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

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

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,671 <sup>a</sup>	,451	,387	3,430

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