

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEBUDAYAAN DAN KEPARIWISATAAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Salmah Harun ¹⁾, Yoga Andriyan ²⁾, Andi Sismar ³⁾, Wa Ode Likewati ⁴⁾

¹ Politeknik LP3I Makassar, Indonesia.

^{2,3,4} Universitas Pendidikan Muhamamdiyah Sorong, Sorong, Indonesia.

Email Koresponden: salmahharun284@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini diharapkan mampu menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Jenis penelitian yang digunakan adalah analisis kuantitatif, yaitu penulis menggambarkan hasil observasi dan menganalisis data-data yang diperoleh di lapangan dengan menggunakan analisis Uji Validitas, Realibilitas, Uji Asumsi Klasik dan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil penelitian, secara parsial variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga ahli etnosentris terutama pada kinerja yang dapat dilihat dari disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas, efektivitas kerja, serta kreatifitasnya. Secara parsial variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga ahli polisentris variabel yang memberi kontribusi paling besar terhadap terbentuknya kinerja tenaga ahli dapat dilihat dari kemampuan beradaptasi terhadap suatu pekerjaan tinggi. Budaya organisasi merupakan faktor dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli etnosentris pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga ahli Etnosentris lebih berpengaruh terhadap kinerja baik dari segi budaya maupun motivasi kerja di dibandingkan dengan tenaga ahli Polisentris yang hanya berpengaruh kecil terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Motivasi; Kinerja.

Abstract

This research is expected to be able to analyze the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at the South Sulawesi Province Culture and Tourism Service. The type of research used is quantitative analysis, namely the author describes the results of observations and analyzes data obtained in the field using Validity, Reliability, Classical Assumption Test and multiple linear regression analysis. Based on the research results, partially the variables of organizational culture and work motivation have a positive and significant effect on the performance of ethnocentric experts, especially on performance which can be seen from high discipline in carrying out their duties, work effectiveness and creativity. Partially, the variables of organizational culture and work motivation have a positive and insignificant effect on the performance of polycentric experts. The variable that makes the greatest contribution to the formation of expert performance can be seen from the ability to adapt to a job at a high level. Organizational culture is the dominant factor influencing the performance of ethnocentric experts at the South Sulawesi Province Culture and Tourism Service. In general, the research results show that Ethnocentric experts have more influence on performance both in terms of culture and work motivation compared to Polycentric experts who only have a small influence on employee performance at the South Sulawesi Province Culture and Tourism Service.

Keywords: Organizational Culture; Motivation; Performance.

Article History:

Received : 2023-11-22

Revised : 2023-12-23

Accepted : 2023-12-29

PENDAHULUAN

Pembangunan nasional adalah semua kegiatan untuk tercapainya pembaharuan ke arah yang lebih baik, dan untuk menciptakan masyarakat adil dan Makmur (Sismar, Salsabila,

et al., 2023). Pada hakekatnya pembangunan nasional merupakan pembangunan manusia Indonesia seutuhnya dan pembangunan masyarakat Indonesia seluruhnya. Dalam rangka pelaksanaan pembangunan nasional tersebut, tenaga kerja merupakan salah satu unsur penunjang yang mempunyai peran yang sangat penting bagi keberhasilan pembangunan.

Dari dulu sampai sekarang masalah ketenagakerjaan pada dasarnya ada dua, yaitu masalah kesempatan kerja dan masalah kualitas tenaga kerja. Laju pertumbuhan penduduk Indonesia yang tinggi mengakibatkan jumlah angkatan kerja setiap tahunnya semakin meningkat, sedangkan kesempatan kerja yang tersedia belum dapat memenuhi kebutuhan kerja sesuai dengan jumlah pencari kerja yang ada. Hal ini mengakibatkan ketidak seimbangan antara besarnya jumlah penduduk yang membutuhkan pekerjaan dengan kesempatan kerja yang tersedia. Apalagi sekarang ini ditambah dengan banyaknya jumlah tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja dari perusahaan tempatnya bekerja. Adanya masalah kekurangan kesempatan kerja ini membuat banyak terjadi pengangguran di Indonesia.

Di lain pihak ditinjau dari segi mutu tenaga kerjanya, tenaga kerja Indonesia dapat dikatakan belum mempunyai keunggulan kompetitif jika dibandingkan dengan negara-negara maju di dunia. Keunggulan kompetitif yang dimaksud di sini adalah keunggulan dalam hal penguasaan teknologi (Sismar & Abdi, 2023). Padahal di tengah kemajuan dunia yang sangat pesat sekarang ini tenaga kerja dituntut lebih menguasai teknologi. Menurut Istijanto (2015 : 1) sumber daya manusia merupakan satu-satunya aset perusahaan yang bernapas atau hidup disamping aset-aset lain yang tidak bernapas atau bersifat kebendaan seperti modal, bangunan gedung, mesin, peralatan kantor, persediaan barang (Sismar, Syah, et al., 2023). Menurut Barthos (2014 : 7), sumber daya manusia merupakan potensi untuk menggunakan pikiran penilaian-penilaian dan karya yang dimiliki dan digunakan secara optimal demi keberhasilan individu atau organisasi setelah potensi individu dikembangkan. Manusia merupakan sumber yang dimanfaatkan pemikiran dan daya kreativitasnya untuk mengelola sumber-sumber daya lainnya dalam sebuah organisasi untuk merealisasikan tujuan yang telah ditetapkan.

Simamora (2021:231);(Sudirman et al., 2023) mengatakan bahwa kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses untuk menghasilkan sesuatu output. Lebih lanjut dikatakan bahwa kinerja pegawai pada dasarnya adalah merupakan kemampuan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan maksud untuk menjaga kualitas pekerjaan. Sedangkan kinerja suatu jabatan secara keseluruhan sama dengan jumlah (ratarata) dari kinerja fungsi Karyawan atau kegiatan yang dilakukan (Sudirman et al., 2023)

Menurut Rivai (2018:14);(Iskandar et al., 2023) Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standard hasil kerja, target/sasaran atau criteria yang telah disepakati bersama. Menurut Prabunegara (2019:115);(Dewi et al., 2023) kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Indikator kinerja menurut Mardiasmo (2018:221) yang menyatakan bahwa indikator kinerja berperan untuk menunjukkan, memberi indikasi atau memfokuskan pada bidang yang relevan untuk dilakukan tindakan perbaikan. Sedangkan pihak eksternal dapat menggunakan indikator kinerja sebagai kontrol sekaligus sebagai informasi dalam rangka pengukur tingkat akuntabilitas publik. Secara umum Indikator kinerja tersebut sebagai berikut :

Indikator Masukan (*Input*)

Untuk mengukur input didasarkan pada penggunaan sumberdaya manusia, dana, sarana dan prasarana seefisien mungkin dalam pencapaian tujuan yang ditetapkan oleh organisasi.

Indikator Proses

Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran.

Indikator Keluaran (*output*)

Indikator keluaran (*output*), digunakan untuk mengukur keluaran yang dihasilkan dari suatu kegiatan, dengan membandingkan keluaran.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Menurut Mangkunegara (2016:16) antara lain :

- a. Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah).
- b. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relative memadai.

Istilah budaya organisasi atau budaya perusahaan merupakan konsep yang sama yang dapat saling ditukarkan, berbagai definisi yang berbeda-beda pada istilah budaya organisasi atau budaya perusahaan.

Berdasarkan pengertian tersebut budaya mengarahkan pada tiga elemen yaitu: 1) masalah sosialisasi; dimana anggota-anggota baru dari kelompok berusaha untuk menemukan elemen-elemen budaya, tetapi mereka mempelajarinya hanya sebatas permukaan saja, 2) masalah perilaku, dari definisi di atas tidak memasukkan pola perilaku yang jelas seperti ritual-ritual formal tertentu yang menggambarkan asumsi budaya namun lebih menekankan pada asumsi kritis mengenai bagaimana merasakan, berfikir dan memperkirakan sesuatu, 3) bisakah sebuah organisasi yang besar memiliki satu budaya. Definisi yang diberikan tidak mengkhususkan pola ukuran unit sosial karena kenyataannya beberapa sosial unit akan melahirkan sub unit yang menimbulkan subkultur sebagai sebuah proses evolusi normal.

Menurut Hasibuan (2020:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah atau semangat kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan segala kemampuan, kecakapan dan keterampilan yang dimiliki untuk mewujudkan tujuan organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan yang berjumlah 178 orang yang diminta untuk memberi persepsi terhadap kedua tenaga ahli yakni etnosentris dan polisentris yang ditempatkan pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Responden diambil dari masing-masing bidang pekerjaan yang diharapkan dapat mewakili jumlah populasi dengan menggunakan metode Proporsional random sampling. Responden yang digunakan adalah sebanyak 123 orang responden. Besarnya sampel ditentukan dengan rumus (Bungin, 2015) sebagai berikut: $n = N / 1 + N (e^2)$

Keterangan :

N = Besarnya populasi dalam penelitian (178 orang)

n = Besarnya sampel dalam penelitian

e = Derajat kesalahan yang ditolerir (0,05)

$n = 178 / 1 + 178 (0,05)^2 = 123$

Uji Instrument Penelitian

1. Uji validitas
2. Realibilitas
3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja tenaga ahli maka dilakukan analisis linier berganda terhadap variabel terikat dan bebas. Variabel terikat (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja tenaga ahli, sedangkan variabel bebas (X) adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Variabel bebas dalam kajian ini terdiri budaya organisasi (X1) dan motivasi kerja (X2) dari masing-masing tenaga ahli yakni etnosentris dan polisentris. Data yang diperoleh dengan menggunakan pendekatan empiris dan dianalisis kualitatif dengan model pengujian regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_{1e} + \beta_2 X_{2e} + e_i$$

Dimana:

Y = Kinerja tenaga ahli

X_{1e} = Budaya (Etnosentri)
 X_{2e} = Motivasi (Etnosentris)
 X_{1p} = Budaya (Polisentris)
 X_{2p} = Motivasi (Polisentris)
 β_1 - β_2 = Koefisien Regresi (Parameter)
 β_0 = Konstanta (Intercept)
 e_1 = Faktor Kesalahan (Error Random)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi (X1)

Untuk memahami lebih jauh tentang pemaknaan arti budaya organisasi sebagai dikemukakan di atas, kita dapat melihat bagaimana hasil persepsi responden baik tenaga ahli Etnosentris maupun Polisentris sebagaimana pada Tabel 6 berikut :

Tabel 1. Hasil Persepsi Responden Tentang Variable Budaya Organisasi Etnosentris (X1)

Item Pernyataan	1	2	3	4	5	Nilai Skor
X1.1	0	1 (0,08%)	13 (10,6%)	76 (61,8%)	33 (26,8%)	510
X1.2	0	1 (0,08%)	23 (18,7%)	95 (77,2%)	4 (3,3%)	471
X1.3	0	1 (0,08%)	37 (30,1%)	77 (62,6%)	8 (6,5%)	461
X1.4	0	0	39 (31,7%)	76 (61,8%)	8 (6,5%)	531
X1.5	0	5 (4,1%)	45 (36,6%)	55 (44,7%)	18 (14,6%)	535
X1.6	0	1 (0,08%)	23 (18,7%)	83 (67,5%)	16 (13,0%)	483
Jumlah		8 (1.09%)	180 (24.42%)	462 (62.69%)	87 (11.80%)	737 100%

Sumber :Data diolah

Berdasarkan hasil pada Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa Budaya organisasi pada kelompok tenaga ahli Etnosentris berada pada kategori baik, hal tersebut dapat dilihat dari tingkat kontribusi yang mencapai sebesar 62,69%. Adapun indikator yang memberi kontribusi paling besar adalah orientasi terhadap hasil dengan nilai skor sebesar 535, disusul dengan orientasi terhadap manusia dengan nilai skor sebesar 531 dan inovasi dan keberanian mengambil risiko dengan nilai skor 510. Ketiga indikator inilah yang diasumsikan bahwa Budaya organisasi tenaga asing jauh lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugasnya disamping itu juga memiliki tanggung jawab yang cukup besar. Selanjutnya hasil persepsi responden terhadap Budaya organisasi pada tenaga ahli Polisentris dapat dilihat pada Tabel 7 berikut :

Tabel 2. Hasil Persepsi Responden Tentang Variable Budaya Organisasi Polisentris (X1)

Item Pernyataan	1	2	3	4	5	Skor
X1.1	0	19 (15,4%)	35 (28,5%)	49 (39,8%)	20 (16,3%)	499
X1.2	0	22 (17,9%)	29 (23,6%)	70 (56,9%)	2 (1,6%)	421
X1.3	0	7 (5,7%)	44 (35,8%)	62 (50,4%)	10 (8,1%)	384
X1.4	0	5 (4,1%)	38 (30,9%)	63 (51,2%)	17 (13,8%)	461

X1.5	1 (0,06)	8 (6,5%)	31 (25,2%)	47 (38,2%)	36 (29,3%)	478
X1.6	0	3 (2,4%)	21 (17,1%)	64 (52,0%)	35 (28,5%)	400
Jumlah	1 (0.08%)	64 (8.67%)	198 (26.83%)	355 (48.10%)	120 (16.26%)	738 100%

Sumber :Data diolah

Berdasarkan hasil persepsi responden sebagaimana pada Tabel 7 di atas menunjukkan bahwa Budaya organisasi bagi tenaga ahli Polisentris berada pada kategori baik dengan nilai perosentase sebesar 48.10%, namun hasilnya masih jauh dibawah budaya organisasi kelompok tenaga ahli Etnosentris sebesar 61.69%. Hal tersebut menunjukkan adanya perbedaan dari Budaya organisasi antara tenaga ahli Etnosentris dan Polisentris. Adapun indikator yang memberi kontribusi paling besar terhadap budaya organisasi kelompok tenaga ahli Polisentris lebih cenderung pada kegiatan-kegiatan inovasi dan pengambilan resiko. Artinya, adanya keberanian dalam pengambilan risiko tanpa didasari pertimbangan-pertimbangan yang matang sehingga risiko yang diambil tidak banyak memberi hasil yang diharapkan.

2. Deskripsi Variable Motivasi Kerja (X2)

Untuk mengetahui hasil persepsi responden terhadap indikator motivasi kerja pada tenaga ahli Etnosentris, dapat dilihat pada Tabel 8 di bawah.

Tabel 3. Hasil Persepsi Responden Tentang Variable Motivasi Kerja Etnosentris (X2)

Item Pernyataan	1	2	3	4	5	Nilai Skor
X2.1	0	6 (4,9%)	47 (38,2%)	51 (51,0%)	19 (15,4%)	452
X2.2	0	6 (4,9%)	23 (18,7%)	68 (55,3%)	26 (21,1%)	482
X2.3	0	5 (4,1%)	20 (16,3%)	56 (45,5%)	42 (34,1%)	504
X2.4	0	9 (7,3%)	16 (13,0%)	71 (57,7%)	27 (22,0%)	449
X2.5	0	5 (4,1%)	29 (23,6%)	52 (42,3%)	37 (30,1%)	490
X2.6	0	6 (4,9%)	17 (13,8%)	77 (62,6%)	23 (18,7%)	486
Jumlah		37 (5,10%)	152 (20,60%)	375 (58,10%)	174 (23,58%)	738 100.00%

Sumber : Data diolah dari Lampiran

Berdasarkan hasil persepsi responden dalam penelitian ini sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 8 di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja kelompok tenaga ahli Etnosentris berada pada kategori baik dengan kontribusi sebesar 58,10 %. Artinya bahwa tenaga ahli Etnosentris dalam menghadapi suatu pekerjaan atau tugas-tugas yang dibebankan senantiasa dilakukan dengan motivasi yang tinggi yang pada akhirnya akan melahirkan kinerja yang tinggi. Indikator yang memberi kontribusi paling besar adalah tanggung jawab terhadap pekerjaan dengan nilai skor sebesar 504. Artinya, dengan tanggung jawab tersebut akan memunculkan tingkat kesadaran yang tinggi suatu tugas atau pekerjaan harus dilaksanakan secara sungguh-sungguh yang pada akhirnya akan bermuara kepada hasil capaian yang diharapkan. Selanjutnya untuk mengetahui persepsi responden pada kelompok tenaga ahli Polisentris tentang Motivasi kerja dapat di lihat pada Tabel 9 di bawah ini.

Tabel 4. Hasil Persepsi Responden Tentang Variable Motivasi Kerja Polisentris (X2)

Item Pernyataan	1	2	3	4	5	Nilai Skor
X2.1	1 (0,08)	13 (10,6%)	47 (38,2%)	45 (36,6%)	17 (13,8%)	433

X2.2	0	14 (11,4%)	28 (22,8%)	58 (47,2%)	23 (18,7%)	461
X2.3	1 (0,08)	10 (8,1%)	27 (22,0%)	48 (39,0%)	37 (30,1%)	479
X2.4	0	9 (7,3%)	16 (13,0%)	71 (57,7%)	27 (22,0%)	485
X2.5	0	5 (4,1%)	29 (23,6%)	52 (42,3%)	37 (30,1%)	440
X2.6	0	6 (4,9%)	17 (13,8%)	77 (62,6%)	23 (18,7%)	492
Jumlah	2 (0,02%)	57 (7,72%)	164 (22,22%)	351 (47,97%)	164 (22,22%)	738 100 %

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil persepsi responden sebagaimana Tabel 9 diatas menunjukkan nilai kategori baik dengan prosentase sebesar 47,97%. Artinya bahwa keinginan untuk melakukan dan melaksanakan tanggungjawab pekerjaan masih tinggi, meskipun hasil tersebut masih jauh di bawah motivasi tenaga kerja Etnosentris. Adapun indikator yang membentuk Motivasi kerja pada tenaga ahli Polisentris adalah hubungan antara sesama pekerja. Dengan kata lain selalu berusaha menjaga keharmonisan dalam lingkungan dimana dia bekerja baik sesama pekerja maupun terhadap atasannya.

3. Deskripsi Variable Kinerja

Adapun penilaian kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator-indikator tertentu sesuai tujuan yang ingin dicapai. Untuk mengetahui persepsi responden terhadap indikator kinerja dapat dilihat pada Tabel 10 di bawah.

Tabel 5. Hasil Persepsi Responden Tentang Variable Kinerja Kelompok Etnosentris (Y)

Item Pernyataan	1	2	3	4	5	Nilai Skor
Y1.1	0	2 (1,6%)	72 (68,5%)	42 (34,1%)	7 (5,7%)	423
Y1.2	0	5 (4,1%)	51 (41,5%)	52 (42,3%)	15 (12,2%)	446
Y1.3	0	4 (3,3%)	41 (33,3%)	73 (59,3%)	5 (4,1%)	448
Y1.4	0	6 (4,9%)	44 (35,8%)	69 (56,1%)	4 (3,3%)	440
Y1.5	0	2 (1,6%)	58 (47,2%)	56 (45,5%)	7 (5,7%)	437
Y1.6	0	2 (1,6%)	64 (52,0%)	56 (45,5%)	1 (0,08%)	425
Jumlah	0	21 (2,84%)	330 (44,65%)	349 (47,23%)	39 (5,28%)	739 (100%)

Sumber : Data diolah

Berdasarkan hasil persepsi responden terhadap kinerja tenaga ahli Etnosentris sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 10 di atas menunjukkan hasil dengan kategori baik dengan kontribusi sebesar 47,23%. Adapun indikator yang membentuk kinerja tersebut adalah disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas dengan nilai skor sebesar 448 (Y1.3). Selanjutnya hasil persepsi responden terhadap kinerja pada tenaga ahli Polisentris hasilnya dapat dilihat pada Tabel 11.

Berdasarkan hasil persepsi responden terhadap kinerja tenaga ahli Polisentris sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 10 di atas menunjukkan hasil dengan kategori baik dengan kontribusi sebesar 41,51%. Adapun indikator yang membentuk kinerja tersebut adalah kemampuan beradaptasi terhadap suatu pekerjaan tinggi dengan nilai skor sebesar 433 (Y1.5).

Tabel 6. Hasil Persepsi Responden Tentang Variable Kinerja Kelompok Polisentris (Y)

Item Pernyataan	1	2	3	4	5	Nilai Skor
Y1.1	10 (8,1%)	35 (28,5%)	48 (39,0%)	27 (22,0%)	3 (2,4%)	347
Y1.2	4 (3,3%)	22 (17,9%)	47 (38,2%)	44 (35,8%)	6 (4,9%)	395
Y1.3	4 (3,3%)	17 (13,8%)	49 (39,8%)	51 (41,5%)	2 (1,6%)	399
Y1.4	3 (2,4%)	15 (12,2%)	33 (26,8%)	66 (53,7%)	6 (4,9%)	366
Y1.5	3 (2,4%)	15 (12,2%)	29 (23,6%)	67 (54,5%)	9 (7,3%)	433
Y1.6	3 (2,4%)	19 (15,4%)	30 (24,4%)	58 (47,2%)	13 (10,6%)	428
Jumlah	30 (4,10%)	123 (16,87%)	236 (32,28%)	303 (41,51%)	39 (5,34%)	731 (100%)

Sumber : Data diolah

A. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dalam uji validitas dan reliabilitas pada instrumen penelitian ini dihitung korelasi antara skor masing-masing pertanyaan dari total skor variabelnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi Person (*Product Moment*). Secara statistik angka korelasi yaitu nilai *r* dan taraf signifikansi atau nilai yang diperoleh adalah sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 12 berikut ini.

Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrument Penelitian

Variabel	Item	R	Sig	Ket	Reliabilitas	Ket
Budaya Kerja (X1) TK.Etnosentris	X1.1	0,521	0,000	Valid	0,622	Reliabel
	X1.2	0,462	0,000	Valid		
	X1.3	0,665	0,000	Valid		
	X1.4	0,585	0,000	Valid		
	X1.5	0,479	0,000	Valid		
	X1.6	0,591	0,000	Valid		
Budaya Kerja (X1) TK.Polisentris	X1.1	0,548	0,000	Valid	0,628	Reliabel
	X1.2	0,533	0,000	Valid		
	X1.3	0,692	0,000	Valid		
	X1.4	0,643	0,000	Valid		
	X1.5	0,575	0,000	Valid		
	X1.6	0,606	0,000	Valid		
Motivasi Kerja (X2) TK.Etnosentris	X2.1	0,668	0,000	Valid	0,776	Reliabel
	X2.2	0,739	0,000	Valid		
	X2.3	0,672	0,000	Valid		
	X2.4	0,749	0,000	Valid		
	X2.5	0,629	0,000	Valid		
	X2.6	0,673	0,000	Valid		
Motivasi Kerja (X2) TK.Polisentris	X2.1	0,772	0,000	Valid	0,877	Reliabel
	X2.2	0,8181	0,000	Valid		
	X2.3	0,797	0,000	Valid		
	X2.4	0,827	0,000	Valid		
	X2.5	0,746	0,000	Valid		

	X2.6	0,760	0,000	Valid		
	Y.1	0,586	0,000	Valid		
Kinerja (Y)	Y.2	0.612	0,000	Valid		
TK.Etnosentris	Y.3	0,583	0,000	Valid	0,613	Reliabel
	Y.4	0,608	0,000	Valid		
	Y.5	0,548	0,000	Valid		
	Y.6	0,573	0,000	Valid		
	Y.1	0,695	0,000	Valid		
Kinerja (Y)	Y.2	0,776	0,000	Valid		
TK.Polisentris	Y.3	0,785	0,000	Valid	0,850	Reliabel
	Y.4	0,755	0,000	Valid		
	Y.5	0,785	0,000	Valid		
	Y.6	0,751	0,000	Valid		

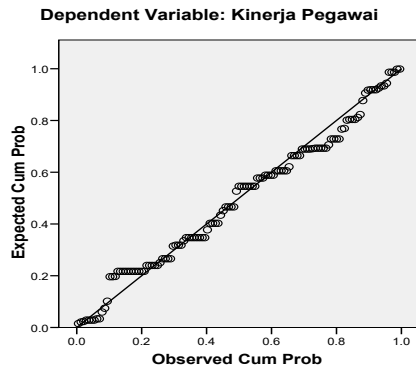
Sumber : Data Diolah

B. Uji Asumsi Klasik

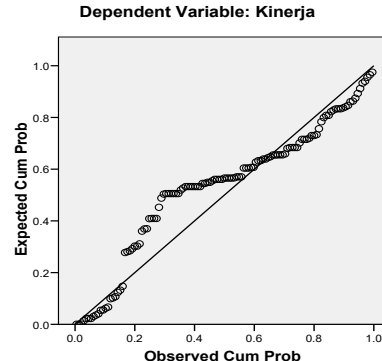
1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji normalitas ini diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Untuk mengetahui lebih jelas grafik *normal probability plot* dapat di lihat pada gambar di bawah ini.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Gambar 2 Grafik *Normal Probability Plot* Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar tersebut di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dipakai untuk prediksi kinerja tenaga ahli pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

2. Uji Autokorelasi

Korelasi serial (autokorelasi) diantara *disturbance term* (e) hasil-hasil estimasi suatu model regresi dapat diuji dengan menggunakan *Durbin-Watson Statistic*. Menurut Santoso (2000), prosedur pengujian autokorelasi dengan melihat nilai *Durbin-Watson* dilakukan dengan melihat tabel D-W pada hasil analisis. Nilai Durbin-Watson sebesar 1.433 pada kelompok tenaga ahli Etnosentris, dan 1.671 untuk kelompok tenaga ahli Polisentis, hal ini berarti model di atas tidak terdapat masalah autokorelasi. Secara umum dapat diambil patokan bahwa: 1) Nilai D-W dibawah -2 berarti ada autokorelasi positif; 2) Nilai D-W diantar -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi; 3) Nilai D-W diatas +2 berarti ada autokorelasi negatif

3. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas diuji dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflating Factor*). Bila nilai VIF lebih kecil dari 5 maka tidak terjadi multikolinieritas atau non multikolinieritas. Hasil pengujian ditunjukkan pada Tabel 13 berikut:

Tabel 8. Hasil Pengujian Uji Asumsi Multikolinieritas

Kelompok Tenaga ahli	Variabel	VIF	Keterangan
Etnosentris	Budaya kerja	1.418	Non Multikol
	Motivasi kerja	1.418	Non Multikol
Polisentris	Budaya kerja	1.229	Non Multikol
	Motivasi kerja	1.229	Non Multikol

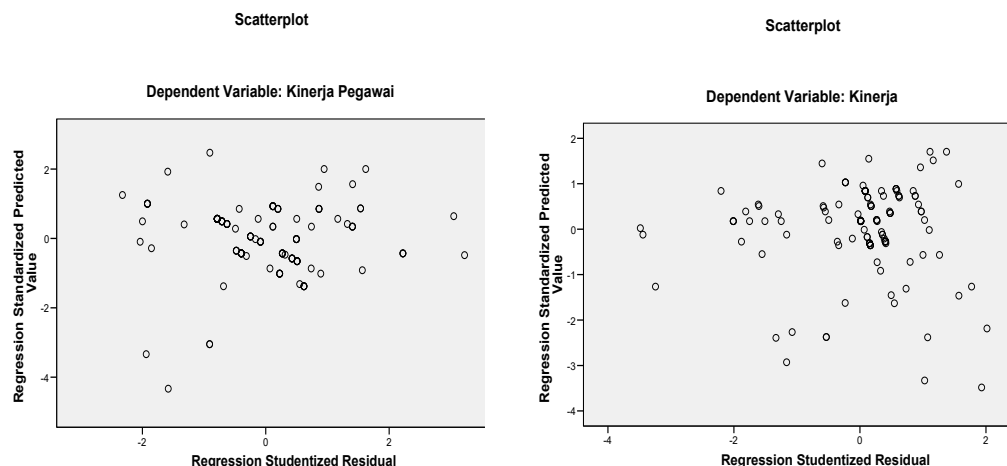
Sumber: Data diolah

Tabel 8 di atas menunjukkan bahwa variabel bebas yang diteliti memiliki VIF lebih kecil dari 5 dengan demikian keempat variabel bebas yang diteliti tidak saling berhubungan (*non multikolinieritas*) sehingga dapat digunakan sebagai variabel bebas penelitian.

4. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan pada gambar berikut: Berdasarkan gambar tersebut dapat diketahui bahwa tidak terjadi *heterokedastisitas*. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

- > Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi *heterokedastisitas*
- > Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.



Gambar 3. Hasil uji heterokedastisitas

C. Uji Hipotesis Penelitian

1. Hasil Uji Secara Parsial

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas (X_i) terhadap variabel tidak bebas (Y_i) secara parsial, dapat dilakukan uji t. Pengujian ini bermakna atau signifikan jika nilai t-hitung > t-tabel atau probability $p < 0,05$. Untuk lebih jelasnya masing-masing variabel dapat dijelaskan berdasarkan hasil uji secara parsial sebagai berikut :

a. Kelompok Tenaga ahli Etnosentris :

1. Hasil uji t-hitung variabel Budaya Organisasi (X_1) menunjukkan nilai sebesar 8.278 sedangkan $\alpha < 0,05$ atau $p = 0.000$ pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu nilai beta standardized menunjukkan nilai sebesar 0,617. Oleh karena t-hitung 8.278 dan nilai $p < 0,05$, maka variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja tenaga ahli etnosentris sebesar 61,7% dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variabel Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli etnosentris pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan terbukti kebenarannya.

2. Hasil uji t-hitung variabel Motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 2.388 sedangkan $\alpha < 0,05$ atau $p = 0.019$ pada tingkat kepercayaan 95%, selain itu nilai beta standarized menunjukkan nilai sebesar 0,178. Oleh karena t-hitung 2.388 dan nilai $p < 0,05$, maka variable Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap variable kinerja tenaga ahli etnosentris sebesar 17,8% dengan asumsi variable bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variable Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli etnosentris pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan dapat dibuktikan kebenarannya.

b. Kelompok Tenaga ahli Polisentris :

1. Hasil uji t-hitung variabel Budaya kerja (X1) menunjukkan nilai sebesar 1.524 dengan $\alpha = 0,05$ atau pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu nilai beta standarized yang ditunjukkan adalah sebesar 0,148. Oleh karena t-hitung 1.524 nilai $p > 0,05$, maka variable Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap variable kinerja tenaga ahli polisentris dengan asumsi variable bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variable Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli polisentris pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan tidak terbukti kebenarannya.
2. Hasil uji t-hitung variabel Motivasi kerja (X2) menunjukkan nilai sebesar 1.821 dengan $\alpha = 0,05$ sedangkan $p > 0.071$ pada tingkat kepercayaan 95%. Selain itu nilai beta standarized yang ditunjukkan adalah sebesar 0,177. Oleh karena t-hitung 1.821 dan nilai $p > 0,05$, maka variable Motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variable kinerja tenaga ahli polisentris dengan asumsi variable bebas lainnya konstan. Dengan demikian hipotesis yang mengatakan bahwa secara parsial variable Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli polisentris pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan tidak dapat dibuktikan kebenarannya.

Dari hasil uji hipotesis kedua kelompok tenaga ahli tersebut di atas menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap tenaga ahli Etnosentris dari dua variabel bebas (Budaya organisasi X1, dan Motivasi kerja X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli etnosentris pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun variabel yang berpengaruh dominan adalah Budaya organisasi (X1) sebesar 61,7%. Sedangkan persepsi responden terhadap tenaga ahli Polisentris dari kedua variabel bebas (Budaya organisasi dan Motivasi Kerja) tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli polisentris pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan. Untuk mengetahui lebih lanjut hasil uji hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Table 14.

Tabel 9. Ringkasan Hasil Uji Secara Parsial Standardized Coefficients Beta

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t-hitung	signfk	Ket
	Beta	Std Error	Beta			
Etnosentris						
Constant	0.385	0.274		1.403	0.163	
Budaya kerja (X1)	0.697	0.084	0.617	8.278	0.000	<i>Diterima</i>
Motivasi kerja (X2)	0.122	0.051	0.178	2.388	0.019	<i>Diterima</i>
Polisentris						
Constanta	1.877	0.480		3.906	0.000	
Budaya kerja (X1)	0.208	0.130	0.148	1.524	0.130	<i>Ditolak</i>
Motivasi kerja (X2)	0.170	0.093	0.177	1.821	0.071	<i>Ditolak</i>

Sumber : Data diolah

2. Hasil Uji Simultan

Untuk mengetahui seberapa besarnya pengaruh variable bebas Xi (*independent*) terhadap variable terikat Yi (*dependen*) secara bersama-sama (simultan), maka pertama-tama yang harus dilihat adalah berapa besarnya koefisien korelasi (R) dan koefisien determinasi atau R-square (R^2). Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang kuat

antara variable independen (X1, X2) terhadap variable dependen (Y) sebesar 0,729 atau (72,9%), pada kelompok tenaga ahli Etnosentris. Hubungan tersebut diasumsikan sebagai hubungan yang kuat oleh karena nilai yang diperoleh mendekati 1. Untuk nilai koefisien determinasi atau *R-Square* adalah 0.531 atau 53,1 % pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Kinerja tenaga ahli etnosentris sisanya sebesar 46,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian.

Sedangkan untuk kelompok polisentris menunjukkan bahwa nilai koefisien R sebesar 0.276 artinya berkorelasi sangat lemah terhadap kinerja tenaga ahli polisentris, dan nilai koefisien determinasinya sebesar 0,076, atau hanya 7,6% artinya kontribusinya terhadap kinerja sangat kecil sedangkan selebih 92,4% dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya diluar pengamatan penelitian ini. Berdasarkan hasil uji hipotesis di atas dapat disimpulkan bahwa variable Budaya organisasi dan Motivasi kerja pada kelompok tenaga ahli Etnosentris secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan, telah terbukti kebenarannya. Sedangkan untuk kelompok tenaga ahli Polisentris tidak dapat dibuktikan. Hasil penelitian juga membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara tenaga ahli etnosentris dan tenaga ahli polisentris, baik dari segi budaya organisasi, motivasi kerja, serta kinerja. Dengan demikian hipotesis yang diajukan sapat diterima.

Untuk lebih meyakinkan hasil tersebut dapat dilihat hasil uji F-hitung (Fishrer). Hasil uji F-hitung menunjukkan = 67.866 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dengan demikian maka hipotesis nol ditolak pada tenaga ahli Etnosentris dan hipotesis nol diterima pada tenaga ahli Polisentris. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada Tabel 15 berikut :

Tabel 10. Hasil Uji Model Summery Secara Simultan

R	R. Square	Std Error of the Estimate,	F-ratio	Sig	N	TK
0.729	0.531	0.25748	67.866	0.000	123	Etnosentris
0.276	0.076	0.66041	4.937	0.087	123	Polisentris

Sumber : Data diolah

Berdasarkan informasi hasil uji di atas maka untuk mengetahui hasil persamaan hasil uji koefisien regresi berganda dan uji F sebagaimana telah diuraikan sebelumnya dapat di lihat sebagai berikut :

$Y = 0.385 + 0.697X1 + 0.122(X2) \dots\dots\dots \text{Etnosentris}$
$Y = 1.877 + 0.208X1 + 0.170(X2) \dots\dots\dots \text{Polisentris}$

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Tenaga Ahli pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tenaga ahli Etnosentris berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli etnosentris. Dengan kata lain semakin tinggi ketaatan seorang pegawai terhadap budaya organisasi semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Budaya organisasi yang dimiliki tenaga ahli etnosentris mampu memberikan efek positif terhadap hasil kerjanya.). Sedangkan pada kelompok tenaga ahli Polisentris variable budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga ahli polisentris. Artinya, budaya organisasi yang ada pada tenaga ahli etnosentris tidak mampu menunjukkan kinerja yang maksimal, baik dari segi kualitas, efektifitas, disiplin kerja, kreatifivitas, serta kemampuan dalam memahami pekerjaan. Dalam hal budaya orgnasasi, kelompok etnosentris lebih berpengaruh dominan terhadap kinerjanya. Berdasarkan hasil analisis di atas dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh dominan terhadap kinerja tenaga ahli etnosentris telah terbukti dan didukung oleh fakta dan data empiris.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Ahli pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan anatar

motivasi kerja terhadap kinerja tenaga ahli polisentris. Artinya, motivasi kerja yang dimiliki tenaga ahli polisentris masih sangat rendah sehingga tidak mampu mendorong terbentuknya kinerja yang maksimal. Hasil itu, hasil penelitian juga menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja tenaga ahli Etnosentris. Artinya, motivasi kerja yang dimiliki tenaga ahli etnosentris mampu meningkatkan kinerja tenaga ahli etnosentris. Dari hasil penelitian yang diuraikan sebelumnya jelas terlihat bahwa motivasi kerja yang dimiliki tenaga ahli baik tenaga ahli etnosentris maupun tenaga ahli polisentris jauh berbeda. Tenaga ahli etnosentris lebih memiliki motivasi kerja yang baik dibandingkan dengan tenaga ahli polisentris. Hal tersebut dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata khususnya untuk membangun tenaga ahli polisentris yang berkualitas agar tidak kalah bersaing dengan tenaga ahli etnosentris.

Hasil uji hipotesis di atas dapat diasumsikan bahwa $M = f(A \times E)$ dimana M adalah motivasi, A (Ability) adalah kemampuan dan E (Experience) adalah pengalaman. Artinya, motivasi adalah hasil perkalian antara kemampuan dan pengalaman. Hal ini bermakna bahwa untuk meningkatkan motivasi tidak hanya cukup dengan upaya (usaha) tetapi harus memiliki kemampuan yang tinggi dan pengalaman yang cukup. Selanjutnya untuk mencapai tingkat performance yang tinggi, maka formula tersebut berubah menjadi $P = f(M \times A \times E)$. Artinya, kinerja adalah hasil perkalian antara motivasi, kemampuan dan pengalaman. Hal ini bermakna bahwa untuk mencapai kinerja yang tinggi (performance) perlu memiliki usaha atau motivasi, kemampuan yang tinggi, dan pengalaman yang memadai.

Perlu diketahui bahwa pada diri setiap individu atau karyawan memiliki beberapa ciri-ciri motif yang tidak selamanya sama dalam setiap waktu. Ciri-ciri motif yang dimaksud adalah :

- a. Perbuatan setiap individu tidak hanya mempunyai satu tujuan tetapi ada beberapa tujuan yang berlangsung secara simultan. Misalnya, seorang karyawan yang bekerja secara sungguh-sungguh, tidak hanya ingin berprestasi, tetapi juga ingin diakui, dipuji, dan untuk mendapatkan gaji/upah yang tinggi.
- b. Seorang karyawan atau individu mempunyai motif yang selalu berubah-ubah tidak tetap. Hal ini disebabkan karena keinginan manusia setiap saat selalu berubah-ubah sesuai dengan kebutuhan atau kepentingannya. Setiap individu mempunyai motif yang berbeda dalam pekerjaan yang sama pada tempat yang sama. Misalnya, ada menginginkan teman kerja yang baik, sedang yang lain menginginkan kondisi kerja yang menyenangkan dan sebagainya.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa bekerja adalah aktivitas setiap manusia baik fisik maupun mental yang pada dasarnya adalah merupakan bawaan dan mempunyai tujuan yaitu untuk mendapatkan kepuasan. Hal ini tidak berarti bahwa semua aktivitas itu adalah bekerja, tapi tergantung pada motivasi yang mendasari dilakukannya aktivitas tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara parsial variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga ahli etnosentris terutama pada kinerja yang dapat dilihat dari disiplin yang tinggi dalam menjalankan tugas, efektivitas kerja, serta kreatifitasnya.

Secara parsial variabel budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja tenaga ahli polisentris variabel yang memberi kontribusi paling besar terhadap terbentuknya kinerja tenaga ahli dapat dilihat dari kemampuan beradaptasi terhadap suatu pekerjaan tinggi.

Budaya organisasi merupakan faktor dominan berpengaruh terhadap kinerja tenaga ahli etnosentris pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Secara umum, hasil penelitian menunjukkan bahwa tenaga ahli Etnosentris lebih berpengaruh terhadap kinerja baik dari segi budaya maupun motivasi kerja di dibandingkan dengan tenaga ahli Polisentris yang hanya berpengaruh kecil terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan dan Kepariwisata Provinsi Sulawesi Selatan.

Reference

- Agus Triansyah, F., Ayu Suryaningrum, D., Trihudiatmanto, M., Pranata Mulya, N., Gultom, A. W., Sismar, A., Munzir, M., Rusliana Muhamad Saleh, E., Lintang Rachmadana, S., Pahmi, P., Amam, A., & Sabaria, S. (2023). *STUDI KELAYAKAN BISNIS* (Vol. 1).
- Agustin Merdekawati, E., Yasin Nur Wijaya Kusuma, M., & Sismar, A. (2023). *ANALISIS KELAYAKAN INVESTASI DALAM ASPEK KEUANGAN (STUDI PADA PT SARANA UTAMA MAKASSAR)*. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 3(1), 1–11.
- Ambalele, E., Nabas J. Lenas, M., Pahmi, P., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 550–555. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Dewi, R., Solling Hamid, R., Sismar, A., Eka Putri Bachtiar, R., Moonai, S., & Asriany, A. (2023). The Role of Innovation Orientation in Improving Marketing Communication and Marketing Performance of Micro, Small, and Medium Enterprises (MSMEs) in the Culinary Sector. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 11(1), 370–376. <https://doi.org/10.56457/jimk.v11i1.419>
- Dhewi, T. S., Prasasti, A., Kurnianto, M., & Lintang Rachmadana, S. (2021). How social media marketing activities affect consumer equity: A study in culinary brand with brand equity as a mediating factor. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 3(4), 13–19. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v3i4.245>
- Difinubun, Y., & Gudono, M. (2021). KINERJA KEUANGAN DAERAH PEMEKARAN DITINJAU DARI RASIO DAN INDEKS KEUANGAN. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 1(1), 62–80.
- Difinubun, Y., Khaerani, A., & Fajar, U. (2023). FINANCIAL STATEMENTS DISCLOSURE: SATU TINJAUAN KEUANGAN DAERAH. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 3(1), 55–63.
- Hanggari Citra Rini, T., Fakdawer, E., & Tumana, R. J. (2021). Peran Perencanaan Strategi dalam Memediasi Pengaruh Kompleksitas Lingkungan terhadap Kinerja Usaha Menengah di Kabupaten Sorong. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 1(1), 75–88.
- Haryono, A., Lintang Rachmadana, S., & Wardoyo, W. (2023). The Government's Role as a Policy Holder in Encouraging Social Entrepreneurship in Madura Tourism Business. *REMB: Riset Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(1), 36–42. <https://unimuda.e-journal.id/manajemen>
- Herman Tellu, A., Nabas Lenas, M. J., & Irfan, A. (2022). Pengaruh Pembelajaran Online Terhadap Minat Belajar Mahasiswa Kampus STIM LPI Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 47–54. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Irfan, A., Nuryadin, A., Pahmi, P., & Alim, A. (2023). The Influence of Location and Price on Shopping Decisions at Practical Gelael Makassar. *Jurnal Economic Resources*, 6(1), 191–199.
- Irham, I., Wijaya Syam, A., & Andriyan, Y. (2023). Analisis Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Smartfren Telecom Makassar. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 52–63.
- Lintang Rachmadana, S., Marjuk, Y., Pahmi, P., Hamsiah, H., Afni Khairunisa, N., Sismar, A., Sanaba, H. F., & Musriani, M. (2023). Pelatihan Pembuatan Business Plan Menggunakan metode BMC (Business Model Canvas) Pada Bunda Paud Kabupaten Raja Ampat. *Jurnal ABDIMASA Pengabdian Masyarakat*, 6(2), 59–67.
- Lintang Rachmadana, S., Sudarmiatin, S., & Siswanto, E. (2021). Youth Entrepreneurial Spirit In Family Business. *Journal of Business and Management Review*, 2(11), 772–784. <https://doi.org/10.47153/jbmr211.2672021>
- Munzir, M. (2020). Pelatihan Akuntansi dan Manajemen dalam Rangka Pengelolaan BUMDes di Desa Tanjong, Kabupaten Luwu. *Jurnal ABDIMASA: Pengabdian Masyarakat*, 3(2), 21–25.
- Munzir, M. (2023). TINGKAT PENGALAMAN PELAKU USAHA MIKRO KECIL MENENGAH DAN SOSIALISASI SAK EMKM TERHADAP PEMAHAMAN SAK EMKM (STUDI UMKM PADA KABUPATEN SORONG). *Konferensi Ilmiah Akuntansi X*, 1–11.

- Munzir, M., Andriyan, Y., & Hidayat, R. (2023). Consumer Goods: Pengaruh Profitabilitas dan Leverage Terhadap Nilai Perusahaan Dimediasi oleh Corporate Social Responsibility. *Jurnal Akuntansi Dan Governance*, 3(2), 153–165. <https://doi.org/10.24853/jago.3.2.153-165>
- Munzir, M., Andriyan, Y., Ramadani, F., Jumiaty Syafruddin, R., Fakdawer, E., & Jonmer Tumana, R. (2023). PELATIHAN LAPORAN KEUANGAN BERBASIS RUMAH IBADAH PADA DISTRIK SALAWATI KABUPATEN SORONG. *Jurnal Masyarakat Mandiri*, 7(5), 4712–4719. <https://doi.org/10.31764/jmm.v7i5.17139>
- Munzir, M., Fajar Nurfatimah, U., & Nisak, K. M. (2021). PENGARUH OPINION SHOPPING, DAN DEBT DEFAULT TERHADAP PENERIMAAN OPINI AUDIT GOING CONCERN. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 1(1), 1–16.
- Munzir, M., Felda Pramita, D., & Way, A. (2022). Pengaruh Struktur Financial Indicators Terhadap Kondisi Financial Distress pada Perusahaan Food and Beverage yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 46–56.
- Munzir, M., Rini, T. H. C., & Azis, M. (2021). Implementasi Corporate Social Responsibility Terhadap Citra Perusahaan. *Balance Vocation Accounting Journal*, 5(1), 1–11.
- Musriani, M., Lintang Rachmadana, S., & Munzir, M. (2022). PENGARUH RASIO LIKUIDITAS TERHADAP KELANCARAN FINANSIAL DALAM MENUNJANG KINERJA USAHA PADA PT. PLN (PERSERO) UP3 SORONG PAPUA BARAT. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 8–17.
- Pahmi, pahmi, Tasrim, T., Jayanti, A., Lintang Rachmadana, S., Irfan, A., & Alim, A. (2023). MARKETING MIX IMPROVES CONSUMER PURCHASE DECISIONS. *Jurnal Ekonomi Pembangunan STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(2), 368–384.
- Pahmi, P., & Busman, B. (2022). PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KECAMATAN TANRALILI KAB.MAROS. *Jurnal Online Manajemen ELPEI*, 2(2), 393–402. <http://jurnal.stim-lpi.ac.id/index.php/elpei>
- Pahmi, P., Hidayatullah, R., Busman, B., & Mahmud, M. (2022). Pengaruh Kecerdasan Emosional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Ilmu Pelayaran Makassar. *YUME : Journal of Management*, 5(3), 21–30. <https://doi.org/10.2568/yum.v5i3.3067>
- Pahmi, P., & Mahmud, M. (2021). PENGARUH PROMOSI DAN OUTLET PENJUALAN TERHADAP PENINGKATAN PENDAPATAN KARTU PERDANA PADA PT. XL MITRA ABADI UTAMA DI KOTA MAKASSAR. *Jurnal Ekonomi Prioritas*, 1(1), 47–61.
- Pereira, L., & Hanggari Citra Rini, T. (2022). PENGARUH LINGKUNGAN EKSTERNAL DAN LINGKUNGAN INTERNAL TERHADAP KINERJA UKM MELALUI KEUNGGULAN BERSAING PADA UKM DI KOTA SORONG. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 4(3), 162–169.
- Putra, S. A. A. K., Sucipto, B., & Lintang Rachmadana, S. (2022). THE DIGITAL MARKETING MODEL USES SOCIAL MEDIA TO GET OUT OF THE ECONOMIC CRISIS CAUSED BY COVID 19. *Journal of Economics Education and Entrepreneurship*, 3(1), 27–36.
- Resky Iskandar, M., Nasir, N., Sismar, A., & Difinubun, Y. (2023). KINERJA KEUANGAN PERUSAHAAN: TELAAH RASIO KEUANGAN (STUDI PADA PT. JATI JAYA PERKASA MANDIRI MAROS). *Financial and Accounting Indonesian Research*, 3(1), 22–27.
- Rini, T. H. C., Khaerani, A., & Munzir, M. (2022). Pengaruh Partisipasi Anggaran dan Akuntansi Pertanggungjawaban Terhadap Kinerja Manajerial BUMN di Kota Sorong. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(1), 57–69.
- Rismawati, R., Sari, N., Riyanti, R., Sahrir, S., Supri, Z., Syamsuddin, S., & Munzir, M. (2023). AKUNTANSI KEUANGAN SYARIAH: Relevansi Standar Akuntansi Syariah dalam Menjalankan Bisnis Syariah (Vol. 1). <https://lppi.umpalopo.ac.id/>
- Sanaba, H. F., Andriyan, Y., & Munzir, M. (2022). Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan: Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 2(2), 83–96.

- Sismar, A., Rahayu Syah, S., & Sudirman, S. (2023). Jurnal Mirai Management Analisis Variabel Yang Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Financial Multi Finance Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 8(2), 413–419.
- Sismar, A., Rosida Salsabila, A., & Ahbal Bil Haq, M. (2023). Dampak Pembangunan Infrastruktur terhadap Pendapatan Masyarakat Pada Kampung Warmon Kokoda Kabupaten Sorong. *REMB: Research Economics Management and Business*, 1(1), 1–10.
- Sismar, A., & Sudirman, S. (2023). DIMPET DIGITAL PADA KEPUTUSAN PEMBELIAN PRODUK ONLINE. *FAIR: Financial and Accounting Indonesian Research*, 3(2), 92–99. <https://doi.org/10.36232/fair.v3i2.5582>
- Sismar, A., Wulandary, A., Sanaba, H. F., & Hidayat, R. (2022). Dampak Pandemi Covid-19 terhadap Laporan Keuangan dan Praktik Bisnis (Studi Pada UMKM di Kota Sorong). *FAIR: Financial and Accounting Research*, 2(2), 33–44.
- Supardi, E., Andriyan, Y., Sanaba, H. F., & Pemerintahan, I. (2023). Pengaruh Servant Leadersip terhadap Kinerja Pegawai. *JPPAP: Jurnal Pemerintahan, Politik Anggaran Dan Adimistrasi Publik*, 3(1), 64–72.
- Wulandary, A., Hanggari Citra Rini, T., & Khaerani, A. (2022). Implementasi Sistem Akuntansi dan Pengelolaan Keuangan Daerah pada Peningkatan Kinerja Pemerintah Daerah. *Financial and Accounting Indonesian Research*, 3(1), 45–57.