

## **PENGARUH UDAYA ORGANISASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI DINAS PEMBERDAYAAN MASYARAKAT DAN DESA KABUPATEN MAROS**

**Muhammad Rizal<sup>1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Heri Sugeng Waluyo<sup>3</sup>**  
<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister Manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar  
Email: rizal01@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : 1) pengaruh langsung budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros, 2) pengaruh langsung budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros, dan 3) pengaruh tidak langsung budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros berjumlah 61 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), yaitu menentukan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 61 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.

**Kata kunci :** budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja dan kinerja

### **ABSTRACT**

*The research aims to determine and analyze : 1) the direct influence of organizational culture and leadership on employee work motivation at the Maros Regency Community and Village Empowerment, 2) direct influence of organizational culture and leadership Maros Regency Community and Village Empowerment, 3) indirect influence of organizational culture and leadership on performance through employee work motivation at the Maros Regency Community and Village Empowerment office on employee performance at the Department.*

*. The population in this study included all employees of the District Community and Village Empowerment office Maros numbered 61 people. Sampling of this study was conducted using a saturated sampling technique (census), which determines the entire population to be sampled as many as 61 employees of the office Community and Village Empowerment and Maros Regency Village. The data analysis technique used is path analysis.*

*The result showed that: Organizational culture has a positive and significant effect on employee work motivation at the office of Community Empowerment and Maros Regency Village. Leadership has a positive and significant effect on employee motivation in the office of Community Empowerment and Maros Regency*

*Village. Organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at the office of Community Empowerment and Maros Regency Village, Leadership has a positive and significant effect on employee performance at the office of Community Empowerment and Maros Regency Village, Work motivation has a positive and significant effect on employee performance at the office of Community Empowerment and Maros Regency Village. Organization Culture has a positive and significant effect on performance through employee work motivation at the office of Community Empowerment and Maros Regency Village, Leadership has a positive and significant effect on performance through the work motivation of employee at the office of Community Empowerment and Maros Regency Village*

**Keywords:** *Organization Culture, Leadership, Work Motivation and Performance through*

## **PENDAHULUAN**

Sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global, untuk mewujudkan pemerintahan yang baik diperlukan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi jabatan dalam penyelenggaraan negara dan pembangunan. Untuk menciptakan sumber daya manusia aparatur yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme, sikap pengabdian dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, semangat persatuan dan kesatuan serta pengembangan wawasan Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu suatu instansi harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kinerja yang baik yang mendukung aktivitas kantor secara profesional.

Organisasi harus didukung oleh sumber daya manusia yang cakap, terampil dan berkualitas karena sumber daya manusia sangat berperan dalam menjalankan suatu kegiatan di dalam organisasi dan memiliki andil yang besar dalam menentukan keberhasilan kerja organisasi.

Salah satu faktor penentu kinerja adalah motivasi. Kinerja yang tinggi akan membuat pegawai semakin loyal terhadap organisasinya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan rasa senang sehingga akan mencapai produktivitas yang tinggi pula. Keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya tergantung pada kepemimpinan dan budaya organisasi. Kinerja personal ditentukan oleh kepemimpinan.

Beberapa persoalan kinerja yang diamati penulis pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros antara lain adanya pegawai yang meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, masih adanya pegawai yang hanya terlihat duduk santai, kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas. Mencermati fenomena-fenomena tersebut, penulis tertarik untuk meneliti tingkat kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan desa Kabupaten Maros dari aspek budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi kerja,

Berdasarkan uraian pada latar belakang di atas, maka judul penelitian adalah Pengaruh Budaya organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.

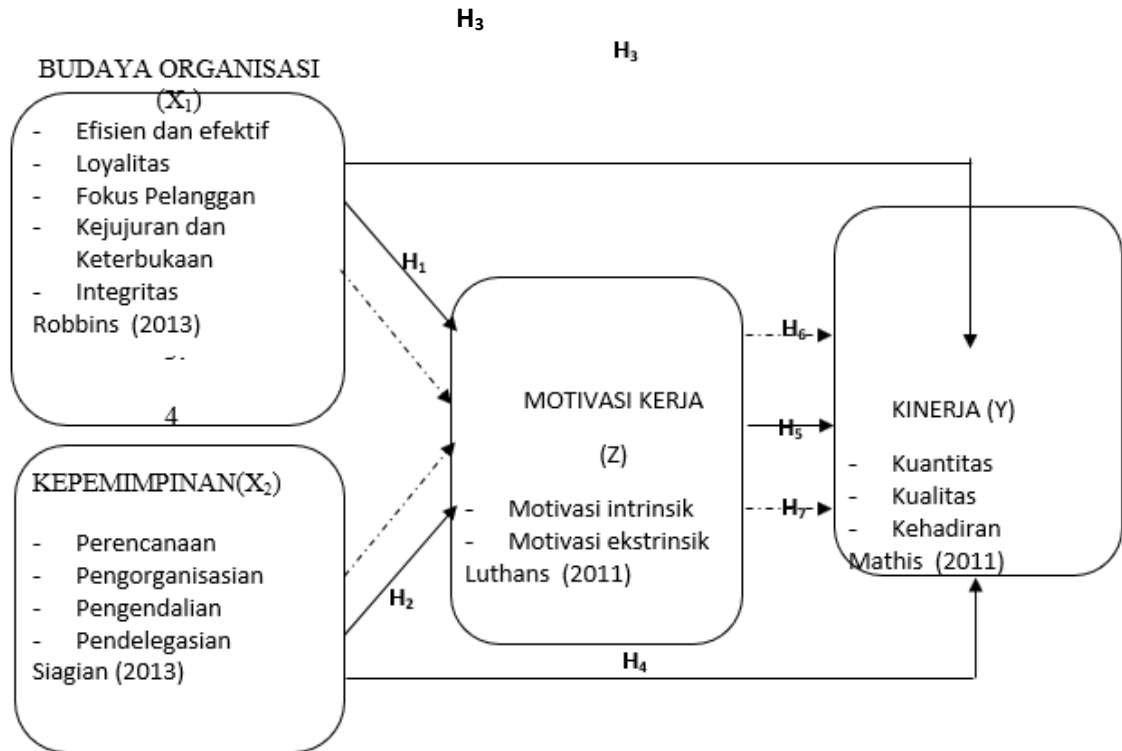
Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros ?

2. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros ?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros ?
4. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros ?
6. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros?
7. Apakah Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros ?

Berdasarkan hal tersebut maka secara sederhana kerangka pikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



**METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros, dengan menggunakan waktu penelitian adalah selama 3 (tiga) bulan. Penelitian ini menggunakan penelitian “survei” yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok

Jenis penelitian ini merupakan “penelitian kuantitatif” yakni mengumpulkan data-data melalui serangkaian pertanyaan lalu diinterpretasikan ke dalam angka-angka yang selanjutnya dideskripsikan.

#### Teknik Analisis Data

##### Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui karakteristik sampel yang digunakan dan menggambarkan variabel-variabel dalam penelitian. Analisis statistik deskriptif meliputi jumlah sampel, nilai minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari semua variabel (Ghozali,2011).

##### Uji Kualitas Data

Menurut Ghozali (2011) Pengujian terhadap kualitas data dilakukan dengan metode *construct validity*. Metode ini digunakan untuk mengukur kemampuan setiap instrumen pertanyaan menggambarkan variabel. Pengukuran reliabilitas dan validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan cara *one shot*. Pengukuran variabel tersebut dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain untuk mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan.

### PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

#### A. Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen pertanyaan yang digunakan benar-benar handal dan sah untuk digunakan sebagai alat ukur. Cara mengetahui butir pertanyaan dalam kuesioner yang disusun valid atau tidak adalah dengan membandingkan nilai r hitung atau *person correlation* dan r tabel atau Sig (2-tailed) dari masing-masing butir pertanyaan dengan taraf signifikansi ( $\alpha = 5\%$ ) pada  $n = 53$  ( $df = n - 2 = 61 - 2 = 59$ ), sebesar 0,207. Jika nilai r hitung > r tabel atau Sig (2-tailed) lebih kecil dari taraf signifikansi 5 %, maka butir pertanyaan dalam kuesioner adalah valid. Hasil pengujian validitas yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS diuraikan masing-masing sebagai berikut:

Tabel 1

Uji Validitas pada Variabel budaya organisasi

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
X1.1	0,716	0,207	Valid
X1.2	0,754	0,207	Valid
X1.3	0,856	0,207	Valid
X1.4	0,828	0,207	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel budaya organisasi menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,207). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

Tabel.2

Uji Validitas pada Variabel Kepemimpinan

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
X2.1	0,915	0,207	Valid
X2.2	0,962	0,207	Valid
X2.3	0,876	0,207	Valid
X2.4	0,857	0,207	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel sarana prasarana menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,207). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel sarana prasarana dinyatakan valid.

Tabel 3

Uji Validitas pada Variabel Motivasi kerja

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
Z.1	0,816	0,207	Valid
Z.2	0,811	0,207	Valid
Z.3	0,816	0,207	Valid
Z.4	0,811	0,207	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel motivasi kerja menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,207). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 4

Uji Validitas pada Variabel Kinerja Pegawai

Indikator	r hitung ( <i>Pearson Correlation</i> )	r tabel ( $\alpha = 5\%$ )	Keterangan
Y.1	0,572	0,207	Valid
Y.2	0,552	0,207	Valid
Y.3	0,575	0,207	Valid
Y.4	0,677	0,207	Valid
Y.5	0,662	0,207	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel 5.4 tersebut, menunjukkan bahwa seluruh indikator dalam variabel kinerja pegawai menunjukkan indeks *pearson correlation* atau r-hitung lebih dari r tabel (0,207). Hal ini dapat disimpulkan semua indikator pada variabel kinerja pegawai dinyatakan valid.

### B. Uji Reliabilitas

Pendekatan yang dilakukan untuk menguji apakah instrumen pertanyaan menunjukkan hasil yang konsisten apabila dilakukan pengukuran secara berulang-ulang adalah dengan menghitung koefisien alpha (*Cronbach's alpha*) untuk setiap variabel yang diukur. Pengujian reliabilitas dari penelitian menunjukkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5  
 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Batasan	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	0,785	0,60	Reliabel
Kepemimpinan (X2)	0,924	0,60	Reliabel
Motivasi kerja (Z)	0,830	0,60	Reliabel
Kinerja(Y)	0,607	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas, semua nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari standart yang telah ditentukan yaitu ( $>0.60$ ) oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian reliabel. Berdasarkan hasil uji reliabilitas diatas dapat dilihat Cronbach's Alpha variabel budaya organisasi 0,785, saran prasarana 0,924, motivasi kerja 0,830 dan kinerja pegawai 0,607 menunjukkan semua reliabel yakni cronbach's alpha  $>0.60$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa indikator atau kuesioner yang digunakan pada setiap variabel dinyatakan handal atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

#### 5.1.6. Pengujian Hipotesis

**H<sub>1</sub> : Budaya organisasi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,404, sehingga H<sub>1</sub> (diterima).

**H<sub>2</sub> : Kepemimpinan berpengaruh dan Signifikan terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,481, sehingga H<sub>2</sub> (diterima).

**H<sub>3</sub> : Budaya organisasi berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,245, sehingga H<sub>3</sub> (diterima).

**H<sub>4</sub> : Kepemimpinan berpengaruh dan Signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,160, sehingga H<sub>4</sub> (diterima).

**H<sub>5</sub> : Motivasi kerja berpengaruh dan Signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai  $sig = 0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 0,682, sehingga H<sub>5</sub> (diterima).

**H<sub>6</sub> : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.**

Pengujian hipotesis enam (H<sub>6</sub>) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghazali, 2005). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien ( $b_1$   $b_4$ ) dimana besar nilai koefisien ( $b_1 = 0,404$ ) dengan tingkat  $sig. 0,000 < 5\%$ , dan nilai koefisien ( $b_4 = 0,682$ ) dengan tingkat  $sig. 0,000 < 5\%$ , jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah  $(0,404) \times (0,682) = (0,275)$ . Namun koefisien pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja lebih kecil (0,245). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan

bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja, maka  $H_6$  (diterima).

**$H_7$  : Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja.**

Pengujian hipotesis tujuh ( $H_7$ ) pada penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (Imam Ghozali, 2005 ). Hasil penelitian hipotesis besarnya pengaruh tidak langsung didapat dari hasil perkalian koefisien ( $b_2, b_4$ ) dimana besar nilai koefisien ( $b_2$  0,481) dengan tingkat sig.  $0,000 < 5\%$  dan nilai koefisien ( $b_4$  0,682) dengan tingkat sig.  $0,000 < 5\%$ , jadi besarnya pengaruh tidak langsung adalah  $(0,481) \times (0,682) = (0,328)$ . Namun koefisien pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja lebih kecil (0,160). Berdasarkan perhitungan analisis jalur dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan melalui motivasi kerja, maka  $H_7$  (diterima).

## **PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN**

### **1. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig=  $0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,404, sehingga  $H_1$  (diterima).

Pengaruh langsung variable budaya organisasi terhadap motivasi kerja ( $X_1 \rightarrow Z$ ) = 0,404 atau 40,4%, artinya setiap peningkatan budaya organisasi, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros sebanyak 0,404 atau 40,4%.

### **2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.10 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig=  $0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,481, sehingga  $H_2$  (diterima).

Pengaruh langsung variable kepemimpinan terhadap motivasi kerja ( $X_2 \rightarrow Z$ ) = 0,481 atau 48.1%, artinya setiap peningkatan kepemimpinan, maka akan meningkatkan kenaikan motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros sebanyak 0,481 atau 48.1%.

### **3. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.**

Hasil penelitian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini dapat dilihat dari Tabel 5.13 diperoleh perbandingan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai sig=  $0,000 < \alpha 5\%$  dan besarnya pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 0,245, sehingga  $H_3$  (diterima).



## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan, maka kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.
4. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.
7. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros.

## **SARAN**

Dari temuan penelitian ini, maka beberapa saran yang dapat diajukan oleh peneliti antara lain:

1. Disarankan kepemimpinan yang diadakan oleh Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Maros agar disesuaikan dengan bidang pekerjaan pegawainya sehingga pegawai tersebut dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan efektif dan efisien serta kepemimpinan yang diselenggarakan dapat mempengaruhi sikap pegawai dalam bekerja serta dapat bermanfaat dan berpengaruh terhadap hasil pekerjaan.
2. Disarankan Pimpinan memberikan motivasi kepada pegawai agar terdorong serta bersemangat untuk mengembangkan kreatifitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).
3. Budaya organisasi diberikan kepada pegawai dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, oleh sebab itu disarankan kepada pegawai dengan cara memberikan materi budaya organisasi disesuaikan dengan tugas yang akan diberikan kepada pegawai yang bersangkutan. Pegawai yang berkeinginan serta berpotensi untuk meningkatkan pengetahuannya ke jenjang budaya organisasi yang lebih tinggi sebaiknya didukung serta diberi kesempatan baik moril maupun materil.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Arep Ishak dan Tanjung Hendri. 2013. Manajemen Motivasi. Jakarta. Penerbit Grasindo.

- Arianto, Dwi Agung Nugroho. 2013. Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nyonya Meneer Semarang. *Jurnal Dinamika Ekonomi Dan Bisnis*. Vol. 5. No. 2. Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Islam Nahdlatul Ulama Jepara.
- Ashraf, Muhammad Shakoor. *Global Management Journal For Academic & Corporate Studies*. Vol. 3. No.1. 2013. “The Impact of Working Environment on Organizational Performance: A Mediating Role of Job Satisfaction in Textile Sector in Faisalabad, Pakistan”.
- Danim, Sudarwan. 2014. *Motivasi, Kepemimpinan Dan Efektivitas Kelompok*. Cetakan Pertama. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Eny, Rahmani. 2013. Perubahan Budaya Organisasi Suatu Alternatif Menghadapi Masa Depan. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3. No. 2.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi Teori, Aplikasi dan Kasus*. Bandung. Alfabeta.
- Fazarwati. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Staf Lembaga Swadaya Masyarakat Di Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Manajemen*. Vol. 3. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Gibson, Ivancevich, dan Donnely. 2013. *Organisasi Dan Manajemen Perilaku Struktur*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Hadi. 2015. Analisis Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mawatindo Road Construction. *Jurnal Ilmu Manajemen Magistra*. Vol. 1. No. 2. Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Narotama
- Kuncoro, Mudrajat. 2014. *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. Penerbit Andi.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mardiana. 2014. *Manajemen Produksi*. Jakarta. IPWI.
- Mathis, Robert L Dan Jackson, John H, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Miftahudin. 2012. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (studi pada pondok pesantren Roudlotul Muftadiin Balekambang Jepara). Tesis. Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muria Kudus.
- Mondy, Wayne. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Penerbit Erlangga.

- Nafrizal. 2012. Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Personil Polri Pada Satuan Kerja Biro Operasi Mapolda Aceh. *Jurnal Manajemen*. Vol. 1. No. 2. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Nitisemito, Alex S. 2014. *Manajemen Personalialia*. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia.
- Noer, Ivo Ade Crisna. 2013. Pengaruh Budaya Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Garuda Indonesia Cabang Makassar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Vol. 1. No. 1. Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Puspasari, Widya Angella Maria. 2014. Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Sena Sukses Semarang. Tesis. Program Magister Manajemen Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Resiona, Helena Lence Dacosta Fernandez. 2014. Pengaruh Penempatan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan BAPPEDA Kabupaten Flores Timur. *Jurnal Administrasi Publik dan Birokrasi*. Vol. 1. No. 2. Program Pascasarjana Universitas Terbuka.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. dan Judge, T.A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta. Penerbit Salemba Empat.
- Saleleng, Max. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA*. Vol. 3. No. 3. Program Magister Manajemen Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Sanny, Lim. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*. Vol. 3. No. 1. Fakultas Ekonomi Dan Komunikasi Magister Manejemen Binus University.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung. Penerbit Mandar Maju.
- Sihombing, Delviana Romauli Wanti. 2011. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Komitmen Pegawai Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Tbk Cabang Iskandar Muda Medan. Tesis. Magister Sains .
- Sobirin, Achmad. 2012. *Budaya Organisasi*. Yogyakarta. Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Penerbit Alfabeta.

- Sunyoto, Dadang. 2011. Analisis Regresi dan Uji Hipotesis. Yogyakarta. CAPS.
- Susetyo, Widyanto Eko. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen. Vol. 1. No. 1. Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Untag Surabaya.
- Swasto, Bambang. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis. Vol. 8. No. 2. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya.
- Taiwo, Akinyele Samuel. 2010. The Influence Of Work Environment On Workers Productivity: A Case Of Selected Oil and Gas Industry In Lagos, Nigeria. African Journal of Business Management. Vol. 4. No. 3.
- Thoha, Miftah. 2012. Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Tika, Pabundu. 2013. Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Tutar, H., Altinos M., and Cakiroglu D. 2011. The Effects Of Employee Empowerment on Achievement Motivation And The Contextual Performance Of Employees. African Journal of Business Management. Vol. 5. No. 15.
- Uddin, M.J., Luva R.H., and Hossian S.M.M. 2013. Impact of Organizational Culture On Employee Performance And Productivity: A Case Study Of Telecommunication Sector In Bangladesh. International Journal of Business and Management. Vol. 8. No. 2.
- Wibowo, Triyoga Agung. 2013. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Unit Cabang BRI Pattimura Semarang). Jurnal Manajemen dan Organisasi, Vol. 4. No. 1. Program Studi Magister Manajemen Universitas Diponegoro.
- Vicher, Jacqueline C. 2011. The Concept Of Workplace Performance And Its Value To Manager. California Management Review. Vol. 49. No. 2.
- Win, Enyfiani Ananta. 2010. Analisis Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. General Electric Finance Indonesia Di Jakarta. Tesis. Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara .