



Jurnal Ilmiah

BONGAYA

(Manajemen & Akuntansi)

No. XVII : April 2015 / ISSN : 1907 - 5480



Daftar Isi

Prakata	i
Daftar Isi	ii
Pengaruh Atribut Produk Terhadap Keputusan Pembelian Harian Fajar (Studi Pada Pt. Media Fajar Makassar) Ansir Launtu	Koran (1-14)
Pengaruh Diferensiasi Produk Dan Merek Terhadap Keputusan Pembelian Jilbab (Studi Pada Butik Zoya Jln. Ap. Pettrani Makassar) Bustam	(15-30)
Analisis Penerapan Akuntansi Pajak Tangguhan Pada Laporan Keuangan Pt Bumi Sarana Utama Dahniyar Daud	(31-43)
Pengaruh Prestasi Kerja Terhadap Promosi Jabatan Karyawan Pada Pt Kalla Toyota Makassar Hardiani	(44-50)
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai Di Kota Makassar Hernita Sahban	(51-62)
Pengaruh Pengalaman Dan Skeptisme Profesional Auditor Terhadap Pendeteksian Kecurangan Pada Bpk Ri Perwakilan Provinsi Sulawesi Selatan Ishak	(63-81)
Pengaruh Mekanisme <i>Good Corporate Governance</i> Terhadap Manajemen Laba Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia (BEI) Lusiana Kanji	(82-94)
Analisis Perlakuan Akuntansi Pembiayaan Gadai Syariah Pt. Bank Bni Syariah, Tbk. Cabang Makassar Nuramal	(95-108)
Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kesyahbandaran Utama Makassar Salma Abdullah	(108-123)
Analisis Laporan Arus Kas Sebagai Alat Ukur Kinerja Keuangan Pada Cv. Rachmat Delapan Putera Makassar Sitti Mispa	(124-137)
Efektivitas Pengentasan Kemiskinan Di Indonesia Jusuf Radja	(138-155)

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PENINGKATAN MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI KOTA MAKASSAR

Hernita Sahban MM

(Dosen Sekolah Tinggi Lasharan Jaya Makassar)

Abstrak. Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Selanjutnya Robbins mengatakan suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi ke arah perkembangannya yang lebih baik. Semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Public Opinion Surveys*. Sumber data dalam penelitian ini meliputi: 1) Sumber Data Primer, 2) Sumber Data Sekunder. Instrumen penelitian ini merupakan peneliti sendiri, yang dimana peneliti sebagai instrumen untuk mendapatkan data yang akurat dibekali dengan bermacam-macam metode.

Keywords: *Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja pegawai. Untuk mengoptimalkan sumber daya dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain budaya organisasi dan motivasi kerja.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja pegawai melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan pegawai.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Pegawai di Kota Makassar

By

Dr Hernita Sahban MM

(Dosen Sekolah Tinggi Lasharan Jaya Makassar)

Abstrak

Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Selanjutnya Robbins mengatakan suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Public Oponion Surveys*. Sumber data dalam penelitian ini meliputi: 1) Sumber Data Primer, 2) Sumber Data Sekunder. Instrument penelitian ini merupakan peniliti sendiri, yang dimana peneliti sebagai instrumen untuk mendapatkan data yang akurat dibekali dengan bermacam-macam metode.

Keywords: Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi

PENDAHULUAN

Manusia merupakan faktor yang menentukan berhasil dan tidaknya suatu organisasi untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi, maka organisasi harus mendayagunakan sumber daya manusia itu secara lebih efektif dan efisien dengan cenderung ke arah peningkatan kinerja karyawan. Untuk mengoptimalkan sumber daya dalam organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain budaya organisasi dan motivasi kerja.

Keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Setiap perusahaan akan

berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja karyawannya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan perusahaan. Berbagai cara bisa ditempuh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya diantaranya dengan mewujudkan kepuasan kerja karyawan melalui budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan harapan karyawan.

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000). Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Schenieder, 1996, dalam Cahyono 2005 dalam Ratna Kusumawati, 2008).

Menurut Stoner (dalam Ratna Kusumawati, 2008) dalam Waridin & Masrukhin (dalam Ratna Kusumawati, 2008) budaya (*culture*) merupakan gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain.

Mas'ud (dalam Ratna Kusumawati, 2008), budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu

organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Robins (dalam Ratna Kusumawati, 2008), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Konsep budaya telah menjadi arus utama dalam bidang antropologi sejak awal mula dan memperoleh perhatian dalam perkembangan awal studi perilaku organisasi. Bagaimanapun juga, barubaru ini saja konsep budaya timbul ke permukaan sebagai suatu dimensi utama dalam memahami perilaku organisasi. Hofstede dalam Khaerul Muluk (dalam Ratna dan Kertati, 2009) mengungkapkan bahwa banyak karya akhir-akhir ini berpendapat tentang peran kunci budaya organisasi untuk mencapai keunggulan organisasi. Mengingat keberadaan budaya organisasi mulai diakui arti pentingnya, maka telaah terhadap konsep ini perlu dilakukan terutama atas berbagai isi yang dikandungnya.

B. Motivasi Kerja

Definisi motivasi kerja menurut Martoyo (dalam Mulyanto dan Dyah Widayati 2010) mendefinisikan motivasi kerja sebagai sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja. Motif seringkali diartikan dengan istilah dorongan. Dorongan atau tenaga merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motif tersebut merupakan suatu driving force yang menggerakkan manusia untuk bertindak laku dan perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu.

Motivasi menurut Siagian (dalam Mulyanto dan Dyah Widayati 2010) merupakan daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pengertian tersebut dapat diartikan bahwa tercapainya tujuan organisasi berarti pula tujuan pribadi para anggota organisasi yang bersangkutan.

Motivasi sebagai suatu bentuk dorongan baik yang bersifat internal maupun eksternal dalam melakukan suatu tindakan tertentu. Terkait dengan

motivasi individu dalam suatu organisasi, motivasi dapat diartikan dengan suatu dorongan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Organisasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok agar mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi merupakan suatu yang esensial dalam menunjang kinerja pegawai dan pada akhirnya akan menjadi faktor penentu dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Adapun definisi tentang motivasi dapat kita perhatikan dari beberapa pendapat para ahli yang diantaranya adalah Mc. Donald yang memberikan definisi tentang motivasi sebagai suatu perubahan tenaga dalam diri/pribadi seseorang yang ditandai oleh dorongan efektif dan reaksi-reaksi di dalam suatu usaha mencapai tujuan (dalam Yudi Supiyanto, 2011). Sementara itu, Gerungan berpendapat bahwa motif itu merupakan suatu pengertian yang melingkupi semua penggerak, alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan dia berbuat sesuatu. (Gerungan, 1988:140 dalam Yudi Supiyanto, 2011).

M. Sastra Praja memberi arti motivasi sebagai latar belakang, sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang (dalam Yudi Supiyanto, 2011). Sementara itu Siti Pratiwa Suardiman menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam yang menimbulkan kekuatan individu untuk bertindak atau bertingkah laku guna memenuhi kebutuhan (dalam Yudi Supiyanto, 2011). Menurut kamus umum Bahasa Indonesia (W.J.S. Purwodarminto, 1985:655 dalam Yudi Supiyanto, 2011) menyatakan : “Motivasi adalah sebab-sebab yang menjadi dorongan tindakan seseorang”.

C. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan masalah relasi dan pengaruh antara pemimpin dan yang dipimpin. Kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil dari interaksi langsung di antara pemimpin dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal). Kepemimpinan ini bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak, mempengaruhi dan menggerakkan orang-orang lain guna melakukan sesuatu, demi pencapaian satu tujuan tertentu. Raven dan Rubin dalam Yohanes (2004), mengatakan bahwa kepemimpinan seringkali dihubungkan dengan kelompok atau organisasi formal seperti misalnya partai politik, perusahaan, universitas, atau klub-klub sosial yang terorganisir secara formal.

Wood, *et al.* (2001) dalam Yohanes (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai pola hubungan interpersonal yang mempengaruhi individu atau kelompok untuk menyelesaikan suatu tugas. Sementara itu Greenberg dan Baron (1997) dalam Yohanes (2004) mendefinisikan kepemimpinan sebagai suatu proses di mana seorang individu mempengaruhi anggota kelompok lainnya dalam pencapaian tujuan-tujuan kelompok. Lebih lanjut Hughes, Ginnett dan Curphy (2002) mengutip pendapat Bass (1985) dalam Yohanes (2004) yang menyatakan bahwa kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi bawahan, menciptakan visi mengenai tujuan yang akan dicapai, dan menjelaskan kepada bawahan cara untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Bentuk pengaruh tersebut dapat secara formal seperti tingkatan yang biasanya menggambarkan manajerial pada suatu organisasi (Robbin, 2002 dalam Yohanes, 2004).

Berdasarkan pada definisi-definisi di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kepemimpinan merupakan serangkaian kegiatan pemimpin yang tidak dapat dipisahkan dengan kedudukan serta gaya atau perilaku pemimpin itu sendiri. Serta kepemimpinan merupakan proses antar hubungan atau interaksi antara pemimpin, bawahan dan situasi. Berbagai pandangan atau pendapat mengenai batasan atau definisi kepemimpinan di atas, memberikan gambaran bahwa kepemimpinan dilihat dari sudut pendekatan apapun mempunyai sifat universal dan merupakan suatu gejala sosial.

Pemimpin adalah seseorang yang mempunyai kemampuan dan wewenang untuk mengarahkan perilaku orang lain agar bekerja sesuai dengan apa yang menjadi tujuan organisasi. Definisi kepemimpinan adalah kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Cara pemimpin mempengaruhi bawahan dapat bermacam-macam, antara lain dengan memberikan gambaran masa depan yang lebih baik, memberikan perintah, memberi imbalan, melimpahkan wewenang, mempercayai bawahan, memberikan penghargaan, memberikan kedudukan, memberikan tugas, memberikan tanggung jawab, memberikan kesempatan mewakili, mengajak, membujuk, meminta saran, meminta pendapat, meminta pertimbangan, memberi kesempatan berperan, memenuhi keinginannya, memberi kepemimpinan, membela, mendidik, membimbing, memberikan petunjuk, menegakkan disiplin, memberikan teladan, mengemukakan gagasan yang baru, memberikan arahan, memberikan keyakinan, mendorong keyakinan, mendorong kemajuan, menciptakan perubahan, memberikan ancaman, memberikan hukuman (Sutarto dalam Noor dan Kamaruddin, 2009).

Gaya kepemimpinan merupakan gaya dalam cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing pengikutnya untuk membuat sesuatu yang diharapkan bisa membantu keberhasilan pemimpin dalam melakukan tugas-tugasnya. Menurut Siagian (1994) dalam Noor dan Kamaruddin (2009) terdapat lima gaya kepemimpinan:

- 1) Gaya Otokratik: pemimpin yang sangat egois. Disiplin kerja diinterpretasi sebagai perwujudan ketaatan bawahan, padahal sebenarnya dilandasi dengan ketakutan bukan kesetiaan.
- 2) Gaya Paternalistik, banyak terdapat pada masyarakat yang bersifat tradisional, umumnya dalam masyarakat agraris. Persepsi pimpinan yang paternalistic diwarnai oleh harapan para pengikutnya kepada pimpinan, yang umumnya berupa keinginan agar pemimpin mereka mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi, mengayomi, dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan memperoleh petunjuk atau solusi.
- 3) Gaya Kharismatik, yaitu seorang pemimpin yang memiliki karakteristik yang khas, yaitu daya tarik yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang kagum dan banyak.
- 4) Gaya *Laissez Faire*, yakni pendelegasian wewenang terjadi secara ekstensif, pengambilan keputusan diserahkan pada bawahannya, kecuali pada hal-hal tertentu, pertumbuhan dan pengembangan kemampuan berfikir dan bertindak yang inovatif dan kreatif diserahkan kepada anggota, selama dan sepanjang anggota menunjukkan perilaku dan prestasi kerja memadai, intervensi pimpinan sangat minim.
- 5) Gaya Demokratik, gaya kepemimpinan dikembalikan pada impian yang "*people centered*" karena menempatkan unsur manusia dalam organisasi pada posisi yang paling sentral. Hal demikian dijabarkan dalam berbagai hal, seperti semua daya dan dana digunakan, bawahan dilibatkan secara aktif dalam menentukan nasib sendiri melalui peran serta dalam pengambilan keputusan.

D. Perilaku Organisasi

1. Pengertian Organisasi.

Istilah organisasi bukanlah hal yang asing bagi kita, karena dari pertama kita menimba ilmu pada tingkat pertama kita sudah dikenalkan dengan salah satu organisasi kesiswaan seperti osis. Dalam masyarakatpun sering kita jumpai yang namanya organisasi. baik organisasi kepemudaan maupun organisasi pemerintahan.

tetapi tahukah anda akan pengertian organisasi itu sendiri ?. banyak para pakar dunia yang memaparkan pengertian organisasi organisasi, berikut ini pengertian organisasi yang dipaparkan oleh beberapa ahli :

James D mooney berpendapat bahwa “Organization is the form of every human, association for the assignment of common purpose” atau organisasi adalah setiap bentuk kerjasama untuk pencapaian suatu tujuan bersama.

Drs. Malayu S.P Hasibuan mengatakan “organisasi ialah suatu sistem perserikatan formal, berstruktur dan terkoordinasi dari sekelompok yang bekerja sama dalam mencapai tujuan tertentu. Organisasi hanya merupakan alat dan wadah saja.”

Lubis dan Husaini (dalam Hamdani Hakim, 2013) bahwa yang dimaksud dengan organisasi adalah sebagai suatu kesatuan sosial dari sekelompok manusia, yang berinteraksi menurut suatu pola tertentu sehingga setiap anggota organisasi memiliki fungsi dan tugasnya masing-masing, yang sebagai satu kesatuan mempunyai tujuan tertentu dan mempunyai batas-batas yang jelas, sehingga bisa dipisahkan secara tegas dari lingkungannya

Robins,S.P., (dalam Hamdani Hakim, 2013), yang menyatakan bahwa, “*Organization is a conscionly coordinated social units, composed of two or more people, that function on a relatively continuous basis to achieve a common goal or set of goals*”. (Organisasi satuan sosial yang terkordinasi secara sadar, terdiri dari dua orang atau lebih yang berfungsi atas dasar yang relatif kontinu untuk mencapai suatu tujuan atau serangkaian tujuan bersama). Organisasi adalah suatu sistem yang terdiri dari pola aktifitas kerjasama yang di lakukan secara teratur dan berulang-ulang oleh sekelompok orang untuk mencapai suatu tujuan. (Gitosudarmo,I., dalam Hamdani Hakim, 2013).

Chester L Bernard (dalam Hamdani Hakim, 2013) mengatakan bahwa “Organisasi adalah system kerjasama antara dua orang atau lebih (Define organization as a system of cooperative of two or more persons) yang sama-sama memiliki visi dan misi yang sama.

Paul Preston dan Thomas Zimmerer mengatakan bahwa “Organisasi adalah sekumpulan orang-orang yang disusun dalam kelompok-kelompok, yang bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama.” (Organization is a collection people, arranged into groups, working together to achieve some common objectives).

Pradjudi Armosudiro mengatakan “organisasi adalah struktur pembagian kerja dan struktur tata hubungan kerja antara sekelompok orang pemegang posisi yang bekerjasama secara tertentu untuk bersama-sama mencapai tujuan tertentu.

Sondang P. Siagian, mendefinisikan “organisasi ialah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang / beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.

Dalam beberapa pengertian organisasi disebutkan haruslah memiliki tujuan yang akan dicapai, dalam mencapai tujuan tersebut maka sebuah organisasi akan membentuk karakteristik anggotanya agar sesuai dengan tujuannya tersebut.

Berdasarkan tersebut dapat disimpulkan bahwa sekumpulan orang yang dapat dikatakan organisasi jika memenuhi empat unsur pokok, yaitu : (1). organisasi merupakan suatu sistem, (2). adanya suatu pola aktivitas, (3). adanya sekelompok orang, (4). adanya tujuan yang telah ditetapkan.

2. Pengertian perilaku

Pengertian perilaku dapat dibatasi sebagai keadaan jiwa untuk berpendapat, berfikir, bersikap, bertindak dan lain sebagainya, yang merupakan refleksi dari berbagai macam aspek, baik fisik maupun non fisik. Perilaku juga diartikan sebagai suatu reaksi psikis seseorang terhadap lingkungannya, reaksi yang dimaksud digolongkan menjadi 2, yakni dalam bentuk pasif (tanpa tindakan nyata atau konkrit), dan dalam bentuk aktif (dengan tindakan konkrit). Sedangkan dalam pengertian umum perilaku adalah segala perbuatan atau tindakan yang dilakukan oleh makhluk hidup (Soekidjo Notoatmodjo, dalam Hamdani Hakim, 2013). Menurut Ensiklopedi Amerika, perilaku diartikan sebagai suatu aksi dan reaksi organisme terhadap lingkungannya, hal ini berarti bahwa perilaku baru akan terwujud bila ada sesuatu yang diperlukan untuk menimbulkan tanggapan yang disebut rangsangan, dengan demikian maka suatu rangsangan tertentu akan menghasilkan perilaku tertentu pula. Robert Y. Kwick (dalam Hamdani Hakim, 2013) menyatakan bahwa perilaku adalah tindakan atau perbuatan suatu organisme yang dapat diamati dan bahkan dipelajari.

Teori perilaku menurut Douglas McGregor adalah teori yang menjelaskan bahwa suatu perilaku tertentu dapat membedakan pemimpin dan bukan pemimpin pada orang-orang. Konsep teori X dan Y dikemukakan oleh Douglas McGregor dalam buku *The Human Side Enterprise* di mana para manajer atau pemimpin organisasi perusahaan memiliki dua jenis pandangan terhadap para pegawai atau

karyawan yaitu teori x atau teori y. Berikut ini merupakan penjelasan mengenai teori X dan Y.

3. Pengertian perilaku organisasi

Ada banyak definisi yang di kemukakan para ahli perilaku organisasi. Robbins, S.P., (dalam Hamdani Hakim, 2013) mengemukakan, “behavior concern it self with the actions people do that can be observed or measured.”(perilaku yang berkenaan dengan tindakan-tindakan manu-sia yang dapat di amati atau di ukur).

Jadi yang di maksud dengan perilaku dalam perilaku keorganisasian adalah perilaku manusia atau tindakan, sika manusia yang dapat di ukur atau di amati. Nimran (dalam Hamdani Hakim, 2013) mengartikan maksud tersebut sebagai “perilaku organisasi adalah bidang studi yang menyelediki pengaruh yang di timbulkan oleh individu, kelompok dan struktur terhadap perilaku manusia di dalam organisasi dengan tujuan menerapkan pengetahuan yang didapat untuk meningkatkan efektivitas organisasi.”

E. Kinerja dan Motivasi Kerja

Menurut Atkinson, dkk (1995:51), sistem efektif penilaian kinerja sebaiknya mengandung indikator kinerja, yaitu; 1) memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan, 2) menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan, 3) memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan 4) menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Penilaian kinerja perusahaan menurut Hansen dan Mowen (1997:396) sebagai “*Activity performance measures exist both financial and non financial forms. These measures are designed to assess how well an activity was performed and the result achieved. They are also designed to reveal if constant improvement is being realized. Measures of activity performance centre on three major dimensions: (1) efficiency, (2) quality, and (3) time.* Kaplan dan Norton (1996: 39) mengaris bawahi tentang perlunya pengukuran suatu bisnis dengan menggunakan *balanced scorecard*.

Menurut Robbins (1996) Kinerja mempengaruhi langsung tingkat kinerja dan kepuasan seseorang karyawan lewat kesesuaian kemampuan pekerjaan. Kemampuan haruslah dipertimbangkan disamping motivasi, sedangkan tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari absennya rintangan-rintangan yang menjadi kendala karyawan itu (Robbins, 1996: 218). Menurut Timple (1999: 31) identitas yang akurat tentang penyebab–penyebab seseorang karyawan adalah sesuatu yang fundamental bagi pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam strategi–strategi perbaikan kinerja.

Menurut Hasibuan (dalam Amin dan Jarot, 2006) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Jadi motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahannya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi menurut Chung dalam Gomes (1995:177) dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran. Motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan. Handoko (dalam Amin dan Jarot, 2006) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan dan memelihara perilaku manusia.

Untuk memotivasi karyawan, manajer harus mengetahui motif dan motivasi yang diinginkan pegawai, karena orang mau bekerja adalah untuk dapat memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan yang tidak disadari (*unconscious needs*), berbentuk materi atau non materi, kebutuhan fisik maupun rohani (Hasibuan, 2000: 141 dalam Amin dan Jarot, 2006). Teori Douglas Mc Gregor dalam Manullang (dalam Amin dan Jarot, 2006) menjelaskan bahwa ada dua pendekatan atau filsafat manajemen yang mungkin diterapkan dalam perusahaan.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Lokasi Dan Jenis Penelitian

Penelitian ini mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai di Kota Makassar.

Berdasarkan jenis penelitiannya yang dimana menggunakan metode penelitian kualitatif, penelitian ini menyelidiki suatu fenomena social dan masalah manusia, pada penelitian ini dibuat suatu gambaran kompleks, meneliti kata-kata, laporan terinci dari pandangan responden, dan melakukan studi pada situasi yang alami (Creswell, 1998). Penelitian ini menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis maupun lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

B. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan *Public Oponion Surveys*

C. Sumber Data dan Informan

Sumber data dalam penelitian ini meliputi:

1. Sumber Data Primer.

Sumber data yang diperoleh langsung dari sumber asli (tidak melalui media perantara). Data ini berupa opini subjek (orang) secara individual atau kelompok, hasil observasi terhadap suatu benda (fisik), kejadian atau kegiatan, dan hasil pengujian.

2. Sumber Data Sekunder.

Sumber data penelitian yang diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Yang umumnya berupa bukti, catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

D. Instrumen Penelitian

Instrument penelitian ini merupakan peneliti sendiri, yang dimana peneliti sebagai instrumen untuk mendapatkan data yang akurat dibekali dengan bermacam-macam metode. Hal ini dikarenakan manusia memiliki kepekaan dan bereaksi terhadap stimulus lingkungan, peneliti mampu menyesuaikan diri terhadap aspek keadaan dan mngumpulkan data.

E. Teknik Pengumpulan Data dan Pengabsahan Data

Tehnik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Wawancara individual (individual interview)

Wawancara dilakukan terhadap informan yakni sejumlah stakeholder dalam internal Dinas pemerintahan daerah, masyarakat.

Teknik yang dilakukan pada saat wawancara yaitu terstruktur dan tidak terstruktur. Dalam wawancara terstruktur dan terfokus pada pertanyaan yang diformulasikan dengan harapan agar informan menjawab sesuai dengan kerangka pikir dan defefinisi permasalahan yang telah dirumuskan. Wawancara tidak terstruktur atau wawancara mendalam yang dilakukan dengan pertanyaan yang open ended dan mengarah pada kedalaman informasi guna mengali pandangan subyek yang diteliti tentang banyak hal yang bermanfaat untuk menjadi dasar penelitian lebih jauh.

Pedoman wawancara sekedar digunakan sebagai panduan yang memungkinkan berkembang dalam proses wawancara. disamping itu melalui teknik wawancara dimaksudkan untuk memperoleh informasi.

2. Pengamatan terlibat (Participant observation)
3. Dokumentasi.

Dokumentasi dan arsip merupakan sumber data yang memiliki posisi penting dalam penelitian ini, karena sasaran kajian penelitian kualitatif ini mengarah pada latar belakang peristiwa yang telah terjadi atau telah dilaksanakan yang berkaitan dengan peristiwa atau kondisi sekarang atau yang akan datang. Dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat/menyalin dan melalui fotocopy data yang ada dalam dokumen.

Teknik Pengabsahan Data

Agar data dan temuan yang diperoleh dalam penelitian ini terjamin keterpercayaannya atau keabsahannya, maka akan diuji dengan cara uji kredibilitas. Uji kredibilitas dalam penelitian ini bertujuan membuktikan bahwa apa yang diamati sesuai dengan sesungguhnya, atau sesuai dengan apa yang sebenarnya ada atau terjadi. untuk mendapatkan data yang kredibel, peneliti menggunakan teknik pengabsahan. Dalam setiap penelitian kualitatif senantiasa diperlukan standar untuk melihat tingkat kepercayaan atau kebenaran hasil penelitian sehingga data yang dikumpulkan dapat dipertanggungjawabkan.

- a. Derajat kepercayaan (Credibility)

Penerapan Kriteria derajat kepercayaan pada dasarnya menggantikan konsep validitas internal dari non kualitatif. hal ini berfungsi : pertama,

melaksanakan inkuiri sedemikian rupa sehingga tingkat kepercayaan hasil hasil penemuannya dapat dicapai, kedua menunjukkan derajat kepercayaan hasil hasil penemuan dengan jalan pembuktian oleh peneliti pada kenyataan ganda yang sedang diteliti

Pengabsahan data dilakukan dengan cara:

- 1) Perpanjangan pengamatan.
- 2) Peningkatan ketekunan peneliti dalam pengamatan dan wawancara.
- 3) Triangulasi sumber.

b. Keterelalihan (*Transferability*)

Keteralihan sebagai persoalan empiris bergantung pada kesamaan antara konteks pengirim dan penerima. Untuk melakukan peralihan tersebut seorang peneliti hendaknya mencari dan mengumpulkan kejadian *empiris* tentang kesamaan konteks. Dengan demikian peneliti bertanggungjawab untuk menyediakan kata deskriptif secukupnya jika ia ingin membuat keputusan tentang pengalihan tersebut. Untuk keperluan itu peneliti kecil untuk memastikan usaha memverifikasi tersebut.

c. Ketergantungan (*Dependability*)

Ketergantungan dapat dicapai dengan kepastian, yaitu dengan terus mengkonsultasikan kepada pembimbing, sehingga setahap demi setahap data-data yang dihasilkan dilapangan dikonsultasikan dengan pembimbing. Ketergantungan dilakukan untuk memeriksa akurasi pengumpulan dan analisis data. Agar derajat reliabilitas dapat tercapai maka diperlukan audit atau pemeriksaan yang cermat terhadap seluruh komponen dan proses penelitian serta hasil penelitiannya.

d. Kepastian (*Confirmability*)

Hal ini digali dari pengertian bahwa jika dapat dipercaya, factual dan dapat dipastikan. Berkaitan dengan persoalan itu, subjektifitas berarti tidak dapat dipercaya atau melenceng. Pengertian terakhir inilah yang dijadikan tumpuan pengalihan pengertian objektifitas – subjektifitas menjadi kepastian.

F. Teknik Analisa Data

Data yang diperoleh melalui observasi, wawancara mendalam dan dokumentasi akan dianalisis secara kualitatif. Semua data yang berhasil dikumpulkan di susun secara sistematis berdasarkan topik dan konten yang dikemukakan oleh informan. Paling tidak beberapa tahapan analisis data yakni:

- a. Data yang diperoleh melalui observasi akan dianalisis secara mendalam atas seluruh pengamatan yang dan kesaksian langsung berupa; penglihatan dan pengamatan.
- b. Data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan informan akan dianalisis secara terstruktur yaitu :
 1. Pengumpulan data (*data collection*) dilakukan setelah penarikan kesimpulan berdasarkan masalah dan tujuan penelitian, sehingga diperoleh proposisi-proposisi, pernyataan atau resume sebagai temuan penelitian yang dapat berlaku secara umum.
 2. Mereduksi data (*data reduction*), untuk kepentingan penyederhanaan data dalam rangka lebih mempertajam data yang dibutuhkan.
 3. pengkategorian data yaitu pengelompokan data berdasarkan rumusan masalah penelitian
 4. interpretasi dan pemaknaan data, yaitu suatu proses penafsiran secara sungguh sungguh terhadap makna di balik informasi yang disampaikan oleh informan
 5. Menyajikan data (*data display*) secara terorganisir dan sistematis, sehingga membentuk satu komponen yang utuh dan terpadu.

Penarikan kesimpulan (*drawing*) yakni melakukan verifikasi terhadap data yang diperoleh untuk mencari makna, mencatat keteraturan pola, hubungan sebab akibat yang mungkin dapat dijadikan sebagai suatu kesimpulan yang sangat longgar tetap terbuka, dan menarik kesimpulan final.

PEMBAHASAN

Budaya organisasi mengacu kepada sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Selanjutnya Robbins mengatakan suatu sistem nilai budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Semakin baik budaya kerja maka kinerja akan semakin tinggi begitu juga

sebaliknya. Hal ini berarti bahwa setiap perbaikan budaya kerja kearah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja pegawai, demikian juga sebaliknya.

Motivasi itu ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor higiene memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah penghargaan, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, yang disebut faktor intrinsik.

Berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan motivasi yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Dan pendorong utama dan pertama bagi seseorang untuk memasuki organisasi tertentu ialah adanya persepsi dan harapannya bahwa dengan memasuki organisasi tertentu itu berbagai kepentingan pribadinya akan terlindungi dan berbagai kebutuhannya akan terpenuhi. Berbagai kebutuhan, kepentingan dan harapan yang dimiliki oleh individu yang bergabung dengan organisasi akan berinteraksi dengan budaya organisasi yang menjadi pedoman bagi anggota organisasi dalam bekerja.

Perilaku individu dalam organisasi merupakan hasil interaksi individu dengan lingkungan organisasi. motivasi merupakan hasil interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Sikap dan perilaku individu yang terbentuk sebagai hasil interaksi antara kebutuhan dan kepentingan individu dengan budaya organisasi ini, dipengaruhi oleh persepsi individu terhadap kemampuan dari budaya organisasi dalam menjamin terpenuhinya harapan yang dimiliki tersebut pada saat tercapainya tujuan organisasi. Persepsi yang positif dari individu terhadap organisasi akan membentuk perilaku kerja positif, dan sebaliknya.

Berbagai teori motivasi yang ada salah satunya adalah *Porter Lawler Model*. Persoalan antara kepuasan kerja dan kinerja muncul sejak adanya gerakan hubungan antar manusia atau interaksi Porter Lawler menyatakan bahwa proses kognitif dalam persepsi seseorang memainkan peran yang sangat penting bahwa hubungan antara kepuasan dan kinerja berhubungan secara langsung terhadap motivasi seseorang.

Persepsi seseorang sangat berpengaruh pada perilakunya dan perilaku akan sangat berpengaruh pada motivasinya, dan pemberian motivasi hanya akan efektif apabila dalam diri individu yang digerakkan itu terdapat keyakinan bahwa dengan tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi maka tujuan pribadinya akan ikut pula tercapai. Perilaku kerja positif adalah perilaku yang mendorong tercapainya tujuan dan sasaran organisasi dengan tingkat efisiensi, efektifitas dan produktifitas yang sangat tinggi antara lain berkat loyalitas, dedikasi, pengarahannya, kemampuan, pemanfaatan keterampilan penggunaan sarana dan prasarana secara baik, interaksi positif antara seseorang dengan orang lain, kesediaan membawahkan kepentingan pribadi yang mungkin egosentris kepada kepentingan organisasi sebagai keseluruhan, kesediaan melakukan penyesuaian, persepsi yang tepat mengenai apa yang diinginkan oleh organisasi daripada anggotanya serta menyelesaikan konflik yang mungkin timbul atas dasar kepentingan bersama. Sedangkan perilaku kerja negatif adalah perilaku yang diarahkan kepada kepentingan diri sendiri serta faktor ketidakmampuan menyelesaikan tugas yang dipercayakan kepadanya”

Dalam penelitian ini Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi karyawan di Kota Makassar. Hal ini berarti bahwa naiknya motivasi karyawan disebabkan oleh pemimpinnya menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, perusahaan yang selalu menghasilkan produk atau jasa yang sangat dihormati pesaingnya, karyawan yang dapat bekerja samadengan baik dalam tim, karyawan dapat beradaptasi secara cepat pada lingkungan yang baru, sehingga akan meningkatkan motivasi karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono, yang mempunyai hasil sama yaitu bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi secara positif, hasil ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Robbins yang menyatakan bahwa pengaruh faktor teamwork yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dipahami bahwa, seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Lingkungan sosial tempat kerja yang kondusif ternyata sangat mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan tersebut.

Dalam Penelitian ini Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa naiknya budaya organisasi disebabkan oleh pemimpinnya menjaga perasaan dalam memerintah di tempat kerja, karyawan melakukan pekerjaan secara terus menerus dan selalu mencari cara untuk bekerja

secara lebih efektif, karyawan selalu diperlakukan secara adil oleh perusahaan, perusahaan yang memandang penting setiap karyawan lainnya, sehingga akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono yang mempunyai hasil sama yaitu, hasil ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Johns yang menyatakan bahwa makin dalam nilai-nilai budaya yang ada tersebut diserap, dimengerti dan diterapkan pada organisasi makin kuat, budaya organisasi tersebut berpengaruh pada kepuasan kerja.

Dalam Penelitian ini Motivasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa naiknya motivasi karyawan disebabkan oleh karyawan berusaha keras untuk mencapai prestasi kerja, karyawan menikmati setiap persaingan dan kemenangan, karyawan cenderung membangun kerjasama dengan rekan kerjanya, sehingga akan meningkatkan Motivasi karyawan. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono, yang mempunyai hasil sama yaitu adanya pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh yang menyatakan bahwa dalam usaha memanfaatkan sumber daya manusia agar dapat optimal, perusahaan perlu mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan memberikan dorongan agar prestasi kerja dapat meningkat sesuai dengan harapan perusahaan. Salah satu cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memenuhi kebutuhan-kebutuhan karyawan agar motivasi kerja mereka menjadi tinggi.

Dalam Penelitian ini Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa naiknya kinerja karyawan disebabkan oleh karyawan memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya, karyawan memiliki inisiatif dalam menjalankan tugas atau pekerjaan yang relatif baru baginya, karyawan memiliki ketrampilan teknis untuk menyelesaikan pekerjaan, sehingga akan meningkatkan Kinerja karyawan.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono, yang mempunyai hasil sama yaitu adanya pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Kottler dan Heskett pada tahun 1992 terhadap suatu organisasi dengan berbagai jenis industri di Amerika Serikat menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja dalam jangka panjang.

Dalam Penelitian ini Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa naiknya motivasi disebabkan oleh karyawan berusaha keras

untuk mencapai prestasi kerja, karyawan menikmati setiap persaingan dan kemenangan, karyawan kerja lebih banyak dengan orang lain daripada bekerja sendiri.

Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh H. Teman Koesmono, yang mempunyai hasil sama yaitu adanya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja. Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Anwar P.M., dalam penelitian McClelland, Edard Murray, Miller dan Gordon W., menyimpulkan bahwa ada hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dan pencapaian prestasi. Artinya manajer yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasi yang rendah.

Kesimpulan

Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Kota Makassar untuk mampu meningkatkan budaya organisasi karyawan dengan cara pimpinan perusahaan bekerja keras untuk membuatnya selalu bahagia, seperti pimpinan dapat menjaga perasaan dalam memerintah ditempat kerja, memberikan teladan atau contoh agar karyawan patuh terhadap peraturan-peraturan diperusahaan dan selalu mengingatkan visi dan misi perusahaan kepada karyawan, sehingga karyawan merasa bangga ketika perusahaan mencapai tujuannya, pimpinan perusahaan juga dapat memperlakukan karyawannya dengan cara adil sehingga karyawan dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya dan dengan cara tersebut akan tercipta rasa kekeluargaan yang baik antara karyawan satu dengan karyawan yang lain.

Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut penting bagi Kota Makassar untuk mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan misalnya, dengan cara memberikan otonomi atau kebebasan kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan dengan caranya sendiri, mempromosikan karyawan yang berprestasi dan pengambilan kebijaksanaan selalu melibatkan karyawan, memberi kebebasan kepada karyawan untuk berpendapat demi kemajuan pekerjaannya, tetap memberikan evaluasi kepada karyawan terhadap hasil kerjanya secara berkala dan hasil kerja tersebut dapat dijadikan sebagai acuan terhadap kinerjanya.

References

- Amin dan Jarot (2006), “*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*”, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol. 1 No. 1 Desember 2006.
- Atkinson, Anthony A, dkk. (1995). *Management Accounting*. Second Edition. Prentice Hill. Richard D Irwin, Inc. Phillipines.
- Hamdani Hakim (2013), “*Perilaku Organisasi*”, <http://kiemdhaninspiration.blogspot.com/2013/02/makalah-perilaku-organisasi.html>, diunduh 15 Februari 2013
- Hansen, Mowen R Don dan Maryanne M .(1997) . *Management Accounting*. International Thomson Publishing Co. Ohio.
- Mulyanto dan Dyah Widayati (2010), “*Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus Di Dinas Pertanian Tanaman Pangan, Perkebunan Dan Kehutanan Kabupaten Karanganyar)*” STIE AUB SURAKARTA 2010.
- Noor dan Kamaruddin (2009). “*Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Kapabilitas, Komitmen Terhadap Kinerja Anggota Satuan Komando Distrik Militer 0719 Jepara*”, Jurnal Dinamika Ekonomi & Bisnis Vol. 6 No. 2 Oktober 2009.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia* . PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- Ratna Kusumawati (2008), “*Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*”, Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang 2008
- Ratna dan Kertati (2009), “*Korelasi Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Reward Terhadap Kinerja Karyawan (Sebuah Tinjauan Teori Kasus Karyawan di Rumah Sakit)*”, Analisis Manajemen Vol. 4 No. 1 Desember 2009.
- Timpe, A. Dale. (1999). *Kinerja Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih Bahasa Sofyan Cikmat. PT.Elex Media Komputindo, Kelompok Gramedia, Anggota IKAPI, Jakarta
- Yohanes (2004). “*Komitmen Karyawan Pada Perusahaan Ditinjau Dari Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional*”, Jurnal Psikologi Vol. 2 No. 2, Desember 2004.
- Yudi Supiyanto (2011), “*Hubungan Antara Kedisiplinan Kerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Dengan Kinerja Karyawan Pada Pt. Industri Kemasan Semen Gresik*”, Prospektus, Tahun IX Nomor 2, Oktober 2011.