

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air  
Provinsi Sulawesi Selatan)**

*The Influences of the Organizational Culture Factors  
to the Civil Servants' Job Performance  
(A Case Study at Department of Water Resources Management  
in South Sulawesi Province)*

**RENI ANGGRAENI**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2008**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air  
Provinsi Sulawesi Selatan)**

**T E S I S**

Sebagai Salah Satu Syarat Mencapai Gelar Magister

Program Magister Manajemen  
Kekhususan Manajemen Sumberdaya Manusia

Disusun dan Diajukan oleh

**RENI ANGGRAENI**

Kepada

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
PASCASARJANA UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2008**

**T E S I S**

**PENGARUH FAKTOR-FAKTOR BUDAYA ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
(Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air  
Provinsi Sulawesi Selatan)**

Disusun dan diajukan oleh :

**RENI ANGGRAENI**

**Nomor Pokok P2100205634**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis  
Pada tanggal 30 Mei 2008  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui  
Komisi Penasehat,

**Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si**  
Ketua

**Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si**  
Anggota

Ketua Program Magister Manajemen

Direktur Program Pascasarjana  
Universitas Hasanuddin

**Prof. Dr. H. Muh. Yunus Zain, MA**      **Prof. Dr. dr. Abdul Razak Thaha, M.Sc**

## ABSTRAK

**RENI ANGGRAENI.** *Pengaruh Faktor-Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan)* dibimbing oleh Siti Haerani dan Muhammad Idrus Taba.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh dari faktor-faktor budaya organisasi (yang meliputi: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada ganjaran, dukungan, kepedulian, perilaku kepemimpinan, orientasi hasil dan orientasi tim) dengan kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan, serta untuk mengetahui faktor mana yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan

Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda, analisis validitas dan reliabilitas serta analisis pengujian hipotesis.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa inovasi dan pengambilan resiko, perhatian dan ganjaran, dukungan, kepedulian, perilaku kepemimpinan, orientasi hasil dan orientasi tim mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa faktor dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah perilaku kepemimpinan. Hal ini dapat dilihat dari hasil analisis regresi, yang menunjukkan bahwa dengan nilai signifikan =  $0,000 < 0,05$  maka dampak peningkatan tanggapan responden mengenai perilaku kepemimpinan adalah faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## ABSTRACT

**RENI ANGGRAENI.** *The Influences of the Organizational Culture Factors to the Civil Servants' Job Performance (A Case Study at Department of Water Resources Management in South Sulawesi Province)* supervised by Siti Haerani and Muhammad Idrus Ta ba.

This research aims to know the influence of organization culture factors (covering: innovation and risk taking, attention to award, awareness support, leadership behavior, result and team orientation) with the performance of employee in Department of Water Resources Management in South Sulawesi Province, as well as to know which more dominant factor that influences the performance of the civil servants' in Department of Water Resources Management in South Sulawesi Province.

Analysis method to be used is multiple regression analysis, validity and reliability analysis and hypothesis test analysis.

The result of the research shows that based on the result of multiple regression analysis shows that innovation and risk taking, attention and award, support, awareness, leadership behavior, result and team orientation have strong influence towards the performance of staff. Based on result of analysis shows that the most dominant factor influencing the performance of staff is leadership behavior. It can be seen from regression analysis showing that with significant score =  $0.000 < 0.05$ , so impact of the respondent's respond increase on leadership behavior is the most dominant factor influencing the performance of staff.

## **KATA PENGANTAR**

Pertama-tama penulis memanjatkan puji dan syukur kehadirat Allah, SWT. Atas taufiq dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat tersusun tepat pada waktunya, dengan judul : "Pengaruh Faktor -Faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan)". Tesis ini ditulis sebagai salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Magister Manajemen pada Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Hasanuddin.

Tesis ini dapat terselesaikan dengan dukungan dan bantuan dari berbagai pihak, untuk itu penulis sangat berterima kasih kepada :

- 1) Ibu Prof. Dr. Hj. Siti Haerani, SE., M.Si sebagai pembimbing I dan Bapak Dr. Muh. Idrus Taba, SE., M.Si sebagai dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan dan arahan dalam merampungkan tesis ini.
- 2) Para dosen pengajar dan staf pendukung studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin yang telah membantu penulis hingga akhir studi.
- 3) Kepala Instansi Dinas Pengelolaan Sumberdaya Air Provinsi Sulawesi Selatan beserta staf personil yang telah memberikan izin untuk menempuh program S2 pada Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- 4) Kedua orang tua yang dengan tulus ikhlas telah mendidik dan memberikan pengorbanan yang tak ternilai dengan segenap do'a dan cintanya.

5) Semua pihak yang tidak dapat kami sebutkan satu-persatu yang telah memberikan bantuan dan dukungannya.

Atas segala keterbatasan dalam penyusunan tesis ini, sehingga mungkin terdapat banyak kekurangan, oleh karena itu dengan segala kerendahan hati, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun untuk perbaikan. Semoga tesis ini bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan.

Makassar, Mei 2008

**Penulis**

## DAFTAR ISI

|  | Halaman |
|--|---------|
| HALAMAN JUDUL  | i       |
| HALAMAN PENGESAHAN                                   | iii     |
| ABSTRAK  | iv      |
| KATA PENGANTAR                                       | vi      |
| DAFTAR ISI   | viii    |
| DAFTAR TABEL   | xi      |
| DAFTAR GAMBAR  | xii     |
| <br>   |         |
| <b>BAB I    PENDAHULUAN</b>                          |         |
| A. Latar Belakang.....                               | 1       |
| B. Rumusan Masalah .....                             | 9       |
| C. Tujuan Penelitian .....                           | 9       |
| D. Kegunaan Penelitian .....                         | 10      |
| <br>   |         |
| <b>BAB II    TINJAUAN PUSTAKA</b>                    |         |
| A. Penelitian Terdahulu.....                         | 11      |
| B. Budaya Organisasi .....                           | 12      |
| 1. Organisasi dan Budaya.....                        | 12      |
| 2. Hal-hal yang Mempengaruhi Budaya Organisasi ..... | 16      |
| 3. Karakteristik Budaya Organisasi .....             | 19      |
| 4. Tipe Budaya Organisasi .....                      | 28      |
| C. Kinerja .....                                     | 27      |
| 1. Pengertian Kinerja.....                           | 30      |



|  |  |    |
|--|--|----|
| 2.   | Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....                          | 32 |
| 3.   | Penilaian Kinerja Pegawai.....   | 32 |
| D.   | Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja.....                         | 34 |
| E.   | Kerangka Konseptual.....   | 37 |
| F.   | Hipotesis Penelitian.....  | 40 |
| <b>BAB III METODE PENELITIAN</b>             |  |    |
| A.   | Rancangan Penelitian .....   | 45 |
| B.   | Variabel Penelitian.....   | 45 |
| C.   | Populasi dan Sampel.....   | 46 |
| D.   | Instrumen Penelitian.....  | 48 |
| E.   | Uji Validitas dan Realibilitas Data .....                              | 49 |
| F.   | Metode Analisis.....   | 51 |
| G.   | Definisi Operasional Variabel.....                                     | 54 |
| <b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN</b> |  |    |
| A.   | Sejarah Singkat.....   | 60 |
| B.   | Susunan Organisasi .....   | 62 |
| <b>BAB V HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN</b>   |  |    |
| A.   | Hasil Analisis.....  | 65 |
| 1.   | Karakteristik Responden .....  | 65 |
| 2.   | Analisis Validitas dan Reliabilitas atas Instrumen<br>Penelitian ..... | 68 |
| 3.   | Analisis Regresi Budaya Organisasi dan Kinerja<br>Pegawai.....         | 72 |

|  |     |
|--|-----|
| B. Pembahasan.....                             | 82  |
| 1. Pengaruh Faktor Budaya X <sub>1</sub> ..... | 82  |
| 2. Pengaruh Faktor Budaya X <sub>2</sub> ..... | 88  |
| 3. Pengaruh Faktor Budaya X <sub>3</sub> ..... | 92  |
| 4. Pengaruh Faktor Budaya X <sub>4</sub> ..... | 98  |
| 5. Pengaruh Faktor Budaya X <sub>5</sub> ..... | 104 |
| 6. Pengaruh Faktor Budaya X <sub>6</sub> ..... | 115 |
| 7. Pengaruh Faktor Budaya X <sub>7</sub> ..... | 116 |

## BAB VI P E N U T U P

|                      |     |
|----------------------|-----|
| A. Kesimpulan .....  | 117 |
| B. Saran-saran ..... | 118 |

|                     |     |
|---------------------|-----|
| DAFTAR PUSTAKA..... | 119 |
|---------------------|-----|

## LAMPIRAN

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Setiap organisasi dalam kegiatannya merupakan aset yang dapat meliputi sumber daya alam (*natural resources*), dan sumber daya manusia (*human resources*). Sumber daya manusia merupakan aset yang penting dalam lingkungan organisasi. Hal ini disebabkan karena dengan sumber daya manusia maka akan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam organisasi, sebab maju mundurnya suatu organisasi berpengaruh terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia menjadi perencana, perilaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan ini tidak mungkin terwujud tanpa adanya peran aktif dari mereka (Hasibuan, 1997).

Semua organisasi mempunyai budaya kerja yang unik, sebab dapat membedakan dengan organisasi lainnya, walaupun ada yang memiliki budaya yang lebih kuat daripada yang lain. Budaya organisasi bukanlah merupakan sesuatu hal yang mudah untuk dirumuskan, walaupun memiliki pengaruh yang nyata. Banyak pihak berupaya mengungkapkan hal yang berkaitan dengan penciptaan dan pengembangan budaya organisasi, di mana budaya organisasi adalah sesuatu kekuatan yang tidak nampak, mempengaruhi pikiran, perasaan, pembicaraan maupun tindakan manusia yang bekerja pada organisasi tersebut.

Perkembangan lingkungan strategis nasional dan internasional yang dihadapi dewasa ini dan dimasa yang akan datang mempengaruhi paradigma pemerintahan, pembaharuan sistem kelembagaan, peningkatan kompetensi sumberdaya manusia terhadap penyelenggaraan pemerintahan yang mengarah pada terselenggaranya sistem pemerintahan yang baik (*good governance*).

Terbentuknya Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang nomor 43 tahun 1999 tentang Pokok-pokok Kepegawaian yang memberikan arah perubahan dalam penyelenggaraan pemerintahan dan kepegawaian pegawai negeri sipil yang mempunyai implikasi langsung terhadap kesiapan pengembangan sumber daya manusia, dan ketersediaan sumber daya lainnya. Perubahan tersebut membawa dampak pada perubahan budaya kerja, yang dihadapi yakni merupakan serangkaian adaptasi yang dilakukan terhadap keberagaman (*diversitas*) yang mengacu pada perbedaan atribut demografi seperti ras, kesukuan, gender, usia, status fisik, agama, pendidikan, atau orientasi seksual. Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah yang dijabarkan melalui PP Nomor 38 tahun 2007 menetapkan urusan di bidang pengelolaan sumber daya air menjadi kewenangan dan tanggung jawab Pemerintah Provinsi.

Selain keberagaman (*diversitas*), tantangan yang kompleks adalah bagaimana mengubah budaya kerja lama menjadi budaya kerja yang baru terhadap seluruh pegawai atas keinginan secara sukarela dan partisipasinya. Orang tidak akan berubah dengan sendirinya, hanya karena diperintah, melainkan adanya keinginan pegawai untuk meninggalkan budaya yang lama. Dan orang bersedia

meninggalkan cara lama sangat sedikit jumlahnya bahkan ketika situasi menjamin sekalipun (Osborne and Plastrik, 2000). Kenyataan selama ini memperlihatkan bahwa banyak para pemimpin dan aparatur negara bukan hanya sulit untuk berubah, tapi juga sering mengabaikan nilai-nilai moral dan budaya kerja aparatur negara.

Dekonstruksi budaya tersebut hanya akan mungkin jika seluruh komponen bersedia mengubah dirinya dalam konstruk budaya kerja baru, dan adanya dukungan pimpinan puncak untuk memudahkan penyebaran nilai-nilai yang diarahkan kepada terciptanya pegawai negeri sipil profesional, bermoral dan bertanggungjawab serta memiliki persepsi tepat terhadap pekerjaan. Perubahan budaya juga harus mengindahkan kode etik tertentu, baik dalam melancarkan perubahan maupun dalam menghadapi pihak yang menentang perubahan (Sathe, 1985 dalam Ndraha, 2003). Oleh O'Leary, dalam Osborne and Plastrik (2000), "Mengubah budaya pemerintah adalah seperti membangun Tembok Besar Cina". Harus disadari pula bahwa budaya erat kaitannya dengan manusia (Kisdarto, 2000). Kuatnya budaya kerja akan terlihat dari bagaimana pegawai memandang budaya kerja berpengaruh terhadap perilaku pegawai. Semakin kuat budaya kerja, maka komitmen dan kemampuan pegawai akan semakin meningkat. Makin banyak pegawai yang menerima nilai-nilai, makin tinggi kemampuan dan komitmen mereka pada nilai-nilai maka budaya tersebut akan semakin kuat (Robbins, 1996).

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan, yang mempunyai tugas dan tanggungjawab terhadap potensi sumberdaya air di

Sulawesi Selatan (dimana potensi sumberdaya yang dimiliki Sulawesi Selatan sangat besar, meliputi 72 buah sungai induk, 26 diantaranya lintas Kabupaten, 500 anak sungai, 17 buah danau dengan ketersediaan air mencapai 70 s/d 80 milyar m<sup>3</sup> pertahun. Potensi penggunaannya juga besar meliputi 800.000 ha. Sawah untuk irigasi, PLTA, Air Baku, Perikanan, Industri, dan lain-lain. Begitu pula permasalahan yang besar, seperti: banjir, kekeringan, sedimentasi, pencemaran, abrasi pantai, intrusi air laut, dan lain-lain) tidak terlepas dari nilai-nilai budaya organisasi yang ditanamkan dan mempersepsikan nilai-nilai tersebut, sehingga mampu mengubah sikap dan perilaku pegawai guna menghadapi tantangan masa depan, sebab dengan adanya perubahan cara kerja lama menjadi cara kerja baru maka akan dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Semua organisasi mempunyai budaya, walaupun pada organisasi-organisasi dapat diidentifikasi serta mempunyai pengaruh yang lebih kuat, baik terhadap personalia maupun pelanggan (Cushway and Ledge, 1993 dalam Ardin *et.al.*, 2003) mengemukakan bahwa budaya adalah sistem nilai organisasi yang mempengaruhi cara pekerjaan dan perilaku pegawai.

Pentingnya budaya dalam organisasi yang menyadari bahwa budaya dapat memberikan warna tersendiri dalam membina hubungan antar pegawai pada organisasi. Budaya organisasi dapat dipandang sebagai variabel independen dan berpengaruh terhadap perilaku pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi. Jika budaya itu telah melembaga dalam organisasi, maka

pengorganisasian dan pengendalian anggota-anggota organisasi dapat lebih mudah untuk dikontrol (Arifin *et. al.* 2003).

Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja, karena dapat menciptakan suatu tingkat motivasi yang tinggi dalam diri pegawai. Kadang-kadang dapat ditegaskan bahwa nilai-nilai dan perilaku yang dianut dapat membuat orang merasa nyaman dalam bekerja bagi suatu organisasi, rasa komitmen atau loyal dapat membuat orang berusaha lebih keras. Kemudian organisasi yang mampu mengelola diversitas dengan baik akan memperoleh keunggulan-keunggulan, demikian juga pemahaman yang baik tentang budaya organisasi yang berarti tiap anggota organisasi yang berbeda dalam lingkungan kerja harus saling menghargai budaya masing-masing individu, sehingga satu sama lain dapat saling mengerti untuk kerjasama di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas serta fleksibilitas organisasi, disamping organisasi akan memperoleh efisiensi dan efektivitas dalam kinerja individu maupun keseluruhan organisasi. Secara umum diversitas dapat didefinisikan sebagai perbedaan budaya yang dimiliki dan melekat pada diri setiap manusia dan menjadi ciri keaslian yang mempengaruhi latar belakang kehidupannya.

Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan dalam mereformasi kebijakan pengelolaan sumber daya air melalui Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 1999 dan Kepres No. 23 yang merupakan tonggak reformasi di bidang pengelolaan sumber daya air. Hal tersebut akan berpengaruh terhadap budaya organisasi, dari kondisi inilah manajemen/ pimpinan dituntut untuk mampu *manage* budaya organisasi, agar dapat dipahami dan diterima oleh

semua pegawai. Budaya organisasi penting dalam mendorong dan meningkatkan kinerja pegawai. Demikian pula para pegawai yang baru bergabung dalam suatu organisasi tersebut, mereka harus dapat beradaptasi dan harus belajar dengan kondisi yang baru itu, agar mereka dapat diterima dan bekerjasama dengan rekan sekerjanya.

Oleh karena itu pimpinan harus berusaha menciptakan kondisi budaya organisasi yang kondusif dan dapat mendukung terciptanya kinerja yang baik. Hal inilah yang merupakan sasaran Pimpinan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan dalam melakukan analisis pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja. Namun untuk menciptakan budaya yang diinginkan atau budaya yang kuat maka upaya yang ingin dicapai adalah menciptakan budaya organisasi yang baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja para pegawai di lingkungan Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.

Meskipun demikian didasari bahwa peningkatan kinerja tidak lepas dari faktor nilai-nilai budaya organisasi yang mempengaruhinya, antara lain: Pertama, sejauhmana para pegawai diberikan kebebasan berkreasi, mengemukakan pendapat, dan juga keberanian untuk bertanggungjawab dalam pengambilan resiko, atau *Inovasi* (O'Reilly *et al.*, dalam Zeman, 2002) dan *Pengambilan Resiko* (Robbins, 2002) . Kedua, sejauhmana perhatian organisasi memberikan penghargaan terhadap usaha kerja, baik yang bersifat materiil dan non materiil, atau *Imbalan* (Ricardo and Jolly, 1997 dalam Susiati, 2001) atau *Perhatian pada Ganjaran* (O'Reilly *et al.*, dalam Zeman, 2002). Ketiga, Sejauhmana organisasi memberikan dorongan terhadap kreatifitas dan kinerja yang baik serta fasilitas-



fasilitas maupun hal lain dalam menghadapi kesulitan dukungan organisasi terhadap kreatifitas dan kinerja yang baik serta bantuan pegawai dalam mengatasi kesulitan, atau *Dukungan* (O`Reilly *et al.*, dalam Zeman, 2002). Keempat, sejauhmana organisasi memberikan dorongan kepada pegawai agar peduli terhadap ajaran agama, diri sendiri, sumberdaya organisasi, lingkungan kerja, dan rekan sekerja, atau *Kepedulian* (Cascio, 1992) atau *Kerjasama* (Ricardo and Jolly, 1997 dalam Susiati, 2001). Kelima, sejauhmana kemampuan pimpinan mengkomunikasikan, mendelegasikan, mengawasi, dan mendekati bawahannya, serta membangun tim, atau *Perilaku Kepemimpinan* (Cascio, 1992) atau *Hakekat Hubungan Antar Manusia* (Hatch, 1997). Keenam, sejauhmana organisasi menuntut pegawai agar mempunyai sasaran yang jelas, terukur, efektif, dan efisien, atau *Orientasi Hasil* (Robbins, 2002) dan (O`Reilly *et al.*, dalam Zeman, 2002). Ketujuh, sejauhmana organisasi mendorong pegawai agar mengorganisir pekerjaan dalam bentuk tim, saling membantu, dan saling percaya, atau *Orientasi Hasil* (Robbins, 2002) dan (O`Reilly *et al.*, dalam Zeman, 2002). Keseluruhan faktor tersebut jelas saling berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan intensitas yang berbeda-beda. Alasannya bahwa tidak mungkin hanya faktor yang bersifat tunggal saja yang berpengaruh, namun juga berpengaruh jumlah kombinasi faktor terhadap tercapainya kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dilakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Faktor-faktor Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan)”**.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah faktor-faktor budaya organisasi (yang meliputi inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada ganjaran, dukungan, kepedulian, perilaku kepemimpinan, orientasi hasil dan orientasi tim) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Yang manakah diantara ketujuh faktor-faktor dari budaya organisasi tersebut yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui pengaruh dari faktor-faktor budaya organisasi (yang meliputi: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada ganjaran, dukungan, kepedulian, perilaku kepemimpinan, orientasi hasil dan orientasi tim) terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui faktor-faktor budaya organisasi (yang meliputi: inovasi dan pengambilan resiko, perhatian pada ganjaran, dukungan, kepedulian, perilaku kepemimpinan, orientasi hasil dan orientasi tim) yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Diharapkan penelitian ini dapat menjadi masukan yang penting bagi pejabat pada lingkup Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan yang bertanggungjawab terhadap pengelolaan dan pemanfaatan sumber daya pegawai yang dipimpinnya.
2. Diharapkan dapat dijadikan sebagai informasi untuk bahan evaluasi bagi pihak yang bersangkutan sehingga memberi kontribusi yang positif dalam meningkatkan kinerja pegawai pada lingkup Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Provinsi Sulawesi Selatan.