

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Efektif terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

Waode Sarianti¹, Abdul Rasak¹, Nasrul Anaam¹

¹ STIE Enam Enam Kendari, Indonesia

Article Info

Article History:

Received Jan 1st, 2018

Accepted Jan 18th, 2018

Published Jan 20th, 2018

Keyword:

*Organizational Culture;
Effective Communication;
Motivation; Employee
Performance*

Abstract

This research aims to determine is effect of organizational culture on the motivation of employees, Effect of effective communication on the motivation of employees, The influence of organizational culture on the performance, Effect of effective communication to employee performance, The effect of motivation on employee performance, The role of motivation in mediating effect of organizational culture on employee performance, The role of motivation in mediating the effects of effective communication to employee performance at the Parliament Secretariat Southeast Sulawesi Province. The design of this research is associative (causal). The object of this study is the performance of the staff of the Parliament Secretariat Southeast Sulawesi Province. The population in this study are all servants of Parliament Secretariat of Southeast Sulawesi province, amounting to 148 people. The samples using the formula Slovin. Analysis of data used in this research is descriptive statistical analysis and Partial Least Square (PLS). The results of this research concluded that: Cultural organizations significant positive effect on the motivation of employees, Cultural organizations significant positive influence on employee performance, Effective communication significant positive effect on employee motivation, Effective Communication signifikan positive effect on employee performance, Motivation significant positive effect on the performance of employees, Motivation mediates the influence of organizational culture on employee performance, The motivation mediates the effect of effective communication to employee performance. This means that the motivation could be a mediating variable in strengthening effective communication influence on employee performance in Southeast Sulawesi Provincial Parliament Secretariat.

Paper type: Research Paper

Copyright © 2018 Sigma: Journal of Economic and Business.
All rights reserved.

How to cite (APA Style):

Sarianti, W., Rasak, A., & Anaam, N. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komunikasi Efektif terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. *Sigma: Journal of Economic and Business*, 1(1).

Corresponding Author:

STIE Enam Enam Kendari, Indonesia

Jl. Bunga Kamboja No. 79 Kemaraya, Kendari, Sulawesi Tenggara 93121, Indonesia.

Email: waode.anty@yahoo.com; abdulrasak.stie66@gmail.com; nasrulanaam661@gmail.com

PENDAHULUAN

Dinas pada instansi pemerintah merupakan suatu organisasi teknis yang dikelola oleh pemerintah dan bertanggung jawab kepada pemerintah. Setiap dinas menjalankan aktivitasnya sesuai dengan koridor (Undang-Undang dan aturan-aturan lainnya) yang telah ditetapkan oleh pemerintah di wilayah untuk dilaksanakan masing-masing dinas. Dalam hal ini mengatur tentang tugas pokok dan fungsi dari dinas tersebut. Keberhasilan dari suatu dinas dapat dilihat dari sejauh mana dinas tersebut dapat menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai instansi teknis di lingkungan kerjanya. Hal ini sangat ditentukan oleh kapasitas pegawainya, baik dari segi kuantitas maupun kualitasnya. Kinerja pegawai sangat menentukan dalam pencapaian tujuan dinas yaitu memaksimalkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi suatu dinas. Oleh karena itu diperlukan karakteristik individu yang handal dalam mencapai tujuan organisasi (Tampubolon, 2004).

Budaya organisasi merupakan determinan penting di dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Budaya organisasi berkaitan dengan inisiatif individual, toleransi, komunikasi dan kontrol (Wallach, 2008: 178). Inisiatif individual adalah kemampuan dan kemauan meningkatkan serta memutakhirkan hasil kerja untuk

kepentingan organisasi. Budaya organisasi meliputi daya inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, pengembangan kreatifitas dalam menghasilkan pekerjaan yang lebih baik serta kebebasan berekspresi yang bertanggungjawab terhadap pekerjaannya. Toleransi adalah sejauhmana bawahan dapat menyesuaikan diri dan menerima sesuatu hal yang berbeda dengan harapannya dalam pelaksanaan tugas. Budaya organisasi ini meliputi pemahaman dan penerimaan kebijakan pimpinan demi kepentingan organisasi, kesediaan menerima kritikan secara terbuka dari pimpinan dan rekan kerja serta keberanian menghadapi risiko yang dapat timbul dari pelaksanaan pekerjaan (Wallach, 2008: 178).

Faktor komunikasi efektif juga merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai (Hansen and Wernerfe, 1989). Hal ini karena komunikasi efektif merupakan suatu kontak sosial dan komunikasi sosial, dimana kontak sosial yang terjadi dapat bersifat negatif maupun bersifat positif karena komunikasi akan mempengaruhi sifat hubungan yang terbentuk dari suatu proses (Femi, 2014). Komunikasi yang efektif akan menghasilkan empat unsur, diantaranya: 1) Pemahaman, ialah kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh

komunikator. Dalam hal ini komunikasi dikatakan efektif apabila mampu memahami secara tepat. Sedangkan komunikasi dikatakan efektif apabila berhasil menyampaikan pesan secara cermat. 2) Kesenangan, yakni apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan ke dua belah pihak. Sebenarnya tujuan berkomunikasi tidaklah sekedar transaksi pesan, akan tetapi dimaksudkan pula untuk saling interaksi secara menyenangkan untuk memupuk hubungan insani (Varey, 2000: 3) Pengaruh pada sikap, apabila seorang komunikasi setelah menerima pesan kemudian sikapnya berubah sesuai dengan makna pesan itu (Gunawati, et al. 2006).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Seseorang belum tentu dapat mengerahkan segenap potensi yang dimilikinya untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga masih diperlukan adanya pendorong agar mau menggunakan seluruh potensinya (Knippenberg, 2000). Melihat kenyataan tersebut, sudah saatnya pimpinan dapat lebih memberikan kesempatan kepada pegawai mengembangkan potensi diri agar lebih berprestasi (Robbins, 2013). Dalam konteks pemikiran ini, maka kinerja seseorang akan dipengaruhi oleh 3 (tiga) faktor pokok, yaitu pengetahuan,

keterampilan dan sikap yang mencakup motivasi (Kiruja dan Mukuru, 2013). Menyimak pandangan tersebut, nampak bahwa salah satu faktor penting dalam membangun terciptanya kinerja yang tinggi adalah bagaimana membangkitkan motivasi kerja pegawai (Handoko, 2011). Hal ini dapat dipahami karena motivasi merupakan titik sentral dan motor penggerak bagi tumbuhnya inspirasi (Gill, 2002), inisiatif (Yeung, 2008) dan kreativitas untuk bekerja lebih baik (Taggar, 2002).

Pada dasarnya kajian tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja telah banyak mendapat perhatian para pakar di tanah air. Hal ini antara lain dapat dilihat dari hasil penelitian Hidayat (2011) yang menemukan bahwa perbedaan menonjol antara karyawan swasta dengan Pegawai Negeri Sipil terletak pada motivasi kerjanya, dalam hal ini motivasi kerja karyawan swasta lebih tinggi bila dibandingkan dengan motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil. Oleh karena itu, motivasi kerja kalangan pegawai masih perlu ditumbuhkembangkan dalam rangka peningkatan kinerja yang optimal. Motivasi dapat diamati dari dimensi instrinsik dan ekstrinsik (Luthans, 2012: 98)

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara adalah salah satu instansi pemerintah yang di dalamnya terdapat pegawai. Sesuai hasil survey awal yang

penulis lakukan didapatkan informasi bahwa kinerja pegawai pada instansi tersebut belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan bila ditinjau dari indikator: prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan. Pada aspek prestasi kerja antara lain terlihat bahwa masih terdapat pegawai yang harus diperintah dalam menyelesaikan tugas yang menjadi kewajibannya, bekerja tidak tepat waktu yang ditandai dengan terlambat masuk kantor, pulang sebelum waktunya dan pada saat jam kantor sedang berlangsung terlihat tidak bekerja. Selanjutnya pada aspek keahlian masih terdapat pegawai yang dalam menyelesaikan pekerjaan terlihat masih adanya tunggakan kerja yaitu yang seharusnya pekerjaan selesai pada hari itu namun dalam kenyataan diselesaikan keesokan harinya. Pada aspek perilaku individu masih terdapat pegawai yang belum melaksanakan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya dan masih kurang disiplin dalam hal waktu masuk kerja serta pulang kerja. Demikian pula dari aspek kepemimpinan terkait dengan kesadaran untuk mengarahkan diri sendiri dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawab masih rendah (Hasibuan, 2011).

Selain itu juga didapatkan beberapa penelitian empiris yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu: Syauta, et al. (2012) menemukan bahwa budaya

organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, Hayati (2012) menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara empiris: (1) Pengaruh Budaya organisasi terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. (2) Pengaruh komunikasi efektif terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. (3) Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara (4) Pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. (5) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. (6) Peran motivasi dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. (7) Peran motivasi dalam memediasi pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

METODE PENELITIAN

Rancangan penelitian

Rancangan penelitian ini adalah penelitian kausalitas. Penelitian kausalitas

merupakan penelitian yang bertujuan untuk mendapatkan bukti hubungan sebab akibat, sehingga dapat diketahui mana yang menjadi variabel yang mempengaruhi dan mana variabel yang dipengaruhi, (Sugiyono 2012: 37). Dalam penelitian ini untuk mengetahui gaya kepemimpinan situasional terhadap pengembangan karir yang dimediasi oleh motivasi.

Obyek Penelitian

Objek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kantor Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 148 orang. Dalam menentukan besarnya sampel dalam penelitian digunakan rumus Slovin (Husein, 2008) Adapun jumlah sampel sebesar 60 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan alat instrumen: (a) Angket, yaitu pengumpulan data dengan cara mengedarkan daftar pernyataan tertutup kepada responden untuk mendapatkan data primer. (b) Studi dokumen, yaitu pengumpulan data dengan cara mencatat dan mengcopy laporan yang telah dipublikasikan oleh Sekretariat DPRD

Provinsi Sulawesi Tenggara. (c) Wawancara. Yakni melakukan wawancara terkait variabel yang diteliti kepada pegawai untuk menguatkan interpretasi hasil analisis.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan Analisis *Partial Leas Square* (PLS). Teknik analisis statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan variabel budaya organisasi (X1), komunikasi efektif (X2), motivasi (Y1) dan kinerja (Y2), dengan cara menghitung rerata (*mean*) dari masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh diantara variabel-variabel penelitian digunakan teknik analisis *Partial Leas Square* (PLS).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis dan Pengujian Hipotesis

Evaluasi *Goodness of Fit Model*:

Model struktural dievaluasi dengan memperhatikan Q^2 *predictive relevance* model yang mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model. Q^2 didasarkan pada koefisien determinasi seluruh variabel dependen. Besaran Q^2 memiliki nilai dengan rentang $0 < Q^2 < 1$, semakin mendekati nilai 1 berarti model semakin baik. Adapun koefisien

determinasi (R^2) dari ketiga variabel endogen dapat disajikan pada Tabel berikut:

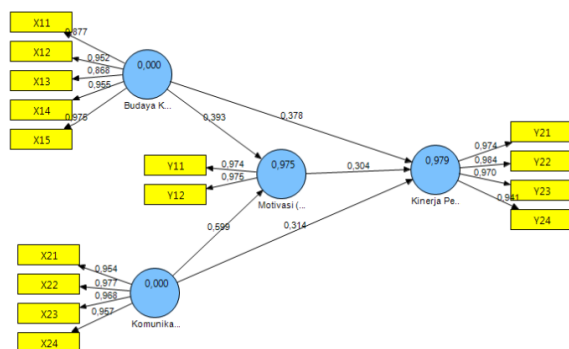
Tabel 1. Hasil Pengujian Goodness of Fit

Model Struktural	Variabel Endogen	R-square
1.	Motivasi (Y1)	0.975
2.	Kinerja pegawai (Y2)	0.979

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diperoleh nilai *predictive-relevance* sebesar $Q^2 = 0,999475$ atau 99,94%. Artinya akurasi atau ketepatan model penelitian ini dapat menjelaskan keragaman variabel budaya organisasi, komunikasi efektif, motivasi dan kinerja pegawai sebesar 99,94%. Sisanya 0,06% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak terdapat dalam model penelitian ini.

Pengujian Hipotesis dan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Hasil analisis pengujian pengaruh langsung antara variabel dapat dilihat dari nilai koefisien jalur, titik kritis (t-statistik) yang disajikan pada diagram jalur Skema .1 berikut:



Hasil pengujian pengaruh langsung antara variabel pada Skema 1 secara lengkap dapat disajikan pada Tabel berikut :

Tabel 2. Koefisien Jalur Pengaruh Langsung dan Pengujian Hipotesis

Hipo-tesis	Pengaruh Antar Variabel	Koefisien Jalur	T-Statistic	t-kritis (cut off)	Kep tsn
H1	Pengaruh Budaya kerja Terhadap Motivasi (X1 Ke Y1)	0,393	5,11	1,96	Sig
H2	Pengaruh Kominikasi Terhadap Motivasi (X2 Ke Y1)	0,599	7,84	1,96	Sig
H3	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (X1 Ke Y2)	0,377	9,10	1,96	Sig
H4	Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai (X2 Ke Y2)	0,313	9,05	1,96	Sig
H5	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai (Y Ke Y2)	0,304	6,72	1,96	Sig

Hasil analisis pada Tabel 2 diperoleh pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh langsung bertujuan untuk menjawab hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak. Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 2 bahwa hipotesis 1 (H1) sampai dengan Hipotesis 5 (H5). Seluruh pengaruh antar variabel berpengaruh positif dan signifikan yang ditandai dengan nilai t-statistik > dari nilai t-kritis. Hal ini dapat dimaknai bahwa ada pengaruh searah antar variabel dimana peningkatan variabel independen akan diikuti oleh meningkatnya variabel dependen.

Pengujian Efek Mediasi

Pengujian pengaruh mediasi bertujuan mendeteksi kedudukan variabel intervening dalam model. Pengujian mediasi dilakukan guna menentukan sifat hubungan antara variabel baik sebagai variabel mediasi sempurna (*complete mediation*), mediasi sebagian (*partial mediation*) dan bukan variabel mediasi. Pendekatan PLS pengujian variabel mediasi pada penelitian ini dapat dilakukan melalui penggunaan z-statistic yang dikembangkan Sobel pada tahun 1982 (Preacher dan Hayes, 2004). Perhitungan efek mediasi pada penelitian menggunakan uji Sobel online.

Motivasi Berperan Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Hasil perhitungan menunjukkan bahwa t-statistic = 5,299 > 1,96 dan nilai p-value < alfa 0,05. Artinya bahwa motivasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian maka hipotesis enam yang menyatakan bahwa motivasi berperan dalam memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap

Input:	Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a 0.393	Sobel test: 5.29908852	0.02254576	0.032545761
b 0.304	Aroian test: 5.27689395	0.02264059	0.034454222
s _a 0.046	Goodman test: 5.32156552	0.02245054	0.03254564
s _b 0.045	Reset all	Calculate	

kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara diterima.

Motivasi Berperan dalam Memediasi Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara: Hasil perhitungan menunjukkan bahwa z-statistic = 5,129 > 1,96 dan nilai p-value < alfa 0,05. Artinya bahwa motivasi dapat memediasi pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa komunikasi efektif secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Dengan demikian maka hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa motivasi berperan dalam memediasi pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara dapat diterima.

Pembahasan Hasil Penelitian

Pembahasan dalam penelitian ini, dilakukan dengan menganalisis dan mengkaji hubungan kausalitas yang terjadi sebagai pembuktian hipotesis yang telah dikemukakan dalam penelitian ini. Teori-teori ataupun hasil penelitian terdahulu akan digunakan dalam pembahasan hasil penelitian ini. Pembuktian apakah teori atau hasil penelitian tersebut mendukung atau bertentangan dengan hasil pengujian hipotesis akan dibahas dalam penelitian ini.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Pegawai: Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa budaya organisasi yang baik yang dipersepsi dari indikator inovatif, perhatian pada masalah, orientasi hasil, orientasi kepentingan bawahan dan agresif dapat meningkatkan motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, yang terimplementasi pada faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*.

Hal tersebut didasarkan pada beberapa alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa indikator orientasi kepentingan bawahan telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa dalam bekerja tercipta kenyamanan, sarana kerja yang tersedia memadai di ruangan pegawai dan pegawai selalu diberi kesempatan untuk promosi (Masood, 2013). Indikator inovatif telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai melakukan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai senantiasa mengembangkan kreatifitas dalam menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan pegawai diberikan kebebasan berekspresi yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

Secara deskriptif indikator agresif telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa ada pemberian motivasi sehingga pegawai menjadi agresif dalam bekerja, pimpinan memberikan contoh teladan yang baik sehingga bawahan agresif dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggungjawabnya dan kondisi dan iklim kerja selalu menyenangkan pada unit kerja pegawai. Indikator perhatian telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memperhatikan sepenuhnya masalah yang timbul pada pelaksanaan tugas, pegawai memperhatikan dengan sungguh-sungguh pelaksanaan tanggungjawab dan pegawai benar-benar memperhatikan batas-batas kewenangan yang di miliki dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian indikator orientasi hasil belum sepenuhnya optimal. Artinya bahwa pegawai biasanya bekerja lebih efisien, pegawai mampu bekerja efektif dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan indikator orientasi hasil adalah kiranya pegawai bekerja lebih efisien dan efektif agar pekerjaan selesai tepat pada waktunya.

Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan untuk mengotimalkan indikator faktor ektrinsik adalah dengan pegawai harus menjadikan dukungan dan

hubungan harmoni pimpinan (atasan langsung) sebagai motivator dalam bekerja, membangun keharmonisan dalam hubungan dengan rekan sekerja dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kotter dan Heskett (2007) mengemukakan bahwa perubahan dalam budaya organisasi itu sangat penting, karena dapat mempengaruhi perilaku anggota organisasinya dalam pencapaian tujuan yang pada gilirannya mempengaruhi motivasi kerja pegawainya.

Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian empiris yang dilakukan oleh J.B. Patnaik (2011) dan Yamsul, et al. (2013) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa budaya organisasi yang baik yang dipersepsi dari indikator inovatif, perhatian pada masalah, orientasi hasil, orientasi kepentingan bawahan dan agresif dapat meningkatkan motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, yang terimplementasi pada faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa budaya organisasi yang baik yang dipersepsi dari indikator inovatif, perhatian pada masalah, orientasi hasil, orientasi kepentingan bawahan dan agresif dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, yang terimplementasi pada prestasi kerja, keahlain, perilaku individu dan kepemimpinan.

Hal tersebut didasarkan pada beberapa alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa indikator orientasi kepentingan bawahan telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa dalam bekerja tercipta kenyamanan, sarana kerja yang tersedia memadai di ruangan pegawai dan pegawai selalu diberi kesempatan untuk promosi. Indikator inovatif telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai melakukan inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai senantiasa mengembangkan kreatifitas dalam menghasilkan pekerjaan yang lebih baik dan pegawai diberikan kebebasan berekspresi yang bertanggungjawab terhadap pekerjaan.

Secara deskriptif indikator agresif telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa ada pemberian motivasi sehingga pegawai menjadi agresif dalam bekerja, pimpinan memberikan contoh teladan yang baik sehingga bawahan agresif dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggungjawabnya dan kondisi dan iklim kerja selalu menyenangkan pada unit kerja pegawai. Indikator perhatian telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memperhatikan sepenuhnya masalah yang timbul pada pelaksanaan tugas, pegawai memperhatikan dengan sungguh-sungguh pelaksanaan tanggungjawab dan pegawai benar-benar memperhatikan batas-batas kewenangan yang di miliki dalam melaksanakan pekerjaan. Namun demikian indikator orientasi hasil belum sepenuhnya optimal. Artinya bahwa pegawai biasanya bekerja lebih efisien, pegawai mampu bekerja efektif dan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan untuk mengoptimalkan indikator orientasi hasil adalah kiranya pegawai bekerja lebih efisien dan efektif agar pekerjaan selesai tepat pada waktunya.

Secara deskriptif indikator perilaku individu telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai bersikap jujur dalam menjalankan

pekerjaannya, pegawai sangat bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya dan pegawai disiplin dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Namun demikian indikator prestasi kerja dipersepsi belum sepenuhnya optimal. Artinya bahwa hasil kerja yang pegawai peroleh belum sepenuhnya sesuai dengan kualitas yang diharapkan pimpinan, hasil kerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan organisasi dan hasil kerja pegawai belum sepenuhnya memberikan manfaat bagi organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan adalah kiranya pegawai bekerja semaksimal mungkin agar sesuai dengan kualitas yang diharapkan pimpinan, tujuan organisasi dan memberikan manfaat penuh bagi organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Kotter & Heskett (2007:85) mengemukakan bahwa kesesuaian antara budaya organisasi dengan partisipan yang mendukungnya akan menimbulkan kepuasan kerja yang berdampak mendorong individu untuk bertahan pada organisasi serta keinginan untuk berkarir dalam jangka panjang sehingga diharapkan dapat memperbaiki sikap kerjanya. Hasil penelitian ini juga memperkuat penelitian empiris yang dilakukan oleh Uddin, et al. (2013) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara

budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat dikatagui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa budaya organisasi yang baik yang dipersepsi dari indikator inovatif, perhatian pada masalah, orientasi hasil, orientasi kepentingan bawahan dan agresif dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, yang terimplementasi pada prestasi kerja, keahlain, perilaku individu dan kepemimpinan.

Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Motivasi: Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa komunikasi efektif yang baik yang dipersepsi dari indikator pemahaman, kesenangan pengaruh pada sikap dan hubungan individual dapat meningkatkan motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang terimplementasi pada faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrnsik*. Hal tersebut didasarkan pada beberapa alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa indikator pengaruh

pada sikap telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pesan yang disampaikan dalam melakukan komunikasi dengan pimpinan dapat mengubah sikap pegawai, pesan yang disampaikan melalui komunikasi dengan pimpinan dapat mempengaruhi pegawai secara positif dan sikap pegawai berubah karena komunikasi yang baik dari sesama rekan kerja.

Secara deskriptif indikator pemahaman telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memahami pesan yang diberikan oleh pimpinan secara cepat, pegawai memahami pesan yang diberikan oleh pimpinan dengan cermat dan pegawai memahami isyarat yang disampaikan pimpinan. Indikator hubungan yang makin baik juga telah dipersepsi baik oleh reponden. Artinya bahwa komunikasi yang dibangun oleh pimpinan dapat memperbaiki hubungan diantara sesama rekan kerja, komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menyebabkan terpeliharanya hubungan yang baik diantara pegawai dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi berimplikasi pada kelancaran pelaksanaan tugas pegawai.

Namun demikian indikator kesenangan dipersepsi belum sepenuhnya optimal. Artinya bahwa pegawai menganggap pimpinan belum sepenuhnya berhasil dalam menyampaikan informasi, pimpinan dalam melakukan komunikasi belum sepenuhnya

menciptakan suasana yang menyenangkan dan pegawai belum sepenuhnya merasa senang dengan komunikasi yang dilakukan rekan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan adalah baik pimpinan maupun pegawai kiranya melakukan komunikasi yang baik, mudah dipahami sehingga tercipta suasana yang menyenangkan.

Implikasi dari kondisi komunikasi efektif tersebut dapat meningkatkan motivasi pegawai yang tercermin pada indikator faktor *intrinsik* dan faktor *ektrinsik*. Faktor *instrinsik* telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu terlibat dalam suatu tugas/pekerjaan pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang menjadi tugasnya, pegawai selalu menyiapkan diri untuk melaksanakan pekerjaan/tugasnya. Pegawai seringkali sanggup menyelesaikan beban tugasnya, pegawai yakin pada diri pegawai, jika pegawai termasuk pegawai yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tugas/pekerjaannya. Pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu terlibat dalam suatu tugas/pekerjaan.

Namun demikian indikator faktor ekstrinsik dipersepsi belum sepenuhnya optimal. artinya bahwa dukungan pimpinan (atasan langsung) merupakan hal yang

belum menjadi salah satu motivator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, harmoni hubungan pegawai dengan pimpinan (atasan langsung) merupakan tidak menjadi salah satu motivator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dengan baik, arahan pimpinan (atasan langsung) atas apa yang menjadi tugas pegawai seringkali kurang jelas, pegawai memiliki hubungan kerjasama yang kurang harmonis dengan rekan sekerja lainnya dan pegawai selalu merasa bahwa rekan sekerja belum sepenuhnya mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan untuk mengotimalkan indikator faktor ekstrinsik adalah dengan pegawai harus menjadikan dukungan dan hubungan harmoni pimpinan (atasan langsung) sebagai motivator dalam bekerja, membangun keharmonisan dalam hubungan dengan rekan sekerja dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Fitria (2007), bahwa terdapat pengaruh antara komunikasi efektif terhadap motivasi. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh Karimi (2013) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komunikasi efektif terhadap motivasi. Hal tersebut dapat

tergambar dari bagaimana seorang manajer melakukan komunikasi dengan karyawannya dalam mencapai tujuan organisasi (Kirkman 2001).

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa komunikasi efektif yang baik yang dipersepsi dari indikator pemahaman, kesenangan pengaruh pada sikap dan hubungan individual dapat meningkatkan motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara yang terimplementasi pada faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*.

Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Pegawai: Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa komunikasi efektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa komunikasi efektif yang baik yang dipersepsi dari indikator pemahaman, kesenangan, pengaruh pada sikap dan hubungan yang makin baik dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, yang terimplementasi pada prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan.

Hal tersebut didasarkan pada beberapa alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa indikator pengaruh pada sikap telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pesan yang disampaikan dalam melakukan komunikasi dengan pimpinan dapat mengubah sikap pegawai, pesan yang disampaikan melalui komunikasi dengan pimpinan dapat mempengaruhi pegawai secara positif dan sikap pegawai berubah karena komunikasi yang baik dari sesama rekan kerja

Secara deskriptif indikator pemahaman telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memahami pesan yang diberikan oleh pimpinan secara cepat, pegawai memahami pesan yang diberikan oleh pimpinan dengan cermat dan pegawai memahami isyarat yang disampaikan pimpinan. Indikator hubungan yang makin baik juga telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa komunikasi yang dibangun oleh pimpinan dapat memperbaiki hubungan diantara sesama rekan kerja, komunikasi yang dilakukan oleh pimpinan menyebabkan terpeliharanya hubungan yang baik diantara pegawai dan komunikasi yang terjadi dalam organisasi berimplikasi pada kelancaran pelaksanaan tugas pegawai.

Namun demikian indikator kesenangan dipersepsi belum sepenuhnya optimal. Artinya bahwa pegawai menanggapi

pimpinan belum sepenuhnya berhasil dalam menyampaikan informasi, pimpinan dalam melakukan komunikasi belum sepenuhnya menciptakan suasana yang menyenangkan dan pegawai belum sepenuhnya merasa senang dengan komunikasi yang dilakukan rekan kerja. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan adalah baik pimpinan maupun pegawai kiranya melakukan komunikasi yang baik, mudah dipahami sehingga tercipta suasana yang menyenangkan.

Implikasi dari kondisi komunikasi efektif tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tercermin pada indikator prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan. Fakta empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja, pegawai dapat memimpin diri sendiri dalam memberikan kewenangan dan pegawai dapat memimpin diri sendiri untuk jujur dalam bekerja. Indikator keahlian telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai dapat bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan, pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan pegawai memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Secara deskriptif indikator perilaku individu telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai sangat bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya dan pegawai disiplin dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Namun demikian indikator prestasi kerja dipersepsi belum sepenuhnya optimal. Artinya bahwa hasil kerja yang pegawai peroleh belum sepenuhnya sesuai dengan kualitas yang diharapkan pimpinan, hasil kerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan organisasi dan hasil kerja pegawai belum sepenuhnya memberikan manfaat bagi organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan adalah kiranya pegawai bekerja semaksimal mungkin agar sesuai dengan kualitas yang diharapkan pimpinan, tujuan organisasi dan memberikan manfaat penuh bagi organisasi.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai: Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan maka dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Artinya bahwa motivasi yang dipersepsi baik oleh responden yang diamati dari indikator faktor *intrinsik* dan faktor *ektrinsik* dapat meningkatkan kinerja

pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, yang terimplementasi pada prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan.

Hal tersebut didasarkan pada beberapa alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa faktor *intrinsik* telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu terlibat dalam suatu tugas/pekerjaan pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang menjadi tugasnya, pegawai selalu menyiapkan diri untuk melaksanakan pekerjaan/tugasnya. Pegawai seringkali sanggup menyelesaikan beban tugasnya, pegawai yakin pada diri pegawai, jika pegawai termasuk pegawai yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tugas/pekerjaannya. Pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu terlibat dalam suatu tugas/pekerjaan.

Namun demikian indikator faktor ekstrinsik dipersepsi belum sepenuhnya optimal. dukungan pimpinan (atasan langsung) merupakan hal yang belum artinya bahwa menjadi salah satu motivator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, harmoni hubungan pegawai dengan pimpinan (atasan langsung) merupakan tidak menjadi salah satu motivator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dengan baik, arahan pimpinan (atasan langsung) atas apa

yang menjadi tugas pegawai seringkali kurang jelas, pegawai memiliki hubungan kerjasama yang kurang harmonis dengan rekan sekerja lainnya dan pegawai selalu merasa bahwa rekan sekerja belum sepenuhnya mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan untuk mengotimalkan indikator faktor ekstrinsik adalah dengan pegawai harus menjadikan dukungan dan hubungan harmoni pimpinan (atasan langsung) sebagai motivator dalam bekerja, membangun keharmonisan dalam hubungan dengan rekan sekerja dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

Implikasi dari kondisi motivasi tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tercermin pada indikator prestasi kerja, keahlian, perilaku individu dan kepemimpinan. Fakta empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai dapat memimpin diri sendiri dalam bekerja, pegawai dapat memimpin diri sendiri dalam memberikan kewenangan dan pegawai dapat memimpin diri sendiri untuk jujur dalam bekerja. Indikator keahlian telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai dapat bekerjasama dengan baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan,

pegawai mampu berkomunikasi dengan baik dalam melaksanakan tugas yang dibebankan dan pegawai memiliki inisiatif dalam melaksanakan tugas yang dibebankan.

Secara deskriptif indikator perilaku individu telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai bersikap jujur dalam menjalankan pekerjaannya, pegawai sangat bertanggung jawab atas tugas yang dibebankan kepadanya dan pegawai disiplin dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

Namun demikian indikator prestasi kerja dipersepsi belum sepenuhnya optimal. Artinya bahwa hasil kerja yang pegawai peroleh belum sepenuhnya sesuai dengan kualitas yang diharapkan pimpinan, hasil kerja pegawai belum sepenuhnya sesuai dengan tujuan organisasi dan hasil kerja pegawai belum sepenuhnya memberikan manfaat bagi organisasi. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan adalah kiranya pegawai bekerja semaksimal mungkin agar sesuai dengan kualitas yang diharapkan pimpinan, tujuan organisasi dan memberikan manfaat penuh bagi organisasi.

Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai: Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji Sobel online maka dapat diketahui bahwa

motivasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD. Artinya bahwa motivasi dapat dijadikan variabel mediasi dalam menjembatani pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, selain itu juga budaya organisasi secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini disebabkan karena motivasi telah dipersepsi baik oleh responden apabila diamati dari indikator faktor *intrinsik* dan faktor *ektrinsik*.

Hal tersebut didasarkan pada beberapa alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa faktor *intrinsik* telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu terlibat dalam suatu tugas/pekerjaan pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang menjadi tugasnya, pegawai selalu menyiapkan diri untuk melaksanakan pekerjaan/tugasnya. Pegawai seringkali sanggup menyelesaikan beban tugasnya, pegawai yakin pada diri pegawai, jika pegawai termasuk pegawai yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tugas/pekerjaannya. Pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu terlibat dalam suatu tugas/pekerjaan.

Namun demikian indikator faktor ekstrinsik dipersepsi belum sepenuhnya optimal. artinya bahwa dukungan pimpinan (atasan langsung) merupakan hal yang belum menjadi salah satu motivator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, harmoni hubungan pegawai dengan pimpinan (atasan langsung) merupakan tidak menjadi salah satu motivator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dengan baik, arahan pimpinan (atasan langsung) atas apa yang menjadi tugas pegawai seringkali kurang jelas, pegawai memiliki hubungan kerjasama yang kurang harmonis dengan rekan sekerja lainnya dan pegawai selalu merasa bahwa rekan sekerja belum sepenuhnya mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan untuk mengotimalkan indikator faktor ekstrinsik adalah dengan pegawai harus menjadikan dukungan dan hubungan harmoni pimpinan (atasan langsung) sebagai motivator dalam bekerja, membangun keharmonisan dalam hubungan dengan rekan sekerja dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

Peran Motivasi dalam Memediasi Pengaruh Komunikasi Efektif Terhadap Kinerja Pegawai: Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji Sobel online maka dapat diketahui bahwa

motivasi memediasi pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD. Artinya bahwa motivasi dapat dijadikan variabel mediasi terhadap pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara, selain itu juga komunikasi efektif secara tidak langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara. Hal ini disebabkan karena motivasi telah dipersepsi baik oleh responden apabila diamati dari indikator faktor *istrinsik* dan faktor *ektrinsik*.

Hal tersebut didasarkan pada beberapa alasan dimana fakta empiris menunjukkan bahwa faktor *intrinsik* telah dipersepsi baik oleh responden. Artinya bahwa pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu terlibat dalam suatu tugas/pekerjaan pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu melaksanakan pekerjaan sesuai apa yang menjadi tugasnya, pegawai selalu menyiapkan diri untuk melaksanakan pekerjaan/tugasnya. Pegawai seringkali sanggup menyelesaikan beban tugasnya, pegawai yakin pada diri pegawai, jika pegawai termasuk pegawai yang sungguh-sungguh dalam melaksanakan setiap tugas/pekerjaannya. Pegawai memiliki keinginan kuat untuk selalu terlibat dalam suatu tugas/pekerjaan.

Namun demikian indikator faktor ekstrinsik dipersepsi belum sepenuhnya optimal. artinya bahwa dukungan pimpinan (atasan langsung) merupakan hal yang belum menjadi salah satu motivator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan, harmoni hubungan pegawai dengan pimpinan (atasan langsung) merupakan tidak menjadi salah satu motivator dalam melaksanakan tugas/pekerjaan dengan baik, arahan pimpinan (atasan langsung) atas apa yang menjadi tugas pegawai seringkali kurang jelas, pegawai memiliki hubungan kerjasama yang kurang harmonis dengan rekan sekerja lainnya dan pegawai selalu merasa bahwa rekan sekerja belum sepenuhnya mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan. Sehubungan dengan hal tersebut maka yang harus dilakukan untuk mengotimalkan indikator faktor ekstrinsik adalah dengan pegawai harus menjadikan dukungan dan hubungan harmoni pimpinan (atasan langsung) sebagai motivator dalam bekerja, membangun keharmonisan dalam hubungan dengan rekan sekerja dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian empiris yang dilakukan oleh yang dilakukan oleh Saltson (2015) dan Thushel (2015) bahwa motivasi dapat dijadikan sebagai variabel mediasi.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diketahui bahwa Motivasi memediasi pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD. Artinya bahwa motivasi dapat dijadikan variabel mediasi dalam pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi
2. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
3. Komunikasi efektif berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi pegawai pada Sekretariat DPRD Provnsi Sulawesi Tenggara.
4. Komunikasi efektif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.
5. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Motivasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD. Artinya bahwa motivasi dapat dijadikan variabel mediasi dalam memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Motivasi memediasi pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD. Artinya bahwa motivasi dapat dijadikan variabel mediasi dalam memperkuat pengaruh komunikasi efektif terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara.

Saran

Berdasarkan variabel penelitian maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perlu adanya perbaikan-perbaikan secara berkelanjutan seperti pentingnya inovasi dalam melaksanakan pekerjaan, perlu memahami secara jelas wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh pegawai, penyelesaian waktu tepat waktu dengan meningkatkan pengawasan meningkatkan suasana kerja yang menyenangkan sehingga dapat mengoptimalkan budaya kerja yang baik dan kinerja pegawai.

2. Bagi pimpinan agar penyampaian informasi kepada bawahan lebih singkat dan jelas sehingga mudah dipahami oleh bawahan, selain itu serta pimpinan harus mampu menjadi bagian dari terpeliharanya iklim kerja yang baik bagi seluruh unit – unit yang ada di Sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Tenggara

3. Pentingnya bagi seluruh pegawai untuk membangun komunikasi dengan seluruh pegawai yang ada sehingga memberikan suasana harmonis dan menyenangkan

4. Mengoptimalkan dukungan dan hubungan harmoni pimpinan (atasan langsung) sebagai motivator dalam bekerja, membangun keharmonisan dalam hubungan dengan rekan sekerja dan saling mendukung dalam melaksanakan tugas/pekerjaan.

Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan indikator penelitian dengan melakukan modifikasi lebih dari satu pendapat ahli.

DAFTAR PUSTAKA

Femi, Asamu Festus. (2012) *The Impact Of Communication On Workers' Performance In Selected Organisations In Lagos State, Nigeria.* IOSR Journal Of

- Humanities And Social Science. Vol. 19, issue 8. pp. 75-82.
- Fitria. (2007). Pengaruh Komunikasi Atasan-Bawahan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kementrian Negara Lingkungan Hidup. Skripsi. Jakarta. Universitas Mercubuana.
- Gill, Roger. (2002). *Change management-- or change leadership?*. Journal of Change Management Vol. 3, issue 4. pp. 307-318.
- Gunawati, Rindang, Hartati, Sri., Listiara, Anita. (2006). *Hubungan Antara Efektivitas Komunikasi Mahasiswa-Dosen Pembimbing Utama Skripsi Dengan Stres Dalam Menyusun Skripsi Pada Mahasiswa Program Studi Psikologi Fakultas Kedokteran Universitas Diponegoro*. Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro. Vol. 3, no. 2. pp. 93-115.
- Handoko, Hani T. (2011). *Pengaruh Upah Terhadap Motivasi Kerja Karyawan*. UGM Press: Yogyakarta.
- Hansen, Gary S., Wernerfe, Birger. (1989). *Determinants of firm performance: The relative importance of economic and organizational factors*. Strategic Management Journal. Vol. 10, issue 5. pp. 399-411.
- Hasibuan, S.P. Malayu. (2011). *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hayati, Keumala and Caniago, Indra. (2012). *Islamic Work Ethic: The Role of Intrinsic Motivation, Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Performance*. Procedia - Social and Behavioral Sciences. Vol. 65.pp. 272-277.
- Hidayat, (2011). *Peningkatan Produktivitas Organisasi Pemerintah*, Prisma, Jakarta.
- Husein, Umar. (2008). *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta.
- J. B. Patnaik. (2011). *Organizational Culture: The Key to Effective Leadership and Work Motivation*. BRM Institute of Management and Information Technology.
- Jayaweeral, Thushel (2015) *Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England*, International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3; 2015.
- Karimi, Miriti Jeniffer. (2013). *The Impact of Communication on Employee Motivation In The Kenyan Public Service: A Case Study Of Postal*

- Corporation Of Kenya*. Tesis. University Of Nairobi.
- Kirkman, Bradley L., Shapiro, Debra L. (2001). *The Impact of Cultural Values on Job Satisfaction and Organizational Commitment in Self-Managing Work Teams: The Mediating Role of Employee Resistance*. Journal Academic of Management. Vol. 44, No.3. pp. 557-569.
- Kiruja E. K dan Mukuru, Elegwa. (2013). *Effect of Motivation on Employee Performance in Public Middle Level Technical Training Institutions in Kenya*. International Journal of Advances in Management and Economics. Vol. 2, issue 4. pp. 73-82.
- Knippenberg, Daan Van. (2000). *Work Motivation and Performance: A Social Identity Perspective*. Applied Psychology. Vol. 49, issue. pp. 357–371.
- Kotter P. John dan Heskett. L. James. (2007). *Corporate Culture and Performance. Dampak Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja*. Jakarta: Pearson Education Asia.
- Kristianus, K. (2016). Politik dan Strategi Budaya Etnik dalam Pilkada Serentak di Kalimantan Barat. *Politik Indonesia: Indonesian Political Science Review*, 1(1), 87-101.
- Luthans, Fred. (2012). *Organizational Behavior*, 9th edition. Boston, McGraw-Hill, Companies, Inc
- Masood Asim. (2013). *Impact of Motivation on Employee Performance with Effect of Training: Specific to Education Sector of Pakistan*. International Journal of Scientific and Research Publications, Vol 3, issue 9. pp. 1-9.
- Preacher, K. J., & Hayes, A. F. (2004). *SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models*. Behavior Research Methods, Instruments, and Computers. Vol. 36, issue 4. pp. 717-731.
- Robbins. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Terjemahan Mar'at. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Saltson, Eugene. (2015). *The Mediating And Moderating Effects Of Motivation In The Relationship Between Perceived Organizational Support And Employee Job Performance*, International Journal Of Economics, Commerce And Management United Kingdom Vol. III, Issue 7, July 2015
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian R&D*. Alfabeta: Bandung.

- Syauta, J.H., E.A. Troena, and S. Margono Setiawan. (2012). *The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance: Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia*. International Journal of Business and Management Invention, Vol. 1 issue 1. pp. 69-76.
- Taggar, Simon. (2002). *Individual Creativity and Group Ability to Utilize Individual Creative Resources: A Multilevel Model*. Academy of Management Journal. Vol. 45, issue 2. pp. 315-330.
- Tampubolon, Manahan. (2004). *Perilaku Keorganisasian (Organization Behavior)*. Cetakan Pertama. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Uddin, Mohammad Jasim., Luva, Rukmana Huq., Hossian, Saad Md. Maroof. (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. pp. 63-77.
- Varey, Richard J. (2000). *A critical review of conceptions of communication evident in contemporary business and management literature*. Journal of Communication Management. Vol. 4, issue 4. pp. 328-340
- Wallach, Ellen J. (2008). *Individuals and Organizations: The Cultural Match*. Training and Development Journal.
- Yamsul, Pahri., Surachman., Salim, Ubud., Armanu. (2013). *The Influence of Motivation And Organization Culture On Work Satisfaction And Organizational Commitment (Study On National Society Empowerment Program In Southeast Sulawesi Province)*. International Journal of Business and Management Invention. Vol. 2, issue 9. pp. 18-25.
- Yeung, Andy C.L. (2008). *Strategic supply management, quality initiatives, and organizational performance*. Strategic supply management, quality initiatives, and organizational performance. Vol. 26, issue 4, pp. 490-502.