

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN  
PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

**2021**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISIPLINAN  
PEGAWAI DI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR**

Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan Studi dan  
Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)



Kepada

12/03/2021

1 exp  
Smb. Alumni

R/0014/ADN/2100  
NUR

**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA p<sup>1</sup>**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

2021

## HALAMAN PERSETUJUAN UJIAN AKHIR

Judul Skripsi : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap  
Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota  
Makassar

Nama Mahasiswa : Nurhidayati

Nomor Induk Mahasiswa : 105611108116

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara



Dr. Jaelan Usman, M.Si

Dr. Hj. Inyani Malik, S.Sos., M.Si

Mengetahui:

Dekan

Ketua Program Studi



Dr. Hj. Inyani Malik, S.Sos., M.Si

NBM: 730727

Nasrul Haq, S.Sos., MPA

NBM: 1067463



## PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nurhidayati  
Nomor Induk Mahasiswa :-105611108116  
Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan Bahwa benar skripsi ini adalah karya saya sendiri dan bukan hasil plagiat dari sumber lain. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku di Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 27 Februari 2021

Yang Menyatakan,

  
Nurhidayati

## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

*Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Alhamdulillah, penulis memanjatkan puji syukur atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar”**. Berbagai kendala yang di hadapi dalam penyelesaian tugas akhir ini dapat menjadi proses pembelajaran dan pengellaman bagi penulis

Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terimakasih yang sebanyak-banyaknya kepada orang-orang yang telah memberikan bantuan secara moril dan material, serta kepada Bapak **Dr. Jaelan Usman, M.Si** selaku pembimbing 1 dan Ibunda **Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si**, selaku pembimbing 2 atas waktu luangnya yang telah diberikan disela-sela kesibukannya untuk memberikan bimbingan dan pengantaran mulai dari perumusan judul, penyusunan proposal, hinngga terselesaikannya skripsi ini. Rasa terimakasih juga diberikan kepada pihak-pihak yang turut membantu dan member pengaruh positif kepada penulis selama mengerjakan skripsi ini yaitu :

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar atas kebijaksanaan dan bantuan fasilitas yang diberikan selama ini

2. Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Kakanda Nasrulhaq, S.Sos, M.PA selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Bapak dan Ibu dosen Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang selama ini memberikan ilmunya kepada penulis serta dorongan dan semangat yang selalu diberikan.
5. Seluruh staff dan pegawai Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik yang senantiasa membantu penulis dalam pengurusan administrasi.
6. Seluruh staff dan pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yang telah ramah menerima serta meluangkan waktu untuk memberikan data serta mengisi kuesioner yang di bagikan oleh penulis selama proses penelitian.
7. Kedua orangtua tercinta Ayahanda Sudirman dan Ibunda Nur Ipah orang yang paling hebat di dunia, orang yang selalu tidak pantang menyerah dalam memberikan doa, bantuan, dukungan, kasih sayang, pengorbanan dan semangat disetiap langkah perjalanan penulis dalam menuntut ilmu, sekaligus orang yang paling banyak mengetahui keluh kesah penulis pada saat menyuun skripsi. Serta kepada kakak tercinta Nurrahmawati dan abang tercinta Muhammad Iksan, adik tercinta Nurtauhidah dan Nurfadilah juga keponakan tercinta yang selalu membuat tempat beristirahat dan melepas penat yang luar biasa

8. Kakek tercinta H. M. Nor yang selalu ada dan sosok pendengar yang baik yang selalu sabar mendengarkan keluh kesah penulis selama mengerjakan skripsi serta selalu memberikan penulis dukungan berupa moril dan materi juga untuk umi yang selalu pengertian
9. Para sahabat gusti, sutri, marsya, Dianpungkassari S.sos, Fitri S.sos, Riska Syaiful S.sos dan Nur Azizah Novitasari S.sos
10. Para teman-teman kelas Adn c yang sudah memberikan warna dan meberikan pengalamna kepada penulis dalam menghadapi berbagai macam karakter serta teman berbagi senyuman, tawa dan tidak lupa berbagi kecemasan dan ketakuta selama lebih kurang 3 tahun lamanya berada dalam kelas yang sama.

Demi kesempurnaan skripsi ini, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 27 Februari 2021

Nurhidayati

## ABSTRAK

**Nurhidayati, Jaelan Usman dan Ihyani Malik. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar.**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penelitian ini dilakukan selama 2 bulan bertempat di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mendeskripsikan dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai. Sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebanyak 85 orang pegawai menggunakan metode penarikan sampel menggunakan teknik *Proportional stratified random sampling*. Data penelitian dikumpul dengan menggunakan kuesioner ( angket ) dalam bentuk *checklist* dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif dengan rumus regresi linier sederhana secara parsial dan simultan. Dan dijelaskan dalam bentuk tabel, frekuensi dan narasi hasil olahan data dengan bantuan *SPSS 22.0*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi di Dinas Perhubungan Kota Makassar sudah baik karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 90,0%, dan Kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar sudah baik Karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 85,4%. Berdasarkan hasil uji *regression* secara persial diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  yaitu pengaruh Budaya Organisasi (X) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y) indikator yang mendapatkan koefisien determinasi nilai  $R^2$  tertinggi adalah pengaruh orientasi pada manfaat ( $X_3$ ) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) sebesar 0,148 atau 14,8%, dan indikator yang mendapatkan nilai terendah adalah pengaruh stabilitas ( $X_7$ ) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) sebesar 0,069 atau 6,9%. Berdasarkan hasil uji *regression* secara simultan diperoleh nilai F hitung  $>$  F tabel ( $13,504 > 1,34$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama teruji kebenarannya, bahwa ada pengaruh secara simultan dari Budaya organisasi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Besar pengaruh atau berkontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 14% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian ini.

**Kata Kunci :** Budaya Organisasi, Kedisiplinan Pegawai

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN</b> .....	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENERIMAAN TIM</b> .....	<b>iii</b>
<b>HALAMAN PERYATAAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>v</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>ix</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xiv</b>
<b>BAB I. PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	6
C. Tujuan penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>8</b>
A. Penelitian Terdahulu.....	8
B. Konsep dan Teori Budaya Organisasi.....	10
C. Konsep dan Teori Kedisiplinan.....	20
D. Kerangka Pikir.....	26
E. Hipotesis Penelitian.....	27
F. Defenisi Operasional.....	28
<b>BAB III. METODE PENELITIAN</b> .....	<b>32</b>
A. Waktu dan Lokasi Penelitian.....	32
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	32
C. Populasi dan Sampel.....	33
D. Teknik Pengumpulan Data.....	36
E. Teknik Analisis Data.....	38
F. Teknik Pengabsahan Data.....	40
<b>BAB IV. HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	<b>42</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	42
B. Hasil Penelitian.....	51
C. Pembahasan Penelitian.....	144
<b>BAB V. PENUTUP</b> .....	<b>160</b>
A. Kesimpulan.....	160
B. saran.....	161
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>163</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Data perhitungan <i>proportionate stratified random sampling</i> .....	35
Tabel 3.2	Kriteria Jawaban Responden.....	39
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai....	51
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X)...	52
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y).....	53
Tabel 4.4	Hasil Uji Reliabilitas Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X).....	54
Tabel 4.5	Hasil Uji Reliabilitas Penelitian Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y).....	55
Tabel 4.6	Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko Pegawai Selalu Menciptakan Ide-Ide Yang Inovatif Dalam Bekerja .....	56
Tabel 4.7	Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko Pegawai Selalu Meningkatkan Kreativitas Agar Pekerjaan Diselesaikan Dengan Cepat .....	57
Tabel 4.8	Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko Pegawai Memiliki Inisiatif Dalam Bekerja.....	58
Tabel 4.9	Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko Pegawai Memiliki Keberanian Untuk Mengambil Keputusan Dalam Bekerja .....	59
Tabel 4.10	Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko Pegawai Siap Mengambil Resiko Dalam Melakukan Pekerjaan .....	60
Tabel 4.11	Rekapitulasi Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko DiDinas Perhubungan Kota Makassar.....	61
Tabel 4.12	Indikator Perhatian Pada Hal Detail Pegawai Memperhatikan Hal Detail Dalam Bekerja .....	62
Tabel 4.13	Indikator Perhatian Pada Hal Detail Pimpinan MemberikanArahan Dan Komunikasi Yang Jelas Mengenai Detail Pekerjaan.....	63
Tabel 4.14	Indikator Perhatian Pada Hal Detail Pimpinan Menginformasikan Dengan Jelas Mengenai Ukuran Keberhasila Pekerjaan.....	64
Tabel 4.15	Indikator Perhatian Pada Hal Detail Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat Dan Tepat.....	65
Tabel 4.16	Indikator Perhatian Pada Hal Detail Pegawai Memiliki Ketelitian Dalam Melaksanakan Pekerjaan .....	66
Tabel 4.17	Rekapitulasi Indikator Perhatian Pada Hal Detail DiDinas Perhubungan Kota Makassar.....	67

Tabel 4.59 Indikator Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik Pegawai Selalu Menggunakan Seragam Saat Jam Kerja.....	109
Tabel 4.60 Rekapitulasi Indikator Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik DiDinas Perhubungan Kota Makassar.....	110
Tabel 4.61 Indikator Tanggung Jawab Tinggi Pegawai Menggunakan Fasilitas Yang Ada Sesuai Dengan Prosedur Dan Aturan Yang Berlaku.....	111
Tabel 4.62 Indikator Tanggung Jawab Tinggi Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Kerja Yang Ditetapkan Oleh Kantor.....	112
Tabel 4.63 Indikator Tanggung Jawab Tinggi Sebelum Bekerja Pegawai Selalu Melakukan Pemeriksaan Terhadap Peralatan Yang Akan Digunakan Untuk Bekerja.....	113
Tabel 4.64 Indikator Tanggung Jawab Tinggi Pegawai Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Pekerjaan Yang Ditugaskan Oleh Atasan.....	114
Tabel 4.65 Indikator Tanggung Jawab Tinggi Pegawai Siap Memperbaiki Jika Terjadi Kesalahan Dalam Melaksanakan Pekerjaan.....	115
Tabel 4.66 Rekapitulasi Indikator Tanggung Jawab Tinggi DiDinas Perhubungan Kota Makassar.....	116
Tabel 4.67 Rekapitulasi Variabel Kedisiplinan Pegawai DiDinas Perhubungan Kota Makassar.....	117
Tabel 4.68 Uji Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Inovasi Dan Pengambilan Resiko Terhadap Kedisiplinan Pegawai).....	118
Tabel 4.69 Uji Regresi Linier Sederhana (Perhatian Pad Hal Detail Terhadap Kedisiplinan Pegawai).....	121
Tabel 4.70 Uji Regresi Linier Sederhana (Orientasi Pada Manfaat Terhadap Kedisiplinan Pegawai).....	124
Tabel 4.71 Uji Regresi Linier Sederhana (Orientasi Pada Orang Terhadap Kedisiplinan Pegawai).....	127
Tabel 4.72 Uji Regresi Linier Sederhana (Orientasi Pada Tim Terhadap Kedisiplinan Pegawai).....	130
Tabel 4.73 Uji Regresi Linier Sederhana (Agresivitas Terhadap Kedisiplinan Pegawai).....	133
Tabel 4.74 Uji Regresi Linier Sederhana (Stabilitas Terhadap Kedisiplinan Pegawai).....	136
Tabel 4.75 Rekapitulasi Uji Regresi Linier Sederhana Secara Parsial.....	139
Tabel 4.76 Uji Regresi Linier Sederhana Secara Simultan.....	140

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 Kerangka Pikir penelitian..... 27



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Organisasi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai, dalam mencapai tujuannya, setiap organisasi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terapat dalam organisasi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut tergantung pada kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di organisasi tersebut, karena tujuan organisasi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku dalam setiap organisasi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada didalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggungjawab sebagaiman mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik. Di dalam menjalankan organisasi dengan penuh tanggung jawab dapat terwujud melalui tingkatan disiplin pegawai dalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi memberikan suatu kerangka kerja yang menata dan mengarahkan perilaku anggota organisasi dalam pekerjaan, hal ini memungkinkan budaya organisasi mencakup semangat kerja karyawan, sikap dan tingkat produktivitas karyawan, namun akan tetapi sebagian besar instansi di indonesia belum menerapkan budaya organisasi yang baik dan masih memandang budaya

organisasi sebagai hal yang tidak penting dan tidak menguntungkan bagi perusahaan.

Budaya organisasi diadakan dalam kerangka pikir umum anggota organisasi. Kerangka kerja ini berisi asumsi dan nilai-nilai. Asumsi dasar dan nilai-nilai diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk melihat, berpikir, merasa, berperilaku, dan mengharapkan orang lain untuk berperilaku dalam organisasi internal. Sumber Daya Manusia merupakan hal yang penting untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

Schein (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi yang dipelajari organisasi dalam menyelesaikan permasalahan terkait adaptasi terhadap lingkungan eksternal organisasi dan integrasi internal antara unit-unit organisasi. Budaya organisasi terdiri dari dimensi lapisan yang bertingkat yaitu *visible artifacts* atau lapisan terlihat dan *invisible artifacts* atau lapisan tidak terlihat *invisible artifacts* dalam dimensi budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang berperan dalam terbentuknya sikap dan perilaku anggota organisasi.

Hal tersebut dikarenakan wujud dari nilai-nilai pokok suatu organisasi yang mengarahkan anggota organisasi mewujudkan *goals*, visi, misi dan tujuannya Schein (2004). Hal tersebut artinya bahwa sistem nilai merupakan nilai-nilai pokok organisasi yang diyakini anggota organisasi sehingga mengarahkan anggota organisasi untuk bekerja sesuai peraturan dan standar instansi atau kantor yang telah ditetapkan. Sikap dan perilaku seseorang yang bekerja sesuai standar

instansi atau kantor dan mematuhi peraturan merupakan wujud dari sikap dan perilaku disiplin kerja.

Robbins (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerjayang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi dan filsafat yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggaran, atau cara pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja, serta asumsi maupun kepercayaan yang terdapatdidalam anggota organisasi

Budaya organisasi mampu membangun kesadaran pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau instansi. Robbins pernah mengemukakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi yaitu Inovasi dan pengambilan resiko, Perhatian pada hal detail, Orientasi pada manfaat, Orientasi pada orang, Orientasi pada tim, Agresivitas, dan Stabilitas.

Disiplin merupakan suatu perilaku yang konsisten yang dilakukan secara berulang sehingga terbentuk suatu pola kebiasaan. Suatu perilaku dan kebiasaan yang terpola tersebut kemudian membentuk suatu budaya. Suatu pola perilaku atau kebiasaan kerja yang dibudayakan dalam suatu organisasi disebut budaya organisasi, budaya organisasi memberikan identitas bagi anggota organisasi agar berperilaku sesuai prinsip dan nilai organisasi, apabila prinsip dan nilai instansi atau kantor dapat diartikan dan dipahami anggota organisasi dengan baik dan

benar, maka akan terbentuk perilaku yang sejalan dengan prinsip nilai organisasi sehingga muncul perilaku disiplin yang baik pada anggota organisasi.

Disiplin merupakan sebuah titik awal dari segala kesuksesan dalam rangka mencapai tujuan sebagai organisasi. Penerapan disiplin dalam suatu organisasi bertujuan agar semua pegawai yang ada dalam instansi tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi dan menaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa paksaan. Disiplin yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para pegawai dalam menaati dan mematuhi segala aturan yang telah ditetapkan serta besarnya rasa tanggung jawab akan tugas masing-masing serta meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai.

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi yang telah dibuat untuk mengingatkan anggota organisasi agar dapat dijalankan oleh semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin Pegawai ialah suatu bentuk kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Peraturan Pemerintah Tentang Disiplin Pegawai Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai)

Penelitian sebelumnya dalam jurnal “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai” yang dilakukan oleh Muhammad Luhung Pribadi dan Beni Herlene Tahun 2016 mengatakan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting terhadap kedisiplinan kerja pegawai, budaya organisasi berperan secara signifikan yang dimana budaya organisasi yang diterapkan secara baik oleh karyawan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan salah satu kantor yang dimuat dalam salah satu halaman koran berita *online* yaitu (SINDOnews Kamis, 29 Agustus 2019) dalam halaman koran berita *online* tersebut dituliskan bahwa Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar mendapatkan apresiasi dari Pj Wali Kota Makassar Iqbal Suhaeb karena kedisiplinan pegawainya yang tinggi, tapi berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis di kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar, penulis menemukan ada beberapa pegawai yang di saat jam kerja berlangsung mangkir dari pekerjaannya atau duduk-duduk di kantin, penulis juga menemukan adanya pegawai yang terlambat datang ke kantor, serta penulis menemukan juga ada beberapa pegawai yang di saat jam kerja berlangsung tidak ada diruangannya sehingga proses administrasi terhambat.

Seperti yang diuraikan sebelumnya bahwa budaya organisasi Budaya organisasi mampu membangun kesadaran pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau instansi, indikator dari disiplin itu sendiri antara lain ketepatan waktu, menggunakan peraturan kantor dengan baik, dan tanggung jawab tinggi beberapa hal tersebut merupakan indikator ataupun acuan seseorang bisa dikatakan disiplin

serta berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh penulis, penulis menemukan bahwa pengarahan mengenai budaya organisasi masih kurang sehingga masih di temukannya pegawai yang belum taat dan patuh pada aturan kerja.

Maka berdasarkan dari uraian yang dikemukakan tersebut peneliti tertarik untuk meneliti membuat suatu kajian yang mendalam mengenai masalah tersebut yang berbentuk tugas ahir dengan judul: **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Di Dinas Perhubungan Kota Makassar**”

#### **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan dari uraian latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Seberapa baik Budaya Organisasi di Dinas Perhubungan Kota Makassar?
2. Seberapa baik Kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar ?
3. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar ?

#### **C. Tujuan Penelitian**

Sebuah penelitian yang dilakukan pasti memiliki tujuan mengapa penelitian tersebut ingin dilakukan, seperti halnya penelitian ini. Tujuan yang terkait dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut maka tujuannya adalah :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi di Dinas Perhubungan Kota Makassar.

2. Untuk mengetahui Kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kedisiplinan Pegawai diDinas Perhubungan Kota Makassar.

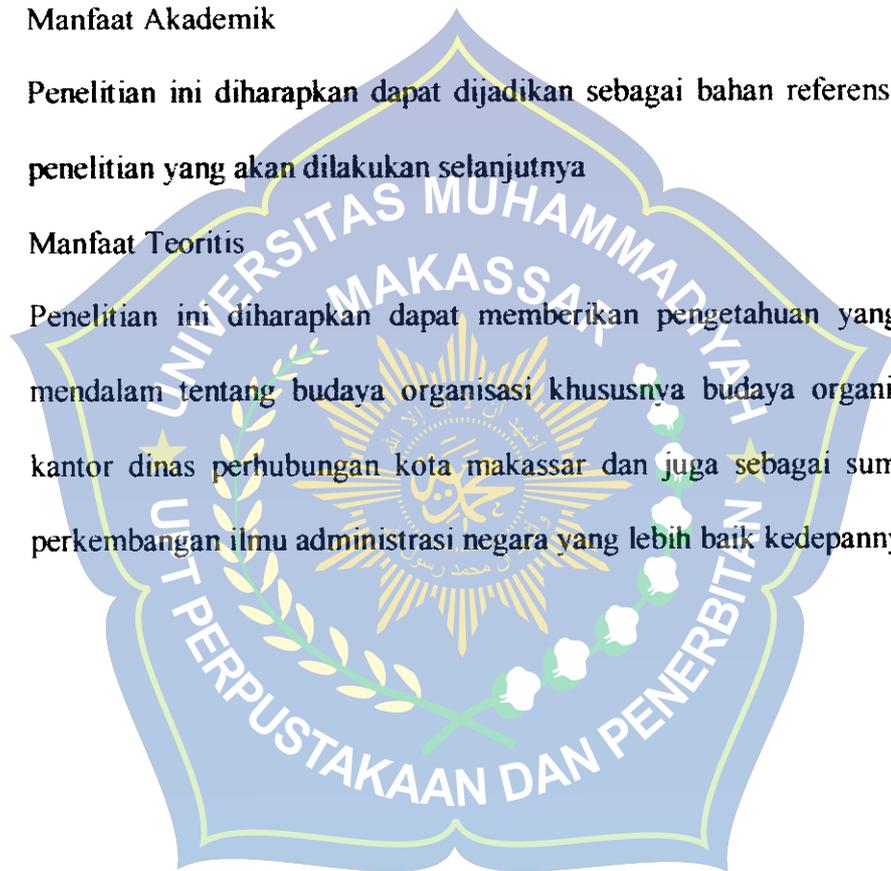
#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Akademik**

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi bagi penelitian yang akan dilakukan selanjutnya

##### **2. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih mendalam tentang budaya organisasi khususnya budaya organisasi di kantor dinas perhubungan kota makassar dan juga sebagai sumbangsi perkembangan ilmu administrasi negara yang lebih baik kedepannya.



## BAB II

### TINJAUAN TEORI

#### A. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu ini diharapkan peneliti dapat melihat perbedaan antara penelitian yang telah dilakukan dengan penelitian yang dilakukan. Selain itu juga, juga diharapkan dalam penelitian ini dapat diperhatikan mengenai kekurangan dan kelebihan antara penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan.

1. Penelitian oleh Lisworo Nur Fitriana Universitas Muhammadiyah Purwokerto, 2017 dalam jurnal "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Anggota Kepolisian Sektor Purwokerto Utara Polres Banyumas"

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai subek penelitian sebanyak 50 anggota kepolisian sktor purwokerto utara. Model pengumpulan data dengan menggunakan skala disiplin kerja, diperoleh hasil koefisien validitas bergerak 0,306 sampai 0,712 dari 60 aitem, terdapat 52 aitem valid dan 8 aitem gugur. Sedangkan untuk skala budaya organisasi diperoleh koefisien validitas bergerak dari 0,304 sampai 0,756 dari 60 aitem terdapat 50 aitem valid dan 10 aitem gugur. Dalam penelitian ini pengukuran reliabelitas diukur dengan menggunakan alpha Cronbach dengan hasil reliabilitas budaya organisasi 0,938 dan disiplin kerja 0,932. Metode analisis data yang digunakan adalah teknik analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pada anggota kepolisian sektor Purwokerto Utara Polres Banyumas.

2. Penelitian oleh Widya Dwi Oktaviani dan Romat Saraghi, Universitas Telkom dalam jurnal “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)

Metode penelitian yang di gunakan adalah kuantitatif, teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dokumentasi dengan teknik analisis regresi linear sederhana dengan menggunakan desain skala ordinal dan skala likter serta dengan bantuan softwer *SPSS 22.0*. Hasil dari penelitian ini adalah budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indoesia (Persero). Hal ini menunjukkan semakin kuat budaya organisasi diterapkan, akan menghasilkan disiplin kerja yang tinggi.

3. Penelitian oleh Agustina Setyo Utami dan Handoyo Djoko Waluyo, Universitas Diponegoro dalam jurnal yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSP Lohjinawe”

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mtode penelitian kuantitatif tipe penelitiannya adalah explanatory research, pengumpulan data menggunakan instrumen Data dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dan berganda, koefisin korelasi, koefisien determinasi, uji signifikan, (uji t an uji F) dengan bantuan program spss versi

menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2010)

Budaya yaitu sebuah persepsi, bukan sesuatu yang dapat disentuh atau dilihat secara fisik, akan tetapi pegawai menerima dan memahami melalui apa yang mereka alami dalam organisasi. Semua organisasi memiliki budaya, namun tidak semua budaya organisasi sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para pegawai. Budaya yang kuat yaitu budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para pegawai serta memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap perilaku para pegawai dibandingkan dengan budaya yang lemah. Robbins (2010).

Ciri-ciri budaya organisasi yang kuat menurut Robbin (2010) ialah :

- a. Nilai-nilai diterima secara luas
- b. Budaya memberikan pesan yang konsisten kepada para pegawai mengenai apa yang dipandang berharga dan penting
- c. Para pegawai sangat mengidentikkan jati diri mereka dengan budaya organisasi
- d. Terdapat kaitan yang erat diantara penerimaan nilai-nilai dan perilaku para anggota organisasi.

## **2. Pengertian organisasi**

Seperti halnya individu, organisasi juga mempunyai kepribadian. Kepribadian dalam sebuah organisasi lebih dikenal dengan nama budaya organisasi. Secara etimologi budaya organisasi terdiri dari dua kata, yaitu

budaya dan organisasi. Organisasi merupakan suatu sistem yang menetap dari sekumpulan orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama, melalui suatu jenjang kepangkatan dan pembagian. Sedangkan pengertian budaya adalah suatu set nilai, penuntun kepercayaan akan suatu hal, pengertian dan cara berpikir yang dipertemukan oleh anggota organisasi dan diterima oleh anggota baru. Budaya organisasi merupakan penerapan nilai-nilai dalam suatu masyarakat yang terkait bekerja dibawah naungan suatu organisasi.

Suatu organisasi dikatakan sukses bila organisasi tersebut dapat melandasi kegiatannya dengan kreativitas inovasi yang tinggi, pengetahuan dan keterampilan/keahlian (skill) dari pegawainya. Sebenarnya potensi sesungguhnya dari suatu organisasi telah dideskripsikan kedalam kompetensi inti, selain itu mereka sebelumnya juga telah memperkenalkan kedalam *strategic intens* (Moeharjono, 2012)

Organisasi sebagai sekelompok orang yang terkait secara formal dalam hubungan atasan dan bawahan yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama pula Kast dan Rosenz dalam Nawawi (2013). Gerloff dalam Kusdi (2011) menjelaskan bahwa organisasi dapat dipahami sebagai agen dan atau target dari proses manajemen dalam arti wadah berlangsungnya proses tersebut atau sebagai efek dari proses manajemen.

Terdapat dua pendekatan dalam memahami organisasi yaitu pendekatan subjektif dan pendekatan objektif. Makna "subjektif" menunjukkan bahwa realitas itu sendiri adalah konstruksi sosial, realitas sebagai suatu proses

kreatif yang memungkinkan seseorang menciptakan “apa yang ada di luar sana”, sedangkan “objektif” dalam konteks ini merujuk kepada pandangan bahwa perilaku, objek-objek, dan peristiwa-peristiwa eksis di dunia nyata dan terlepas dari pengamatnya.

Menurut pendekatan objektif, organisasi merupakan sesuatu yang bersifat kongkret dan fisik, dan merupakan sebuah struktur dengan batas-batas yang pasti, sesuatu yang stabil. Istilah “organisasi” mengisyaratkan bahwa sesuatu yang nyata merangkul orang-orang, tujuan dan hubungan. Pendekatan subjektif memandang organisasi sebagai kegiatan yang dilakukan orang-orang terdiri dari tingkatan-tingkatan, transaksi dan interaksi yang melibatkan orang-orang. Organisasi diciptakan dan dipupuk melalui melalui kontak yang terus menerus berubah yang dilakukan orang-orang antara yang satu dengan yang lain dan tidak eksis secara terpisah dari orang-orang yang perilakunya membentuk organisasi tersebut.

Maka berdasarkan pendekatan objektif, organisasi berarti struktur, sedangkan berdasarkan pandangan subjektif, organisasi berarti proses, (mengorganisasikan perilaku). Implikasinya menurut pendekatan objektif, mempelajari organisasi adalah mempelajari keseluruhan, bagaimana organisasi dapat beradaptasi, dengan cara terbaik terhadap lingkungan untuk mengembangkan diri dan keberlangsung hidup. Sedangkan menurut pendekatan subjektif pengetahuan mengenai organisasi diperoleh dengan melihat perilaku dan apa makna perilaku itu bagi mereka yang melakukannya, struktur diakui tapi tekanannya pada perilaku dalam perilaku manusia dalam

arti tidak independen dari tindakan-tindakan manusia. Kedua pendekatan tersebut, baik objektif maupun subjektif tidak hanya mempengaruhi cara pandang terhadap budaya organisasi, tetapi juga dalam memahami aspek-aspek lainnya yang terkait dengan perilaku organisasi.

### **3. Pengertian budaya organisasi**

Edy Sutrisno (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat keyakinan, sistem nilai-nilai, norma-norma atau asumsi yang berlaku, yang diikuti dan disepakati oleh para elemen suatu organisasi sebagai pemecah masalah dan sebagai pedoman perilaku dalam organisasi.

Schein (2004) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi yang dipelajari organisasi dalam menyelesaikan permasalahan terkait adaptasi terhadap lingkungan eksternal organisasi dan integrasi internal antara unit-unit organisasi.

Robbins (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi dan filsafat yang menuntun kebijaksanaan organisasi terhadap pegawai dan pelanggan, atau cara pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja, serta asumsi maupun kepercayaan yang menjadi anggota organisasi.

Rival dan Mulyadi (2012) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan

organisasi. Chaster I. Bernard mengemukakan bahwa organisasi adalah sebuah sistem kerjasama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih.

Mondy (1996) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem shared values kebiasaan dan keyakinan pada organisasi dan saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.

Disimpulkan dari berbagai pengertian budaya organisasi tersebut adalah serangkaian nilai, norma dan asumsi yang dikembangkan dalam organisasi dan telah menjadi perilaku para anggota organisasi didalam mengatasi berbagai permasalahan yang terjadi di dalam maupun di luar organisasi.

#### **4. Tingkatan budaya organisasi**

Tingkatan budaya organisasi yang dimaksud merupakan tingkatan fenomena budaya yang tampak bagi yang mengamatinya dan hal ini dapat berwujud mulai dari tingkatan yang paling nyata sehingga dapat dilihat dan dirasakan sampai kepada tingkatan yang tertanam sebagai asumsi yang tidak disadari sebagai hakikat budaya.

Lebih jelasnya, Schein (dalam Ihyani Malik, 2015) mengemukakan tiga tingkat budaya organisasi yaitu :

##### **a. *Artifacts* (artefak)**

Suatu hal yang ada bersama untuk menentukan budaya serta mengungkapkan sebenarnya budaya itu kepada masyarakat yang memperhatikan budaya. Seperti produk jasa dan pola tingkah laku dari anggota dalam suatu organisasi.

b. *Values* (nilai-nilai)

Alasan-alasan yang didukung oleh sebuah organisasi atau karyawan untuk melakukan sesuatu.

c. *Assumptions* (asumsi-asumsi)

Kepercayaan atau keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota dalam suatu organisasi. Dengan cara penetapan yang tepat untuk melakukan sesuatu di sebuah organisasi lewat asumsi yang diucapkan.

**5. Karakteristik budaya organisasi**

Stephan P. Robbins (2003) mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko : suatu tingkatan dimana karyawan didorong untuk menjadi inovatif dalam mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal detail : suatu tingkatan dimana karyawan diharapkan bisa memperlihatkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- c. Orientasi pada manfaat : suatu tingkatan di mana manajemen lebih fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dimanfaatkan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- d. Orientasi pada orang : suatu tingkatan dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- e. Orientasi pada tim : suatu tingkatan dimana aktivitas kerja organisasi berdasar pada tim dari pada individual.

- f. Agresivitas : suatu tingkatan dimana sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif, bukanya santai-santai
- g. Stabilitas : sejauh mana keinginan organisasi menekankan diterapkannya *status quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

Karakteristik Budaya Organisasi Menurut Victor Tan (dalam Syamsir Torang, 2014) ada 10 butir, yaitu :

- a. *Individual initiative* (inisiatif individual). menunjukkan jenjang kebebasan, tanggung jawab, dan ketidak ketergantungan yang dimiliki individu.
- b. *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko). suatu keadaan di mana karyawan didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.
- c. *Direction* (pengarahan). merupakan kemampuan organisasi menghadirkan target yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
- d. *Integration* (integrasi). Suatu tingkatan dimana suatu unit dalam suatu organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.
- e. *Management support* (dukungan manajemen). Manajemen menyediakan bantuan, dukungan kepada bawahannya dan komunikasi yang jelas.
- f. *Control* (pengawasan). Merupakan jumlah aturan dan ketentuan dan jumlah pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan pengawasi perilaku karyawan.

- g. *Identity* (identitas). Suatu tingkatan di mana anggota mengidentifikasi dengan organisasi secara keseluruhan, daripada dengan kelompok kerja tertentu atau bidang keahlian profesional tertentu.
- h. *Reward system* (sistem penghargaan). Di mana alokasi reward (kenaikan upah atau gaji), didasarkan pada kriteria alokasi biaya didasarkan pada kriteria kinerja, sebagai lawan dari senioritas dan favoritism.
- i. *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik). Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menyikapi konflik dan kritikan secara terbuka.
- j. *Communication pattern* (pola komunikasi). Suatu tingkat di mana komunikasi dibatasi pada hierarki formal di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

#### 6. Fungsi Budaya Organisasi

Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
  - b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi
  - c. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individu.
  - d. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial
- Robbins (dalam Edy Sutrisno, 2010)

## C. Teori dan Konsep Kedisiplinan

### 1. Pengertian kedisiplinan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya, maka dia akan memenuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan yang dimaksud dengan kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan 2016)

Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008)

Hasibuan (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan instansi yang telah dibuat untuk mengingatkan anggota organisasi agar dapat dijalankan oleh semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan.

Disiplin adalah salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi. Dikatakan sebagai faktor yang penting karena disiplin akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin tinggi disiplin pegawai maka akan semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai. Disiplin merupakan sebuah cerminan besarnya tanggung jawab seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya yang mendorong arah serta semangat kerja seseorang.

## 2. Indikator kedisiplinan

Menurut Soejono (2007) adapun beberapa hal yang dilihat dalam menentukan kedisiplinan pegawai antara lain adalah sebagai berikut :

### a. Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, teratur, dan tertib, sehingga dapat dikatakan kedisiplinan kerjanya baik.

### b. Menggunakan peraturan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam memakai aturan kantor, dapat menunjukkan jika seseorang memiliki kedisiplinan kerja yang baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

### c. Tanggung jawab tinggi

Sikap tanggung jawab dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor dapat berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai.

### 3. Jenis-jenis kedisiplinan

Menurut Moekizat (2002) terdapat dua jenis kedisiplinan yaitu :

a. *Self imposed discipline*

Disiplin yang dipaksakan diri sendiri. Disiplin yang berasal dari diri seseorang yang ada pada hakikatnya merupakan suatu tanggapan spontan terhadap pimpinan yang cakap dan merupakan semacam dorongan pada dirinya sendiri artinya suatu keinginan dan kemauan mengerjakan apa yang sesuai dengan keinginan kelompok.

b. *Command discipline*

Disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara yang menakutkan untuk memperoleh pelaksanaan dengan tindakan yang diinginkan yang dinyatakan melalui kebiasaan, peraturan-peraturan tertentu. Dalam bentuk yang eksternal *command discipline* memperoleh pelaksanaannya dengan menggunakan hukum.

Menurut Handoko (2014) terdapat 4 bentuk disiplin yaitu :

a. Disiplin preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran yang lebih lanjut.

c. Aturan kompor panas.

Aturan kompor panas pada hakekatnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh sebuah kompor panas.

d. Disiplin progresif

Adalah memberikan hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan.

**4. Faktor yang mempengaruhi disiplin**

Menurut Hasibuan (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja adalah sebagai berikut :

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal juga

cukup menantang bagi kemampuan pegawai. Hal ini berarti tujuan (pekerjaan) yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan

kemampuan karyawan bersangkutan, agar dia bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

b. Kepemimpinan

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai, karena pemimpin dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pemimpin harus mencontohkan perilaku yang baik agar ditiru oleh bawahannya. Seorang pemimpin jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya akan baik, jika dia pun tidak mampu mencontohkan perilaku disiplin yang baik kepada bawahan.

c. Balas jasa

Balas jasa berupa gaji dan kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan pegawai terhadap pekerjaannya. Apabila kecintaan pegawai makin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Dengan keadilan yang baik pula. Jadi, keadilan harus diterapkan dengan baik pada setiap instansi supaya kedisiplinan pegawai baik pula.

e. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) yaitu tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai. Waskat efektif dalam

merangsang kedisiplinan dan moral kerja pegawai. Pegawai merasa mendapat perhatian, bimbingan, petunjuk pengarahannya, dan pengawasan dari atasannya.

f. **Ketegasan**

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap pegawai yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukum yang telah ditetapkan. Ketegasan pimpinan menegur dan menghukum setiap pegawai yang indisipliner akan mewujudkan kedisiplinan yang baik.

g. **Sanksi**

Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan, sikap perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.

5. **Prinsip-prinsip kedisiplinan**

Untuk mengkoordinasi pegawai agar senantiasa bersikap disiplin, maka terdapat beberapa prinsip disiplin. Husein (2000) berpendapat bahwa seorang pegawai dianggap melaksanakan prinsip-prinsip kerja apabila melaksanakan hal-hal sebagai berikut:

- a. Hadir ditempat kerja sebelum waktu mulai bekerja
- b. Bekerja sesuai dengan prosedur aturan kerja dan peraturan organisasi
- c. Patuh dan taat kepada sarana maupun perintah atasan
- d. Ruang kerja dan perlengkapan selalu dijaga dengan bersih dan rapi

- e. Menggunakan peralatan kerja dengan efektif dan efisien
- f. Menggunakan jam istirahat tepat waktu dan meninggalkan tempat setelah lewat jam kerja
- g. Tidak pernah menunjukkan sikap malas bekerja \
- h. Selama kerja tidak absen atau tidak masuk kerja dengan alasan yang tidak tepat dan hampir tidak absen karena sakit.

### C. Kerangka Pikir

Penelitian ini dilakukan pada dinas perhubungan kota makassar untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Penelitian tentang budaya organisasi pada Dinas Perhubungan Kota Makassar ini akan dianalisis berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Stephan P Robbins (2003) yaitu : (1) inovasi dan pengambilan resiko (2) perhatian pada hal detail (3) orientasi pada manfaat (4) orientasi pada orang (5) orientasi pada tim (6) agresivitas (7) stabilitas.

Sedangkan penelitian mengenai kedisiplinan pegawai di kantor dinas perhubungan kota makassar akan di analisis berdasarkan indikator yang dikemukakan oleh Soejono (2007) yaitu (1) ketepatan waktu (2) menggunakan peraturan kantor dengan baik (3) tanggung jawab.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi kantor dinas perhubungan kota makassar agar budaya organisasi dan kedisiplinan pegawai di kantor dinas perhubungan kota makassar bisa lebih meningkat



Gambar 1

### Kerangka Pikir Penelitian

#### D. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah pendapat, pernyataan atau kesimpulan yang masih kurang atau belum selesai atau masih bersifat sementara. Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap masalah penelitian dimana kebenarannya memerlukan pengujian secara empiris, jawaban atau dengan sementara yang harus

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja, kreatif, memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas, memiliki keberanian dalam mengambil keputusan, dan siap mengambil resiko dalam pekerjaan.

2. Perhatian pada hal-hal detail

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar pegawai memperhatikan hal detail dalam bekerja, Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai detail pekerjaan, Pimpinan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat, dan memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan.

3. Orientasi pada manfaat

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal, meningkatkan efektifitas cara kerja, berorientasi pada hasil kerja yang tinggi, selalu berpikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal, dan melaksanakan pekerjaan secara optimal.

4. Orientasi Pada Orang

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku, Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawai,

bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan, dan Pimpinan memberikan motivasi untuk selalu aktif dalam bekerja.

5. Orientasi Pada Tim

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar menjalin kerja sama dengan anggota lain, Menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal, pegawai saling percaya antar sesama rekan kerja, pegawai senang mengerjakan pekerjaan dengan kerja sama tim, dan Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama.

6. Agresifitas

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar datang tepat waktu, memiliki semangat tinggi, saling percaya antar sesama rekan kerja, dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dan mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan

7. Stabilitas

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar mampu mengedepankan visi dan misi Dinas Perhubungan dari pada kepentingan pribadi, Dinas perhubungan memiliki strategi yang jelas, Pegawai merekomendasikan Dinas Perhubungan Kota Makassar sebagai tempat yang baik untuk membangun karir, merasa dihargai, dan Pegawai merasa nyaman dengan kondisi tempat kerja saat ini.

Adapun indikator-indikator dalam variabel kedisiplinan antara lain :

1. Ketepatan waktu (Timeliness)

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai, pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor, Pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan, menggunakan waktu istirahat dengan tepat.

2. Menggunakan peraturan kantor dengan baik.

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar tidak pernah menunda waktu kerja, selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai , taat pada atasan jika ditugaskan untuk membantu pekerjaan bidang lain , tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir, dan selalu menggunakan seragam saat jam kerja.

3. Tanggung jawab

Pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar menggunakan peraturan yang ada pada dinas perhubungan kota Makassar sesuai prosedur dan aturan yang berlaku, melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh Dinas Perhubungan Kota Makassar, Sebelum bekerja pegawai selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan, bertanggung jawab terhadap hasil kerja, dan siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN.**

#### **A. Waktu Dan Lokasi Penelitian**

Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan lamanya, lokasi dari penelitian ini adalah di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar Jl. Malengkeri No. 18, Mangasa, Kec. Tamalate, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90221.

#### **B. Jenis Dan Tipe Penelitian.**

##### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah metode penelitian kuantitatif. Hal yang mendasari peneliti ingin menggunakan jenis penelitian kuantitatif ialah untuk menganalisis data empirik secara detail, rinci, dan tuntas mengenai masalah dan objek penelitian yang terjadi berdasarkan fakta lapangan yang terjadi

##### **2. Tipe Penelitian**

Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan penelitian asosiatif. Penulis memakai tipe penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan suatu kejadian atau fakta, fenomena, yang terjadi secara rinci saat penelitian berlangsung dengan alasan untuk mendeskripsikan atau memberikan gambaran mengenai fenomena-fenomena sosial yang terjadi didalam masalah penelitian.

Sedangkan penelitian asosiatif merupakan penelitian untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Di mana hubungan antara variabel dalam penelitian akan dianalisis dengan menggunakan ukuran-ukuran statistik yang relevan atas data untuk menguji hipotesis.

## C. Populasi Dan Sampel

### 1. Populasi

Kata populasi sangat populer untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian. Menurut Sugiono (2016) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makasar sebanyak 564.

### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2016). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberi peluang yang sama bagi setiap anggota populasi. Teknik sampel menggunakan jenis *proportionate stratified random sampling* yaitu teknik pengambilan dilakukan sampel bila populasi mempunyai

anggota atau unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Pegawai yang akan dijadikan sasaran sampel penelitian menggunakan taraf kesalahan 10% (0,1). Untuk menghitung penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan, maka pengambilan sampel menggunakan rumus solvin. Perhitungan pengambilan sampel menggunakan rumus solvin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{N \cdot (d^2) + 1}$$

Dimana :

n = ukuran sampel

N = populusi

d = taraf nyata atau batas kesalahan

dalam menentukan jumlah sampel yang akan disiplih, penulis menggunakan tingkat kesalahan sebesar 10%, karena dalam setiap penelitian tidak mungkin hasilnya sempurna 100%, makin besar tingkat kesalahan maka semakin sedikit ukuran sampel. Jumlah populasi yang digunakan adalah 564 orang pegawai yaitu pegawai kontak dan ASN (Aparatur Sipil Negara) dengan perhitungan di atas maka perhitungannya adala sbb:

$$n = \frac{N}{N \cdot (d^2) + 1}$$

$$n = \frac{564}{564 \cdot (0,1)^2 + 1}$$

cara membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan nilai  $r_{tabel}$  Product Moment. Jika nilai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan valid. Begitupula jika nilai sig. (2-tailed) data  $< 0.05$ , maka data juga dikatakan valid.

## 2. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji kehandalan/konsistensi data penelitian. Dalam uji reliabilitas, peneliti menggunakan bantuan *software SPSS version 22.0*. Pengujian reliabilitas ini dilakukan dengan cara membandingkan  $r_{alpha}$  atau angka cronbach alpha dengan nilai 0,7, jika  $r_{alpha}$  atau angka cronbach alpha  $\geq 0,7$ , maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel. Begitupun sebaliknya, jika  $r_{alpha}$  atau angka cronbach alpha  $\leq 0,7$ , maka indikator atau pertanyaan kuesioner dikatakan tidak reliabel.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Profil Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar**

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Wali Kota Makassar

Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 25 Tahun 2005 tentang Pembentukan Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas Perhubungan Kota Makassar dan selanjutnya disesuaikan dengan PP. 41 Tahun 2007 tentang organisasi Perangkat Daerah dan Peraturan Wali Kota Makassar Nomor 32 Tahun 2009 tentang Uraian Tugas Jabatan Struktural Dinas Perhubungan Kota Makassar. Mempunyai tugas pokok merumuskan, membina dan mengendalikan kebijakan dibidang Perhubungan meliputi Lalu Lintas, Angkutan, Pengendalian Operasional dan Teknik Sarana dan Prasarana, Pengujian Kendaraan Bermotor, seta Tugas lainnya yang berkaitan dengan perhubungan yang diberikan oleh Wali Kota, sesuai dengan tugas dan fungsinya.

##### **2. Fungsi kantor dinas perhubungan kota Makassar**

- a. Menyusun rumusan kebijakan teknis di bidang perhubungan darat, dan perhubungan laut.

- b. Menyusun rencana dan program dibidang perhubungan darat dan perhubungan laut.
- c. Melaksanakan pengendalian dan pengamanan teknis operasional dibidang perhubungan yang meliputi lalu lintas, pengendalian dan operasional lalu lintas dan jalan serta teknis operasional perhubungan laut.
- d. Pemberian perizinan dan pelayanan umum dibidang angkutan
- e. Pelayanan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan

### **3. Visi dan Misi Dinas Perhubungan Kota Makassar**

#### **a. Visi**

Adapun visi dari Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu :  
“Terwujudnya Pelayanan Transportasi Perkotaan Yang Terpadu, Handal Dan Nyaman”

Makna pokok yang terkandung dalam visi Dinas Perhubungan Kota Makassar tersebut antara lain :

- 1) Transportasi perkotaan memiliki arti bahwa sistem transportasi yang mampu melayani kebutuhan masyarakat perkotaan.
- 2) Handal, memiliki arti bahwa sistem transportasi modern yang mampu menyiapkan dan menyediakan layanan transportasi sesuai dengan perkembangan dan kebutuhan masyarakat.
- 3) Terpadu, memiliki arti bahwa sistem transportasi yang terintegrasi antar moda transportasi

- 4) Nyaman, memiliki arti bahwa sistem transportasi yang mampu menciptakan suasana tertib, lancar, aman, dan selamat bagi masyarakat

b. Misi

- 1) Mewujudkan sumber daya aparaturperhubungan yang profesional
- 2) Mewujudkan fasilitas perhubungan yang berkualitas
- 3) Mewujudkan keselamatan lalu lintas dan angkutan jalan
- 4) Meningkatkan pelayanan jasa perhubungan

#### 4. Uraian Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan

Uraian tugas, fungsi dan tata kerja Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar masing-masing bidang mempunyai tugas sebagai berikut :

a. **Kepala Dinas**

Dinas perhubungan mempunyai tugas membantu WaliKota melaksanakan urusan Pemerintah bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantu yang ditugaskan kepada daerah.

Dinas perhubungan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud di atas, menyelenggarakan fungsi :

- 1) Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintah bidang perhubungan.
- 2) Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah bidang perhubungan.
- 3) Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintah bidang perhubungan.

- 4) Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintah bidang perhubungan.
- 5) Pembinaan, pengkoordinasian, pengelolaan, pengendalian, dan pengawasan program dan kegiatan bidang perhubungan

**b. Sekretaris**

1) Bagian Perencanaan dan pelaporan

Subbagian perencanaan dan pelaporan mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, *monitoring* dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas

Subbagian perencanaan dan pelaporan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan di atas, menyelenggarakan fungsi

1. Perencanaan kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan
2. Perencanaan kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan
3. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang perencanaan, evaluasi dan pelaporan
4. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsi.

2) Bagian Keuangan

Subbagian keuangan mempunyai tugas melakukan administrasi dan akuntansi keuangan

Subbagian keuangan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan di atas menyelenggarakan fungsi :

1. Perencanaan kegiatan dibidang administrasi dan akuntansi keuangan
2. Pelaksana kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan
3. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan di bidang administrasi dan akuntansi keuangan
4. Pelaksana fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsi

### 3) Bidang Umum

Subbagian umum dan kepegawaian mempunyai tugas melakukan urusan umum, piñata usahaan, surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

Subbagian umum dan kepegawaian dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan sebelumnya, menyelenggarakan fungsi :

1. Perencanaan kegiatan urusan umum, piñata usahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian
2. Pelaksanaan kegiatan urusan umum piñata usahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian
3. Pembagian tugas dan mengontrol pelaksanaan kegiatan urusan umum, piñata usahaan surat menyurat, urusan rumah tangga, kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian

3. Pengoordinasian kegiatan di bidang moda transportasi.
4. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang moda transportasi
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsinya.

**e. Bidang Srana dan Prasaran**

Bidang sarana dan prasarana perhubungan yang mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan di bidang sarana dan prasarana perhubungan.

Bidang sarana dan prasarana perhubungan dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan sebelumnya, menyelenggarakan fungsi :

1. Perencanaan kegiatan operasional di bidang sarana dan prasarana perhubungan.
2. Pelaksanaan kegiatan di bidang sarana dan prasarana perhubungan
3. Pengoordinasian kegiatan di bidang sarana dan prasarana perhubungan
4. Pengendalian, evaluasi dan pelaporan kegiatan di bidang sarana dan prasarana perhubungan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh atasan terkait tugas dan fungsi.

**f. Bidang PKP (Pengembangan Keselamatan dan Penindakan)**

Bidang pengembangan keselamatan dan penindakan mempunyai tugas melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan pengembangan keselamatan dan penindakan pelanggaran transportasi.

Badan pengembangan keselamatan dan penindakan melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan sebelumnya, menyelenggarakan fungsi:

1. Perencanaan kegiatan operasional di bidang pengembangan keselamatan dan penindakan
2. Pelaksanaan kegiatan di bidang pengembangan keselamatan dan penindakan
3. Pengoordinasian kegiatan di bidang pengembangan keselamatan dan penindakan
4. Pelaksana fungsi lain yang di berikan oleh atasan terkait tugas dan fungsi

**g. Bidang UPT PKB**

Pembentukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi serta tata kerja unit pelaksana teknis ditetapkan dengan peraturan WaliKota berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan setelah dikonsultasikan secara tertulis dengan Gubernur

Pengajuan Kendaraan Bermotor

1. Unit pelaksanaan teknis dinas pengujian kendaraan bermotor mempunyai tugas melaksanakan kegiatan teknis operasional pengujian kendaraan bermotor dan ketatausahaan
2. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksudkan dalam ayat (1) unit pelaksana teknis dinas pengujian kendaraan bermotor menyelenggarakan fungsi :
  - penyiapan bahan perumusan kebijakan teknis kegiatan pengujian kendaraan bermotor wajib uji. (a) penyiapan

bahan penyusunan rencana dan program kegiatan operasional pengujian kendaraan bermotor wajib uji (b) penyiapan bahan bimbingan dan pengendalian teknis pengembangan pengelolaan kegiatan pengujian kendaraan bermotor wajib uji (c) melaksanakan pembinaan kegiatan administrasi ketatausahaan yang meliputi : surat menyurat, kearsipan, dan pelaporan.

## **B. Hasil Penelitian**

### **1. Gambaran Umum Responden**

Pengambilan sampel yang dilakukan penulis di Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu dimana yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah pegawai diDinas Perhubungan Kota Makassar yang di bagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil dan juga Pegawai kontrak diDinas Perhubungan Kota Makassar.

#### **a. Jenis Kelamin**

Jenis kelamin dari responden pada penelitian ini yaitu digunakan untuk mengetahui berapa banyak laki-laki dan perempuan yang menjadi responden pada penelitian ini. Berikut ini data merupakan responden pada jenis kelamin dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

**Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pegawai**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1.	Laki-laki	74	87%
2.	Perempuan	11	13%
	Total	85	100%

Sumber: Data Diolah (Output SPSS 22),

Pada tabel 4.1 dapat diketahui jenis kelamin laki-laki sebanyak 74 orang dengan presentasi 87% dan perempuan sebanyak 11 orang dengan presentasi sebesar 13%, hal ini menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yang menjadi responden di Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan laki-laki.

## 2. Analisis Data

Penelitian ini tentang Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar dilaksanakan pada tanggal 10 November s/d 12 Januari 2021. Adapun yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar

### a. Uji Validitas

Instrumen penelitian dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel (nilai  $r$  tabel jumlah orang responden yaitu  $85 = 0,213$ . Dikatakan valid jika nilai  $r$  hitung (nilai sig. (2-tailed)  $<$   $r$  kritis ( $=0,05$ ). Berikut adalah hasil pengujian validitas menurut variabel masing-masing

Tabel 4.2

## Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Budaya Organisasi (X)

Resp.	Nilai Pearson Correlation	r tabel	Nilai sig.(2tailed)	r kritis	Keputusan
1	0,595	0,21	0,000	0,05	Valid
2	0,528	0,21	0,000	0,05	Valid
3	0,432	0,21	0,000	0,05	Valid
4	0,475	0,21	0,000	0,05	Valid
5	0,413	0,21	0,022	0,05	Valid
6	0,557	0,21	0,000	0,05	Valid
7	0,564	0,21	0,000	0,05	Valid
8	0,567	0,21	0,007	0,05	Valid
9	0,533	0,21	0,002	0,05	Valid
10	0,477	0,21	0,000	0,05	Valid
11	0,510	0,21	0,000	0,05	Valid
12	0,561	0,21	0,000	0,05	Valid
13	0,326	0,21	0,002	0,05	Valid
14	0,551	0,21	0,000	0,05	Valid
15	0,354	0,21	0,001	0,05	Valid
16	0,436	0,21	0,010	0,05	Valid
17	0,353	0,21	0,001	0,05	Valid
18	0,273	0,21	0,011	0,05	Valid
19	0,363	0,21	0,001	0,05	Valid
20	0,353	0,21	0,001	0,05	Valid
21	0,498	0,21	0,000	0,05	Valid
22	0,379	0,21	0,000	0,05	Valid
23	0,239	0,21	0,029	0,05	Valid
24	0,528	0,21	0,000	0,05	Valid
25	0,337	0,21	0,002	0,05	Valid
26	0,577	0,21	0,000	0,05	Valid
27	0,554	0,21	0,000	0,05	Valid
28	0,373	0,21	0,000	0,05	Valid
29	0,543	0,21	0,000	0,05	Valid
30	0,343	0,21	0,001	0,05	Valid
31	0,560	0,21	0,000	0,05	Valid
32	0,522	0,21	0,000	0,05	Valid
33	0,455	0,21	0,000	0,05	Valid
34	0,553	0,21	0,000	0,05	Valid
35	0,325	0,21	0,002	0,05	Valid

Data Primer diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.2 di atas hasil pengujian validitas instrumen Budaya Organisasi (X) dapat dijelaskan bahwa ke 35 item pernyataan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan 5% (0,05) atau  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Item pernyataan yang mempunyai tingkat validitas tertinggi adalah pernyataan nomor 1 dengan koefisien korelasi 0,595, sedangkan butir pernyataan yang memiliki tingkat validitas paling rendah adalah item pernyataan nomor 23 dengan koefisien korelasi 0,239.

**Tabel 4.3**  
**Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)**

Resp.	Nilai Person Correlation	r tabel	Nilai sig.(2-tailed)	r kritis	Keputusan
1	0,412	0,21	0,000	0,05	Valid
2	0,535	0,21	0,000	0,05	Valid
3	0,363	0,21	0,001	0,05	Valid
4	0,427	0,21	0,000	0,05	Valid
5	0,596	0,21	0,000	0,05	Valid
6	0,240	0,21	0,027	0,05	Valid
7	0,558	0,21	0,000	0,05	Valid
8	0,617	0,21	0,000	0,05	Valid
9	0,410	0,21	0,000	0,05	Valid
10	0,656	0,21	0,000	0,05	Valid
11	0,601	0,21	0,000	0,05	Valid
12	0,397	0,21	0,000	0,05	Valid
13	0,461	0,21	0,000	0,05	Valid
14	0,479	0,21	0,000	0,05	Valid
15	0,682	0,21	0,000	0,05	Valid

*Data Primer diolah, 2020*

Berdasarkan tabel 4.3 di atas hasil pengujian validitas instrumen Kedisiplinan Pegawai (Y) dapat dijelaskan bahwa ke 15 item pernyataan semuanya valid, karena angka korelasi yang diperoleh dibawah taraf signifikan 5% (0,05) atau  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ . Item pernyataan yang mempunyai tingkat

validitas tertinggi adalah item pernyataan nomor 10 dengan koefisien korelasi 0,656, sedangkan butir pernyataan yang memiliki tingkat validitas paling rendah adalah item pernyataan nomor 6 dengan koefisien korelasi 0,240.

b. Uji Reabilitas

**Tabel 4.4**

**hasil Uji Reliabilitas Penelitian Variabel Budaya Organisasi (X)**

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.886	35

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.4 di atas maka dapat diketahui nilai koefisien Alpha adalah sebesar 0,886. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya lebih dari 0,07. Maka hal ini dapat diartikan bahwa  $0,886 > 0,07$  sehingga instrumennya dikatakan reliabel.

Tabel 4.5

**Hasil Uji Reabilitas Variabel Kedisiplinan Pegawai (Y)****Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	85	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	85	100.0

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.725	15

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.5 di atas maka dapat diketahui bahwa nilai koefisien Alpha yaitu sebesar 0,725. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai alphanya adalah lebih dari 0,07. Maka dikatakan bahwa  $0,725 >$  dari 0,07 sehingga instrumennya reliabel.

### 3. Deskripsi Variabel

#### a. Deskripsi Variabel Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem yang menembus nilai-nilai, norma dan keyakinan yang ada pada setiap pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Setelah keseluruhan data yang diperoleh pada saat penelitian dari hasil kuesioner dikumpulkan, maka tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis data tentang variabel X "Budaya Organisasi" dan juga untuk menjawab pertanyaan dari rumusan masalah pertama peneliti yaitu untuk mengetahui bagaimana

tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Adapun indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

1) Inovasi dan pengambilan resiko

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam melakukan pekerjaan, meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat, memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas dan memiliki keberanian dalam mengambil keputusan dalam bekerja. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.6

**Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Selalu Menciptakan Ide-Ide Yang Inovatif Dalam Bekerja**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Inovatif	5	42	210	49%
Inovatif	4	43	172	51%
Kurang Inovatif	3	0	0	0%
Tidak Inovatif	2	0	0	0%
Sangat tidak Inovatif	1	0	0	0%
Total		85	382	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{382}{85} = 4,49$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.6 dapat disimpulkan dalam indikator inovasi dan pengambilan resiko mengenai pegawai selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 51%, yang menjawab “Sangat setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 49% dan yang menjawab “Kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat

tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,49 Adapun persentase untuk indikator inovasi dan pengambilan resiko tanggapan responden tentang pegawai selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja adalah  $\frac{382}{85} \times 100 = 89,8\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.7**

**Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Selalu Meningkatkan Kreatifitas Agar Pekerjaan Diselesaikan Dengan Cepat.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Kreatif	5	48	240	56%
Kreatif	4	37	148	44%
Kurang Kreatif	3	0	0	0%
Tidak Kreatif	2	0	0	0%
Sangat tidak Kreatif	1	0	0	0%
Total		85	388	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{388}{85} = 4,56$				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.7 di atas disimpulkan bahwa dalam indikator inovasi dan pengambilan resiko tentang pegawai selalu meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan diselesaikan dengan cepat yang mendominasi yaitu “sangat setuju” sebanyak 48 orang dengan persentase 56%, yang menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 44%, dan yang menjawab “kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak ada Adapun rata-rata skor menunjukkan 4,56. Adapun persentase untuk indikator inovasi dan pengambilan resiko tentang

tanggapan pegawai selalu meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan diselesaikan dengan cepat adalah  $\frac{388}{85} \times 100 = 91,2\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.8**

**Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memiliki Inisiatif Dalam Bertugas**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Inisiatif	5	31	155	36%
Inisiatif	4	49	196	58%
Kurang Inisiatif	3	5	15	6%
Tidak Inisiatif	2	0	0	0%
Sangat tidak Inisiatif	1	0	0	0%
Total		85	366	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{366}{85} = 4.30$				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.8 di atas disimpulkan bahwa dalam indikator inovasi dan pengambilan resiko tentang pegawai memiliki inisiatif dalam bekerja yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 58%, yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 36%, yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 6% dan yang jawab “tidak setuju” dan “sangat tida setuju” tidak ada Adapun rata-rata skor menunjukkan 4,30. Adapun persentase untuk indikator inovasi dan pengambilan resiko tentang tanggapan pegawai memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas adalah  $\frac{366}{85} \times 100 = 86,1\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.9

**Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memiliki Keberanian Untuk Mengambil Keputusan Dalam Bekerja.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Berani	5	45	225	53%
Berani	4	40	160	47%
Kurang Berani	3	0	0	0%
Tidak Berani	2	0	0	0%
Sangat Tidak Berani	1	0	0	0%
Total		85	385	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{385}{85} = 4,52$				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.9 di atas disimpulkan bahwa dalam indikator inovasi dan pengambilan resiko tentang pegawai memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dalam bekerja yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 45 orang dengan persentase 53%, yang menjawab "setuju" sebanyak 40 orang dengan persentase 47% dan yang menjawab "kurang setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun rata-rata skor menunjukkan 4,52. Adapun persentase untuk indikator inovasi dan pengambilan resiko tentang tanggapan pegawai memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dalam bekerja  $\frac{385}{85} \times 100 = 90,5\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.10

**Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Siap Mengambil Resiko Dalam Melakukan Pekerjaan**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat siap Mengambil Resiko	5	53	265	62%
Siap mengambil resiko	4	32	128	38%
Kurang siap mengambil resiko	3	0	0	0%
Tidak siap memngambil resijo	2	0	0	0%
Sangat tidak siap mengambil resiko	1	0	0	0%
Total		85	384	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{384}{85} = 4,51$				

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 4.10 di atas disimpulkan bahwa dalam indikator inovasi dan pengambilan resiko tentang pegawai siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaanyang mendominasi yaitu “sangat setuju” sebanyak 53 orang dengan persentase 62%, yang menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 38%, dan yang menjawab yang menjawab “kurang setuju” “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun rata-rata skor menunjukkan 4,51. Adapun persentase untuk indikator inovasi dan pengambilan resiko tentang tanggapan pegawai siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan  $\frac{384}{85} \times 100 = 90,3\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.11

**Rekapitulasi Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko di Dinas  
Perhubungan Kota Makassar.**

No	Indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja	89,8
2	Pegawai selalu meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat	91,2
3	Pegawai memiliki inisiatif dalam bertugas	86,1
4	Pegawai memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dalam bekerja	90,5
5	Pegawai siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan	90,3
	Rata-rata Skor Persentase	89,5%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.11, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator Inovasi dan pengambilan resiko dari tanggapan 85 responden untuk indikator Inovasi dan pengambilan resiko mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 89,5% dan masuk dalam kategori "sangat baik". Berdasarkan hasil pengamatan langsung penulis dilapangan untuk indikator Inovasi dan pengambilan resiko terlihat pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki inisiatif sendiri dalam mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya yang walaupun tidak ada pengawasan dari atasan, terlihat juga bahwa pegawai tetap melaksanakan tugasnya walaupun tidak ada arahan dari atasan dan berani dalam mengambil keputusan serta siap mengambil resiko dalam bekerja.

Tabel 4.11

**Rekapitulasi Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko di Dinas  
Perhubungan Kota Makassar.**

No	Indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja	89,8
2	Pegawai selalu meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat	91,2
3	Pegawai memiliki inisiatif dalam bertugas	86,1
4	Pegawai memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dalam bekerja	90,5
5	Pegawai siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan	90,3
	Rata-rata Skor Persentase	89,5%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.11, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator Inovasi dan pengambilan resiko dari tanggapan 85 responden untuk indikator Inovasi dan pengambilan resiko mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 89,5% dan masuk dalam kategori "sangat baik" Berdasarkan hasil pengamatan langsung penulis dilapangan untuk indikator Inovasi dan pengambilan resiko terlihat pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki inisiatif sendiri dalam mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya yang walaupun tidak ada pengawasan dari atasan, terlihat juga bahawa pegawai tetap melaksanakan tugasnya walaupun tidak ada arahan dari atasan dan berani dalam mengambil keputusan serta siap mengambil resiko dalam bekerja.

Tabel 4.11

**Rekapitulasi Indikator Inovasi Dan Pengambilan Resiko di Dinas  
Perhubungan Kota Makassar.**

No	Indikator Inovasi dan Pengambilan Resiko	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja	89,8
2	Pegawai selalu meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat	91,2
3	Pegawai memiliki inisiatif dalam bertugas	86,1
4	Pegawai memiliki keberanian untuk mengambil keputusan dalam bekerja	90,5
5	Pegawai siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan	90,3
	Rata-rata Skor Persentase	89,5%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.11, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator Inovasi dan pengambilan resiko dari tanggapan 85 responden untuk indikator Inovasi dan pengambilan resiko mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 89,5% dan masuk dalam kategori "sangat baik" Berdasarkan hasil pengamatan langsung penulis dilapangan untuk indikator Inovasi dan pengambilan resiko terlihat pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki inisiatif sendiri dalam mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya yang walaupun tidak ada pengawasan dari atasan, terlihat juga bahawa pegawai tetap melaksanakan tugasnya walaupun tidak ada arahan dari atasan dan berani dalam mengambil keputusan serta siap mengambil resiko dalam bekerja.

## 2) Perhatian pada hal detail

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar dalam bekerja mereka memperhatikan hal detail dalam bekerja, pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai detail pekerjaan, pimpinan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan pekerjaan, menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dan memiliki ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12

**Indikator Perhatian Pada Hal Detail. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memperhatikan Hal Detail Dalam Bekerja.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Detail	5	37	185	44%
Detail	4	45	180	53%
Kurang Detail	3	2	6	2%
Tidak Detail	2	1	2	1%
Sangat Tidak Detail	1	0	0	0%
Total		85	373	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{373}{85} = 4,38$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 dapat disimpulkan dalam indikator perhatian pada hal detail mengenai pegawai memperhatikan hal detail dalam bekerja yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 45 orang dengan persentase 53%, yang menjawab "Sangat setuju" sebanyak 37 orang dengan persentase 44%, yang menjawab "Kurang setuju", sebanyak 2 orang dengan persentase 2%, yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dan yang

hasil kerja yang tinggi dalam bekerja, selalu berpikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang maksimal, dan melaksanakan pekerjaan secara optimal. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.18**

**Indikator Orientasi Pada Manfaat. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bekerja Dengan Menekankan Pada Hasil Yang Optimal.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Optimal	5	46	230	54%
Optimal	4	37	148	44%
Kurang Optimal	3	1	3	1%
Tidak Optimal	2	1	2	1%
Sangat Tidak Optimal	1	0	0	0%
Total		85	383	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{383}{85} = 4,50$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada manfaat mengenai pegawai bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal yang mendominasi yaitu “sangat setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 54%, yang menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 44%, yang menjawab “Kurang setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,50. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada manfaat tentang pegawai bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal adalah

$$\frac{383}{85} \times 100 = 90,1\% \text{ dan masuk dalam kategori baik.}$$

Tabel 4.19

**Indikator Orientasi Pada Manfaat. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Meningkatkan Efektivitas Cara Kerja Untuk Memperoleh Hasil Yang Maksimal.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Efektif	5	48	240	56%
Efektif	4	33	132	39%
Kurang Efektif	3	4	12	5%
Tidak Efektif	2	0	0	0%
Sangat Tidak Efektif	1	0	0	0%
Total		85	384	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{384}{85} = 4,51$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.19 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada manfaat mengenai tanggapan responden tentang pegawai meningkatkan efektivitas cara kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 48 orang dengan persentase 56%, yang menjawab "setuju" sebanyak 33 orang dengan persentase 39%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,51. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada manfaat tanggapan responden tentang pegawai meningkatkan efektivitas cara kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal adalah  $\frac{384}{85} \times 100 = 90,3\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.20

**Indikator Orientasi Pada Manfaat. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Dituntut Berorientasi Pada Hasil Kerja Yang Tinggi Dalam Bekerja.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Berorientasi Pada Hasil Kerja	5	53	265	62%
Berorientasi Pada Hasil Kerja	4	26	104	31%
Kurang Berorientasi Pada Hasil Kerja	3	4	18	5%
Tidak Berorientasi Pada Hasil Kerja	2	2	4	2%
Sangat tidak Berorientasi Pada Hasil Kerja	1	0	0	0%
Total		85	391	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{391}{85} = 4,6$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.20 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada manfaat mengenai tanggapan responden tentang pegawai dituntut berorientasi pada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 53 orang dengan persentase 62%, yang menjawab "setuju" sebanyak 26 orang dengan persentase 31% yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 2 orang dengan persentase 2% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,6. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada manfaat tanggapan responden tentang pegawai dituntut berorientasi pada hasil kerja yang tinggi dalam adalah  $\frac{391}{85} \times 100 = 92\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.21

**Indikator Orientasi Pada Manfaat. Tanggapan Responden Tentang Pegawai  
Selalu Berpikir Bagaimana Cara Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Cepat  
Dengan Hasil Yang Optimal.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Berpikir	5	44	220	52%
Berpikir	4	37	148	44%
Kurang Berpikir	3	2	6	2%
Tidak Berpikir	2	2	4	2%
Sangat Tidak Berpikir	1	0	0	0%
Total		85	378	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{378}{85} = 4,44$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.21 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada manfaat mengenai tanggapan responden tentang pegawai selalu berpikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 44 orang dengan persentase 52%, yang menjawab "setuju" sebanyak 37 orang dengan persentase 42%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 2 orang dengan persentase 2%, yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 2 orang dengan persentase 2% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,44. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada manfaat tanggapan responden tentang pegawai selalu berpikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal adalah  $\frac{378}{85} \times 100 = 88,9$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.22

**Indikator Orientasi Pada Manfaat. Tanggapan Responden Tentang Pegawai  
Melakukan Pekerjaan Secara Optimal.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Optimal	5	57	285	67%
Optimal	4	24	96	28%
Kurang Optimal	3	4	12	5%
Tidak Optimal	2	0	0	0%
Sangat tidak Optimal	1	0	0	0%
Total		85	393	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{393}{85} = 4,62$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.22 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada manfaat mengenai tanggapan responden tentang pegawai melakukan pekerjaan secara optimal yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 57 orang dengan persentase 67%, yang menjawab "setuju" sebanyak 24 orang dengan persentase 28%, yang menjawab "kurang setuju" sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,62. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada manfaat tanggapan responden tentang pegawai melakukan pekerjaan secara optimal adalah  $\frac{393}{85} \times 100 = 90,4$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.23**  
**Rekapitulasi Indikator orientasi Pada Manfaat di Dinas Perhubungan Kota**  
**Makassar.**

No	Indikator Orientasi Pada Manfaat	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	90,1
2	Pegawai meningkatkan efektivitas cara kerja untuk memperoleh hasil yang maksimal	90,2
3	Pegawai dituntut untuk berorientasi pada hasil kerja yang tinggi dalam bekerja	92
4	Pegawai selalu berfikir bagaimana cara menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dengan hasil yang optimal	88,2
5	Pegawai melaksanakan pekerjaan secara optimal	90,4
	Rata-Rata Skor Persentase	90,3%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.23, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator orientasi pada manfaat dari tanggapan 85 responden untuk indikator orientasi pada manfaat mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 90,3% dan masuk dalam kategori "sangat baik". Hasil ini didukung pada hasil observasi peneliti dilapangan bahwa terlihat pegawai ketika sedang melaksanakan pekerjaannya mereka bekerja dengan evektif dan memanfaatkan waktu semaksimal mungkin agar pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan cepat dan mendapatkan hasil yang optimal serta terlihat juga pegawai sudah memahami bahwa memperbaiki kualitas kerja adalah sesuatu kegiatan yang sangat penting karna dapt meningkatkan keberhasilan pekerjaan dan mendapatkan hasil yang baik.

## 4) Orientasi pada orang

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar dalam bekerja mereka mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku, pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawai, bekerja sesuai dengan tugas yang ditetapkan dan pimpinan memberikan motivasi untuk aktif dalam mengambil kesempatan atau peluang yang ada. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.24

**Indikator Orientasi Pada Orang. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mengerjakan Pekerjaan Dengan Sungguh-Sungguh.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Sungguh-Sungguh	5	44	220	52%
Sungguh-Sungguh	4	36	144	42%
Kurang Sungguh-Sungguh	3	5	15	6%
Tidak Sungguh-Sungguh	2	0	0	0%
Sangat Tidak Sungguh-Sungguh	1	0	0	0%
Total		85	379	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{379}{85} = 4,45$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.24 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada orang mengenai pegawai mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 44 orang dengan persentase 52%, yang menjawab "setuju" sebanyak 36 orang dengan persentase 42%, yang menjawab "kurang setuju" sebanyak 5 orang dengan persentase 6%, dan yang

menjawab “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,45. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada orang tentang pegawai mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh adalah

$$\frac{379}{85} \times 100 = 89,1\% \text{ dan masuk dalam kategori sangat baik.}$$

**Tabel 4.25**

**Indikator Orientasi Pada Orang. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menyelesaikan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Yang Berlaku.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Sesuai	5	53	265	62%
Sesuai	4	28	112	33%
Kurang Sesuai	3	5	15	6%
Tidak Sesuai	2	0	0	0%
Sangat tidak Sesuai	1	0	0	0%
Total		85	392	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{392}{85} = 4,61$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.25 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada orang mengenai pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku yang mendominasi yaitu “sangat setuju” sebanyak 53 orang dengan persentase 62%, yang menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 33%, yang menjawab “Kurang setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 6%, dan yang menjawab “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,61. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada orang tentang pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku adalah  $\frac{392}{85} \times 100 = 92,2\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.26

**Indikator Orientasi Pada Orang. Tanggapan Responden Tentang Pimpinan  
Selalu Memberikan Perhatian Kepada Pegawai.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Memberikan Perhatian	5	54	270	64%
Memberikan Perhatian	4	31	124	36%
Kurang Memberikan Perhatian	3	0	0	0%
Tidak Memberikan Perhatian	2	0	0	0%
Sangat tidak Memberikan Perhatian	1	0	0	0%
Total		85	394	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{394}{85} = 4,63$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.26 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada orang mengenai pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawai yang mendominasi yaitu "Sangat setuju" sebanyak 54 orang dengan persentase 64%, yang menjawab "setuju" sebanyak 31 orang dengan persentase 36%, yang menjawab "Kurang setuju", "tidak setuju", dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,63. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada orang tentang pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawai adalah  $\frac{394}{85} \times 100 = 92,7\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.27

**Indikator Orientasi Pada Orang. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bekerja Sesuai Dengan Target Yang Telah Ditetapkan.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Sesuai Dengan Target	5	47	235	55%
Sesuai Dengan Target	4	33	132	39%
Kurang Sesuai Dengan Target	3	2	6	2%
Tidak Sesuai Dengan Target	2	3	6	4%
Sangat tidak Sesuai Dengan Target	1	0	0	0%
Total		85	379	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{379}{85} = 4,45$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.27 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada orang mengenai pegawai bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 47 orang dengan persentase 55%, yang menjawab "setuju" sebanyak 33 orang dengan persentase 39%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 2 orang dengan persentase 2%, yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, dan yang menjawab "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,45. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada orang tentang pegawai bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan adalah  $\frac{379}{85} \times 100 = 89,1\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.28

**Indikator Orientasi Pada Orang. Tanggapan Responden Tentang Pimpinan  
Memberikan Motivasi Untuk Aktif Dalam Mengambil Kesempatan Atau  
Peluang Yang Ada.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Memotivasi	5	53	265	63%
Memotivasi	4	27	108	32%
Kurang Memotivasi	3	4	12	5%
Tidak Memotivasi	2	0	0	0%
Sangat Tidak Memotivasi	1	0	0	0%
Total		85	385	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{385}{85} = 4,52$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.28 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada orang mengenai pimpinan memberikan motivasi untuk aktif dalam mengambil kesempatan atau peluang yang ada yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 53 orang dengan persentase 63%, yang menjawab "setuju" sebanyak 27 orang dengan persentase 32%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,52. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada orang tentang pimpinan memberikan motivasi untuk aktif dalam mengambil kesempatan atau peluang yang adalah

$$\frac{385}{85} \times 100 = 90,5\% \text{ dan masuk dalam kategori sangat baik.}$$

Tabel 4.29

**Rekapitulasi Indikator orientasi Pada Orang di Dinas Perhubungan Kota Makassar.**

No	Indikator Orientasi Pada Orang	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	89,1
2	Pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku	92,2
3	Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawai	92,7
4	Pegawai bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan	89,1
5	Pimpinan memberikan motivasi untuk aktif dalam mengambil keputusan atau peluang yang ada	90,5
	Rata-Rata Skor Persentase	90,7%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.29, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator orientasi pada orang dari tanggapan 85 responden untuk indikator orientasi pada orang mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 90,7% dan masuk dalam kategori "sangat baik". Hasil ini didukung pada hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti dilapangan bahwa terlihat pegawai menyelesaikan pekerjaanya dengan sungguh-sungguh, terlihat juga pegawai dengan kemaunya sendiri atau dengan kesadaran dari diri mereka sendiri mereka berusaha untuk mencapai target yang telah disepakati, serta pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku.

5) Orientasi pada tim

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar menjalin kerja sama dengan anggota tim lain untuk mendapatkan hasil yang terbaik, menjadi

anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal, saling percaya antar sesama rekan kerja, senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim dan apabila timbul masalah ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.30**

**Indikator Orientasi Pada Tim. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjalin Kerja Sama Dengan Anggota Lain Untuk Mendapatkan Hasil Yang Terbaik.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Kerja Sama Dengan Anggota Lan	5	37	185	44%
Kerja Sama Dengan Anggota Lan	4	45	180	53%
Kurang Kerja Sama Dengan Anggota Lan	3	2	6	2%
Tidak Kerja Sama Dengan Anggota Lan	2	1	2	1%
Sangat Tidak Kerja Sama Dengan Anggota Lan	1	0	0	0%
Total		85	373	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{373}{85} = 4,38$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.30 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada tim mengenai pegawai menjalin kerja sama dengan anggota lain untuk mendapatkan hasil yang terbaik yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 53%, yang menjawab “Sangat setuju” sebanyak 37 orang

dengan persentase 44%, yang menjawab “Kurang setuju” sebanyak 2 orang dengan persentase 2%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,38. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada tim tentang pegawai menjalin kerja sama dengan anggota lain untuk mendapatkan hasil yang terbaik adalah  $\frac{373}{85} \times 100 = 87,7\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.31**  
**Indikator Orientasi Pada Tim. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjadi Anggota Satuan Kerja Yang Kompak Dan Handal Dalam Pekerjaan Untuk Mendapatkan Hasil Yang Optimal.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Kompak dan Handal	5	50	250	60%
Kompak dan Handal	4	33	134	39%
Kurang Kompak dan Handal	3	1	3	1%
Tidak Kompak dan Handal	2	0	0	0%
Sangat tidak Kompak dan Handal	1	0	0	0%
Total		85	385	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{385}{85} = 4,52$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.31 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada tim mengenai pegawai menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal yang mendominasi yaitu “sangat setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase 60%, yang menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 39%, yang menjawab “Kurang

setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dan yang menjawab “tidak setuju”, dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,20. Adapun presentasi untuk indikator orientasi pada tim tentang pegawai menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal adalah  $\frac{385}{85} \times 100 = 90,5\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.32**

**Indikator Orientasi Pada Tim. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Saling Percaya Antar Sesama Rekan Kerja.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Saling Percaya	5	49	245	58%
Saling Percaya	4	31	124	36%
Kurang Saling Percaya	3	5	15	6%
Tidak Saling Percaya	2	0	0	0%
Sangat Tidak Saling Percaya	1	0	0	0%
Total		85	383	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{383}{85} = 4,50$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.32 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada tim mengenai pegawai saling percaya antar sesama rekan kerja yang mendominasi yaitu “sangat setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 58%, yang menjawab “setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 36%, yang menjawab “Kurang setuju” sebanyak 5 orang dengan persentase 6%, dan yang menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,50. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada tim tentang

pegawai saling percaya antar sesama rekan kerja adalah  $\frac{383}{85} \times 100 = 90,1\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.33**

**Indikator Orientasi Pada Tim. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Lebih Senang Menyelesaikan Pekerjaan Dengan Kerja Sama Tim.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Kerja Sama Tim	5	53	265	62%
Kerja Sama Tim	4	32	128	38%
Kurang Kerja Sama Tim	3	0	0	0%
Tidak Kerja Sama Tim	2	0	0	0%
Sangat Tidak Kerja Sama Tim	1	0	0	0%
Total		85	393	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{393}{85} = 4,62$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.33 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada tim mengenai pegawai lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 53 orang dengan persentase 62%, yang menjawab "setuju" sebanyak 32 orang dengan persentase 38% dan yang menjawab "Kurang setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,62. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada tim tentang pegawai lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim adalah  $\frac{393}{85} \times 100 = 92,4\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.34

**Indikator Orientasi Pada Tim. Tanggapan Responden Tentang Jika Timbul Permasalahan Di Tempat Kerja Selalu Diselesaikan Secara Bersama-Sama.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Bersama-Sama	5	53	265	62%
Bersama-Sama	4	28	112	33%
Kurang Bersama-Sama	3	4	12	5%
Tidak Bersama-Sama	2	0	0	0%
Sangat Tidak Bersama-Sama	1	0	0	0%
Total		85	389	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{389}{85} = 4,57$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.34 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada tim mengenai pegawai jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 53 orang dengan persentase 62%, yang menjawab "setuju" sebanyak 28 orang dengan persentase 33% yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 4orang dengan persentase 5%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,57. Adapun persentase untuk indikator orientasi pada tim tentang pegawai jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama adalah

$$\frac{389}{85} \times 100 = 91,5\% \text{ dan masuk dalam kategori sangat baik.}$$

anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam bekerja untuk mendapatkan hasil yang optimal, saling percaya antar sesama rekan kerja, senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim dan apabila timbul masalah ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.30**

**Indikator Orientasi Pada Tim. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menjalin Kerja Sama Dengan Anggota Lain Untuk Mendapatkan Hasil Yang Terbaik.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Kerja Sama Dengan Anggota Lan	5	37	185	44%
Kerja Sama Dengan Anggota Lan	4	45	180	53%
Kurang Kerja Sama Dengan Anggota Lan	3	2	6	2%
Tidak Kerja Sama Dengan Anggota Lan	2	1	2	1%
Sangat Tidak Kerja Sama Dengan Anggota Lan	1	0	0	0%
Total		85	373	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{373}{85} = 4,38$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.30 dapat disimpulkan dalam indikator orientasi pada tim mengenai pegawai menjalin kerja sama dengan anggota lain untuk mendapatkan hasil yang terbaik yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 45 orang dengan persentase 53%, yang menjawab "Sangat setuju" sebanyak 37 orang

**Tabel 4.35**  
**Rekapitulasi Indikator Orientasi Pada Tim di Dinas Perhubungan Kota**  
**Makassar.**

No	Indikator Orientasi Pada Tim	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai menjalin kerja sama dengan anggota lain untuk mendapatkan hasil kerja yang terbaik	87,7
2	Menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal	90,5
3	Pegawai saling percaya antar sesama rekan kerja	90,1
4	Pegawai lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim.	92,4
5	Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama	91,5
	Rata-Rata Skor Persentase	90,4%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.35, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator orientasi pada tim dari tanggapan 85 responden untuk indikator orientasi pada tim mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 90,4% dan masuk dalam kategori "sangat baik". Hal ini didukung pada observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan bahwa pegawai bekerja sama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai memiliki kepercayaan antar sesama rekan kerja dan penulis melihat pegawai begitu kompak dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya.

6) agresivitas

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar dalam bekerja mereka selalu datang tepat waktu, memiliki semangat tinggi atau motivasi yang tinggi dalam bekerja, tidak bersikap santai dalam melaksanakan pekerjaan, dituntut

untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab dan berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.36**

**Indikator Agresivitas. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Datang Tepat Waktu.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat tepat waktu	5	41	205	48%
Tepat waktu	4	44	176	52%
Kurang tepat waktu	3	0	0	0%
Tidak tepat waktu	2	0	0	0%
Sangat tidak tepat waktu	1	0	0	0%
Total		85	381	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{381}{85} = 4,48$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.36 dapat disimpulkan dalam indikator agresivitas tentang pegawai datang tepat waktu dan disiplin dalam bekerja yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 52%, yang menjawab “Sangat setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 48%, dan yang menjawab “Kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,48. Adapun persentase untuk indikator agresivitas tentang pegawai datang tepat waktu dan disiplin dalam bekerja adalah  $\frac{381}{85} \times 100 = 89,6\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.37

**Indikator Agresivitas. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Memiliki Semangat Tinggi Atau Motivasi Yang Tinggi Dalam Bekerja.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Memiliki	5	46	230	54%
Memiliki	4	39	156	46%
Kurang Memiliki	3	0	0	0%
Tidak Memiliki	2	0	0	0%
Sangat tidak Memiliki	1	0	0	0%
Total		85	386	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{386}{85} = 4,54$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.37 dapat disimpulkan dalam indikator agresivitas tentang pegawai memiliki semangat tinggi atau motivasi yang tinggi dalam bekerja yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 46 orang dengan persentase 54%, yang menjawab "setuju" sebanyak 39 orang dengan persentase 46%, dan yang menjawab "Kurang setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,54. Adapun persentase untuk indikator agresivitas tentang pegawai semangat tinggi atau motivasi yang tinggi dalam bekerja adalah  $\frac{386}{85} \times 100 = 90,8\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.38

**Indikator Agresivitas. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tidak Bersikap Santai Dalam Melakukan Pekerjaan.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Setuju	5	53	265	62%
Setuju	4	27	108	32%
Kurang setuju	3	5	15	6%
Tidak setuju	2	0	0	1%
Sangat tidak setuju	1	0	0	1%
Total		85	388	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{388}{85} = 4,56$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.38 dapat disimpulkan dalam indikator agresivitas pegawai tidak bersikap santai dalam melakukan pekerjaan yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 53 orang dengan persentase 62%, yang menjawab "setuju" sebanyak 27 orang dengan persentase 32%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 5 orang dengan persentase 6%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,56. Adapun persentase untuk indikator agresivitas pegawai tidak bersikap santai dalam melakukan pekerjaan adalah  $\frac{388}{85} \times 100 = 91,2\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.39

**Indikator Agresivitas. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Dituntut Untuk Bekerja Dengan Giat Dalam Melaksanakan Tugas-Tugas Yang Sudah Menjadi Tanggung Jawabnya.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Dituntut	5	44	220	52%
Dituntut	4	37	148	44%
Kurang Dituntut	3	3	9	4%
Tidak Dituntut	2	1	2	1%
Sangat tidak Dituntut	1	0	0	0%
Total		85	379	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{379}{85} = 4,45$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.39 dapat disimpulkan dalam indikator agresivitas tentang pegawai dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 44 orang dengan persentase 52%, yang menjawab "setuju" sebanyak 37 orang dengan persentase 44% yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,45. Adapun persentase untuk indikator agresivitas tentang pegawai dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya adalah  $\frac{379}{85} \times 100 = 89,1\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.40

**Indikator Agresivitas. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Berusaha  
Mematuhi Peraturan Yang Ada Walaupun Tidak Ada Pengawasan.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Berusaha	5	54	270	64%
Berusaha	4	27	108	32%
Kurang Berusaha	3	2	6	2%
Tidak Berusaha	2	2	4	2%
Sangat Tidak Berusaha	1	0	0	0%
Total		85	388	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{388}{85} = 4,56$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.40 dapat disimpulkan dalam indikator agresivitas tentang pegawai berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 54 orang dengan persentase 64%, yang menjawab "setuju" sebanyak 27 orang dengan persentase 32%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 2 orang dengan persentase 2%, yang menjawab "tidak setuju" sebanyak 2 orang dengan persentase 2% dan yang menjawab "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,56. Adapun persentase untuk indikator agresivitas tentang pegawai berusaha mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan adalah

$$\frac{388}{85} \times 100 = 91,2\% \text{ dan masuk dalam kategori sangat baik.}$$

Tabel 4.41

## Rekapitulasi Indikator Agresivitas di Dinas Perhubungan Kota Makassar.

No	Indikator Agresivitas	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai datang tepat waktu	89,6
2	Pegawai memiliki semangat tinggi atau memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja	90,8
3	Pegawai tidak bersikap santai pada saat melakukan pekerjaan	91,2
4	Pegawai dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya	89,1
5	Dalam bekerja pegawai berusaha untuk mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan	91,2
	Rata-Rata Skor Persentase	90,3%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.41, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator agresivitas dari tanggapan 85 responden untuk indikator agresivitas mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 90,3% dan masuk dalam kategori "sangat baik". Hal ini didukung pada observasi yang dilakukan oleh peneliti di lapangan bahwa terlihat pegawai memiliki semangat yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas dan terlihat juga pegawai saling menyemangati antar sesama rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, terlihat juga pegawai begitu agresif, kompetitif dan disiplin pada aturan yang telah ditetapkan walaupun sedang tidak ada atasan atau pengawasan.

#### 7) Stabilitas

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar merasa nyaman dengan kondisi kantor saat ini, mampu mengedepankan visi dan misi kantor dinas

perhubungan dibandingkan kepentingan pribadi, kantor memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir pegawai dan merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujud lingkungan kerja yang baik. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.42

**Indikator Stabilitas. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Merasa Nyaman Dengan Kondisi Kantor Saat Ini.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Nyaman	5	39	195	46%
Nyaman	4	40	160	47%
Kurang Nyaman	3	6	18	7%
Tidak Nyaman	2	0	0	0%
Sangat tidak Nyaman	1	0	0	0%
Total		85	373	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{373}{85} = 4,38$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.42 dapat disimpulkan dalam indikator stabilitas tentang pegawai merasa nyaman dengan kondisi kantor saat ini yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 40 orang dengan persentase 47%, yang menjawab "Sangat setuju" sebanyak 39 orang dengan persentase 46%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 6 orang dengan persentase 7%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,38. Adapun persentase untuk indikator stabilitas tentang pegawai merasa nyaman dengan kondisi kantor saat ini adalah  $\frac{373}{85} \times 100 = 87,7\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.43

**Indikator Stabilitas. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Mampu Mengedepankan Visi Dan Misi Dinas Perhubungan Dari Pada Kepentingan Pribadi.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Mengedepankan	5	51	255	60%
Mengedepankan	4	34	136	40%
Kurang Mengedepankan	3	0	0	0%
Tidak Mengedepankan	2	0	0	0%
Sangat tidak Mengedepankan	1	0	0	0%
Total		85	391	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{391}{85} = 4,6$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.43 dapat disimpulkan dalam indikator stabilitas tentang pegawai mampu mengedepankan visi dan misi kantor dinas perhubungan dari pada kepentingan pribadi yang mendominasi yaitu “sangat setuju” sebanyak 51 orang dengan persentase 60%, yang menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 40%, dan yang menjawab “Kurang setuju”, “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,6. Adapun persentase untuk indikator stabilitas tentang pegawai mampu mengedepankan visi dan misi Kantor Dinas Perhubungan dari pada kepentingan pribadi adalah  $\frac{391}{85} \times 100 = 92\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.44

**Indikator Stabilitas. Tanggapan Responden Tentang Kantor Dinas  
Perhubungan Mempunyai Strategi Yang Jelas Untuk Masa Depan Karir  
Pegawai.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Jelas	5	37	185	44%
Jelas	4	48	192	56%
Kurang Jelas	3	0	0	0%
Tidak Jelas	2	0	0	0%
Sangat Tidak Jelas	1	0	0	0%
<b>Total</b>		85	338	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{377}{85} = 4,43$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.44 dapat disimpulkan dalam indikator stabilitas tentang kantor dinas perhubungan mempunyai strategi yang jelas untuk masa depan karir pegawai yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 48 orang dengan persentase 56%, yang menjawab "Sangat setuju" sebanyak 37 orang dengan persentase 44%, dan yang menjawab "Kurang setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,43. Adapun persentase untuk indikator stabilitas tentang kantor dinas perhubungan mempunyai strategi yang jelas untuk masa depan karir pegawai adalah  $\frac{377}{85} \times 100 = 88,7\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.45

**Indikator Stabilitas. Tanggapan Responden Tentang Pegawai  
Merekomendasikan Kantor ini Sebagai Tempat Yang Baik Untuk  
Membangun Karir.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Merekomendasikan	5	46	230	54%
Merekomendasikan	4	38	152	45%
Kurang Merekomendasikan	3	1	3	1%
Tidak Merekomendasikan	2	0	0	0%
Sangat Tidak Merekomendasikan	1	0	0	0%
Total		85	385	100%
Rata-rata Skor (x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{385}{85} = 4,52$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.45 dapat disimpulkan dalam indikator stabilitas tentang pegawai merekomendasikan sebagai tempat yang baik untuk membangun karir yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 46 orang dengan presentasi 54%, yang menjawab "setuju" sebanyak 38 orang dengan persentase 45%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,52. Adapun persentase untuk indikator stabilitas tentang pegawai merekomendasikan kantor ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir adalah  $\frac{385}{85} \times 100 = 90,5\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.46

**Indikator Stabilitas. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Merasa  
Dihargai Dan Bukan Sebagai Alat Untuk Memperoleh Keuntungan Sehingga  
Terwujudnya Lingkungan Kerja Yang Baik.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Dihargai	5	51	255	60%
Dihargai	4	28	112	33%
Kurang Dihargai	3	6	18	7%
Tidak Dihargai	2	0	0	0%
Sangat Tidak Dihargai	1	0	0	0%
Total		85	385	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{385}{85} = 4,52$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.46 dapat disimpulkan dalam indikator stabilitas tentang pegawai pegawai merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik yang mendominasi yaitu "sangat setuju" sebanyak 51 orang dengan persentase 60%, yang menjawab "setuju" sebanyak 28 orang dengan persentase 33%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 6 orang dengan persentase 7%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,52. Adapun persentase untuk indikator stabilitas tentang pegawai pegawai merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik adalah  $\frac{385}{85} \times 100 = 90,5\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.47

**Rekapitulasi Indikator Stabilitas di Dinas Perhubungan Kota Makassar.**

No	Indikator Stabilitas	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai merasa nyaman dengan kondisi kantor saat ini	87,7
2	Pegawai mampu mengedepankan visi dan misi kantor dina perhubungan dari pada kepentingan pribadi	92
3	Kantor dinas perhubungan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir pegawai	88,7
4	Pegawai merekomendasikan kantor ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir	90,5
5	Pegawai merasa dihargai dan bukan sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujud lingkungan kerja yang baik	90,5
	Rata-Rata Skor Persentase	89,8%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.47, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator stabilitas dari tanggapan 85 responden untuk indikator stabilitas mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 89,8% dan masuk dalam kategori "sangat baik". Hal ini di dukung pada observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa terlihat pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar sangat nyaman dan akrab antara sesama rekan kerja, terlihat juga suasana kekeluargaan sangat terasa antar para pegawainya, serta menurut pegawai bahwa Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan tempat yang tepat untuk membangun karir karena memiliki jenjang pekerjaan yang tepat.

Tabel 4.48

**Rekapitulasi variabel Budaya Organisasi (X) di Dinas Perhubungan  
Kota Makassar**

No	Indikator Budaya Organisasi	Rata-rata Skor
1.	Inovasi dan Pengambilan Resiko	89,5%
2.	Perhatian Pada Hal Detail	89,2%
3.	Orientasi Pada Manfaat	90,3%
4.	Orientasi Pada Orang	90,7%
5.	Orientasi Pada Tim	90,4%
6.	Agresivitas	90,3%
7.	Stabilitas	89,8%
	Rata-rata	90,0%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Pada tabel diatas, dari jawaban responden tentang indikator variabel Budaya Organisasi (X) Dapat dilihat dari tujuh indikator Budaya Organisasi mendapatkan rata-rata skor 90,0% dan masuk dengan kategori sangat baik. Hal ini memiliki arti bahwa dalam pengaruh tingkat Budaya Organisasi di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar sudah baik. Untuk hipotesis Budaya Organisasi  $H_a$  : Budaya Organisasi di Dinas Perhubungan Kota Makassar Sudah baik karena hasil yang didapat untuk variabel Budaya Organisasi adalah 90,0%

b. Deskripsi Variabel Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar yang sesuai dengan peraturan instansi

baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Setelah keseluruhan data yang diperoleh pada saat penelitian dari hasil kuesioner dikumpulkan, maka tahap selanjutnya yaitu melakukan analisis data tentang variabel Y “Kedisiplinan. Adapun indikator kedisiplinan adalah sebagai berikut:

1) Ketepatan waktu

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor, terkadang pulang lebih cepat dikarenakan alasan-alasan tertentu, pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin dari atasan dan menggunakan waktu istirahat dengan baik. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.49**

**Indikator Ketepatan Waktu. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Selalu Datang Ketempat Kerja Sebelum Jam Kerja Dimulai.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Setuju	5	40	200	47%
Setuju	4	38	152	45%
Kurang setuju	3	6	18	7%
Tidak setuju	2	1	2	1%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		85	372	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{372}{85} = 4,37$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.50 dapat disimpulkan dalam indikator ketepatan waktu mengenai pegawai selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai selalu yang mendominasi yaitu “sangat setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase

47% yang menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase 45%, yang menjawab “Kurang setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 7%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1%, dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,37. Adapun persentase untuk indikator ketepatan waktu tanggapan responden tentang pegawai selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai adalah  $\frac{372}{85} \times 100 = 87,5\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.50

**Indikator Ketepatan Waktu. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Selalu Pulang Kerja Sesuai Dengan Peraturan Yang Telah Ditetapkan.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Sesuai Dengan Peraturan	5	39	195	46%
Sesuai Dengan Peraturan	4	46	184	54%
Kurang Sesuai Dengan Peraturan	3	0	0	0%
Tidak Sesuai Dengan Peraturan	2	0	0	0%
Sangat Tidak Sesuai Dengan Peraturan	1	0	0	0%
Total		85	379	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{379}{85} = 4,45$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.50 dapat disimpulkan dalam indikator ketepatan waktu mengenai pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 46 orang dengan persentase 54%, yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 46%, dan yang menjawab “Kurang setuju” “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak

ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,45. Adapun persentase untuk indikator ketepatan waktu tanggapan responden tentang pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor adalah  $\frac{379}{85} \times 100 = 89,1\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.51**

**Indikator Ketepatan Waktu. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Kadang Pulang Lebih Cepat Karena Alasan-Alasan Tertentu.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Setuju	5	36	180	42%
Setuju	4	45	180	53%
Kurang setuju	3	4	12	5%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		85	372	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{372}{85} = 4,37$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.51 dapat disimpulkan dalam indikator ketepatan waktu mengenai pegawai kadang pulang lebih cepat karena alasan-alasan tertentu yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 53%, yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 42%, yang menjawab “Kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 5%, dan yang menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,37. Adapun persentase untuk indikator ketepatan waktu tanggapan responden tentang pegawai kadang pulang lebih cepat karena alasan-alasan tertentu adalah  $\frac{372}{85} \times 100 = 87,5\%$  dan masuk dalam kategori baik.

Tabel 4.52

**Indikator Ketepatan Waktu. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tidak  
Penah Meninggalkan Tempat Kerja Tanpa Seizin Atasan.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Setuju	5	24	120	28%
Setuju	4	56	224	66%
Kurang setuju	3	5	15	6%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		85	359	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{359}{85} = 4,22$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.52 dapat disimpulkan dalam indikator ketepatan waktu mengenai pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 56 orang dengan persentase 66%, yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 24 orang dengan persentase 28%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 5 orang dengan persentase 6%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,22. Adapun persentase untuk indikator ketepatan waktu tanggapan responden tentang pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa seizin atasan adalah  $\frac{359}{85} \times 100 = 84,4\%$  dan masuk dalam kategori baik.

Tabel 4.53

**Indikator Ketepatan Waktu. Tanggapan Responden Tentang Pegawai  
Menggunakan Waktu Istirahat Dengan Tepat.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Tepat	5	24	120	68%
Tepat	4	57	228	26%
Kurang Tepat	3	3	9	4%
Tidak Tepat	2	1	2	1%
Sangat Tidak Tepat	1	0	0	0%
Total		85	359	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{359}{85} = 4,22$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.53 dapat disimpulkan dalam indikator ketepatan waktu mengenai pegawai menggunakan waktu istirahat dengan tepat yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 57 orang dengan persentase 67%, yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 28%, yang menjawab “Kurang setuju” sebanyak 3 orang dengan persentase 4%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 1 orang dengan persentase 1% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,22. Adapun persentase untuk indikator ketepatan waktu tanggapan responden tentang pegawai menggunakan waktu istirahat dengan tepat adalah

$$\frac{359}{85} \times 100 = 84,4\% \text{ dan masuk dalam kategori sangat baik.}$$

**Tabel 4.54**  
**Rekapitulasi Indikator Ketepatan Waktu di Dinas Perhubungan Kota**  
**Makassar.**

No	Indikator Ketepatan Waktu	Rata-rata Persentase(%)
1	Pegawai selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai	87,5
2	Pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor	89,1
3	Pegawai terkadang pulang lebih cepat dikarenakan alasan-alasan tertentu	87,5
4	Pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan	84,4
5	Pegawai menggunakan waktu istirahat dengan cepat	84,4
	Rata-Rata Skor Persentase	86,5%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.54, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator ketepatan waktu dari tanggapan 85 responden untuk indikator ketepatan waktu mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 86,5% dan masuk dalam kategori "sangat baik". Hal ini didukung pada observasi yang dilakukan peneliti di lapangan bahwa terlihat pegawai bekerja dengan tertib dan penuh hati-hati sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, seta terlihat juga ketepatan waktu kehadiran pegawai cukup baik yang walaupun masih terlihat ada pegawai yang datang disaat jam kerja sedang berlangsung juga pegawai memanfaatkan atau mengguakan waktu istirahat dengan baik serta pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang walaupun masih terlihat juga pegawai yang pulang terlebih dahulu atau sebelum waktu yang telah ditentukan

## 2) Menggunakan peraturan kantor dengan baik

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar tidak pernah menunda waktu kerja, selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai, taat pada atasan jika ditugaskan untuk membantu pekerjaan selalu datang ke tempat kerja sebelum jam kerja dimulai, pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor, terkadang pulang lebih cepat dikarenakan alasan-alasan tertentu, pernah meninggalkan pekerjaan tanpa izin dari atasan dan menggunakan waktu istirahat dengan baik. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.55

**Indikator Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tidak Pernah Menunda Waktu Kerja.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f <sub>x</sub>	Persentase
Sangat Setuju	5	14	56	16%
Setuju	4	37	185	44%
Kurang setuju	3	14	42	16%
Tidak setuju	2	11	22	13%
Sangat tidak setuju	1	9	9	11%
Total		85	314	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{314}{85} = 3,69$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.55 dapat disimpulkan dalam indikator ketepatan waktu mengenai pegawai selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai selalu yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 37 orang dengan persentase 44%, yang menjawab "sangat setuju" dan kurang setuju" sebanyak 14 orang dengan

persentase 16%, yang menjawab “tidak setuju” sebanyak 11 orang dengan persentase 13% dan yang menjawab “sangat tidak setuju” sebanyak 9 orang dengan persentase 11%. Adapun persentase untuk indikator ketepatan waktu tanggapan responden tentang pegawai selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai adalah  $\frac{314}{85} \times 100 = 73,8\%$  dan masuk dalam kategori baik.

Tabel 4.56

**Indikator Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Selalu Merapikan Peralatan Kerja Setelah Pekerjaan Selesai.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Merapikan	5	24	120	28%
Merapikan	4	57	228	67%
Kurang Merapikan	3	4	12	5%
Tidak Merapikan	2	0	0	0%
Sangat Tidak Merapikan	1	0	0	0%
Total		85	360	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{360}{85} = 4,23$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.56 dapat disimpulkan dalam indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik mengenai pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 57 orang dengan persentase 67%, yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 28%, yang menjawab “Kurang setuju” sebanyak 4 orang dengan persentase 5% dan yang menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,23. Adapun persentase untuk indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik mengenai

pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai adalah  $\frac{360}{85} \times 100 = 84,7\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.57

**Indikator Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Taat Pada Atasan Jika Ditugaskan Untuk Membantu Pekerjaan Bidang Lain.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Taat Pada Atasan	5	27	135	32%
Taat Pada Atasan	4	50	200	59%
Kurang Taat Pada Atasan	3	8	24	9%
Tidak Taat Pada Atasan	2	0	0	0%
Sangat Tidak Taat Pada Atasan	1	0	0	0%
Total		85	359	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{359}{85} = 4,22$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.57 dapat disimpulkan dalam indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik mengenai pegawai taat pada atasan jika di tugaskan untuk membantu pekerjaan bidang atau tim lain yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 50 orang dengan persentase 59%, yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 27 orang dengan persentase 32%, yang menjawab "Kurang setuju" sebanyak 8 orang dengan persentase 9% dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,22. Adapun persentase untuk indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik mengenai pegawai taat pada atasan jika di tugaskan untuk membantu pekerjaan

bidang atau tim lain adalah  $\frac{359}{85} \times 100 = 84,4\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.58**

**Indikator Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Tidak Pernah Meninggalkan Tempat Kerja Sebelum Jam Kerja Berakhir.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Setuju	5	33	165	39%
Setuju	4	50	200	59%
Kurang setuju	3	2	6	2%
Tidak setuju	2	0	0	0%
Sangat tidak setuju	1	0	0	0%
Total		85	371	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{371}{85} = 4,36$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.58 dapat disimpulkan dalam indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik mengenai pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase 59%, yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 39%, yang menjawab “Kurang setuju”, sebanyak 2 orang dengan persentase 2% dan yang menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,36. Adapun persentase untuk indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik mengenai pegawai tidak pernah meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir adalah  $\frac{371}{85} \times 100 = 87,2\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik

Tabel 4.59

**Indikator Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik. Tanggapan  
Responden Tentang Pegawai Selalu Menggunakan Seragam Saat Jam Kerja.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Menggunakan Seragam	5	37	185	44%
Menggunakan Seragam	4	48	192	56%
Kurang Menggunakan Seragam	3	0	0	0%
Tidak Menggunakan Seragam	2	0	0	0%
Sangat Tidak Menggunakan Seragam	1	0	0	0%
Total		85	377	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{377}{85} = 4,43$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.59 dapat disimpulkan dalam indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik mengenai pegawai menggunakan seragam saat jam kerja yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 48 orang dengan persentase 56%, yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 37 orang dengan persentase 44%, dan yang menjawab "Kurang setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,43. Adapun persentase untuk indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik mengenai pegawai menggunakan seragam saat jam kerja adalah  $\frac{377}{85} \times 100 = 88,07\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.60**  
**Rekapitulasi Indikator Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik di**  
**Dinas Perhubungan Kota Makassar.**

No	Indikator Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai tidak pernah menunda waktu kerja	73,8
2	Pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai	84,7
3	Pegawai taat pada atasan jika ditugaskan membantu pekerjaan bidang lain	84,4
4	Pegawai selama ini tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir	87,2
5	Pegawai selalu menggunakan seragam saat jam kerja	88,7
	Rata-Rata Skor Persentase	83,7%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.60, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik dari tanggapan 85 responden untuk indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 83,7% dan masuk dalam kategori "sangat baik". Hal ini di dukung pada observasi yang dilakukan peneliti di lapangan terlihat pegawai menggunakan seragam dengan lengkap saat jam kerja berlangsung, terlihat juga pegawai merapikan tempat kerja ketika mereka sudah selesai menggunakannya serta terlihat juga pegawai begitu taat pada atasan ketika diarahkan untuk membantu pekerjaan bidang yang lain.

### 3) Tanggung jawab tinggi

Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai prosedur dan aturan yang berlaku, melakukan

pekerjaan sesuai prosedur kerja yang ditetapkan oleh atasan, sebelum bekerja pegawai selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja, bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan dan siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan. Untuk mengetahui pendapat responden mengenai setuju atau tidaknya dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 4.61**

**Indikator Tanggung Jawab Tinggi. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Menggunakan Fasilitas Yang Ada Di Kantor Sesuai Dengan Prosedur Dan Aturan Yang Berlaku.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Sesuai Dengan Proseduur	5	29	145	34%
Sesuai Dengan Proseduur	4	50	200	59%
Kurang Sesuai Dengan Proseduur	3	6	18	7%
Tidak Sesuai Dengan Proseduur	2	0	0	0%
Sangat Tidak Sesuai Dengan Proseduur	1	0	0	0%
Total		85	363	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{363}{85} = 4,27$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.61 dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku yang mendominasi yaitu “setuju” sebanyak 50 orang dengan persentase 59%, yang menjawab “sangat setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 34% yang menjawab “kurang setuju” sebanyak 6 orang dengan persentase 7% dan yang menjawab “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju” tidak

ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,27. Adapun persentase untuk indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku adalah  $\frac{363}{85} \times 100 = 85,4\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

**Tabel 4.62**

**Indikator Tanggung Jawab Tinggi. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Melakukan Pekerjaan Sesuai Dengan Prosedur Kerja Yang Ditetapkan Oleh Kantor.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Sesuai Dengan Prosedur	5	31	155	36%
Sesuai Dengan Prosedur	4	54	216	64%
Kurang Sesuai Dengan Prosedur	3	0	0	0%
Tidak Sesuai Dengan Prosedur	2	0	0	0%
Sangat Tidak Sesuai Dengan Prosedur	1	0	0	0%
Total		85	371	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{371}{85} = 4,36$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.62 dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh kantor yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 54 orang dengan persentase 64%, yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 31 orang dengan persentase 36% dan yang menjawab "kurang setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,36. Adapun persentase untuk indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai

melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang ditetapkan oleh kantor adalah  $\frac{371}{85} \times 100 = 87,2\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.63

**Indikator Tanggung Jawab Tinggi. Tanggapan Responden Tentang Sebelum Bekerja Pegawai Selalu Melakukan Pemeriksaan Terhadap Peralatan Yang Akan Digunakan Untuk Bekerja.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Melakukan Pemeriksaan	5	26	130	31%
Melakukan Pemeriksaan	4	59	236	69%
Kurang Melakukan Pemeriksaan	3	0	0	0%
Tidak Melakukan Pemeriksaan	2	0	0	0%
Sangat Tidak Melakukan Pemeriksaan	1	0	0	0%
Total		85	366	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum fx}{\sum f} = \frac{366}{85} = 4,30$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.63 dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai sebelum bekerja pegawai selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 59 orang dengan persentase 69%, yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 26 orang dengan persentase 31% dan yang menjawab "kurang setuju", "tidak setuju", dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,30. Adapun persentase untuk indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai sebelum bekerja selalu melakukan

pemeriksaan terhadap peralatan yang akan dilakukan untuk bekerja adalah  $\frac{366}{85} \times 100 = 86,1\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.64

**Indikator Tanggung Jawab Tinggi. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Bertanggung Jawab Terhadap Hasil Pekerjaan Yang Ditugaskan Oleh Atasan.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Bertanggung Jawab	5	29	145	34%
Bertanggung Jawab	4	51	204	60%
Kurang Bertanggung Jawab	3	5	15	6%
Tidak Bertanggung Jawab	2	0	0	0%
Sangat Tidak Bertanggung Jawab	1	0	0	0%
Total		85	364	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{364}{85} = 4,28$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.64 dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 51 orang dengan persentase 60%, yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 29 orang dengan persentase 34%, yang menjawab "kurang setuju" sebanyak 5 orang dengan persentase 6%, dan yang menjawab "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,28. Adapun persentase untuk indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang ditugaskan oleh atasan adalah  $\frac{364}{85} \times 100 = 85,6\%$  dan masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4.65

**Indikator Tanggung Jawab Tinggi. Tanggapan Responden Tentang Pegawai Siap Memperbaiki Jika Terjadi Kesalahan Dalam Melaksanakan Pekerjaan.**

Tanggapan Responden	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x	Persentase
Sangat Siap	5	30	150	35%
Siap	4	55	220	65%
Kurang Siap	3	0	0	0%
Tidak Siap	2	0	0	0%
Sangat Tidak Siap	1	0	0	0%
Total		85	370	100%
Rata-rata Skor(x) = $\frac{\sum f.x}{\sum f} = \frac{370}{85} = 4,35$				

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.65 dapat disimpulkan dalam indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan yang mendominasi yaitu "setuju" sebanyak 55 orang dengan persentase 65%, yang menjawab "sangat setuju" sebanyak 30 orang dengan persentase 35% dan yang menjawab "kurang setuju", "tidak setuju" dan "sangat tidak setuju" tidak ada. Adapun hasil rata-rata skor menunjukkan 4,35. Adapun persentase untuk indikator tanggung jawab tinggi mengenai pegawai siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan adalah

$$\frac{370}{85} \times 100 = 87,0\% \text{ dan masuk dalam kategori sangat baik.}$$

Tabel 4.66

**Rekapitulasi Indikator Tanggung Jawab Tinggi di Dinas Perhubungan Kota  
Makassar.**

No	Indikator Tanggung Jawab Tinggi	Rata-rata Persentase (%)
1	Pegawai menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan prosedur dan aturan yang berlaku	85,4
2	Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh kantor	87,2
3	Sebelum bekerja pegawai selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan	86,1
4	Pegawai bertanggungjawab terhadap hasil pekerjaan yang telah ditugaskan oleh atasan	85,6
5	Pegawai siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melakukan pekerjaan	87,0
	Rata-Rata Skor Persentase	86,2%

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan data tabel 4.66, yang merupakan rekapitulasi dari kelima poin indikator tanggung jawab tinggi dari tanggapan 85 responden untuk indikator tanggung jawab tinggi mendapatkan nilai rata-rata skors sebesar 86,2% dan masuk dalam kategori “sangat baik” Hal ini di dukung pada observasi yang dilakukan peneliti di lapangan terlihat pegawai dengan kesadarn dirinya sendiri mereka bekerja sesuai dengan prosedur atau aturan yang berlaku, terlihat juga pegawai menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan porsinya, serta terlihat juga pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga pada saat melakukan observasi penulis melihat pegawai di saat bekerja mereka begitu fokus dan penuh ketelitian dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Tabel 4.67

**Rekapitulasi variabel Kedisiplinan (Y) di Dinas Perhubungan Kota Makassar**

No	Indikator Kedisiplinan	Rata-rata Skor
1.	Ketepatan Waktu	86,5%
2.	Menggunakan Peraturan Kantor dengan Baik	83,7%
3.	Tanggung Jawab Tinggi	86,2%
	Rata-rata	85,4

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Pada tabel diatas, dari jawaban responden tentang indikator variabel Kedisiplinan (Y) Dapat dilihat dari ketiga indikator kedisipinan pegawai mendapatkan rata-rata skor 85,4% dan masuk dengan kategori sangat baik. Hal ini memiliki arti bahwa Kedisiplinan Pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar sudah baik, walaupun masih ditemukkannya pegawai yang tidak patuuh dan taat pada aturan yang telah ditetapkan. Untuk hipotesis kedisiplinan pegawai adalah  $H_a$  : kedisiplinan pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar sudah baik, karena hasil yang di dapatkan untuk indikator kedisiplinan pegawai adalah 85,4%.

#### 4. Hasil Analisis Regresi Linier Sederhana

##### a. Analisis Regresi Linier Sederhana Secara Parsial

1. Pengaruh inovasi dan pengambilan resiko (X1) Terhadap kedisiplinan (Y)

Dalam mengetahui ada tidaknya pengaruh inovasi dan pengambilan resiko terhadap kedisiplinan pegawai maka dapat dilakukan analisis

menggunakan analisis regresi linier sederhana. Untuk memudahkan dalam mengolah dan menganalisis data, maka peneliti menggunakan alat bantu *IBM SPSS Statistics 22*.

**Tabel 4.68**

**Uji Regresi Linier Sederhana (Pengaruh Inovasi Dan Pengambilan Resiko Terhadap Kedisiplinan Pegawai).**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Inovasi dan pengambilan resiko <sup>b</sup>		Enter

Sumber :Data Primer yang diolah,2020

**Output bagian (Variabel Entered/Removed)**, pada tabel ini variabel yang dimasukkan adalah variabel inovasi dan pengambilan resiko sebagai variabel Independen dan kedisiplinan sebagai variabel Dependen.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.292 <sup>a</sup>	.085	.074	4.046

Sumber :Data Primer yang diolah,2020

**Output bagian (Model Summary)**, tabel di atas menerangkan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.292 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,085, yang mengandung pengertian

bahwa pengaruh variabel bebas (inovasi dan pengambilan resiko) terhadap variabel terkait (kedisiplinan pegawai) sebesar 8,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	126.207	1	126.207	7.708	.007 <sup>b</sup>
	Residual	1359.040	83	16.374		
	Total	1485.247	84			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

**Output bagian (Anova)**, Analisis varian (Anova) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) yaitu untuk menguji pengaruh yang nyata (signifikan) variabel inovasi dan pengambilan resiko ( $X_1$ ) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dari output tersebut terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $7,708 > 1,34$ ) dengan tingkat signifikansi /probabilitas  $0,007 < 0,05$ , maka mode regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kedisiplinan pegawai.

Dalam kata lain ada pengaruh variabel inovasi dan pengambilan resiko ( $X_1$ ) terhadap variabel Kedisiplinan Pegawai (Y).

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	44.460	7.018		6.335	.000
	Inovasi dan pengambilan resiko	.864	.311	.292	2.776	.007

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

**Output bagian (Coefficients)**, Pada tabel *Coefficients*, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 44,460 sedang nilai inovasi dan pengambilan resiko (b) 0,864 sehingga persamaan/model regresinya dapat ditulis

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 44,460 + 0,864X$$

Koefisien b disebut koefisien arah regresi dan disebut dengan perubahan. Dengan rata-rata variabel Y dengan setiap perubahan variabel X yaitu sebesar satu satuan. Perubahan ini yaitu pertambahan bila a bertanda positif sedangkan bila b bertanda negatif. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan

- 1) Nilai Konstanta positif yaitu sebesar 44,460 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (inovasi dan pengambilan resiko). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kedisiplinan pegawai akan naik atau terpenuhi.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,864 menyatakan bahwa jika inovasi dan pengambilan resiko ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kedisiplinan pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,864 atau 86,4%.

Dari tabel *Output Coefficient* dapat disebut nilai t hitung  $> t$  tabel ( $2,776 > 1,988$ ) dengan nilai signifikan  $0,007 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel budaya organisasi untuk inovasi dan pengambilan resiko ( $X_1$ ) terhadap variabel kedisiplinan pegawai (Y).

2. Pengaruh Perhatian Pada Hal Detail ( $X_2$ ) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh perhatian pada hal detail terhadap kedisiplinan pegawai, dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut adalah hasil analisis regresi linier sederhana:

**Tabel 4.69**

**Uji Regresi Linier Sederhana (Perhatian Pad Hal Detai Terhadap Kedisiplinan Pegawai)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Perhatian pada hal detail <sup>b</sup>		Enter

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

**Output bagian (Variabel Entered/Removed)**, pada tabel ini variabel yang dimasukkan adalah variabel perhatian pada hal detail sebagai variabel Independen dan kedisiplinan pegawai sebagai variabel Dependen

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 <sup>a</sup>	.095	.084	4.025

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

**Output bagian (Model Summary)**, tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.308 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,095, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (perhatian pada hal detail) terhadap variabel

terkait (kedisiplinan pegawai) sebesar 9,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

#### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.790	1	140.790	8.692	.004 <sup>b</sup>
	Residual	1344.457	83	16.198		
	Total	1485.247	84			

Sumber: Data Primer yang diolah, 2020

**Output bagian (Anova)**, Analisis varian (Anova) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) yaitu untuk menguji pengaruh yang nyata (signifikan) variabel perhatian pada hal detail ( $X_2$ ) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dari *output* tersebut terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,692 > 1,34$ ) dengan tingkat signifikansi / probabilitas  $0,004 < 0,05$ , maka mode regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kedisiplinan pegawai.

Dalam kata lain ada pengaruh variabel perhatian pada hal detail ( $X_2$ ) terhadap variabel Kedisiplinan pegawai (Y).

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	48.315	5.306		9.105	.000
	Perhatian pada hal detail	.698	.237	.308	2.948	.004

Sumber : Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Coefficients)**, Pada tabel *Coefficients*, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 48,315 sedang nilai perhatian pada hal detail (b) 0,698 sehingga persamaan/model regresinya dapat ditulis

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 48,314 + 0,698$$

Koefisien b disebut koefisien arah regresi dan disebut dengan perubahan. Dengan rata-rata variabel Y dengan setiap perubahan variabel X yaitu sebesar satu satuan. Perubahan ini yaitu pertambahan bila a bertanda positif sedangkan bila b bertanda negatif. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan

- 1) Nilai Konstanta positif yaitu sebesar 48,314 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (perhatian pada hal detail). Bila variable independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kedisiplinan pegawai akan naik atau terpenuhi.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,698 menyatakan bahwa jika perhatian pada hal detail ( $X_2$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kedisiplinan Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,698 atau 69,8%.

Dari tabel *Output Coefficient* dapat disebut nilai t hitung  $> t \text{ table } (2.948 > 1,988)$  dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel perhatian pada hal detail ( $X_2$ ) terhadap variabel kedisiplinan pegawai (Y).

### 3. Orientasi Pada Manfaat ( $X_3$ ) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh orientasi pada manfaat terhadap kedisiplinan pegawai, dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut adalah hasil analisis regresi linier sederhana:

Tabel 4.70

**Uji Regresi Linier Sederhana (Orientasi Pada Manfaat Terhadap  
Kedisiplinan Pegawai)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Orientasi pada manfaat <sup>b</sup>		Enter

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Variabel Entered/Removed)**, pada tabel ini variabel yang dimasukan adalah variabel orientasi pada manfaat sebagai variabel Independen dan kedisiplinan pegawai sebagai variabel Dependen

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.381 <sup>a</sup>	.145	.135	3.911

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Model Summary)**, tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0.381 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,148, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (orientasi pada manfaat) terhadap variabel terkait

(kedisiplinan pegawai) sebesar 14,8%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	215.729	1	215.729	14.104	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1269.518	83	15.295		
	Total	1485.247	84			

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Anova)**, Analisis varian (Anova) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) yaitu untuk menguji pengaruh yang nyata (signifikan) variabel orientasi pada manfaat ( $X_3$ ) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dari output tersebut terlihat bahwa F hitung > F tabel ( $14,104 > 1,34$ ) dengan tingkat signifikansi /probabilitas  $0,000 < 0,05$ , maka mode regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kedisiplinan pegawai.

Dalam kata lain ada pengaruh variabel orientasi pada manfaat ( $X_3$ ) terhadap variabel kedisiplinan pegawai (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42.692	5.665		7.537	.000
	Orientasi pada manfaat	.939	.250	.381	3.756	.000

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Coefficients)**, Pada tabel *Coefficients*, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 42,692 sedang nilai perhatian orientasi pada manfaat (b) 0,939 sehingga persamaan/model regresinya dapat di tulis

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 42,692 + 0,939$$

Koefisien b disebut koefisien arah regresi dan disebut dengan perubahan. Dengan rata-rata variabel Y dengan setiap perubahan variabel X yaitu sebesar satu satuan. Perubahan ini yaitu pertambahan bila a bertanda positif sedangkan bila b bertanda negatif. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan

- 1) Nilai Konstanta positif yaitu sebesar 42,692 menunjukkan pengaruh positif variable independen (orientasi pada manfaat). Bila variable independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable kedisiplinan pegawai akan naik atau terpenuhi.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,939 menyatakan bahwa jika orientasi pada manfaat ( $X_3$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kedisiplinan Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,939 atau 93,3%.

Dari tabel *Output Coefficient* dapat disebut nilai t hitung  $> t$  tabel ( $3.756 > 1,988$ ) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel orientasi pada manfaat ( $X_3$ ) terhadap variabel Kedisiplinan Pegawai (Y).

#### 4. Orientasi Pada Orang ( $X_4$ ) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh orientasi pada orang terhadap kedisiplinan pegawai, dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut adalah hasil analisis regresi linier sederhana:

Tabel 4.71

**Uji Regresi Linier Sederhana (Orientasi Pada Orang Terhadap Kedisiplinan  
Pegawai)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Orientasi pada orang <sup>b</sup>		Enter

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Variabel Entered/Removed)**, pada tabel ini variabel yang dimasukan adalah variabel orientasi pada orang sebagai variabel Independen dan kedisiplinan pegawai sebagai variabel Dependen.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.308 <sup>a</sup>	.095	.084	4.024

**Output bagian (Model Summary)**, tabel di atas menjelaskan nilai korelasi hubungan (R) yaitu sebesar 0.308 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,095, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (orientasi pada orang) terhadap variabel terkait (kedisiplinan pegawai) sebesar 9,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	141.085	1	141.085	8.712	.004 <sup>b</sup>
	Residual	1344.162	83	16.195		
	Total	1485.247	84			

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Anova)**, Analisis varian (Anova) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) yaitu untuk menguji pengaruh yang nyata (signifikan) variabel orientasi pada orang ( $X_1$ ) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y) pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dari *output* tersebut terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $8,712 > 1,34$ ) dengan tingkat signifikansi / probabilitas  $0,004 < 0,05$ , maka mode regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kedisiplinan pegawai.

Dalam kata lain ada pengaruh variabel orientasi pada orang ( $X_1$ ) terhadap variabel Kedisiplinan pegawai (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	43.202	7.028		6.147	.000
	Orientasi pada orang	.909	.308	.308	2.952	.004

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Coefficients)**, Pada tabel *Coefficients*, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 43,202 sedang nilai perhatian pada hall detail (b) 0,909 sehingga persamaan model regresinya dapat di tulis

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 43,202 + 0,909$$

Koefisien  $b$  disebut koefisien arah regresi dan disebut dengan perubahan. Dengan rata-rata variabel  $Y$  dengan setiap perubahan variabel  $X$  yaitu sebesar satu satuan. Perubahan ini yaitu pertambahan bila  $a$  bertanda positif sedangkan bila  $b$  bertanda negatif. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan

- 1) Nilai Konstanta positif yaitu sebesar 43,202 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (orientasi pada orang). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kedisiplinan pegawai akan naik atau terpenuhi.
- 2) Koefisien regresi  $X$  sebesar 0,909 menyatakan bahwa jika orientasi pada orang ( $X_1$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kedisiplinan Pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,909 atau 90,9%.

Dari tabel *Output Coefficient* dapat disebut nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel ( $2.952 > 1,988$ ) dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel orientasi pada orang ( $X_4$ ) terhadap variabel kedisiplinan pegawai ( $Y$ ).

##### 5. Orientasi Pada Tim ( $X_5$ ) terhadap Kedisiplinan Pegawai ( $Y$ )

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh orientasi pada tim terhadap kedisiplinan pegawai, dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut adalah hasil analisis regresi linier sederhana:

Tabel 4.72

**Uji Regresi Linier Sederhana (Orientasi Pada Tim Terhadap Kedisiplinan  
Pegawai)**

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Orientasi pada tim <sup>b</sup>		Enter

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Variabel Entered/Removed)**, pada tabel ini variabel yang dimasukan adalah variabel orientasi pada tim sebagai variabel Independent dan kedisiplinan pegawai sebagai variabel Dependen.

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.339 <sup>a</sup>	.115	.104	3.979

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Model Summary)**, tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,399 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,115, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (orientasi pada tim) terhadap variabel terkait (kedisiplinan pegawai) sebesar 11,5%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	170.945	1	170.945	10.795	.001 <sup>b</sup>
	Residual	1314.302	83	15.835		
	Total	1485.247	84			

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Anova)**, Analisis varian (Anova) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) yaitu untuk menguji pengaruh yang nyata (signifikan) variabel orientasi pada tim ( $X_5$ ) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dari *output* tersebut terlihat bahwa  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $10,975 > 1,34$ ) dengan tingkat signifikansi /probabilitas  $0,001 < 0,05$ , maka mode regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kedisiplinan pegawai.

Dalam kata lain ada pengaruh variabel orientasi pada tim ( $X_5$ ) terhadap variabel Kedisiplinan pegawai (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	41.157	6.937		5.933	.000
	Orientasi pada tim	1.005	.306	.339	3.286	.001

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Coefficients)**, Pada tabel *Coefficients*, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 41,157 sedang nilai orientasi pada tim (b) 1,005 sehingga persamaan/model regresinya dapat di tulis

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 41,157 + 1,005$$

Koefisien b disebut koefisien arah regresi dan disebut dengan perubahan. Dengan rata-rata variabel Y dengan setiap perubahan variabel X yaitu sebesar satu satuan. Perubahan ini yaitu pertambahan bila a bertanda positif sedangkan bila b bertanda negatif. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan

- 1) Nilai Konstanta positif yaitu sebesar 41,157 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (orientasi pada tim). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kedisiplinan pegawai akan naik atau terpenuhi.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 1,005 menyatakan bahwa jika orientasi pada tim ( $X_5$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kedisiplinan Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 1,005 atau 100,5%.

Dari tabel *Output Coefficient* dapat disebut nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.952 > 1,988$ ) dengan nilai signifikan  $0,001 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel orientasi pada tim ( $X_5$ ) terhadap variabel kedisiplinan pegawai (Y).

#### 6. Agresivitas ( $X_6$ ) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh agresivitas terhadap kedisiplinan pegawai, dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut adalah hasil analisis regresi linier sederhana:

Tabel 4.73

## Uji Regresi Linier Sederhana (Agresivitas Terhadap Kedisiplinan Pegawai)

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Agresivitas <sup>b</sup>		Enter

Sumber: Dari Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Variabel Entered/Removed)**, pada tabel ini variabel yang dimasukan adalah variabel agresivitas sebagai variabel Independent dan kedisiplinan pegawai sebagai variabel Dependen.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.286 <sup>a</sup>	.082	.071	4.053

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Model Summary)**, tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,286 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R. dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,082, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (agresivitas) terhadap variabel terkait (kedisiplinan pegawai) sebesar 8,2%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	121.680	1	121.680	7.407	.008 <sup>b</sup>
	Residual	1363.567	83	16.429		
	Total	1485.247	84			

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Anova)**, Analisis varian (Anova) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) yaitu untuk menguji pengaruh yang nyata (signifikan) variabel agresivitas ( $X_6$ ) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dari *output* tersebut terlihat bahwa F hitung > F tabel ( $7,407 > 1, 34$ ) dengan tingkat signifikansi/probabilitas  $0,008 < 0,05$ , maka mode regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kedisiplinan pegawai.

Dalam kata lain ada pengaruh variabel agresivitas ( $X_6$ ) terhadap variabel Kedisiplinan pegawai (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	46.586	6.379		7.303	.000
	Agresivitas	.767	.282	.286	2.722	.008

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Coefficients)**, Pada tabel *Coefficients*, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 46,586 sedang nilai agresivitas (b) 0,767 sehingga persamaan model regresinya dapat di tulis

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 46,586 + 0,767$$

Koefisien  $b$  disebut koefisien arah regresi dan disebut dengan perubahan. Dengan rata-rata variabel  $Y$  dengan setiap perubahan variabel  $X$  yaitu sebesar satu satuan. Perubahan ini yaitu pertambahan bila  $a$  bertanda positif sedangkan bila  $b$  bertanda negatif. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan

- 1) Nilai Konstanta positif yaitu sebesar 46,586 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (agresivitas). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel kedisiplinan pegawai akan naik atau terpenuhi.
- 2) Koefisien regresi  $X$  sebesar 0,767 menyatakan bahwa jika agresivitas ( $X_6$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kedisiplinan Pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,767 atau 76,7%.

Dari tabel *Output Coefficient* dapat disebut nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel ( $2,722 > 1,988$ ) dengan nilai signifikan  $0,008 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel agresivitas ( $X_6$ ) terhadap variabel kedisiplinan pegawai ( $Y$ ).

#### 7. Stabilitas ( $X_7$ ) terhadap Kedisiplinan Pegawai ( $Y$ )

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh stabilitas terhadap kedisiplinan pegawai, dapat dianalisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Berikut adalah hasil analisis regresi linier sederhana:

Tabel 4.74

## Uji Regresi Linier Sederhana (Stabilitas Terhadap Kedisiplinan Pegawai)

Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Stabilitas <sup>b</sup>		Enter

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Variabel Entered/Removed)**, pada tabel ini variabel yang dimasukan adalah variabel stabilitas sebagai variabel Independent dan kedisiplinan pegawai sebagai variabel Dependen.

## Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.263 <sup>a</sup>	.069	.058	4.081

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Model Summary)**, tabel di atas menjelaskan nilai korelasi/hubungan (R) yaitu sebesar 0,263 dan dijelaskan besarnya persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait yang disebut koefisien determinasi yang merupakan hasil dari penguadratan R dari *output* tersebut diperoleh koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) sebesar 0,069, yang mengandung pengertian bahwa pengaruh variabel bebas (stabilitas) terhadap variabel terkait (kedisiplinan pegawai) sebesar 6,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel yang lain.

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	102.848	1	102.848	6.175	.015 <sup>b</sup>
	Residual	1382.399	83	16.655		
	Total	1485.247	84			

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Anova),** Analisis varian (Anova) merupakan uji koefisien regresi secara bersama-sama (Uji F) yaitu untuk menguji pengaruh yang nyata (signifikan) variabel stabilitas ( $X_7$ ) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y) pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Dari output tersebut terlihat bahwa F hitung > F tabel ( $6,175 > 1,34$ ) dengan tingkat signifikansi probabilitas  $0,015 < 0,05$ , maka mode regresi dapat dipakai untuk memprediksi variabel kedisiplinan pegawai.

Dalam kata lain ada pengaruh variabel stabilitas ( $X_7$ ) terhadap variabel Kedisiplinan pegawai (Y).

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	47.833	6.483		7.378	.000
	Stabilitas	.715	.288	.263	2.485	.015

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Coefficients),** Pada tabel *Coefficients*, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 47,833 sedang nilai stabilitas (b) 0,715 sehingga persamaan/model regresinya dapat di tulis

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 47,833 + 0,715X$$

Koefisien  $b$  disebut koefisien arah regresi dan disebut dengan perubahan. Dengan rata-rata variabel  $Y$  dengan setiap perubahan variabel  $X$  yaitu sebesar satu satuan. Perubahan ini yaitu pertambahan bila  $a$  bertanda positif sedangkan bila  $b$  bertanda negatif. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan

- 1) Nilai Konstanta positif yaitu sebesar 47,833 menunjukkan pengaruh positif variabel independen (stabilitas). Bila variabel independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variabel Kedisiplinan Pegawai akan naik atau terpenuhi.
- 2) Koefisien regresi  $X$  sebesar 0,715 menyatakan bahwa jika stabilitas ( $X_7$ ) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kedisiplinan Pegawai ( $Y$ ) akan mengalami peningkatan sebesar 0,715 atau 71,5%.

Dari tabel *Output Coefficient* dapat disebut nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel (2, 485 > 1,988) dengan nilai signifikan  $0,015 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel stabilitas ( $X_7$ ) terhadap variabel kedisiplinan pegawai ( $Y$ ).

Berdasarkan Hasil uji analisis regresi linear secara parsial, maka hasil uji tersebut dapat direkapitulasi sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.75

## Rekapitulasi Uji Regresi Linier Sederhana Secara Parsial

No	Indikator	R square	Persentase(%)
1.	Pengaruh Inovasi Dan Pengambilan Resiko ( $X_1$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)	0,085	8,5%
2.	Pengaruh Perhatian Pada Hal Detail ( $X_2$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)	0.095	9,5%
3.	Pengaruh Orientasi Pada Manfaat ( $X_3$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)	0.148	14,8%
4.	Pengaruh Orientasi Pada Orang ( $X_4$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)	0.095	9,5%
5.	Pengaruh Orientasi Pada Tim ( $X_5$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)	0.115	11,5%
6	Pengaruh Agresivitas ( $X_6$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)	0,082	8,2%
7	Pengaruh Stabilitas ( $X_7$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)	0,069	6,9%

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

Berdasarkan tabel 4.75, dapat diketahui besar pengaruh indikator variabel X terhadap variabel Y, dimana dari tabel tersebut dapat terlihat indikator variabel yang memiliki pengaruh paling besar dibandingkan dengan indikator yang lain dan memiliki pengaruh yang paling besar adalah indikator ( $X_3$ ) yaitu indikator orientasi pada manfaat dan memiliki nilai *R square* sebesar 0,148 dengan persentase 14,8%.

#### b. Analisis Regresi Linear Sederhana Secara Simultan

Untuk mengetahui apa ada pengaruh antara variabel budaya organisasi (X) dengan kedisiplinan pegawai (Y) dapat juga dilakukan uji regresi sederhana secara simultan dengan mengundang *SPSS versi 22* seperti pada tabel berikut :

**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Budaya Organisasi <sup>b</sup>		Enter

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Variabel Entered/Removed)**, pada tabel ini variabel yang dimasukkan adalah variable Budaya organisasi sebagai variabel Independent dan kedisiplinan pegawai sebagai variabel Dependen

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.374 <sup>a</sup>	.140	.130	3.923

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

Pada tabel di atas, dapat di ketahui nilai  $R^2$  (Adjusted R Square) dari model regresi digunakan dalam mengetahui seberapa besar kemampuan variabel bebas (independent) untuk menerangkan variabel terkait (dependent). Dari tabel diatas diketahui bahwa  $R^2$  sebesar 0,140, hal ini artinya 14% yang menunjukkan bahwa suatu budaya organisasi pegawai dapat mempengaruhi kedisiplinan pegawai, serta sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	207.834	1	207.834	13.504	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1277.413	83	15.391		
	Total	1485.247	84			

Sumber: Data Primer Yang Dolah, 2020

Uji F di gunakan untuk mengetahui variabel budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh pada variabel kedisiplinan pegawai, dengan hipotesis yaitu:

$H_0$  : tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplina pegawai di Dinas Perhubunngan Kota Makassar.

$H_a$  : ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dalam pengujian regresi menunjukkan hasil  $F$  hitung  $> F$  tabel ( $13,504 > 1,34$ ) dengan tingkat signifikan  $0,000$  yang lebih kecil dari  $< 0,05$  dimana  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabelnya, berarti variabel Budaya organisasi (X) berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai (Y).

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.677	7.422		4.942	.000
	Budaya Organisasi	.172	.047	.374	3.675	.000

Sumber: Data Primer Yang Diolah, 2020

**Output bagian (Coefficients)**, Pada table *Coefficients*, pada kolom B pada Constanta (a) adalah 36,667 sedang nilai Budaya Organisasi (b) 0,172 sehingga persamaan/model regresinya dapat di tulis

$$Y = a + bX \text{ atau } Y = 36,667 + 0,172X$$

Koefisien b disebut koefisien arah regresi dan disebut dengan perubahan. Dengan rata-rata variabel Y dengan setiap perubahan variabel X yaitu sebesar satu satuan. Perubahan ini yaitu penambahan bila a bertanda positif sedangkan bila b bertanda negatif. Maka dari persamaan tersebut dapat dijelaskan

- 1) Nilai Konstanta positif yaitu sebesar 36,667 menunjukkan pengaruh positif variable Budaya Organisasi (X). Bila variable independen naik atau berpengaruh dalam satu satuan, maka variable kedisiplinan pegawai akan naik atau terpenuhi.
- 2) Koefisien regresi X sebesar 0,172 menyatakan bahwa jika Budaya Organisasi (X) mengalami kenaikan satu satuan, maka Kedisiplinan Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,172 atau 17,2%.

Dari tabel *Output Coefficient* dapat disebut nilai  $t$  hitung  $> t$  tabel (3,675  $>$  1,988) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang artinya ada pengaruh yang nyata (signifikan) Variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel kedisiplinan pegawai (Y).

## C. PEMBAHASAN PENELITIAN

### 1. Budaya Organisasi (X)

Budaya organisasi yaitu nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. Budaya organisasi mampu membangun kesadaran pegawai dalam meningkatkan kedisiplinan sehingga dapat mencapai tujuan yang diinginkan oleh suatu organisasi atau instansi Berdasarkan pengertian tersebut, maka budaya organisasi di kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar telah diukur dengan beberapa kriteria atau indikator diantaranya adalah sebagai berikut:

a. Inovasi dan pengambilan resiko

Dalam hasil penelitian, indikator inovasi dan pengambilan resiko masuk dalam kategori sangat baik yang dijabarkan dengan 5 instrumen yang meliputi:

- 1) pegawai selalu menciptakan ide-ide yang inovatif dalam bekerja dengan persentase 89,8% dan masuk dalam kategori sangat baik.
- 2) Pegawai selalu meningkatkan kreatifitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat dengan persentase 91,2% dan masuk dalam kategori sangat baik.
- 3) Pegawai memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas dengan persentase 86,1% dan masuk dalam kategori sangat baik.
- 4) Pegawai memiliki keberanian dalam mengambil keputusan dalam bekerja dengan persentase 90,5% dan masuk dalam kategori sangat baik.
- 5) Pegawai siap mengambil resiko dalam pekerjaan dengan persentase 90,3% dan masuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti pada saat menyebarkan kuesioner atau angket kepada 85 responden di Dinas Perhubungan Kota Makassar terlihat bahwa jikalau pegawai dituntut untuk lebih inovatif dalam mengambil resiko dalam hal ini dilihat bahwa pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki inisiatif sendiri dalam mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya yang walaupun tidak ada pengawasan dari atasan, terlihat juga bahwa pegawai tetap melaksanakan tugasnya walaupun tidak ada arahan dari atasan dan berani dalam mengambil keputusan serta siap mengambil resiko dalam bekerja. sehingga dikategorikan sangat baik. Berdasarkan hasil indikator inovasi dan

pengambilan resiko mendapatkan persentase 89,5% dengan kategori sangat baik. Dengan ini penulis menilai bahwa apa yang dikemukakan oleh Robbins (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerjayang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak. budaya organisasi terdiri dari nilai-nilai dominan yang didukung oleh organisasi dan filsafat yang menuntun kebijaksanaan organisas terhadap pegawai dan pelanggaran, atau cara pekerjaan yang dilakukan ditempat kerja, serta asumsi maupun kepercayaan yang terjadi antar anggota organisasi.

b. Perhaian pada hal detail

Dalam hasil penelitian, perhatian pada hal detail masuk dalam kategori sangat baik yang dijabarkan dengan 5 instrumen yang meliputi:

1. pegawai memperhatikan hal detail dalam bekerja dengan persentase 87,7% masuk dalam kategori sangat baik.
2. Pimpinan memberikan arahan dan komunikasi yang jelas mengenai detail pekerjaan dengan persentase 88,9%, dan masuk dalam kategori sangat baik
3. Pimpinan menginformasikan dengan jelas mengenai ukuran keberhasilan pekerjaan dengan persentase 88,2% dan masuk dalam kategori sangat baik.
4. Pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat dengan persentase 90,3% dan masuk dalam kategori sangat baik
5. Pegawai memiliki ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan dengan persentase 91,4% dan masuk dalam kategori sangat baik.

5. Pegawai melaksanakan pekerjaan secara optimal dengan persentase 90,4% dan masuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan kuesioner atau angket kepada 85 responden di Dinas Perhubungan Kota Makassar terlihat pegawai ketika sedang melaksanakan pekerjaannya mereka bekerja dengan efektif dan memanfaatkan waktu semaksimal mungkin agar pekerjaan mereka dapat diselesaikan dengan cepat dan mendapatkan hasil yang optimal serta terlihat juga pegawai sudah memahami bahwa memperbaiki kualitas kerja adalah suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat meningkatkan keberhasilan. Berdasarkan hasil indikator orientasi pada manfaat mendapatkan persentase 90,3% dengan kategori sangat baik. Dengan ini penulis menilai bahwa apa yang dikemukakan oleh Stephan Robbins dalam Wibowo (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberanian bersama.

d. Orientasi Pada Orang

Dalam hasil penelitian, orientasi pada orang masuk dalam kategori sangat baik yang dijabarkan dengan 5 instrumen yang meliputi:

1. Pegawai mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dengan persentase 89,1% dan masuk dalam kategori sangat baik
2. Pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang berlaku dengan persentase 92,2% dan masuk dalam kategori sangat baik
3. Pimpinan selalu memberikan perhatian kepada pegawai dengan persentase 92,7% dan masuk dalam kategori sangat baik

4. Pegawai bekerja sesuai dengan tugas yang telah ditetapkan dengan persentase 89,1% dan masuk dalam kategori sangat baik
5. Pimpinan memberikan motivasi untuk aktif dalam mengambil kesempatan atau peluang yang ada dengan persentase 90,5% dan masuk dalam kategori sangat baik

Berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan kuesioner atau angket kepada 85 responden pada Dinas Perhubungan Kota Makassar terlihat pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, terlihat juga pegawai dengan kemauannya sendiri atau dengan kesadaran dari diri mereka sendiri mereka berusaha untuk mencapai target yang telah disepakati, serta pegawai mengerjakan pekerjaan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Berdasarkan hasil indikator orientasi pada orang mendapatkan persentase 90,7%% dengan kategori sangat baik. Dengan ini penulis menilai bahwa apa yang dikemukakan oleh Rival dan Mulyadi (2012) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Orientasi Pada Tim

Dalam hasil penelitian, orientasi pada tim masuk dalam kategori sangat baik yang dijabarkan dengan 5 instrumen yang meliputi:

1. Pegawai menjalin kerja sama dengan anggota lain untuk mendapatkan hasil yang terbaik dengan persentase 87,7% dan masuk dalam kategori sangat baik

2. Menjadi anggota satuan kerja yang kompak dan handal dalam pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang optimal dengan persentase 90,5% dan masuk dalam kategori sangat baik
3. Para pegawai saling percaya antar sesama rekan kerja dengan persentase 90,1% dan masuk dalam kategori sangat baik
4. Pegawai lebih senang mengerjakan pekerjaan dengan kerja sama tim dengan persentase 92,4% dan masuk dalam kategori sangat baik
5. Jika timbul permasalahan ditempat kerja selalu diselesaikan secara bersama-sama dengan persentase 91,5% dan masuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan kuesioner atau angket kepada 85 responden di Dinas Perhungan Kota Makassar terlihat bahwa melihat pegawai bekerja sama dengan tim dalam melaksanakan pekerjaan, pegawai memiliki kepercayaan antar sesama rekan kerja dan penulis melihat pegawai begitu kompak dalam melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan atau yang menjadi tanggung jawabnya. Berdasarkan hasil indikator orientasi pada tim mendapatkan persentase 90,4% dengan kategori sangat baik. Dengan ini penulis menilai bahwa apa yang dikemukakan oleh Chaster I. Bernard mengemukakan bahwa organisasi adalah sebuah sistem kerjasama dan dilakukan oleh dua orang atau lebih

f. Agresivitas

Dalam hasil penelitian, agresivitas masuk dalam kategori sangat baik yang dijabarkan dengan 5 instrumen yang meliputi:

1. Pegawai datang tepat waktu dan disiplin dalam bekerja dengan persentase 89,6% dan masuk dalam kategori sangat baik
2. Pegawai memiliki semangat tinggi atau motivasi yang tinggi dalam bekerja dengan persentase 90,8% dan masuk dalam kategori sangat baik
3. Para pegawai saling percaya antar sesama rekan kerja dengan persentase 91,2% dan masuk dalam kategori sangat baik
4. Pegawai dituntut untuk bekerja dengan giat dalam melaksanakan tugas-tugas yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan persentase 89,1% dan masuk dalam kategori sangat baik
5. Dalam bekerja pegawai selalu mematuhi peraturan yang ada walaupun tidak ada pengawasan dengan persentase 91,2% dan masuk dalam kategori sangat baik

Berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan kuesioner atau angket kepada 85 responden di Dinas Perhubungan Kota Makassar terlihat pegawai memiliki semangat yang cukup baik dalam menyelesaikan tugas dan terlihat juga pegawai saling menyemangati antar sesama rekan kerja untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan, terlihat juga pegawai begitu agresif, kompetitif dan disiplin pada aturan yang telah ditetapkan walaupun sedang tidak ada atasan atau pengawasan. Berdasarkan hasil indikator agresivitas mendapatkan persentase sebesar 90,3% dengan kategori sangat baik. Dengan ini penulis menilai bahwa apa yang dikemukakan oleh Edy Sutrisno (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat keyakinan, sistem nilai-nilai, norma-norma atau asumsi yang berlaku, yang diikuti dan disepakati oleh para

elemen suatu organisasi sebagai pemecah masalah dan sebagai pedoman perilaku dalam organisasi.

g. Stabilitas

Dalam hasil penelitian, stabilitas masuk dalam kategori sangat baik yang dijabarkan dengan 5 instrumen yang meliputi:

1. Pegawai merasa nyaman dengan kondisi kantor saat ini dengan persentase 87,7% dan masuk dalam kategori sangat baik
2. Pegawai mampu mengedepankan visi dan misi Dinas Perhubungan daripada kepentingan pribadi dengan persentase 92% dan masuk dalam kategori sangat baik
3. Kantor dinas perhubungan memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir pegawai dengan persentase 88,7% dan masuk dalam kategori sangat baik
4. Pegawai merekomendasikan kantor ini sebagai tempat yang baik untuk membangun karir dengan persentase 90,5% dan masuk dalam kategori sangat baik
5. Pegawai merasa dihargai dan buka sebagai alat untuk memperoleh keuntungan sehingga terwujudnya lingkungan kerja yang baik dengan persentase 90,5% dan masuk dalam kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil pantauan peneliti pada saat menyebarkan kuesioner atau angket kepada 85 responden di Dinas Perhubungan Kota Makassar terlihat bahwa para pegawai di Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar sangat nyaman dan akrab antara sesama rekan kerja, suasana kekeluargaan sangat terasa antar para

pegawainya, serta menuntut pegawai bahwa Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan tempat yang tepat untuk membangun karir karena memiliki jenjang pekerjaan yang tepat. Berdasarkan hasil indikator stabilitas mendapatkan persentase 89,8% dengan kategori sangat baik. Dengan ini penulis menilai bahwa apa yang dikemukakan oleh Mondy (1996) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem shared values kebiasaan dan keyakinan pada organisasi dan saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.

## **2. Kedisiplinan Pegawai**

Berdasarkan penilaian kedisiplinan pegawai terhadap 3 indikator yang meliputi, ketepatan waktu, menggunakan peraturan kantor dengan baik, dan tanggung jawab tinggi penjabaran masing-masing indikator akan dibahas sebagai berikut:

### **a. Ketepatan waktu**

Dalam hasil penelitian, indikator ketepatan waktu masuk dalam kategori sangat baik yang dijabarkan dengan 5 instrumen yaitu:

1. Pegawai selalu datang ketempat kerja sebelum jam kerja dimulai dengan persentase 87,5% dan masuk dalam kategori sangat baik
2. Pegawai selalu pulang kerja sesuai dengan peraturan yang ditetapkan oleh kantor dengan persentase 89,1% dan masuk dalam kategori sangat baik
3. Pegawai terkadang pulang dengan cepat karena alasan-alasan tertentu dengan persentase 87,5% dan masuk dalam kategori sangat baik

4. Pegawai tidak pernah meninggalkan tempat kerja tanpa izin dari atasan dengan persentase 84,4% dan masuk dalam kategori sangat baik
5. Pegawai menggunakan waktu istirahat dengan tepat dengan persentase 84,4% dan masuk dalam kategori sangat baik

Hal ini menunjukkan bahwa ketepatan waktu pegawai di kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar sudah sangat baik, berdasarkan hasil pengamatan penulis terlihat bahwa pegawai bekerja dengan tertib dan penuh hati-hati sehingga pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, serta terlihat juga ketepatan waktu kehadiran pegawai cukup baik yang walaupun masih terlihat ada pegawai yang datang disaat jam kerja sedang berlangsung juga pegawai memanfaatkan atau mengguakan waktu istirahat dengan baik serta pulang sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan yang walaupun masih terlihat juga pegawai yang pulang terlebih dahulu atau sebelum waktu yang telah ditentukan. Berdasarkan hasil indikator ketepatan waktu dengan persentase 86,5% dengan kategori sangat baik. Sesuai yang dikemukakan oleh Hasibuan (2016) mengatakan bahwa disiplin adalah fungsi operasional MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya

#### b. Menggunakan Peraturan Kantor Dengan Baik

Dalam hasil penelitian, indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik masuk dalam kategori sangat baik yang dijabarkan dengan 5 instrumen yaitu:

1. Pegawai tidak pernah menunda waktu kerja dengan persentase 73,8% dan masuk dalam kategori sangat baik
2. Pegawai selalu merapikan peralatan kerja setelah pekerjaan selesai dengan persentase 84,7% dan masuk dalam kategori sangat baik
3. Pegawai taat pada atasan jika ditugaskan untuk membantu pekerjaan bidang lain dengan persentase 84,4% dan masuk dalam kategori sangat baik
4. Pegawai selama ini tidak pernah meninggalkan tempat kerja sebelum jam kerja berakhir dengan persentase 87,2% dan masuk dalam kategori sangat baik
5. Saya selalu menggunakan seragam saat jam kerja dengan persentase 88,7% dan masuk dalam kategori sangat baik

Hal ini menunjukkan bahwa tingkat ketaatan pegawai terhadap aturan bisa dikatakan sudah cukup baik hal itu bisa dilihat salah satunya terlihat pegawai dengan kemauannya sendiri menggunakan seragam dengan lengkap saat jam kerja berlangsung tanpa ada paksaan dari atasan, terlihat juga pegawai merapikan tempat kerja ketika mereka sudah selesai menggunakannya serta terlihat juga pegawai begitu taat pada atasan ketika diarahkan untuk membantu pekerjaan bidang yang lain. Berdasarkan hasil indikator menggunakan peraturan kantor dengan baik dengan persentase 83,7% dengan kategori sangat baik. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh kedisiplinan adalah suatu sikap, tingkah laku atau perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan instansi, baik yang tertulis maupun tidak (Hasibuan 2016)

### c. Tanggung Jawab Tinggi

Dalam hasil penelitian, indikator Tanggung jawab tinggi masuk dalam kategori sangat baik yang dijabarkan dengan 5 instrumen yaitu:

1. Pegawai menggunakan peraturan yang ada di kantor sesuai prosedur dan aturan yang berlaku dengan persentase 85,4% dan masuk dalam kategori sangat baik
2. Pegawai melakukan pekerjaan sesuai dengan prosedur kerja yang telah ditetapkan oleh kantor dengan persentase 92% dan masuk dalam kategori sangat baik
3. Sebelum bekerja pegawai selalu melakukan pemeriksaan terhadap peralatan yang akan digunakan untuk bekerja dengan persentase 86,1% dan masuk dalam kategori sangat baik
4. Pegawai bertanggung jawab terhadap hasil kerja yang telah ditetapkan kepadanya dengan persentase 85,6% dan masuk dalam kategori sangat baik
5. Pegawai siap memperbaiki jika terjadi kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan dengan persentase 87,0% dan masuk dalam kategori sangat baik

Hal ini menunjukkan bahwa pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi hal ini terlihat pegawai dengan kesadaran dirinya sendiri mereka bekerja sesuai dengan prosedur atau aturan yang berlaku, terlihat juga pegawai menggunakan fasilitas yang ada di kantor sesuai dengan porsinya, serta terlihat juga pegawai bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan kepadanya sehingga pada saat melakukan observasi penulis melihat pegawai di saat bekerja

mereka begitu fokus dan penuh ketelitian dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Indikator tanggung jawab tinggi mendapatkan persentase sebanyak 86,2% dengan kategori sangat baik. Sesuai dengan yang dikemukakan oleh Disiplin adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga para pegawai tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dengan pegawai lainnya serta meningkatkan prestasi kerjanya (Siagian, 2008).

### **3. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai**

#### **a. Pengaruh Inovasi Dan Pengambilan Resiko ( $X_1$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, menggunakan uji persial. Diperoleh atau ditemukan hasil yaitu inovasi dan pengambilan resiko (memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai ). Hal ini diketahui bahwa  $R^2$  sebesar 0,085, hal ini berarti 8,5% yang menunjukkan bahwa inovasi dan pengambian resiko berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

#### **b. Pengaruh Perhatian Pada Hal Detail ( $X_2$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)**

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, menggunakan uji persial. Diperoleh atau ditemukan hasil yaitu perhatian pada hal detail (memiliki

pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai ). Hal ini bisa dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa  $R^2$  sebesar 0,095, dengan persentase 9,5%% dan menunjukkan bahwa perhatian pada hal detail berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai diDinas Perhubungan Kota Makassar terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

c. Pengaruh Orientasi Pada Manfaat ( $X_3$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, menggunakan uji persial. Dan Diperoleh atau ditemukan hasil yaitu orientasi pada manfaat (memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai). Hal ini bisa dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa  $R^2$  0,148, dengan persentase 14,8% dan menunjukkan bahwa orientasi pada manfaat berpengaruh dalam meningkatkan kedisiplinan pegawaidiDinas Perhubungan Kota Makassar dan terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

d. Pengaruh Orientasi Pada Orang( $X_4$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, menggunakan uji persial. Diperoleh atau ditemukan hasil orientasi pada orang (memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai). Hal ini bisa dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa  $R^2$  sebesar 0,095dengan persentase 9,5% dan menunjukkan bahwa orientasi pada orang berpengaruh dalam

meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar dan terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

e. Pengaruh Orientasi Tim ( $X_5$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, menggunakan uji persial. Diperoleh atau ditemukan hasil yaitu Orientasi pada tim (memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai). Hal ini bisa dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa  $R^2$  sebesar 0,115, dengan persentase 11,5% dan menunjukkan bahwa orientasi tim berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar dan terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

f. Agresivitas ( $X_6$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, menggunakan uji persial. Diperoleh atau ditemukan hasil yaitu agresivitas (memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai). Hal ini bisa dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa  $R^2$  sebesar 0,082 dengan persentase 8,2% dan menunjukkan bahwa agresivitas berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar dan terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

g. Stabilitas ( $X_7$ ) Terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, menggunakan uji persial. Diperoleh atau ditemukan hasil yaitu stabilitas (memiliki pengaruh signifikan terhadap kedisiplinan pegawai). Hal ini bisa dibuktikan dari nilai koefisien determinasi diketahui bahwa  $R^2$  sebesar 0,069 dengan persentase 6,9% dan

menunjukkan bahwa stabilitas berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar dan terbukti kebenarannya dan dinyatakan diterima.

#### **4. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai Secara Simultan**

Pengaruh secara Simultan yaitu pengaruh dari masing-masing variabel bebas yang secara individu mempengaruhi variabel terkait. Hasil penelitian ini nilai  $F$  hitung  $>$   $F$  tabel ( $13,504 > 1,34$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $F$  hitung lebih besar dari nilai  $F$  tabel, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama teruji kebenarannya, bahwa ada pengaruh secara simultan dari Budaya organisasi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Besar pengaruh atau berkontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 14% dan sisanya 86% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian, sementara tingkat hubungan antar variabel yang “sangat kuat”. Artinya jika budaya organisasi mengalami kenaikan satu persen, maka akan meningkatkan kedisiplinan pegawai. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan pegawai. Dengan hal ini bisa dilihat pada pendapat Edy Sutrisno (2010) mengatakan bahwa budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat keyakinan, sistem nilai-nilai, norma-norma atau asumsi yang berlaku, yang diikuti dan disepakati oleh para elemen suatu organisasi sebagai pemecah masalah dan sebagai pedoman perilaku dalam organisasi. Berdasarkan pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan pegawai dapat diukur dari seberapa baik budaya organisasi yang dimiliki oleh pegawai



## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis di Dinas Perhubungan Kota Makassar dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar” maka penulis memberikan kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan Budaya Organisasi terhadap kedisiplinan pegawai dapat dikatakan sangat baik, hal ini terbukti dengan tanggapan para pegawai terhadap penerapan budaya organisasi yang tergolong sangat baik, karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 90,0%, dengan indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah orientasi pada orang dengan persentase 90,7% dengan indikator yang memiliki nilai terendah yaitu perhatian pada hal detail dengan persentase 89,2%.
2. Kedisiplinan Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar dapat dikatakan sangat baik Karena nilai rata-rata dari keseluruhan pernyataan adalah sebesar 85,4% dengan indikator yang memiliki nilai tertinggi adalah ketepatan waktu dengan persentase 86,5% dan indikator yang memiliki nilai terendah adalah menggunakan peraturankantor dengan baik dengan persentase 83,7%.

Berdasarkan hasil uji *regression* secara parsial diperoleh nilai koefisien determinasi  $R^2$  yaitu pengaruh budaya organisasi (X) terhadap Kedisiplinan Pegawai (Y) indikator yang mendapatkan koefisien determinasi nilai  $R^2$  tertinggi adalah pengaruh orientasi pada manfaat ( $X_3$ ) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) sebesar 0,148 atau 14,8%, dan indikator yang mendapatkan nilai terendah adalah pengaruh stabilitas ( $X_7$ ) terhadap kedisiplinan pegawai (Y) sebesar 0,069 atau 6,9%. Berdasarkan hasil uji *regression* secara simultan diperoleh nilai F hitung  $> F$  tabel ( $13,504 > 1,34$ ) dengan tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan hipotesis ke dua teruji kebenarannya, bahwa ada pengaruh secara simultan dari Budaya organisasi dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar. Besar hubungan atau kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen sebesar 14% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

## B. Saran

Dengan memperlihatkan pembahasan dan hasil analisa di atas, maka untuk dijadikan bahan masukan kepada Dinas Perhubungan Kota Makassar dalam meningkatkan atau mengembangkan kedisiplinan pegawai adalah sebagai berikut

:

1. Meskipun pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar, masuk dalam kategori “Baik” namun kenyataannya masih ada sebagian kecil pegawai yang belum disiplin terhadap aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh Dinas Perhubungan Kota Makassar. Dinas Perhubungan Kota Makassar harus memperhatikan faktor yang

dominan yang berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai adalah menggunakan peraturan kantor dengan baik, maka disarankan agar perlunya memperhatikan dan lebih meningkatkan lagi menggunakan peraturan kantor dengan baik agar kedisiplinan pegawainya bias meningkat.

2. Disarankan kepada atasan di Dinas Perhubungan Kota Makassar, agar memperhatikan dan meningkatkan kedisiplinan pegawai dengan cara meningkatkan seluruh aspek yang terkait diantaranya kerja sama yang baik dan mempertegas lagi aturan untuk dapat meningkatkan lagi kedisiplinan pegawai.



## DAFTAR PUSTAKA

- Arianty, Nel. (2014). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal manajemen dan bisnis volum 14, (2), hlm. 144
- Fitriana, N & Lisworo. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pada Anggota Kepolisian Sektor Purwokerto Utara Polres Banyumas*. Universitas muhammadiyah purwokerto
- Handoko, T.H. (2014). *Menejemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. (2016). *Menejemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi aksara.
- Husein, Umar. (2000). *Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Muhammad Luhung, P & Beni Herlena. (2016). *Peran Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Direktorat Produksi PT. Krakatau Steel (Persero) Tbk Cilegon*. Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta. Volum 3, (2).: 225-234
- Malik, Ihyani. (2015). *Budaya Organisasi Pemerintah*. Yongyakarta: Lautikabooks.
- Moeharjo. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Moeliono, Djokosantoso. (2003). *Budaya Korporate Dan Keunggulan Korporasi*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Mustamin, A, Abdul, K, A & Adnan, M. (2017). *Penegakkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Moncongloe Kabupaten Maros*. Jurusan Administrasi publik, Volume 3 (2) (<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/899>)
- Mustika mustika, Andi R, R, & Ihyani M. (2018). *Budaya Organisasi Di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Enrekang*. Jurusan Administrasi Publik Volume4,(2) (<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/1460>)
- Mustika mustika, Andi R, R, & Ihyani M. (2018). *Budaya Organisasi Di Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kabupaten Enrekang*. Jurusan Administrasi Publik Volume4,(2) (<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/1460>)
- Nraha, T. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

- Nurdiana. (2017). *Budaya Organisasi Di Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Sulawesi Selatan*: universitas Muhammadiyah Makassar
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 *Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil*.
- Robbins, Stephens, P. (2010). *Manajemen*. Jakarta: PT Gelora aksara pratama.
- Santos, S. (2004). *Buku Latihan SPSS Statistik Multivariate*. Jakarta: Gramedia.
- Schein, E. H., (2004). *Organization Culture and Leadership, 3th Edittion*. San Francisco: john wiley & Sons, Inc.
- Siagian S. P. (2008). *Menejemen Sumber Daya Manusia Cetakan Ke Limabelas*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Soejono. (2007). *Sistem dan Prosedur Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&E*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yongyakarta: deepublis.
- Sutrisno, E. (2010). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Kencana.
- Sumriah, Muhammad, & Ihyani, M. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kualitas Pelayanan PDAN Tirta Massrempudu Di Kabupaten Enrekang*. *Jurusan Ilmu Administrasi Publik* Volum 4, (3) (<https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kolaborasi/article/view/1651>)
- Tahir, A. (2014). *Buku Ajar Budaya Organisasi*. Yongyakarta: Deepublis.
- Torang, Syamsir. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Uha, Ismail Nawawi. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. jakarta: Rajawali.
- Widiya Dwy Oktaviani & Romat Saragih. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Kantor Pusat PT. Kereta Api Indonesia (PERSERO)*. *Jurusan Administrasi Bisnis*. Volume 4 (3) Halaman 688