

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DINAS TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA**

Disusun dan diusulkan oleh

MUH. ILHAM HIDAYAT
Nomor Stambuk : 105610361210



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2017**

PENGAJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI
TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI
DINAS TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA**



**PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
2017**

PERSETUJUAN

Judul Skripsi ; Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Nama Mahasiswa : MUH. ILHAM HIDAYAT

Stanbuk : 105610361210

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Menyetujui :

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Fatmawati, M.Si


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

Mengetahui :

Dekan

Ketua Jurusan


Fisipol Unismuh Makassar


Ilmu Administarsi Negara

Ir. H. Saleh Molla, MM

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si



PERSETUJUAN

Judul Skripsi ; Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Nama Mahasiswa : MUH. ILHAM HIDAYAT

Stanbuk : 105610361210

Jurusan : Ilmu Administrasi Negara

Pembimbing I Menyetujui :
Pembimbing II

Dr. Hj. Fatmawati, M.si

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

Mengetahui :

Dekan

Ketua Jurusan

Fisipol Unismuh Makassar

Ilmu Administarsi Negara

Ir. H. Saleh Molla, MM

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian skripsi oleh Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor :1150/FSP/A.1-VIII/I/38/2017 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada Hari Kamis, Tanggal 24 Agustus 2017.



TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,

Ir. H. Saleh Molla, MM

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (Ketua) (.....)
2. Dr. Anwar Parawangi, M.Si (.....)
3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si (.....)

PENERIMAAN TIM

Telah diterima oleh TIM Penguji Skripsi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar, berdasarkan Surat Keputusan/Undangan menguji ujian skripsi oleh Dekan Fisipol Universitas Muhammadiyah Makassar, Nomor :1150/FSP/A.1-VIII/I/38/2017 sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S.1) dalam Program Studi Ilmu Administrasi Negara Di Makassar pada Hari Kamis, Tanggal 24 Agustus 2017.



TIM PENILAI

Ketua,

Sekretaris,

Ir. H. Saleh Molla, MM

Dr. Burhanuddin, S.Sos, M.Si

Penguji :

1. Dr. Jaelan Usman, M.Si (Ketua)

(.....)

2. Dr. Anwar Parawangi, M.Si

(.....)

3. Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos, M.Si

(.....)

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA ILMIAH

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Muh. Ilham Hidayat

Nomor Stambuk : 10561 0361 210

Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Menyatakan bahwa benar karya ilmiah ini adalah penelitian saya sendiri tanpa bantuan dari pihak lain atau telah ditulis/dipublikasikan orang lain atau melakukan plagiat. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai aturan yang berlaku, sekalipun itu pencabutan gelar akademik.

Makassar, 17 Juni 2017

Yang menyatakan

Muh Ilham Hidayat

KATA PENGANTAR

Bismillahi Rahmani Rahim

Alhamdulillah Rabbil'aalamiin. Penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT karena berkat limpahan rahmat, taufik dan hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS TRANSMIGRASI KAB. GOWA”**.

Skripsi ini merupakan tugas akhir yang diajukan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar sarjana Ilmu Administrasi Negara pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih atas arahan dan bimbingan Ibunda Dr. Hj. Fatmawati, M. Si selaku Dosen Pembimbing I dan Ibunda Dr. Hj. Ihyani Malik, S.Sos., M.Si, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan banyak waktu untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terselesaikan tanpa dukungan, bimbingan, bantuan serta doa dari berbagai pihak selama penyusunan skripsi ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada yang terhormat:

1. Ayahanda Dr. Rahman Rahim, MM selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar

2. Ayahanda Dr. H. Muhammad Idris, M. Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Makassar
3. Ayahanda Dr. Burhanuddin, S. Sos., M. Si selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara.
4. Ayahanda dan Ibu Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang telah memberikan banyak ilmu dan pengetahuan selama penulis menempuh studi, beserta Segenap Civitas Akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.
5. Bapak Asdar dan Ibu Wahidah, S.Pd selaku orang tua penulis beserta keluarga yang senantiasa memberikan semangat, motivasi dan bantuan baik moral maupun materil.
6. Teman-teman kelas D angkatan 2010 Ilmu Administrasi Negara yang telah bersama-sama menempuh studi di Universitas Muhammadiyah Makassar.
7. Kepala Dinas Transmigrasi beserta jajarannya yang telah memberikan bantuan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Letting letting Seangkatan yang telah memberikan semangat untuk menulis dan menyelesaikan skripsi ini. Yaitu: Iwan, Arsyad, Oci, Awa, Lambate, Dharmawansyah S.Sos., Nurkhaerah S.IP., Rusdi.S.Sos., Safaruddin S.Sos., Syawal, serta adinda yang senantiasa menyemangati. Sukmawaty, Ardyanti Arifin, Rullah, Alam, Andri, Hamd ani, Riswanto, Ayu Atifah, Rahmat Bahtiar, Aryadi Tri Putra Mahmud, Muh Yusuf, Ivni Alfrisqa Mustafa, Selfi, Akbar, Baso, Rika, yang selalu memberikan *support* dan menyemangati penulis dalam suka dan duka.

9. Pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat diharapkan demi kesempurnaan penelitian dimasa yang akan datang. Semoga karya skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi pihak yang membutuhkan.

Makassar, 08 Mei 2017

Muh. Ilham Hidayat



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGAJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING	iii
HALAMAN PENERIMAAN TIM	iv
HALAMAN KEASLIAN KARYA ILMIAH	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Budaya Organisasi	8
B. Disiplin Kerja.....	12
C. Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja.....	22
D. Kerangka Fikir	22
E. Definisi Operasional.....	24
F. Hipotesis.....	26
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	27

A. Waktu dan Lokasi Penelitian	27
B. Jenis dan Tipe Penelitian.....	27
C. Populasi dan Sampel	28
D. Teknik Pengumpulan Data.....	28
E. Teknik Analisis Data dan Pengujian Hipotesis.....	31
BAB IV HASIL dan PEMBAHASAN.....	33
A. Deskripsi Tempat Penelitian.....	33
B. Karakteristik Responden.....	37
C. Uji validitas dan Reabilitas	40
D. Deskripsi Data Variabel Penelitian.....	42
E. Pengujian Hipotesis.....	63
BAB V KESIMPULAN dan SARAN.....	71
A. Kesimpulan	71
B. Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

Tabel 1.4 Uji Validitas Mengenai Budaya Organisasi (Variabel X).....	41
Tabel 2.4 Uji Validitas Mengenai Disiplin Kerja Pegawai (Variabel Y).....	42
Tabel 3.4 Uji Reabilitas Mengenai Budaya Organisasi Variabel (X).....	43
Tabel 4.4 Uji Reabilitas Mengenai Disiplin Kerja Pegawai Variabel (Y).....	43
Tabel 5.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai pelaksanaan aturan-aturan yang telah di buat dalam dinas transmigrasi Kab. Gowa (X1).....	44
Tabel 6.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Tugas Secara Baik Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X2).....	45
Tabel 7.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pertanggung Jawaban Atas Tugas Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X3).....	45
Tabel 8.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Norma-Norma Pegawai Yang Telah diterapkan didalam Dinas Transmigrasi Negara (X4)...	46
Tabel 9.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengenai Tidak Menyalahgunakan Wewenang Yang Telah Diberikan Demi Kepentingan Priadi (X5).....	46
Tabel 10.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Memanipulasi Pekerjaan Untuk Kepentingan Sendiri (X6).....	48
Tabel 11.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penanaman Nilai-nilai Kejujuran Oleh Pegawai Di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X7).....	49
Tabel 12.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penilaian Kerja Ditentukan Oleh Niatnya Dari Pada Oleh Hasil Kerjanya (X8).....	50
Tabel 13.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelayanan Yang Baik Tanpa Pungutan (X9).....	51
Tabel 14.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adil Dalam Melaksanakan Tugas (X10).....	51
Tabel 15.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepercayaan Yang Baik Atas Pelayanan Kepada Masyarakat (X11).....	52
Tabel 16.4 Tabel Kerja Distribusi Variabel X (Budaya Organisasi).....	53

Tabel 17.4 D Nilai Interval Variabel X (Budaya Organisasi).....	54
Tabel 18.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Datang Lebih Awal Ke Kantor (Y1).....	57
Tabel 19.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pulang Kerja Sesuai Dengan Aturan Yang Telah Di Tetapkan Oleh Organisasi (Y2).....	57
Tabel 20.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Tidak Pernah Mangkir Pada Saat Melaksanakan Tugas (Y3).....	58
Tabel 21.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Taat Pada Jam Kerja (Y4)..	59
Tabel 22.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bersikap Baik Terhadap Tugas Oleh Pimpinan (Y5).....	60
Tabel 23.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin Dan Pegawai Bersikap Dan Bepilaku Yang Baik (Y6).....	60
Tabel 24.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bertanggung Jawab Atas Tugas Yang Dikerjakan (Y7).....	62
Tabel 25.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dalam Pemberian Tugas Dan Pekerjaan Tidak Menyalahgunakan Kekuasaan (Y8).....	62
Tabel 26.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan (Y9).....	63
Tabel 27.4 Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Tupoksi dengan Sebaik-baiknya Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (Y10).....	64
Tabel 28.4 Tabel Kerja Distribusi Variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai).....	64
Tabel 29.4 Nilai Interval Variabel Y (disiplin kerja pegawai).....	66
Tabel 30.4 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.2 Data Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin.....	37
Gambar 1.4 Distribusi Pegawai Berdasarkan umur.....	38
Gambar 2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan Terakhir.....	38
Gambar 3.4 Distribusi Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	39



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi atau Instansi didirikan pasti selalu mempunyai tujuan, tujuan Organisasi atau Instansi akan dapat dicapai apabila manajemen mampu mengelola dan menggerakkan sumber daya manusianya dan didukung pula oleh sumber daya manusianya yang mampu bekerja keras dan mempunyai produktivitas yang tinggi. Mencapai produktivitas yang tinggi bukan hal yang mudah untuk dilaksanakan. Faktor yang sangat penting untuk pencapaian produktivitas yang tinggi adalah pelaksanaan disiplin kerja dari para karyawannya, karena hal tersebut merupakan salah satu faktor yang menjadi penentu keberhasilan dan kemajuan dalam pencapaian tujuan. Menurut Bedjo Siswanto (2005:291) menyatakan bahwa disiplin kerja: Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Dari pengertian di atas maka dapat dilihat bahwa disiplin kerja itu sikap patuh taat terhadap peraturan yang telah ditetapkan yang tertulis maupun tidak tertulis, dan jika karyawan melanggar akan mendapat sanksi. Dengan adanya kesadaran yang tinggi dalam melaksanakan aturan-aturan Organisasi atau Instansi yang diwujudkan dalam disiplin kerja yang tinggi, maka suatu produktivitas kerja juga akan tercapai. Disiplin tidak saja menghendaki dilaksanakannya segala peraturan dengan teliti dan murni, bahkan hal-hal kecil pun tidak boleh

disampingkan, dan disiplin menghendaki adanya sanksi, yakni yang berani melanggar atau mengabaikan peraturan yang sudah ditetapkan. Sebaiknya, sanksi itu dilakukan secara keras dan mutlak.

Undang undang NO 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 86 mengatakan bahwa untuk menjamin terpelihara tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.

Pentingnya suatu budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan mempunyai pengaruh besar pada perilaku anggotanya, karena tingkat kebersamaan dan akan membuat mereka mempunyai komitmen yang kuat atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Pentingnya penindak tegasan kepada pegawai yang melakukan indisipliner dalam hal ini pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa, tidak terlepas dari kedudukan dan fungsinya sebagai Instansi Pemerintah yang bertugas melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah di bidang ketransmigrasian.

Menurut Robbins (2003:230) dalam buku *organizational behavior* yang telah diterjemahkan budaya organisai merupakan “suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain”. Jika budaya organisasinya lemah maka akan mudah membentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lainnya, kesetiaan kelompok juga akan lebih setia daripada kepada organisasi yang ia tinggali. Maka seperti yang diungkapkan menurut Killman dalam buku budaya organisasi (2009:8) “Budaya yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya, akan sangat

dipaksakan sehingga berpengaruh negatif terhadap suatu organisasi, karena akan memberikan arah yang salah pada para karyawan”.

Budaya sebagai identitas bagi organisasi tersebut juga memiliki fungsi sebagai suatu pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain, budaya juga sebagai identitas diri suatu organisasi serta budaya mempermudah timbulnya komitmen dari individunya. Keanekaragaman budaya muncul dalam suatu komunitas ketika anggotanya berbeda satu sama lain dalam satu atau lebih dimensi yang penting. Dengan budaya yang berbeda yang mereka akan bawa kedalam perusahaan maka akan terdapat banyak perilaku organisasi yang berbeda pula dari setiap individunya.

Berkaitan dengan budaya organisasi tersebut, terdapat fenomena budaya organisasi pada organisasi pemerintahan. Dinas Transmigrasi Kab. Gowa yang beralamat di Jalan poros Pallangga, Kecamatan Pallangga, Kabupaten Gowa. Dari hasil pra survey diperoleh informasi bahwa disiplin Pegawai yang secara umum terkesan rendah yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah pula. Misalnya saja kebanyakan kantor pemerintahan itu memiliki jam masuk pagi pukul 08.00 tapi kenyataannya di jalan-jalan atau angkutan umum sering ditemui beberapa orang dengan pakaian PNS pada jam tersebut, seperti juga terlambat hadir, pada saat istirahat siang, kembali ke kantor yang seharusnya jam 13.00 hingga 13.30 bahkan lebih, atau tidak berada di tempat, walaupun hadir di tempat kerja. Oleh karena itu bila hal ini terus berlanjut dan tidak ada solusinya, maka dikhawatirkan setiap individu tidak disiplin atau kinerjanya tidak baik yang akan berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Padahal pada umumnya, budaya

organisasi perusahaan di Indonesia, jam kerja adalah mulai jam 08.00 hingga jam 16.00. Bila pegawai tidak bisa meningkatkan kinerjanya melalui disiplin kerja dan budaya organisasi yang sudah baik, berarti kinerja pegawai cenderung rendah. Gejala yang lain misalnya saja pada waktu kita pergi ke kantor untuk mengurus Kartu Kuning atau surat-surat penting lainnya misalnya, kadang kita menemui sistem pelayanan yang lama, dengan alasan masih banyak pekerjaan lain yang lebih penting yang masih menumpuk, akan tetapi dengan kita memberi suatu stimulus barulah kita mendapatkan pelayanan yang kita inginkan. Padahal fungsi dari organisasi pemerintahan itu tidak lain adalah untuk melayani kepentingan masyarakat luas. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja, karena para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Dari kondisi tersebut kemudian muncul pertanyaan apakah pelanggaran-pelanggaran tersebut sudah menjadi kebiasaan yang sudah dimaklumi ataukah pelanggaran-pelanggaran tersebut merupakan hasil dari budaya organisasi pemerintahan yang lemah. Dari pertanyaan tersebut muncul keinginan peneliti untuk mengetahui lebih jelas lagi bagaimana sebenarnya budaya organisasi pemerintahan dan juga bagaimana pelaksanaan disiplin kerja khususnya di Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Budaya organisasi yang kurang baik tentu jangan terus dibiarkan berlarut-larut yang nantinya akan membuat tingkat disiplin semakin rendah yang kemudian akan mengganggu kepada pekerjaan yang membuat kinerja semakin menurun.

Dalam hal ini maka perlu dicari jalan keluarnya, salah satunya adalah dengan memiliki budaya organisasi yang kuat.

Upaya memahami dan memecahkan masalah yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah yang terjadi, dan berdasarkan masalah yang diuraikan di atas, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi.

Perilaku organisasi tersebut dapat dipelajari dari bagaimana perilaku suatu organisasi yang terlihat dari budaya perusahaan yang berdampak pada pencapaian tujuan keefektifan organisasi dalam hal ini disiplin kerja karyawan. Menurut Luthan dan Gibson yang dikutip dalam buku penelitian kuantitatif oleh Sambas (2011:38), “Mengungkapkan bahwa konsep dasar psikologi pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisasi didalam lingkungan tertentu”. Dimana perilaku tergantung pada individu dan lingkungan yang dihadapinya.

Penelitian ini budaya organisasi mewakili lingkungan organisasi yang akan membuat kebiasaan-kebiasaan para anggota organisasinya dan pada akhirnya akan menciptakan perilaku setiap individunya, maka budaya organisasi yang kuat akan memberikan pengaruh terhadap hasil perilaku organisasi maka penulis melakukan penelitian dengan judul “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa*”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penulisan ini, adalah

1. Bagaimana budaya organisasi di Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa?
2. Bagaimana disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Secara umum maksud penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja karyawan. Dalam budaya organisasi akan terlihat orang-orang yang membentuk organisasi mewakili budaya yang berbeda-beda, perbedaan mereka dalam nilai, kepercayaan, perilaku, adat dan sikap merefleksikan multikulturalisme. Penulis melakukan penelitian dengan tujuan sebagai berikut:

- a. Untuk mengetahui gambaran secara empirik mengenai budaya organisasi di Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa.
- b. Untuk mengetahui tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa.
- c. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap tingkat disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah:

- a) Sebagai bahan informasi dan masukan bagi Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa dalam pengambilan keputusan dimasa yang akan datang, khususnya mengenai kedisiplinan pegawai dalam bekerja.
- b) Sebagai bahan referensi dalam memecahkan masalah yang berkaitan dengan masalah yang dikaji dalam penelitian ini.
- c) Sebagai acuan dan bahan bagi pihak-pihak yang mengadakan penelitian lanjutan pada masalah yang sama.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Penelitian ini sebagai sarana mengembangkan ilmu pengetahuan yang secara teoritis dipelajari dan secara khusus pengetahuan tentang peningkatan disiplin kerja pegawai.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai bahan masukan bagi pemangku kebijakan untuk memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan tugas dan kedisiplinan kerja pegawai, sehingga dapat bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga akan mencapai hasil yang optimal.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2008:225) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain. Sedangkan Moorhead (1995:246), budaya organisasi diartikan sebagai seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima dan nilai-nilai tersebut dikomunikasikan melalui cerita dan cara-cara simbolis lainnya.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggotaselama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

2. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2008:256) menyebutkan ada tujuh hakekat budaya organisasi yaitu :

- 1) *Observed behavioral regularities*, yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan

anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

- 2) *Norms*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) *Dominant values*, yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- 4) *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkembang dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan pegawai.
- 5) *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- 6) *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

3. Indikator Budaya Organisasi

Wirawan (2007:129) mengemukakan indikator budaya organisasi sebagai berikut:

- 1) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat di dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku

anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan.

Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3) Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

4. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2003) merinci fungsi budaya organisasi sebagai berikut, Pertama budaya mempunyai peranan pembeda atau tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga,

budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Kelima, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Schein dalam Tika (2008:13) mengemukakan fungsi budaya organisasi dalam tiga fase yaitu:

- a. Fase awal merupakan tahap pertumbuhan suatu organisasi. Pada tahap ini, fungsi budaya organisasi terletak pada pembeda, baik terhadap lingkungan maupun terhadap kelompok atau organisasi lain.
- b. Fase pertengahan hidup organisasi. Pada fase ini budaya organisasi berfungsi sebagai integrator karena munculnya sub-sub budaya baru, sebagai penyelamat krisis identitas dan membuka kesempatan untuk mengarahkan perubahan budaya organisasi.
- c. Fase dewasa. Pada fase ini, budaya organisasi dapat berfungsi sebagai penghambat dalam berinovasi karena berorientasi pada kebesaran dan keamanan masa lalu dan menjadi sumber nilai untuk berpuas diri

5. Dampak Budaya Organisasi

Beberapa dampak budaya organisasi dalam Robbins (2008:294) yaitu:

- 1) Budaya organisasi membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga

memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

- 2) Budaya organisasi membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain karena setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda, sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.
- 3) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggota; dengan budaya yang kuat anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.
- 4) Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu, Menjaga stabilitas organisasi dan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif stabil. Keempat manfaat tersebut menunjukkan bahwa budaya dapat membentuk perilaku dan tindakan pegawai dalam menjalankan aktivitasnya. Oleh karena itu, nilai-nilai yang ada dalam organisasi perlu ditanamkan sejak dini pada diri setiap anggota.

B. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Siswanto (2001:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja

adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Sedangkan menurut Robbins (1998) mengemukakan bahwa disiplin kerja sumberdaya manusia dalam organisasi terdapat tiga bagian yaitu :

- a. Nilai-nilai yang dinamis
- b. Filosofi kerja
- c. Kebijakan Organisasi

2. Karakteristik Disiplin Kerja

Menurut Levine (1980:83), seseorang atau sekelompok orang dapat dikatakan melaksanakan disiplin apabila seseorang atau sekelompok orang tersebut melakukan :

- 1) Kepatuhan terhadap jam-jam kerja. Patuh terhadap jam-jam kerja berarti bekerja sesuai dengan jam-jam yang ditentukan, baik dari jam mulai bekerja, sampai dengan jam pulang kerja.
- 2) Kepatuhan terhadap instruksi dari atasan, serta pada peraturan dan tata tertib yang berlaku. Pegawai dikatakan disiplin apabila dapat mentaati tata tertib dan patuh terhadap intruksi dari atasan.
- 3) Bekerja dengan mengikuti cara-cara bekerja yang telah ditentukan. Pegawai dikatakan disiplin apabila bekerja mengikuti cara-cara yang telah ditentukan.

3. Bentuk Disiplin Kerja

Tindakan pendisiplinan kepada pegawai haruslah sama pemberlakuannya. Disini tindakan disiplin berlaku bagi semua, tidak memilih, memilah dan memihak kepada siapapun yang melanggar akan dikenakan sanksi pendisiplinan yang sama termasuk bagi manajer atau pimpinan, karena pimpinan harus memberi contoh terhadap para bawahannya.

Menurut Mangkunegara (2011: 129) mengemukakan bahwa bentuk disiplin kerja yaitu:

1. Disiplin preventif .

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai untuk mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan.

2. Disiplin korektif

Merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai dalam suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

3. Disiplin progresif

Merupakan kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

4. Manfaat Disiplin Kerja

Ririn (2011) disiplin kerja sangat penting untuk dikembangkan karena tidak hanya bermanfaat saja sekolah dan kantor, tetapi juga bagi guru atau pegawai itu sendiri. Dengan adanya disiplin kerja dapat dilaksanakan dengan tertib dan lancar. Pembelajaran dapat dilaksanakan dengan tepat waktu sehingga target dapat tercapai. Selain itu, prestasi juga dapat terwujud dengan secara optimal. Tidak lagi yang datang terlambat masuk dan tidak ada lagi melukan pekerjaan tanpa persiapan. Semua bekerja sesuai dengan standar waktu dan standar kualitas yang telah ditetapkan sebelumnya. Disiplin kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif. Para pegawai akan saling menghormati dan saling percaya. Tidak ada permasalahan-permasalahan, seperti cemburu, marah, dan rendahnya moral kerja. Suasana kerja yang demikian dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan dan meningkatkan semangat kerja. Para guru atau pegawai dapat bekerja dengan senang hati sehingga bersedia mencurahkan segenap tenaga untuk mencapai visi dan misi.

Sinambela (2012: 116) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara profesional dengan sasarannya. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru atau pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang salah. Biasanya yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak. Dalam perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung.

5. Prinsip-Prinsip Disiplin Kerja

Simamora (dalam Barnawi & Arifin, 2012:119) terdapat tujuh prinsip baku yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu:

1) Prosedur dan kebijakan yang pasti

Pimpinan perlu memberikan perhatian yang serius terhadap berbagai keluhan bawahan. Hal ini mendorong pertumbuhan disiplin kerja. Pimpinan perlu menentukan jenis perilaku yang dikehendaki dan bagaimana cara melakukannya. Prosedur-prosedur disiplin harus mengikuti aturan yang sudah disepakati dari awal. Pimpinan harus berpegang teguh terhadap aturan yang ada dan konsisten dalam pelaksanaannya. Tujuan dibuatnya prosedur dan kebijakan yang pasti adalah untuk menciptakan bentuk disiplin

yang konstruktif dan positif melalui kepemimpinan yang sehat dan pelatihan yang memadai bagi para pegawai.

2) Tanggung jawab kepengawasan

Tanggung jawab kepengawasan harus diperhatikan baik-baik. Untuk menjaga disiplin kerja, perlu ada pengawasan yang memiliki otoritas dalam memberikan peringatan lisan maupun tulisan. Sebelum memberikan teguran, biasanya pengawas berkonsultasi terlebih dahulu dengan atasannya.

3) Komunikasi berbagai peraturan

Para bawahan hendaknya memahami peraturan dan standar disiplin serta konsekuensi pelanggarnya. Setiap bawahan hendaknya memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin. Kebijakan dan prosedur tersebut dapat disosialisasikan melalui buku manual kerja bawahan. Guru melanggar peraturan diberi kesempatan untuk memperbaiki perilakunya.

4) Tanggung jawab pemaparan bukti

Setiap bawahan haruslah dianggap tidak bersalah sampai benar-benar ada bukti bahwa pegawai tersebut dinyatakan bersalah. Hukuman baru bisa dijatuhkan apabila bukti-bukti telah terkumpul secara meyakinkan. Perlu diperhatikan bahwa bukti tersebut hendaknya didokumentasikan secara cermat sehingga sulit untuk dipertentangkan. Selain itu, bawahan yang diduga bersalah harus diberi kesempatan untuk membela diri dan mendapatkan pembelaan.

5) Perlakuan yang konsisten

Konsistensi peraturan merupakan salah satu prinsip yang penting, tetapi sering diabaikan. Segala peraturan dan hukuman harus diberlakukan secara konsisten tanpa diskriminasi. Pemberlakuan aturan yang berbeda antara satu pihak dengan pihak yang lain akan merusak efektivitas dari sistem disiplin. Inkonsistensi dalam penegakkan peraturan akan menciptakan kecemburuan sosial antara para pegawai.

6) Pertimbangan atas berbagai situasi

Konsistensi pemberlakuan peraturan bukanlah berarti memberi hukuman yang sama pada pelanggaran yang identik. Besarnya hukuman perlu mempertimbangkan berbagai faktor. Situasi di lapangan dan fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran patut menjadi pertimbangan dalam pemberian hukuman.

7) Peraturan dan hukuman yang masuk akal

Peraturan dan hukuman hendaknya dibuat secara masuk akal. Peraturan dan hukuman yang masuk akal akan membuat orang mudah menerimanya. Hukuman hendaknya wajar. Hukuman berat yang diberikan kepada bawahan yang melakukan pelanggaran ringan justru akan menciptakan perasaan tidak adil di antara para bawahan. Peraturan dan hukuman yang tidak wajar akan menimbulkan sikap negatif di antara para bawahan dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif terhadap atasannya.

4. Indikator

Menurut Sinungan (1995:135) disiplin kerja memiliki 3 indikator yaitu :

- 1) Absensi, yaitu pendataan ketidak hadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.
- 2) Sikap dan perilaku, yaitu tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan semua tugas-tugas dari atasannya.
- 3) Tanggung Jawab, yaitu hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya.

5. Anteseden atau faktor yang mempengaruhi disiplin

Menurut Moekijat (2002:356) disiplin dapat timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed*. *Self imposed discipline* yaitu 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 atau disebut motivasi. Sedangkan *command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut Nitisemito (1996:112) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada 5 yaitu :

- 1) Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang ingin dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai atau pegawai. Hal ini berarti bahwa tujuan yang dibebankan kepada pegawai harus sesuai dengan kemampuan agar

bersungguh-sungguh mengerjakannya. Penjabaran tujuan organisasi sangat berkaitan dengan proses motivasi.

Secara umum motivasi merupakan dorongan dari dalam diri manusia untuk melakukan suatu tindakan yang dapat memberikan sesuatu yang dibutuhkan atau diharapkan.

2) Teladan pimpinan

Pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahan. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, dan sesuai kata perbuatan.

3) Kesejahteraan

Pegawai karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap perusahaan ataupun terhadap pekerjaannya. Kecintaan semakin baik maka kedisiplinan mereka akan baik.

4) Ancaman

Ancaman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai karena dengan sanksi hukuman yang semakin berat maka pegawai semakin takut untuk melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap dan perilaku yang indiscipliner.

5) Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk

menghukum setiap pegawai yang tidak disiplin sesuai dengan sanksi hukuman yang ditetapkan.

6. Konsekuensi atau faktor yang dipengaruhi disiplin kerja

Tu'u (2004:38) mengemukakan beberapa hal yang dapat dipengaruhi oleh disiplin antara lain:

1) Pembangunan kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seorang pegawai lingkungan yang memiliki disiplin yang baik, sangat berpengaruh kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan yang tenang, tertib dan tentram sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik. Dengan adanya disiplin, maka kepribadian pegawai akan terbentuk dengan baik. Terutama bagi pegawai yang baru di rekrut, karena usia mereka relatif masih muda, sehingga lebih mudah dalam membentuk kepribadian yang disiplin melalui pelatihan-pelatihan yang ada di kantor.

2) Melatih kepribadian

Perilaku dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin tidak terbentuk dalam waktu yang lama salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui proses latihan. Latihan tersebut dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan dan seluruh personil yang ada dalam organisasi tersebut.

Dengan adanya pelatihan-pelatihan untuk membentuk kedisiplinan maka kepribadian pegawai akan terlatih dan akan menumbuhkan sikap disiplin di dalam diri setiap pegawai.

3) Fungsi menciptakan

Disiplin kerja berfungsi sebagai pembentuk sikap, perilaku dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan. Dengan adanya disiplin, maka akan membentuk sikap dan perilaku pegawai untuk selalu mematuhi peraturan yang ada di kantor.

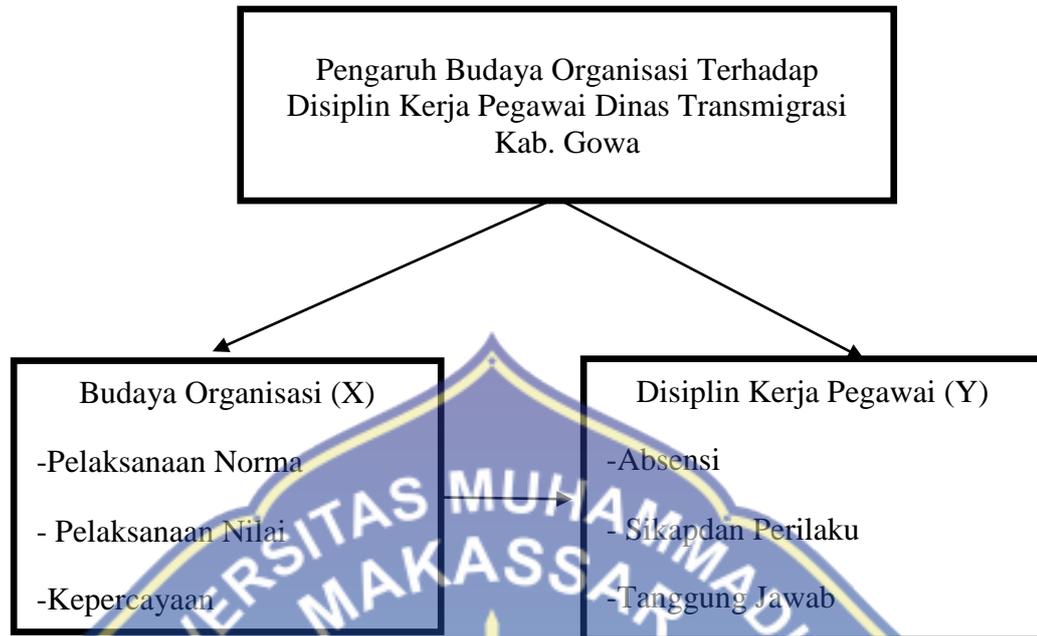
C. Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja

Disiplin kerja dan budaya organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (*simultan*). Budaya organisasi yang lemah serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja menyebabkan karyawan bertindak semaunya tidak berdasarkan aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Raharjo dan Prawatya (2012) yang menyatakan bahwa disiplin dan budaya bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bertindak disiplin akan bekerja secara optimal. Dengan demikian, kinerja karyawan juga akan meningkat dan membawa organisasi untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Namun hal ini akan berbeda jika budaya organisasi yang diterapkan tidak sesuai maka hal ini akan memberi dampak pada disiplin kerja dan hal ini mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak maksimal.

D. Kerangka Pikir

Pengaruh Budaya Organisasi yang dimiliki Dinas Transmigrasi sangat berpengaruh terhadap tingkat disiplin kerja pegawai. Dengan budaya organisasi yang negatif di dalam kantor Dinas Transmigrasi, maka beberapa pegawai menjadikan perilaku negatif sebagai kebiasaannya. Budaya organisasi merupakan ciri khas yang melekat pada suatu organisasi yang memiliki pedoman-pedoman dan sanksi untuk mengatur pegawainya dalam bekerja. Budaya Organisasi dikatakan memberi pedoman kepada seorang pegawai apabila pegawai tersebut dapat mempersepsikan karakteristik budaya yang ada di dalam organisasi tersebut, mulai dari nilai yang dibutuhkan dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompok, berinteraksi dengan sistem serta berinteraksi dengan atasannya. Namun apabila budaya organisasi tidak memiliki pedoman dan kejelasan sanksi bagi pelanggar aturan, dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya sendiri, hal ini membuat pegawai tidak takut untuk melanggar aturan yang ada. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai tidak memiliki sikap disiplin. Sebaliknya, apabila suatu organisasi memiliki budaya organisasi yang kuat dan baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan baik pegawai yang sesuai dengan budaya tersebut.

Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Hal tersebut menunjukkan adanya pengaruh antara budaya organisasi dan tingkat kedisiplinan pegawai. Berdasarkan uraian di atas, didapatkan hipotesis bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap disiplin kerja.



Gambar 2.1
Bagan Kerangka Pikir

E. Definisi Operasional

1. Budaya Organisasi, setiap pegawai di Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa, harus mentaati setiap aturan atau norma-norma yang telah dibuat dan disepakati secara bersama dalam pelaksanaan tugas dan fungsi masing-masing pegawai.
2. Pelaksanaan Norma, pegawai di Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa, haruslah melaksanakan setiap aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati secara bersama oleh setiap pegawai, dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai haruslah mengikuti norma-norma ataupun aturan yang telah ditetapkan.
3. Pelaksanaan Nilai, merupakan penilaian terhadap sikap dan perilaku para pegawai dalam bekerja, setiap pegawai haruslah mempunyai sikap dan

perilaku baik dalam konteks etika, dan senantiasa menanamkan nilai-nilai kejujuran dalam setiap aktivitas kerja.

4. Kepercayaan, sebagai seorang pegawai yang telah diberikan tugas dan amanah untuk melayani masyarakat haruslah memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, serta paham terhadap kode etik dan sadarakan status dan posisinya di masyarakat, maka dari itu seorang pegawai haruslah menghindari hal-hal yang berkaitan dengan pelanggaran moral dan kode etik seperti: korupsi, menerima suap, pungutan liar, dan tindakan tidak bermoral lainnya.
5. Disiplin Kerja Pegawai Merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah di tentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Adapun ciri-ciri disiplin kerja antara lain: taatpada jam kerja, tidak mangkir dari pekerjaan, taat pada aturan yang berlaku.
6. Absensi, pegawai yang disiplin adalah pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah, dalam hal ini pegawai di Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa haruslah senantiasa menerapkan budaya disiplin seperti: hadir tepat waktu, finger tepat waktu, dan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja.
7. Sikap dan perilaku merupakan kelakuan yang searah atau sesuai dengan tugas yang diberikan pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa dari pimpinan atau atasan. Sikap dan perilaku sesuai SOP yang diterapkan dalam organisasi atau perusahaan.

8. Tanggung jawab merupakan kesadaran dari setiap pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Tanggung jawab dilihat dari sejauh mana pegawai dapat menjalankan tugas dan tidak meninggalkan tugas yang diberikan didalam organisasi, serta tidak menyalahgunakan kekuasaan, berani mengakui kesalahan yang diperbuat, melaksanakan tufoksi dengan sebaik-baiknya.

G. Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1 : “ada pengaruh” budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa.

H0 : “Tidak ada pengaruh” budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa .



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gowa, dimana Dinas Transmigrasi, tepatnya di Jalan Poros Sungguminasa, Terminal Mangalli, Pallangga Kabupaten Gowa. Sementara waktu penelitian dan penyusunan laporan diperkirakan 2 (dua) bulan.

B. Jenis Dan Tipe Penelitian

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif untuk mengelola data yang ditemukan dari lokasi penelitian. Jenis penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menganalisis hubungan dan pengaruh dari variabel independen dan dependen. Penelitian dengan pendekatan kuantitatif menekankan analisisnya pada data-data numerical atau angka yang diolah dengan metode statistika.

2. Tipe penelitian

Adapun tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian survei. Tipe penelitian survei adalah tipe penelitian yang mensyaratkan peneliti untuk terlibat secara langsung dilokasi penelitian untuk menggali data dan informasi yang dibutuhkan. Untuk mendapatkan data dan informasi yang dibutuhkan peneliti memberikan beberapa pertanyaan kepada responden dengan menggunakan kuisioner.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2004).

Dalam penelitian ini, populasi penelitian mengacu pada pegawai Dinas Transmigrasi. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai Dinas Transmigrasi yang jumlahnya 40 pegawai.

2. Sampel

Selanjutnya Sugiyono menjelaskan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki populasi. Berdasarkan dengan total jumlah populasi yang sebanyak 40, peneliti menggunakan metode *sampling* jenuh yang merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Jadi sampel dalam penelitian ini sebanyak 40 pegawai.

D. Teknik Pengumpulan Data

1. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dari masing-masing jenis data adalah sebagai berikut :

a. Data primer

Menurut Sugiyono (2013), sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, cara yang digunakan dalam penggalan data primer adalah sebagai berikut :

1. Observasi

Teknik ini bertujuan untuk melengkapi data primer dengan cara melakukan pengamatan secara langsung di dalam wilayah yang menjadi lokus penelitian.

2. Kuisisioner

Kuisisioner dalam penelitian ini dimaksudkan sebagai instrumen untuk mendapatkan data dengan menyebar atau memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada masyarakat yang melakukan pengurusan dokumen dan para pegawai atau staf di Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa

Jawaban dari setiap item instrumen menggunakan skala likert sebagai alat dalam mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kedisiplinan pegawai dengan kategori sangat Setuju, setuju, tidak Setuju, dan Sangat tidak Setuju. Skala likert dalam mengukur jawaban dari setiap pertanyaan mempunyai gradasi dari sangat positif samapai sangat negatif.

b. Data sekunder

Data sekunder dapat dipahami sebagai data penunjang, Sugiyono (2013) menjelaskan bahwa sumber data sekunder adalah sumber data yang memberikan data secara tidak langsung kepada pengumpul data. Data sekunder dalam

penelitian ini adalah sekumpulan data yang diambil dari Dinas Transmigrasi Kab. Gowa dengan proses dokumentasi. Dokumentasi adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai data penunjang dari data primer. Adapun data dari dokumentasi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Data tentang gambaran geografis Lokasi Penelitian.
2. Struktur Organisasi di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa

2. Pengabsahan Data

- a. Uji Validitas

Validitas dari data penelitian merupakan tingkat keandalan alat ukur yang digunakan. Uji validitas dimaksudkan untuk mengetahui seberapa andal alat ukur yang digunakan dalam penelitian. Pengujian validitas tiap butir data menggunakan analisis item, yaitu dengan pengkorelasi skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Item yang mempunyai korelasi positif dengan kriteria (skor total) serta korelasi yang tinggi menunjukkan bahwa butir tersebut mempunyai validitas yang tinggi. Biasanya syarat minimum yang dianggap memenuhi syarat adalah jika $r = 0.30$ butir pertanyaan dikatakan valid jika angka r lebih besar dari pada 0.30 (Masrun dalam Sugiyono, 2013).

- b. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas berguna untuk mengetahui dan menetapkan apakah instrument yang digunakan dapat digunakan lebih dari satu kali, paling tidak dari responden yang sama didapatkan data yang konsisten.

Reliabilitas mensyaratkan tingkat konsistensi dari data. Instrument dikatakan reliable jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan suatu variabel dikatakan reliabel jika memberi nilai *Cromboach Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2005)

E. Teknik Analisis Data

Data yang telah diperoleh dari responden di lapangan kemudian diolah secara ilmiah dengan menggunakan statistik deskriptif. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah dikumpulkan sebelumnya tentang gambaran dari pengaruh Budaya organisasi Terhadap kedisiplinan Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa. Berdasarkan dari data tersebut kemudian dilakukan analisis deskriptif melalui kalkulasi presentase dan sistem skor untuk mengetahui komposisi dari jawaban setiap responden dengan interval kategori sebagai berikut :

1. Jawaban “a” dengan kategori “Sangat Setuju” diberi skor 4.
2. Jawaban “b” dengan kategori “Setuju” diberi skor 3.
3. Jawaban “c” dengan kategori “Tidak Setuju” diberi skor 2.
4. Jawaban “d” dengan kategori “Sangat Tidak Setuju” diberi skor 1.

Pengklasifikasian dari skor masing-masing responden apakah tergolong dalam kategori sangat Setuju, setuju, tidak Setuju, dan Sangat tidak Setuju ditentukan dalam interval dengan rumus sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Interval kategori} &= \frac{\text{Jarak Pengukuran}}{\text{Jumlah Interval}} \\ &= \frac{\text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah}}{\text{Kriteria}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0,75 \end{aligned}$$

Dengan berdasar pada tujuan dan permasalahan yang diajukan, data yang telah terkumpul kemudian akan diolah dan dianalisis dengan analisis regresi. Analisis regresi adalah sebuah pendekatan yang digunakan untuk menguji hubungan antara sebuah variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen (Prasetyo, 2010). Metode kalkulasi yang digunakan dijabarkan dengan rumus sebagai berikut :

$$\hat{Y} = a + bx$$

Keterangan :

\hat{Y} = Variabel dependen

X = Variabel independen

a = Konstanta (nilai Y' apabila X = 0)

b = Koefisien regresi (nilai peningkatan ataupun penurunan)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

Letak Geografis Kabupaten Gowa berada pada $12^{\circ}38'6''$ BT dan $5^{\circ}33'6''$ Bujur Timur dari Kutub Utara, sedangkan letak wilayah administrasinya antara $12^{\circ}33'19''$ - $13^{\circ}15'17''$ Bujur Timur dan $5^{\circ}5'$ - $5^{\circ}34'7''$ Lintang Selatan dari Jakarta.

Kabupaten Gowa adalah Kabupaten terbesar ketiga di Sulawesi Selatan setelah Kota Makassar dan Kabupaten Bone jika dilihat dari total jumlah penduduknya. Wilayah Administrasi Kabupaten Gowa terdiri dari 18 Kecamatan dan 167 kelurahan/Desa dengan luas 1.883,33 kilometer persegi atau 3,01 % dari luas Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Batas Administrasi sebelah utara berbatasan dengan Kota Makassar, Kabupaten Maros dan Bone
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Takalar dan Jeneponto
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Sinjai, Bulukumba dan Bantaeng
4. Sebelah Barat berbatsan dengan Kabupaten Takalar dan Selat Makassar

Dari total luas Kabupaten Gowa 35,30 % mempunyai kemiringan tanah di atas 40° yaitu wilayah Kecamatan Parangloe, Tinggimoncong, Bungaya dan

Tompobulu. Kabupaten Gowa dilewati oleh sungai Jeneberang dengan luas 881 Km², sebagian besar Wilayah Kabupaten Gowa merupakan dataran tinggi.

Bentangan alam Kabupaten Gowa menunjukkan 3 satuan morfologi yaitu :

1. Morfologi dataran rendah yang pantainya meliputi Wilayah Barat yaitu Kecamatan Bontonompo, Bajeng dan Pallangga.
2. Morfologi perbukitan bergelombang lemah meliputi Kecamatan Somba Opu bagian utara dan Kecamatan bagian barat.
3. Morfologi perbukitan dan pegunungan meliputi Kecamatan Parangloe, tinggimonecong, Tompobulu dan Bungaya.

Dinas Transmigrasi Kab. Gowa yang terletak Kecamatan Pallangga yang menjadi titik lokasi penelitian ini memiliki luas wilayah 28,09 km² atau 2,809 Ha (1,49 % dari luas wilayah Kabupaten Gowa) dengan ketinggian daerah berada pada 25 meter di atas permukaan laut. Dinas Transmigrasi berada di jalan poros pallangga Kelurahan Mangalli ,Kec. Pallangga Kab. Gowa. Dinas Transmigrasi bertugas Melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk pelaksanaan tugas dan fungsinya, susunan dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa terdiri dari :

a. Kepala Dinas

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi tanggung jawabnya meliputi Perlindungan Tenaga Kerja, Bursa Kerja, Kesejahteraan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
3. Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
4. Pelaksanaan pengawasan, perlindungan Tenaga Kerja, Kesehatan Kerja dan Kesejahteraan tenaga kerja serta pemberian perizinan
5. Penyelenggaraan fasilitas bursa kerja, informasi pasar kerja tenaga kerja dan hubungan industrial
6. Penyelenggaraan penyuluhan dan pelatihan kerja ;
7. Pelaksanaan pembinaan, penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi ;
8. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan perlengkapan.

b. Sekretariat

1. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
2. Sub Bagian Perencanaan Dan Pelaporan
3. Sub Bagian Keuangan

- c. Bidang Penempatan Dan Perluasan Kerja
 - 1. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Organisasi
 - 2. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
- d. Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Kerja
 - 1. Seksi Pembinaan Pelatihan Kerja
 - 2. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja
- e. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Perlindungan Ketenagakerjaan
 - 1. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial Dan Organisasi Ketenagakerjaan
 - 2. Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja Dan Perlindungan Ketenagakerjaan
- f. Bidang Transmigrasi
 - 1. Seksi Penyiapan dan pembangunan Kawasan Transmigrasi
 - 2. Seksi Pengembangan Masyarakat Kawasan Transmigrasi
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.
 - 1. Tugas Pokok Dinas Transmigrasi Kab. Gowa
 - 1. Melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan;
 - 2. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Fungsi Dinas Transmigrasi Kab. Gowa

Untuk menyelenggarakan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data yang berbentuk data base serta analisis data untuk penyusunan program kegiatan;
2. Perencanaan strategis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
3. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi
4. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang tenaga kerja dan transmigrasi
6. Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
7. Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
8. Penyelenggara kesekretariatan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi
9. Pembinaan UPTD
10. Perencanaan tenaga kerja daerah, pembinaan , perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi , perusahaan, pembinaan dan penyelenggaraan system informasi ketenagakerjaan
11. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian

12. Pengkoordinasian, intregasi dan sikronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
13. Pelaksanaan kerjasama dengan lembaga pemerintah dan lembaga lainnya ;
14. Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

3. Visi

Terwujudnya Tenaga Kerja yang Mandiri, Produktif, berdaya saing dan Sejahtera.

4. Misi

1. Mengembangkan sumber daya manusia bermutu berbasis ajaran agama, ilmu pengetahuan dan budaya lokal
2. Mengelola wilayah secara selaras, lestari dan optimal
3. Meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan daerah berbasis kesetaraan gender;
4. Memperkuat struktur perekonomian masyarakat;
5. Meningkatkan pendapatan asli daerah
6. Menegakkan keamanan dan ketertiban umum;
7. Memantapkan pemerintahan yang baik.

B. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan dalam penganalisaan dan memudahkan pemahaman atas objek dan subjek penelitian. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

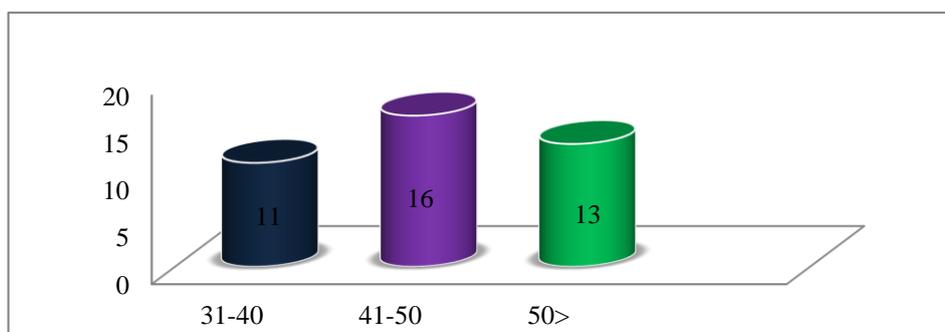


Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 1.4

Distribusi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Distribusi pegawai mengenai jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 27 orang (67%), sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan terdapat 13 orang (33%). Dengan demikian jumlah pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa lebih dinominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan.



Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 2.4

Distribusi Pegawai Berdasarkan Umur

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah dengan karakteristik umur 31-40 yaitu sebanyak 11 orang (27,5%) kemudian yang berumur antara 41-50 sebanyak 16 orang (40%), sedangkan karakteristik responden yang berumur lebih dari 51 tahun sebanyak 13 orang (32,5%).

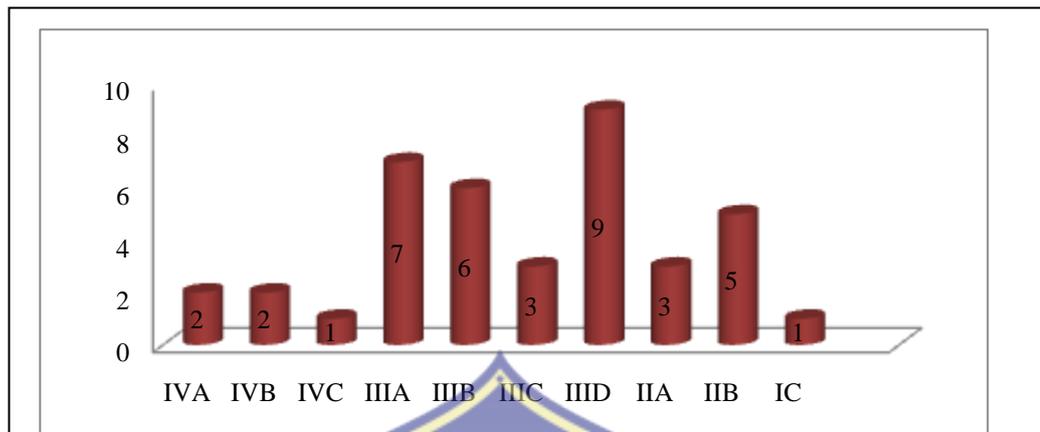


Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 3.4

Distribusi Pegawai Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada table diatas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah sarjana yaitu sebanyak 22 orang (55%). Kemudian diurutan kedua ialah SMA sebanyak 11 orang (27,5%), dan untuk jenjang pendidikan terakhir pascasarjana 7 orang (17,5%). Kemudian responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir diploma tidak terdapat dalam penelitian ini.



Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 4.4

Distribusi Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan

Berdasarkan pada table diatas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenjang Pangkat golongan adalah IIID yaitu sebanyak 9 orang (22,5%). Kemudian diurutkan kedua ialah IIIA sebanyak 7 orang (17,5%), Kemudian diurutkan ketiga ialah IIIB sebanyak 6 orang (15%), Selanjutnya IIB sebanyak 5 orang (12,5%), Selanjutnya dengan jumlah pangkat/golongan yang sama IIIC dan IIA ialah sebanyak 3 orang (7,5%), IVA dan IVB sebanyak 2 orang (5%), Kemudian responden yang memiliki Pangkat/golongan terakhir ialah IVC dan IC dengan jumlah yang sama ialah 1 orang (2,5%).

C. Uji Validitas Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel : 1.4
Uji Validitas Mengenai Budaya Organisasi (Variabel X)

Penyataan	Total Kolerasi	r Tabel	Keterangan
1	0,647**	0,5007	Valid
2	0,573**	0,5007	Valid
3	0,747**	0,5007	Valid
4	0,702**	0,5007	Valid

5	0,558**	0,5007	Valid
6	0,507**	0,5007	Valid
7	0,664**	0,5007	Valid
8	0,681**	0,5007	Valid
9	0,561**	0,5007	Valid
10	0,653**	0,5007	Valid
11	0,662**	0,5007	Valid
12	0,216	0,5007	Tidak Valid

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable X tersebut dari 12 pertanyaan mengenai budaya organisasi terdapat 11 pernyataan yang dinyatakan valid, hal ini di sebabkan karena hasil dari ke 11 pernyataan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r tabel dimana r tabel dengan tarif signifikan 0,1 % $df=N-2=$ 0,5007. Sehingga ke- 11 Pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam angket sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel : 2.4

Uji Validitas Mengenai Disiplin Kerja Pegawai (Variabel Y)

Penyataan	Total Kolerasi	r Tabel	Keterangan
1	0,611**	0,5007	Valid
2	0,698**	0,5007	Valid
3	0,503**	0,5007	Valid
4	0,571**	0,5007	Valid
5	0,608**	0,5007	Valid
6	0,074	0,5007	Tidak Valid
7	0,560**	0,5007	Valid
8	0,438**	0,5007	Tidak Valid
9	0,639**	0,5007	Valid
10	0,594**	0,5007	Valid
11	0,638**	0,5007	Valid
12	0,509**	0,5007	Valid

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable Y tersebut dari 12 pertanyaan mengenai disiplin kerja terdapat 2 pertanyaan yang tidak valid, hal ini

disebabkan Karena hasil dari ke- 2 pertanyaan tersebut lebih rendah dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,01 % $df = N-2 = 0,5007$. Sehingga ke- 2 pertanyaan tersebut dihilangkan atau dihapuskan.

2. Uji Reabilitas

Tabel : 3.4
Uji Reabilitas Mengenai Budaya Organisasi Variabel (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,852	,853	11

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji reabilitas untuk variable X mengenai budaya organisasi dapat diketahui bahwa nilai reabilitas untuk variable X mengenai budaya organisasi sebesar 0,853. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai reabilitas variable X reabel dengan perbandingan $0,853 > 0,6$.

Tabel : 4.4
Uji Reabilitas Mengenai Budaya Organisasi Variabel (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,794	,804	10

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji reabilitas untuk variable Y dapat diketahui nilai reabilitas dari variabel Y mengenai disiplin kerja sebesar 0,782. Namun , setelah ke- 2 pertanyaan yang tidak valid dihilangkan maka nilai reabilitas untuk variable

y meningkat yaitu sebesar 0,794. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai reabilitas variabel Y reliable dengan perbandingan $0,794 > 0,6$.

D. Budaya Organisasi Dinas Transmigrasi Kab. Gowa

1. Pelaksanaan Norma

Salah satu indikator untuk mengukur budaya organisasi dinas transmigrasi Kab. Gowa adalah dengan melihat pelaksanaan norma dari pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab. Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 4 pernyataan yang diajukan. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pernyataan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 5.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai pelaksanaan aturan-aturan yang telah di buat dalam dinas transmigrasi Kab. Gowa (X1)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Dilaksanakan	14	35
Dilaksanakan	24	60
Tidak Dilaksanakan	2	5
Tidak Pernah Dilaksanakan	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 5.4 di atas mengenai pelaksanaan aturan-aturan yang telah di buat dalam dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “dilaksanakan” dengan memperoleh

tanggapan sebanyak 26 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat dilaksanakan” memperoleh tanggapan sebanyak 14 responden atau sebesar 35%, dan kategori “tidak dilaksanakan” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden atau sebesar 5 %, sedangkan kategori “tidak pernah dilaksanakan” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulanya bahwa tanggapan responden mengenai pelaksanaan aturan-aturan yang telah di buat dalam dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori dilaksanakan.

Tabel : 6.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Tugas Secara Baik Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X2)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Baik	16	40
Baik	23	57,5
Tidak Baik	1	2,5
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 6.4 di atas mengenai Pekerjaan Tugas Secara Baik Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “sangat baik” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “baik” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “tidak baik” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar ,5 %, sedangkan kategori “sangat tidak baik” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulanya bahwa tanggapan responden mengenai Pekerjaan Tugas Secara Baik Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori baik.

Tabel : 7.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pertanggung Jawaban Atas Tugas Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X3)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Bertanggung Jawab	23	57,5
Bertanggung Jawab	16	40
Tidak Bertanggung Jawab	-	-
Sangat Tidak Bertanggung Jawab	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 7.4 di atas mengenai pertanggung jawaban atas tugas oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “Sangat Bertanggung Jawab” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “Bertanggung Jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “Tidak Bertanggung Jawab” memperoleh tanggapan responden sebesar 0 %, sedangkan kategori “Sangat Tidak Bertanggung Jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pertanggung jawaban atas tugas oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori Sangat Bertanggung Jawab.

Tabel : 8.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Norma-norma Pegawai Yang Telah Di Terapkan Didalam Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X4)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Mengikuti	16	40
Mengikuti	23	57,5
Tidak Mengikuti	1	2,5
Sangat Tidak Mengikuti	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 8.4 di atas mengenai mengikuti norma-norma pegawai yang telah di terapkan didalam dinas

transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “Mengikuti” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “Sangat Mengikuti” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “Tidak Mengikuti” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5 %, sedangkan kategori “tidak pernah” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai mengikuti norma-norma pegawai yang telah di terapkan didalam dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori Mengikuti.

2. Pelaksanaan Nilai

Salah satu indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah dengan melihat pelaksanaan nilai pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 4 pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan Pelaksanaan nilai. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 9.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tidak Menyalahgunakan Wewenang Yang Telah Diberikan Demi Kepentingan Pribadi (X5)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat tidak pernah menyalahgunakan wewenang	27	67,5
Tidak pernah menyalahgunakan wewenang	12	30
Menyalahgunakan wewenang	1	2,5
Sangat menyalahgunakan wewenang	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 9.4 di atas mengenai penyalahgunaan wewenang oleh pegawai di dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “sangat tidak pernah menyalahgunakan wewenang” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 27 responden atau sebesar 67,5%, kategori “tidak pernah menyalahgunakan wewenang” memperoleh tanggapan sebanyak 12 responden atau sebesar 30%, dan kategori “menyalahgunakan wewenang” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5 %, sedangkan kategori “sangat menyalahgunakan wewenang” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai penyalahgunaan wewenang oleh pegawai di dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori sangat tidak pernah menyalahgunakan wewenang.

Tabel : 10.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Memanipulasi Pekerjaan Untuk Kepentingan Sendiri (X6)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat tidak pernah memanipulasi	32	80
Tidak pernah memanipulasi	7	17,5
Memanipulasi	1	2,5
Sangat memanipulasi	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 10.4 di atas mengenai memanipulasi pekerjaan untuk kepentingan sendiri didominasi dengan jawaban kategori “sangat tidak pernah memanipulasi” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 32 responden atau sebesar 80%, kategori “tidak pernah memanipulasi” memperoleh tanggapan sebanyak 7 responden atau sebesar 17,5%, dan kategori “memanipulasi” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2.5 %, sedangkan kategori “sangat memanipulasi” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai memanipulasi pekerjaan untuk kepentingan sendiri dalam kategori sangat setuju.

Tabel : 11.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penanaman Nilai-nilai Kejujuran Oleh Pegawai Di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X7)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Jujur	21	52,5
Jujur	17	42,5
Tidak Jujur	2	5
Sangat Tidak Jujur	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 11.4 di atas mengenai penanaman nilai-nilai kejujuran oleh pegawai di dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “sangat jujur” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 21 responden atau sebesar 52,5%, kategori “jujur” memperoleh tanggapan sebanyak 17 responden atau sebesar 42,5%, dan kategori “tidak jujur” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden sebesar 5%, sedangkan kategori “sangat tidak jujur” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai penanaman nilai-

nilai kejujuran oleh pegawai di dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori sangat jujur.

Tabel : 12.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penilaian Kerja Ditentukan Oleh Niatnya Dari Pada Oleh Hasil Kerjanya (X8)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Ditentukan	13	32,5
Ditentukan	24	60
Tidak Ditentukan	2	5
Sangat Tidak Ditentukan	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 12.4 di atas mengenai penilaian kerja ditentukan oleh niatnya dari pada oleh hasil kerjanya didominasi dengan jawaban kategori “ditentukan” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat ditentukan” memperoleh tanggapan sebanyak 13 responden atau sebesar 32,5%, dan kategori “tidak ditentukan” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden sebesar 5%, sedangkan kategori “sangat tidak ditentukan” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai penilaian kerja ditentukan oleh niatnya dari pada oleh hasil kerjanya dalam kategori ditentukan.

3. Kepercayaan

Salah satu indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah dengan melihat Kepercayaan pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 3

pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan Kepercayaan. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 13.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelayanan Yang Baik Tanpa Pungutan (X9)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Setuju	23	57,5
Setuju	16	40
Tidak Setuju	1	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 13.4 di atas mengenai pelayanan yang baik tanpa pungutan didominasi dengan jawaban kategori “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “tidak setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak setuju” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pelayanan yang baik tanpa pungutan dalam kategori sangat setuju.

Tabel : 14.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adil Dalam Melaksanakan Tugas (X10)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Adil	16	40
Adil	23	57,5
Tidak Adil	1	2,5
Sangat Tidak adil	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 14.4 di atas mengenai adil dalam melaksanakan tugas didominasi dengan jawaban kategori “adil” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “sangat adil” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “tidak adil” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak adil” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai adil dalam melaksanakan tugas dalam kategori adil.

Tabel : 15.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepercayaan Yang Baik Atas Pelayanan Kepada Masyarakat (X11)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Percaya	12	30
Percaya	24	60
Tidak Percaya	3	7,5
Sangat Tidak Percaya	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 15.4 di atas mengenai kepercayaan yang baik atas pelayanan kepada masyarakat didominasi dengan jawaban kategori “percaya” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat percaya” memperoleh tanggapan sebanyak 12 responden atau sebesar 30%, dan kategori “tidak percaya” memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden sebesar 7,5%, sedangkan kategori “sangat tidak percaya” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai kepercayaan yang baik atas pelayanan kepada masyarakat dalam kategori percaya.

Tabel 16.4
Tabel Kerja Distribusi Variabel X (Budaya Organisasi)

No.	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x
1.	26	1	26
2.	30	1	30
3.	31	1	31
4.	33	1	33
5.	34	2	68
6.	35	3	105
7.	36	3	108
8.	37	4	148
9.	38	2	76
10.	39	9	351
11.	40	5	200
12.	41	2	82
13.	42	1	42
14.	43	2	46
15.	44	3	132
Jumlah (Σ)		N = 40	1.478

Sumber : data primer, data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel 16.4 di atas, maka proses selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Mencari nilai rata-rata dari variabel X yaitu tentang pemberian penguatan dengan cara menjumlahkan keseluruhan nilai angket dibagi responden.

Berdasarkan hal tersebut maka nilai rata-rata untuk variabel X adalah:

$$\begin{aligned}
 M_x &= \frac{\Sigma(f \cdot X)}{\Sigma f} \\
 &= \frac{1.478}{40} \\
 &= 36,95 \longrightarrow \text{(dibulatkan 37)}
 \end{aligned}$$

Jadi nilai rata-rata untuk variabel X (Budaya Organisasi) adalah sebesar 37.

2. Menafsirkan nilai mean yang telah didapatkan interval kategori dengan cara sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan

i : Interval kelas

R : Range (nilai tertinggi dikurangi nilai terendah)

K : Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus:

$$R = X_b - X_k$$

X_b = nilai terbesar

$$= 44$$

X_k = nilai terkecil

$$= 26$$

$$R = 44 - 26$$

$$= 18$$

Maka diperoleh nilai interval :

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{18}{4}$$

$$= 4,5$$



Tabel 17.4

Nilai Interval Variabel X (Budaya Organisasi)

No	Interval	Kualifikasi	Kode
1	39,6-44	Sangat Tinggi	A
2	35-39,5	Tinggi	B
3	30,6-35	Sedang	C
4	26-30,5	Rendah	D

Sumber : data primer, data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan nilai hasil perhitungan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa yang terdiri dari pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai, kepercayaan, tergolong tinggi karena termasuk dalam interval (35-39,5) dengan nilai rata-ratanya 37 dengan demikian, jelaslah bahwa budaya organisasi di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa memiliki efek yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti di lapangan ditemukan bahwa pada dinas transmigrasi Kab. Gowa iklim organisasi yang terbangun mengenai tentang bagaimana hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik maupun dengan hubungan kerja pegawai sesama pegawai atau hubungan antara bawahan dengan atasan sudah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan dengan terdapatnya kualitas layanan yang terjadi pada kantor dinas transmigrasi Kab. Gowa.

Selanjutnya terbangunnya budaya untuk melakukan perbaikan kualitas layanan pada kantor transmigrasi Kab. Gowa ini dibuktikan dengan adanya banner-banner tentang bagaimana pelayanan yang baik, serta memberikan media penjelasan untuk bagaimana pelayanan bisa berjalan dengan baik dan prima. Pemberian pajangan ataupun media penjelasan menerangkan secara simbolik tentang bagaimana budaya organisasi diupayakan menjadi lebih baik untuk kepentingan publik

Pada hasil observasi peneliti di lapangan pada perihal komunikasi antar pegawai dari sudut pandang peneliti sudah berjalan dengan baik baik secara vertical maupun horizontal hal ini dibuktikan dengan cepatnya distribusi perintah

atasan kepada bawahannya selanjutnya eratnya komunikasi antara sesama pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa serta ramahnya pegawai memberikan pelayanan peneliti memberikan kesimpulan bahwa dalam perihal komunikasi dinas transmigrasi Kab. Gowa telah melakukan aspek komunikasi dengan baik.

Berdasarkan karakter budaya organisasi yang terjadi pada kantor dinas Transmigrasi Kab. Gowa tercermin pada suasana religious dilihat dari seluruh pegawai yang beragama muslim secara bergantian melaksanakan ibadah pada waktu sholat dan melaksanakan kegiatan kebudayaan pada momentumnya. Serta mampunya pemimpin dalam memahami karakter dalam melihat personalia pegawai dan member tindakan sesuai karakter masing-masing.

E. Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa

1. Absensi

Salah satu indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai adalah dengan melihat absensi pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 4 pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan absensi. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 18.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Datang Lebih Awal Ke Kantor (Y1)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Sering	18	45
Sering	18	45
Kadang - Kadang	3	7,5
Tidak Pernah	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 18.4 di atas mengenai datang lebih awal ke kantor didominasi sama dengan jawaban kategori “sangat sering” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 18 responden atau sebesar 45%, kategori “sering” memperoleh tanggapan sebanyak 18 responden atau sebesar 45%, dan kategori “kadang-kadang” memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden sebesar 7,5%, sedangkan kategori “tidak pernah” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai datang lebih awal ke kantor dalam kategori sangat sering dan sering.

Tabel : 19.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pulang Kerja Sesuai Dengan Aturan Yang Telah Di Tetapkan Oleh Organisasi (Y2)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Sesuai	10	25
Sesuai	28	70
Tidak Sesuai	2	5
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 19.4 di atas mengenai Pulang kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi didominasi dengan jawaban kategori “sesuai” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 28 responden atau sebesar 70%, kategori “sangat sesuai” memperoleh

tanggapan sebanyak 10 responden atau sebesar 25%, dan kategori “tidak sesuai” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden sebesar 5%, sedangkan kategori “tidak pernah” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai Pulang kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam kategori sesuai.

Tabel : 20.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Tidak Pernah Mangkir Pada Saat Melaksanakan Tugas (Y3)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Setuju	15	37,5
Setuju	24	60
Tidak Setuju	1	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 20.4 di atas mengenai pegawai tidak pernah mangkir pada saat melaksanakan tugas didominasi dengan jawaban kategori “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, dan kategori “tidak setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak setuju” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pegawai tidak pernah mangkir pada saat melaksanakan tugas dalam kategori sangat setuju.

Tabel : 21.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Taat Pada Jam Kerja (Y4)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Taat	16	40
Taat	23	57,5
Tidak Taat	-	-
Sangat Tidak Taat	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 21.4 di atas mengenai taat pada jam kerja didominasi dengan jawaban kategori “taat” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “sangat taat” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “sangat tidak taat” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%, sedangkan kategori “tidak taat” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai taat pada jam kerja dalam kategori taat.

2. Sikap Dan Perilaku

Salah satu indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai adalah dengan melihat Sikap Dan Perilaku pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 2 pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan Sikap Dan Perilaku. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 2 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 22.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bersikap Baik Terhadap Tugas Oleh Pimpinan (Y5)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Bersikap Baik	15	37,5
Bersikap Baik	24	60
Tidak Bersikap Baik	1	2,5
Sangat Tidak Bersikap Baik	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 22.4 di atas mengenai bertanggung jawab dan bersikap baik terhadap tugas oleh pimpinan didominasi dengan jawaban kategori “bersikap baik” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat bersikap baik” memperoleh tanggapan sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, dan kategori “tidak bersikap baik” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak bersikap baik” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai bertanggung jawab dan bersikap baik terhadap tugas oleh pimpinan dalam kategori Bertanggung Jawab.

Tabel : 23.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin Dan Pegawai Bersikap Dan Berprilaku Yang Baik (Y6)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Baik	20	50
Baik	19	47,5
Tidak Baik	1	2,5
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 23.4 di atas mengenai pemimpin dan pegawai bersikap dan berperilaku yang baik didominasi dengan jawaban kategori “sangat baik” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 20 responden atau sebesar 50%, kategori “baik” memperoleh tanggapan sebanyak 19 responden atau sebesar 47,5%, dan kategori “tidak baik” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak baik” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pemimpin dan pegawai bersikap dan berperilaku yang baik dalam kategori sangat baik.

3. Tanggung Jawab

Salah satu indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai adalah dengan melihat tanggung jawab pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 4 pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan tanggung jawab. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 24.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bertanggung Jawab Atas Tugas Yang Dikerjakan (Y7)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Bertanggung Jawab	19	47,5
Bertanggung Jawab	18	45
Tidak Bertanggung Jawab	2	5
Sangat Tidak Bertanggung Jawab	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 24.4 di atas mengenai bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan didominasi dengan jawaban kategori “sangat bertanggung jawab” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 19 responden atau sebesar 47,5%, kategori “bertanggung jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 18 responden atau sebesar 45%, dan kategori “tidak bertanggung jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden atau sebesar 5%, sedangkan kategori “sangat tidak bertanggung jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan dalam kategori sangat bertanggung jawab.

Tabel : 25.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dalam Pemberian Tugas Dan Pekerjaan Tidak Menyalahgunakan Kekuasaan (Y8)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Setuju	20	50
Setuju	19	47,5
Tidak Setuju	1	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 25.4 di atas mengenai penyalahgunaan kekuasaan oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa

didominasi dengan jawaban kategori “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 20 responden atau sebesar 50%, kategori “setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 19 responden atau sebesar 47.5%, dan kategori “tidak setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak setuju” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai penyalahgunaan kekuasaan oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori sangat setuju.

Tabel : 26.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan (Y9)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Tidak Pernah	21	52,5
Tidak Pernah	15	37,5
Pernah	3	7,5
Sering Meninggalkan	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer. Data diolah sendiri (2017) .bel 26.4 di atas mengenai

pegawai tidak pernah meninggalkan pekerjaan dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “sangat tidak pernah” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 21 responden atau sebesar 52,5%, kategori “tidak pernah” memperoleh tanggapan sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, dan kategori “pernah” memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden atau sebesar 7,5%, sedangkan kategori “sering meninggalkan” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pegawai tidak pernah meninggalkan pekerjaan dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori sangat tidak pernah.

Tabel : 27.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Tupoksi dengan Sebaik-baiknya Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (Y10)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Terlaksana	12	30
Terlaksanan	24	60
Tidak Terlaksana	3	7,5
Sangat Tidak Terlaksana	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 26.4 di atas mengenai pelaksanaan tupoksi dengan sebaik-baiknya oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “terlaksana” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat terlaksana” memperoleh tanggapan sebanyak 12 responden atau sebesar 30%, dan kategori “tidak terlaksana” memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden atau sebesar 7,5%, sedangkan kategori “sangat tidak terlaksana” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pelaksanaan tupoksi dengan sebaik-baiknya oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori terlaksana.

Tabel 28.4

Tabel Kerja Distribusi Variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai)

No.	Skor (y)	Frekuensi (f)	f.y
1	22	1	22
2	26	1	26
3	27	1	27
4	28	2	56
5	30	2	60
6	31	2	62
7	32	6	192
8	33	5	165
9	34	3	102

10	35	5	175
11	36	3	108
12	37	3	111
13	38	1	38
14	39	3	117
15	40	2	80
Jumlah (Σ)		N = 40	1.341

Sumber :diolah dari data primer (2017)

Berdasarkan tabel 28.4 di atas, maka proses selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Mencari nilai rata-rata dari variabel Y yaitu tentang pemberian penguatan dengan cara menjumlahkan keseluruhan nilai angket dibagi responden.

Berdasarkan hal tersebut maka nilai rata-rata untuk variabel X adalah:

$$\begin{aligned}
 M_x &= \frac{\Sigma(F.X)}{\Sigma f} \\
 &= \frac{1.341}{40} \\
 &= 33,52 \longrightarrow \text{(dibulatkan 34)}
 \end{aligned}$$

Jadi nilai rata-rata untuk variabel Y (disiplin kerja pegawai) adalah sebesar 34.

2. Menafsirkan nilai mean yang telah didapatkan interval kategori dengan cara sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i : Interval kelas

R : Range (nilai tertinggi dikurangi nilai terendah)

K : Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus:

$$R = X_b - X_k$$

X_b = nilai terbesar

$$= 40$$

X_k = nilai terkecil

$$= 22$$

$$R = 40 - 22 = 18$$

Maka diperoleh nilai interval :

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{18}{4}$$

$$= 4,5 \text{ (dibulatkan 5)}$$



Tabel 29.4
Nilai Interval Variabel Y (disiplin kerja pegawai)

No	Interval	Kualifikasi	Kode
1	35,6 – 40	Sangat Tinggi	A
2	31 – 35,5	Tinggi	B
3	26,6 – 31	Sedang	C
4	22 – 26,5	Rendah	D

Sumber : data primer, data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan nilai hasil perhitungan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa yang terdiri dari pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai, kepercayaan, tergolong tinggi karena termasuk dalam interval (31-35,5) dengan nilai rata-ratanya 34 dengan

dengan demikian, jelaslah bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa memiliki efek yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan dapat peneliti simpulkan bahwa kualitas layanan yang diberikan oleh kantor transmigrasi kabupaten gowa menunjukkan bahwa berjalan dengan baik dengan pengaruh budaya organisasi memberikan efek yang baik pada kualitas pelayanan pada kantor transmigrasi kabupaten Gowa dimana upaya peningkatan berupa hubungan kerja serta komunikasi kerja terus diupayakan lebih baik oleh pimpinan maupun para pegawai

Selanjutnya pada aspek kepuasan pelanggan menunjukkan pada puasnya para pelanggan menerima pelayanan yang diberikan oleh pihak dinas transmigrasi kabupaten gowa hal ini dbuktikan bagaimana respon para pelanggan terhadap bagaimana kualitas layanan dan bagaimana waktu kepastian pemberian layanan yang telah diberikan oleh dinas transmigrasi kabupaten Gowa

Pada aspek sikap dan perilaku pegawai dalam disiplin kerja pada dinas transmigrasi kabupaten gowa menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terbangun menunjukkan pada didorongnya para pegawai untuk melakukan tugasnya Dengan baik dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam implementasinya pemberian motivasi pimpinan kepada bawahan menjadikan meningkatnya motivasi kerja dan tanggung jawab para pegawai itu sendiri untuk menyalankan tugas fungsinya masing-masing dengan lebih giat.

F. Analisis Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah uji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment*, dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y atau dalam hal ini budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa, maka selanjutnya dibutuhkan uji regresi linear sederhana untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel X (sertifikasi guru) terhadap variabel Y (kinerja guru). Berikut ini disajikan hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS ver. 20 for Windows.

Tabel 30.4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.108	4.793	1.692	.099
	BudayaOrganisasi	.670	.126	.654	.530

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber : data primer, SPSS ver. 20 for Windows (2017)

Berdasarkan table 4.33 diatas, terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, terbukti bahwa taraf signifikan $> r_{tabel}$ (0.2429), sehingga hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi linear di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Diketahui $a = 8,108$ $b = 0,670$ maka :

$$Y = a + bX$$

$$= 8,108 + 0,670 X$$

Persamaan di atas dapat dijabarkan sebagai berikut.

a = 8,108 berarti jika Budaya organisasi dianggap nol (0) maka disiplin kerja pegawai akan sama dengan 8,108.

b = 0,670 berarti jika Budaya organisasi meningkat satu poin maka skor disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,670.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti melihat bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dilihat dari indikator.

Budaya organisasi yang ditemukan peneliti pada dinas transmigrasi kabupaten gowa berpengaruh positif dilihat dari penerapan norma setiap norma-norma yang telah dibuat dan disepakati secara bersama dalam pelaksanaan fungsi dan tugas yang dilaksanakan para pegawai. Dilihat dari uji regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa peningkatan disiplin kerja meningkat secara signifikan secara tidak langsung pembangunan budaya organisasi secara terus menerus terus ditingkatkan untuk pencapaian hasil tujuan organisasional

Pada penerapan norma pegawai di dinas transmigrasi Kab Gowa juga meningkat guna untuk meningkatkan kualitas kondisi budaya organisasi yang berjalan pada lingkup dinas transmigrasi Kab Gowa para pegawai secara nyata melaksanakan setiap aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati secara bersama oleh setiap pegawai dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

sebagai seorang pegawai yang memang harus mengikuti norma-norma ataupun aturan yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaan nilai dalam proses perbaikan budaya organisasi berdasarkan uji regresi linear sederhana disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi. Dilihat dari penerapan nilai hal ini didasarkan pada sikap dan perilaku para pegawai dalam bekerja, setiap pegawai telah menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam konteks etika, dan senantiasa menanamkan nilai tertib pelayanan dalam setiap aktivitas kerja.

Pada aspek kepercayaan dalam penerapan budaya organisasi menunjukan hasil peningkatan kepercayaan dilihat dari peningkatan kualitas kerja guna untuk kepercayaan pelanggan pengguna layanan serta paham akan kode etik dan sadarkan statud dan posisinya di masyarakat. Dan peninmgkatan budaya etika oleh pegawai ujntuk menghindari tindakan pelanggaran mral berupa korupsi, tindakan suap, pungutan liar dan tindakan yang melanggar kode etik lainnya.

Jadi kesimpulannya adalah budaya organisasi sangat berpengaruh dalam pegawai terhadap disiplin kerja karena ketika budaya organisasi tidak efektif dan efisien maka disiplin kerja akan berpengaruh. Kemudian budaya organisasi yang dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa harus menjadi kebiasaan secara turun menurun dan didukung oleh kepemimpinan dan kebijakan yang konsisten sehingga budaya organisasi dapat berjalan secara optimal dikarenakan kebijakan yang konsisten sehingga dapat membentuk pola prilaku organisasi yang diharapkan sesuai dengan tujuannya.

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi yang terdapat pada Dinas Transmigrasi Kab. Gowa berada pada kategori lemah. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator Budaya Organisasi Dinas Transmigrasi yang diperoleh dari lapangan.
2. Disiplin Kerja Pegawai yang terdapat pada Dinas Transmigrasi Kab. Gowa berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi yang diperoleh dari lapangan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, terbukti bahwa signifikan $>0,2429$.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Peneliti menemukan bahwa Budaya Organisasi Di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa masih kurang, Oleh karena itu saya menyarankan kepada para pegawai untuk menerapkan Budaya Organisasi guna untuk mengembangkan ataupun meningkatkan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas.

2. Berdasarkan hasil pengamatan tentang didiplin kerja pegawai, selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, berusaha untuk menerapkan kedisiplinan yang baik demi menjaga nama baik Dinas Transmigrasi Kab. Gowa.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Tempat Penelitian

Letak Geografis Kabupaten Gowa berada pada $12^{\circ}38'6''$ BT dan $5^{\circ}33'6''$ Bujur Timur dari Kutub Utara, sedangkan letak wilayah administrasinya antara $12^{\circ}33'19''$ - $13^{\circ}15'17''$ Bujur Timur dan $5^{\circ}5'$ - $5^{\circ}34'7''$ Lintang Selatan dari Jakarta.

Kabupaten Gowa adalah Kabupaten terbesar ketiga di Sulawesi Selatan setelah Kota Makassar dan Kabupaten Bone jika dilihat dari total jumlah penduduknya. Wilayah Administrasi Kabupaten Gowa terdiri dari 18 Kecamatan dan 167 kelurahan/Desa dengan luas 1.883,33 kilometer persegi atau 3,01 % dari luas Wilayah Provinsi Sulawesi Selatan.

1. Batas Administrasi sebelah utara berbatasan dengan Kota Makassar, Kabupaten Maros dan Bone
2. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Takalar dan Jeneponto
3. Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Sinjai, Bulukumba dan Bantaeng
4. Sebelah Barat berbatsan dengan Kabupaten Takalar dan Selat Makassar

Dari total luas Kabupaten Gowa 35,30 % mempunyai kemiringan tanah di atas 40° yaitu wilayah Kecamatan Parangloe, Tinggimoncong, Bungaya dan

Tompobulu. Kabupaten Gowa dilewati oleh sungai Jeneberang dengan luas 881 Km², sebagian besar Wilayah Kabupaten Gowa merupakan dataran tinggi.

Bentangan alam Kabupaten Gowa menunjukkan 3 satuan morfologi yaitu :

1. Morfologi dataran rendah yang pantainya meliputi Wilayah Barat yaitu Kecamatan Bontonompo, Bajeng dan Pallangga.
2. Morfologi perbukitan bergelombang lemah meliputi Kecamatan Somba Opu bagian utara dan Kecamatan bagian barat.
3. Morfologi perbukitan dan pegunungan meliputi Kecamatan Parangloe, tinggimonecong, Tompobulu dan Bungaya.

Dinas Transmigrasi Kab. Gowa yang terletak Kecamatan Pallangga yang menjadi titik lokasi penelitian ini memiliki luas wilayah 28,09 km² atau 2,809 Ha (1,49 % dari luas wilayah Kabupaten Gowa) dengan ketinggian daerah berada pada 25 meter di atas permukaan laut. Dinas Transmigrasi berada di jalan poros pallangga Kelurahan Mangalli ,Kec. Pallangga Kab. Gowa. Dinas Transmigrasi bertugas Melaksanakan urusan pemerintah daerah di bidang tenaga kerja dan transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan.

Untuk pelaksanaan tugas dan fungsinya, susunan dan struktur organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kab. Gowa terdiri dari :

a. Kepala Dinas

1. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dipimpin oleh seorang Kepala Dinas.
2. Kepala Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai tugas pokok melaksanakan urusan rumah tangga daerah dalam bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang menjadi tanggung jawabnya meliputi Perlindungan Tenaga Kerja, Bursa Kerja, Kesejahteraan Tenaga Kerja, Hubungan Industrial, Pelatihan Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
3. Perumusan kebijaksanaan teknis di bidang Tenaga Kerja dan Transmigrasi
4. Pelaksanaan pengawasan, perlindungan Tenaga Kerja, Kesehatan Kerja dan Kesejahteraan tenaga kerja serta pemberian perizinan
5. Penyelenggaraan fasilitas bursa kerja, informasi pasar kerja tenaga kerja dan hubungan industrial
6. Penyelenggaraan penyuluhan dan pelatihan kerja ;
7. Pelaksanaan pembinaan, penyiapan pemukiman dan penempatan transmigrasi ;
8. Pelaksanaan urusan ketatausahaan dan perlengkapan.

b. Sekretariat

1. Sub Bagian Umum Dan Kepegawaian
2. Sub Bagian Perencanaan Dan Pelaporan
3. Sub Bagian Keuangan

- c. Bidang Penempatan Dan Perluasan Kerja
 - 1. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial dan Organisasi
 - 2. Seksi Perluasan Kesempatan Kerja
- d. Bidang Pelatihan Dan Produktivitas Kerja
 - 1. Seksi Pembinaan Pelatihan Kerja
 - 2. Seksi Produktivitas Tenaga Kerja
- e. Bidang Pembinaan Hubungan Industrial Dan Perlindungan Ketenagakerjaan
 - 1. Seksi Pembinaan Hubungan Industrial Dan Organisasi Ketenagakerjaan
 - 2. Seksi Pembinaan Kesejahteraan Pekerja Dan Perlindungan Ketenagakerjaan
- f. Bidang Transmigrasi
 - 1. Seksi Penyiapan dan pembangunan Kawasan Transmigrasi
 - 2. Seksi Pengembangan Masyarakat Kawasan Transmigrasi
- g. Kelompok Jabatan Fungsional.
 - 1. Tugas Pokok Dinas Transmigrasi Kab. Gowa
 - 1. Melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan;
 - 2. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

2. Fungsi Dinas Transmigrasi Kab. Gowa

Untuk menyelenggarakan tugas Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Pengumpulan, pengelolaan dan pengendalian data yang berbentuk data base serta analisis data untuk penyusunan program kegiatan;
2. Perencanaan strategis pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
3. Perumusan kebijakan teknis bidang tenaga kerja dan transmigrasi
4. Penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum bidang tenaga kerja dan transmigrasi
5. Pembinaan dan pelaksanaan tugas bidang tenaga kerja dan transmigrasi
6. Pelaksanaan, pengawasan, pengendalian serta evaluasi dan pelaporan penyelenggaraan bidang tenaga kerja dan transmigrasi
7. Pelaksanaan standar pelayanan minimal yang wajib dilaksanakan di bidang tenaga kerja dan transmigrasi
8. Penyelenggara kesekretariatan Dinas Tenaga Kerja Transmigrasi
9. Pembinaan UPTD
10. Perencanaan tenaga kerja daerah, pembinaan , perencanaan tenaga kerja mikro pada instansi , perusahaan, pembinaan dan penyelenggaraan system informasi ketenagakerjaan
11. Pemberian perizinan dan pelaksanaan pelayanan bidang ketenagakerjaan dan ketransmigrasian

12. Pengkoordinasian, intregasi dan sikronisasi kegiatan di lingkungan Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi;
13. Pelaksanaan kerjasama dengan lembaga pemerintah dan lembaga lainnya ;
14. Pembinaan, penyelenggaraan, pengawasan, pengendalian, serta evaluasi pengembangan sumber daya manusia aparatur pelaksana urusan pemerintahan bidang ketenagakerjaan.

3. Visi

Terwujudnya Tenaga Kerja yang Mandiri, Produktif, berdaya saing dan Sejahtera.

4. Misi

1. Mengembangkan sumber daya manusia bermutu berbasis ajaran agama, ilmu pengetahuan dan budaya lokal
2. Mengelola wilayah secara selaras, lestari dan optimal
3. Meningkatkan peran perempuan dalam pembangunan daerah berbasis kesetaraan gender;
4. Memperkuat struktur perekonomian masyarakat;
5. Meningkatkan pendapatan asli daerah
6. Menegakkan keamanan dan ketertiban umum;
7. Memantapkan pemerintahan yang baik.

A. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dimaksudkan untuk mengidentifikasi responden, sehingga lebih memudahkan dalam penganalisaan dan memudahkan pemahaman atas objek dan subjek penelitian. Berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan kepada responden, maka diperoleh data sebagai berikut :

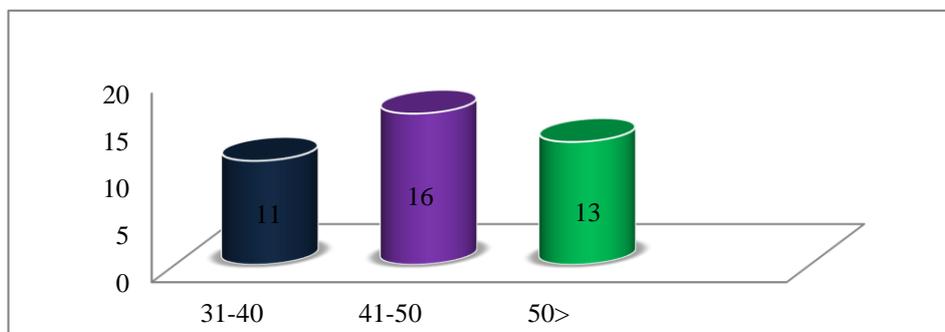


Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 1.4

Distribusi Pegawai Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Distribusi pegawai mengenai jenis kelamin dapat diketahui bahwa jumlah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki terdapat 27 orang (67%), sedangkan pegawai yang berjenis kelamin perempuan terdapat 13 orang (33%). Dengan demikian jumlah pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa lebih dinominasi oleh laki-laki dibandingkan perempuan.



Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 2.4

Distribusi Pegawai Berdasarkan Umur

Berdasarkan pada tabel diatas diketahui bahwa yang menjadi responden terbanyak dalam penelitian ini adalah dengan karakteristik umur 31-40 yaitu sebanyak 11 orang (27,5%) kemudian yang berumur antara 41-50 sebanyak 16 orang (40%), sedangkan karakteristik responden yang berumur lebih dari 51 tahun sebanyak 13 orang (32,5%).

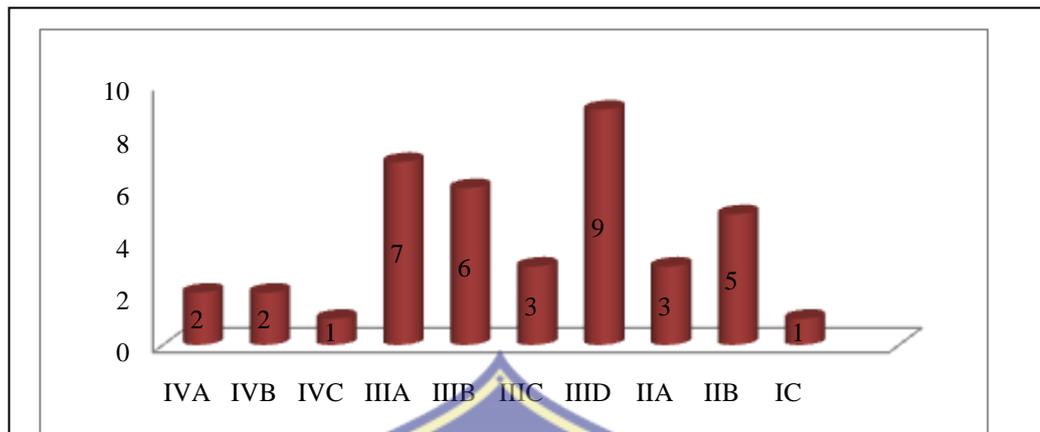


Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 3.4

Distribusi Pegawai Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pada table diatas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenjang pendidikan terakhir adalah sarjana yaitu sebanyak 22 orang (55%). Kemudian diurutan kedua ialah SMA sebanyak 11 orang (27,5%), dan untuk jenjang pendidikan terakhir pascasarjana 7 orang (17,5%). Kemudian responden yang memiliki jenjang pendidikan terakhir diploma tidak terdapat dalam penelitian ini.



Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Gambar : 4.4

Distribusi Pegawai Berdasarkan Pangkat/Golongan

Berdasarkan pada table diatas diketahui bahwa mayoritas responden memiliki jenjang Pangkat golongan adalah IIID yaitu sebanyak 9 orang (22,5%). Kemudian diurutkan kedua ialah IIIA sebanyak 7 orang (17,5%), Kemudian diurutkan ketiga ialah IIIB sebanyak 6 orang (15%), Selanjutnya IIB sebanyak 5 orang (12,5%), Selanjutnya dengan jumlah pangkat/golongan yang sama IIIC dan IIA ialah sebanyak 3 orang (7,5%), IVA dan IVB sebanyak 2 orang (5%), Kemudian responden yang memiliki Pangkat/golongan terakhir ialah IVC dan IC dengan jumlah yang sama ialah 1 orang (2,5%).

B. Uji Validitas Reabilitas

1. Uji Validitas

Tabel : 1.4
Uji Validitas Mengenai Budaya Organisasi (Variabel X)

Penyataan	Total Kolerasi	r Tabel	Keterangan
1	0,647**	0,5007	Valid
2	0,573**	0,5007	Valid
3	0,747**	0,5007	Valid
4	0,702**	0,5007	Valid

5	0,558**	0,5007	Valid
6	0,507**	0,5007	Valid
7	0,664**	0,5007	Valid
8	0,681**	0,5007	Valid
9	0,561**	0,5007	Valid
10	0,653**	0,5007	Valid
11	0,662**	0,5007	Valid
12	0,216	0,5007	Tidak Valid

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable X tersebut dari 12 pertanyaan mengenai budaya organisasi terdapat 11 pernyataan yang dinyatakan valid, hal ini di sebabkan karena hasil dari ke 11 pernyataan tersebut lebih besar dibandingkan dengan r tabel dimana r tabel dengan tarif signifikan 0,1 % $df=N-2=$ 0,5007. Sehingga ke- 11 Pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam angket sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel : 2.4

Uji Validitas Mengenai Disiplin Kerja Pegawai (Variabel Y)

Penyataan	Total Kolerasi	r Tabel	Keterangan
1	0,611**	0,5007	Valid
2	0,698**	0,5007	Valid
3	0,503**	0,5007	Valid
4	0,571**	0,5007	Valid
5	0,608**	0,5007	Valid
6	0,074	0,5007	Tidak Valid
7	0,560**	0,5007	Valid
8	0,438**	0,5007	Tidak Valid
9	0,639**	0,5007	Valid
10	0,594**	0,5007	Valid
11	0,638**	0,5007	Valid
12	0,509**	0,5007	Valid

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable Y tersebut dari 12 pertanyaan mengenai disiplin kerja terdapat 2 pertanyaan yang tidak valid, hal ini

disebabkan Karena hasil dari ke- 2 pertanyaan tersebut lebih rendah dibandingkan dengan r tabel dengan taraf signifikan 0,01 % $df = N-2 = 0,5007$. Sehingga ke- 2 pertanyaan tersebut dihilangkan atau dihapuskan.

2. Uji Reabilitas

Tabel : 3.4
Uji Reabilitas Mengenai Budaya Organisasi Variabel (X)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,852	,853	11

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji reabilitas untuk variabel X mengenai budaya organisasi dapat diketahui bahwa nilai reabilitas untuk variabel X mengenai budaya organisasi sebesar 0,853. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai reabilitas variabel X reabel dengan perbandingan $0,853 > 0,6$.

Tabel : 4.4
Uji Reabilitas Mengenai Budaya Organisasi Variabel (Y)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,794	,804	10

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji reabilitas untuk variabel Y dapat diketahui nilai reabilitas dari variabel Y mengenai disiplin kerja sebesar 0,782. Namun, setelah ke- 2 pertanyaan yang tidak valid dihilangkan maka nilai reabilitas untuk variabel

y meningkat yaitu sebesar 0,794. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai reabilitas variabel Y reliable dengan perbandingan $0,794 > 0,6$.

C. Budaya Organisasi Dinas Transmigrasi Kab. Gowa

1. Pelaksanaan Norma

Salah satu indikator untuk mengukur budaya organisasi dinas transmigrasi Kab. Gowa adalah dengan melihat pelaksanaan norma dari pegawai yang bersangkutan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab. Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 4 pernyataan yang diajukan. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pernyataan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 5.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai pelaksanaan aturan-aturan yang telah di buat dalam dinas transmigrasi Kab. Gowa (X1)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Dilaksanakan	14	35
Dilaksanakan	24	60
Tidak Dilaksanakan	2	5
Tidak Pernah Dilaksanakan	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 5.4 di atas mengenai pelaksanaan aturan-aturan yang telah di buat dalam dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “dilaksanakan” dengan memperoleh

tanggapan sebanyak 26 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat dilaksanakan” memperoleh tanggapan sebanyak 14 responden atau sebesar 35%, dan kategori “tidak dilaksanakan” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden atau sebesar 5 %, sedangkan kategori “tidak pernah dilaksanakan” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulanya bahwa tanggapan responden mengenai pelaksanaan aturan-aturan yang telah di buat dalam dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori dilaksanakan.

Tabel : 6.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pekerjaan Tugas Secara Baik Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X2)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Baik	16	40
Baik	23	57,5
Tidak Baik	1	2,5
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 6.4 di atas mengenai Pekerjaan Tugas Secara Baik Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “sangat baik” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “baik” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “tidak baik” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar ,5 %, sedangkan kategori “sangat tidak baik” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulanya bahwa tanggapan responden mengenai Pekerjaan Tugas Secara Baik Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori baik.

Tabel : 7.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pertanggung Jawaban Atas Tugas Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X3)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Bertanggung Jawab	23	57,5
Bertanggung Jawab	16	40
Tidak Bertanggung Jawab	-	-
Sangat Tidak Bertanggung Jawab	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 7.4 di atas mengenai pertanggung jawaban atas tugas oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “Sangat Bertanggung Jawab” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “Bertanggung Jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “Tidak Bertanggung Jawab” memperoleh tanggapan responden sebesar 0 %, sedangkan kategori “Sangat Tidak Bertanggung Jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pertanggung jawaban atas tugas oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori Sangat Bertanggung Jawab.

Tabel : 8.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Mengikuti Norma-norma Pegawai Yang Telah Di Terapkan Didalam Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X4)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Mengikuti	16	40
Mengikuti	23	57,5
Tidak Mengikuti	1	2,5
Sangat Tidak Mengikuti	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 8.4 di atas mengenai mengikuti norma-norma pegawai yang telah di terapkan didalam dinas

transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “Mengikuti” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “Sangat Mengikuti” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “Tidak Mengikuti” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5 %, sedangkan kategori “tidak pernah” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai mengikuti norma-norma pegawai yang telah di terapkan didalam dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori Mengikuti.

2. Pelaksanaan Nilai

Salah satu indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah dengan melihat pelaksanaan nilai pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 4 pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan Pelaksanaan nilai. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 9.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tidak Menyalahgunakan Wewenang Yang Telah Diberikan Demi Kepentingan Pribadi (X5)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat tidak pernah menyalahgunakan wewenang	27	67,5
Tidak pernah menyalahgunakan wewenang	12	30
Menyalahgunakan wewenang	1	2,5
Sangat menyalahgunakan wewenang	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 9.4 di atas mengenai penyalahgunaan wewenang oleh pegawai di dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “sangat tidak pernah menyalahgunakan wewenang” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 27 responden atau sebesar 67,5%, kategori “tidak pernah menyalahgunakan wewenang” memperoleh tanggapan sebanyak 12 responden atau sebesar 30%, dan kategori “menyalahgunakan wewenang” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5 %, sedangkan kategori “sangat menyalahgunakan wewenang” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai penyalahgunaan wewenang oleh pegawai di dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori sangat tidak pernah menyalahgunakan wewenang.

Tabel : 10.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Tidak Pernah Memanipulasi Pekerjaan Untuk Kepentingan Sendiri (X6)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat tidak pernah memanipulasi	32	80
Tidak pernah memanipulasi	7	17,5
Memanipulasi	1	2,5
Sangat memanipulasi	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 10.4 di atas mengenai memanipulasi pekerjaan untuk kepentingan sendiri didominasi dengan jawaban kategori “sangat tidak pernah memanipulasi” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 32 responden atau sebesar 80%, kategori “tidak pernah memanipulasi” memperoleh tanggapan sebanyak 7 responden atau sebesar 17,5%, dan kategori “memanipulasi” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2.5 %, sedangkan kategori “sangat memanipulasi” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai memanipulasi pekerjaan untuk kepentingan sendiri dalam kategori sangat setuju.

Tabel : 11.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penanaman Nilai-nilai Kejujuran Oleh Pegawai Di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (X7)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Jujur	21	52,5
Jujur	17	42,5
Tidak Jujur	2	5
Sangat Tidak Jujur	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 11.4 di atas mengenai penanaman nilai-nilai kejujuran oleh pegawai di dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “sangat jujur” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 21 responden atau sebesar 52,5%, kategori “jujur” memperoleh tanggapan sebanyak 17 responden atau sebesar 42,5%, dan kategori “tidak jujur” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden sebesar 5%, sedangkan kategori “sangat tidak jujur” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai penanaman nilai-

nilai kejujuran oleh pegawai di dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori sangat jujur.

Tabel : 12.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Penilaian Kerja Ditentukan Oleh Niatnya Dari Pada Oleh Hasil Kerjanya (X8)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Ditentukan	13	32,5
Ditentukan	24	60
Tidak Ditentukan	2	5
Sangat Tidak Ditentukan	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 12.4 di atas mengenai penilaian kerja ditentukan oleh niatnya dari pada oleh hasil kerjanya didominasi dengan jawaban kategori “ditentukan” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat ditentukan” memperoleh tanggapan sebanyak 13 responden atau sebesar 32,5%, dan kategori “tidak ditentukan” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden sebesar 5%, sedangkan kategori “sangat tidak ditentukan” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai penilaian kerja ditentukan oleh niatnya dari pada oleh hasil kerjanya dalam kategori ditentukan.

3. Kepercayaan

Salah satu indikator untuk mengukur budaya organisasi adalah dengan melihat Kepercayaan pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 3

pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan Kepercayaan. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 13.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelayanan Yang Baik Tanpa Pungutan (X9)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Setuju	23	57,5
Setuju	16	40
Tidak Setuju	1	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 13.4 di atas mengenai pelayanan yang baik tanpa pungutan didominasi dengan jawaban kategori “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “tidak setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak setuju” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pelayanan yang baik tanpa pungutan dalam kategori sangat setuju.

Tabel : 14.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Adil Dalam Melaksanakan Tugas (X10)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Adil	16	40
Adil	23	57,5
Tidak Adil	1	2,5
Sangat Tidak adil	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 14.4 di atas mengenai adil dalam melaksanakan tugas didominasi dengan jawaban kategori “adil” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “sangat adil” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “tidak adil” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak adil” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai adil dalam melaksanakan tugas dalam kategori adil.

Tabel : 15.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Kepercayaan Yang Baik Atas Pelayanan Kepada Masyarakat (X11)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Percaya	12	30
Percaya	24	60
Tidak Percaya	3	7,5
Sangat Tidak Percaya	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 15.4 di atas mengenai kepercayaan yang baik atas pelayanan kepada masyarakat didominasi dengan jawaban kategori “percaya” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat percaya” memperoleh tanggapan sebanyak 12 responden atau sebesar 30%, dan kategori “tidak percaya” memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden sebesar 7,5%, sedangkan kategori “sangat tidak percaya” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai kepercayaan yang baik atas pelayanan kepada masyarakat dalam kategori percaya.

Tabel 16.4
Tabel Kerja Distribusi Variabel X (Budaya Organisasi)

No.	Skor (x)	Frekuensi (f)	f.x
1.	26	1	26
2.	30	1	30
3.	31	1	31
4.	33	1	33
5.	34	2	68
6.	35	3	105
7.	36	3	108
8.	37	4	148
9.	38	2	76
10.	39	9	351
11.	40	5	200
12.	41	2	82
13.	42	1	42
14.	43	2	46
15.	44	3	132
Jumlah (Σ)		N = 40	1.478

Sumber : data primer, data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan tabel 16.4 di atas, maka proses selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Mencari nilai rata-rata dari variabel X yaitu tentang pemberian penguatan dengan cara menjumlahkan keseluruhan nilai angket dibagi responden.

Berdasarkan hal tersebut maka nilai rata-rata untuk variabel X adalah:

$$\begin{aligned}
 M_x &= \frac{\sum(f \cdot X)}{\sum f} \\
 &= \frac{1.478}{40} \\
 &= 36,95 \longrightarrow \text{(dibulatkan 37)}
 \end{aligned}$$

Jadi nilai rata-rata untuk variabel X (Budaya Organisasi) adalah sebesar 37.

2. Menafsirkan nilai mean yang telah didapatkan interval kategori dengan cara sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan

i : Interval kelas

R : Range (nilai tertinggi dikurangi nilai terendah)

K : Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus:

$$R = X_b - X_k$$

X_b = nilai terbesar

$$= 44$$

X_k = nilai terkecil

$$= 26$$

$$R = 44 - 26$$

$$= 18$$

Maka diperoleh nilai interval :

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{18}{4}$$

$$= 4,5$$



Tabel 17.4

Nilai Interval Variabel X (Budaya Organisasi)

No	Interval	Kualifikasi	Kode
1	39,6-44	Sangat Tinggi	A
2	35-39,5	Tinggi	B
3	30,6-35	Sedang	C
4	26-30,5	Rendah	D

Sumber : data primer, data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan nilai hasil perhitungan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa budaya organisasi di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa yang terdiri dari pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai, kepercayaan, tergolong tinggi karena termasuk dalam interval (35-39,5) dengan nilai rata-ratanya 37 dengan demikian, jelaslah bahwa budaya organisasi di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa memiliki efek yang tinggi.

Berdasarkan hasil observasi dari peneliti di lapangan ditemukan bahwa pada dinas transmigrasi Kab. Gowa iklim organisasi yang terbangun mengenai tentang bagaimana hubungan kerja antara atasan dan bawahan berjalan dengan baik maupun dengan hubungan kerja pegawai sesama pegawai atau hubungan antara bawahan dengan atasan sudah berjalan dengan baik hal ini dibuktikan dengan terdapatnya kualitas layanan yang terjadi pada kantor dinas transmigrasi Kab. Gowa.

Selanjutnya terbangunnya budaya untuk melakukan perbaikan kualitas layanan pada kantor transmigrasi Kab. Gowa ini dibuktikan dengan adanya banner-banner tentang bagaimana pelayanan yang baik, serta memberikan media penjelasan untuk bagaimana pelayanan bisa berjalan dengan baik dan prima. Pemberian pajangan ataupun media penjelasan menerangkan secara simbolik tentang bagaimana budaya organisasi diupayakan menjadi lebih baik untuk kepentingan publik

Pada hasil observasi peneliti di lapangan pada perihal komunikasi antar pegawai dari sudut pandang peneliti sudah berjalan dengan baik baik secara vertical maupun horizontal hal ini dibuktikan dengan cepatnya distribusi perintah

atasan kepada bawahannya selanjutnya eratnya komunikasi antara sesama pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa serta ramahnya pegawai memberikan pelayanan peneliti memberikan kesimpulan bahwa dalam perihal komunikasi dinas transmigrasi Kab. Gowa telah melakukan aspek komunikasi dengan baik.

Berdasarkan karakter budaya organisasi yang terjadi pada kantor dinas Transmigrasi Kab. Gowa tercermin pada suasana religious dilihat dari seluruh pegawai yang beragama muslim secara bergantian melaksanakan ibadah pada waktu sholat dan melaksanakan kegiatan kebudayaan pada momentumnya. Serta mampunya pemimpin dalam memahami karakter dalam melihat personalia pegawai dan member tindakan sesuai karakter masing-masing.

D. Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa

1. Absensi

Salah satu indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai adalah dengan melihat absensi pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 4 pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan absensi. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 18.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Datang Lebih Awal Ke Kantor (Y1)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Sering	18	45
Sering	18	45
Kadang - Kadang	3	7,5
Tidak Pernah	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 18.4 di atas mengenai datang lebih awal ke kantor didominasi sama dengan jawaban kategori “sangat sering” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 18 responden atau sebesar 45%, kategori “sering” memperoleh tanggapan sebanyak 18 responden atau sebesar 45%, dan kategori “kadang-kadang” memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden sebesar 7,5%, sedangkan kategori “tidak pernah” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai datang lebih awal ke kantor dalam kategori sangat sering dan sering.

Tabel : 19.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pulang Kerja Sesuai Dengan Aturan Yang Telah Di Tetapkan Oleh Organisasi (Y2)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Sesuai	10	25
Sesuai	28	70
Tidak Sesuai	2	5
Sangat Tidak Sesuai	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 19.4 di atas mengenai Pulang kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi didominasi dengan jawaban kategori “sesuai” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 28 responden atau sebesar 70%, kategori “sangat sesuai” memperoleh

tanggapan sebanyak 10 responden atau sebesar 25%, dan kategori “tidak sesuai” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden sebesar 5%, sedangkan kategori “tidak pernah” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai Pulang kerja sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi dalam kategori sesuai.

Tabel : 20.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Tidak Pernah Mangkir Pada Saat Melaksanakan Tugas (Y3)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Setuju	15	37,5
Setuju	24	60
Tidak Setuju	1	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 20.4 di atas mengenai pegawai tidak pernah mangkir pada saat melaksanakan tugas didominasi dengan jawaban kategori “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, dan kategori “tidak setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak setuju” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pegawai tidak pernah mangkir pada saat melaksanakan tugas dalam kategori sangat setuju.

Tabel : 21.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Taat Pada Jam Kerja (Y4)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Taat	16	40
Taat	23	57,5
Tidak Taat	-	-
Sangat Tidak Taat	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 21.4 di atas mengenai taat pada jam kerja didominasi dengan jawaban kategori “taat” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 23 responden atau sebesar 57,5%, kategori “sangat taat” memperoleh tanggapan sebanyak 16 responden atau sebesar 40%, dan kategori “sangat tidak taat” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden sebesar 2,5%, sedangkan kategori “tidak taat” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai taat pada jam kerja dalam kategori taat.

2. Sikap Dan Perilaku

Salah satu indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai adalah dengan melihat Sikap Dan Perilaku pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 2 pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan Sikap Dan Perilaku. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 2 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 22.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bersikap Baik Terhadap Tugas Oleh Pimpinan (Y5)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Bersikap Baik	15	37,5
Bersikap Baik	24	60
Tidak Bersikap Baik	1	2,5
Sangat Tidak Bersikap Baik	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 22.4 di atas mengenai bertanggung jawab dan bersikap baik terhadap tugas oleh pimpinan didominasi dengan jawaban kategori “bersikap baik” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat bersikap baik” memperoleh tanggapan sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, dan kategori “tidak bersikap baik” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak bersikap baik” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai bertanggung jawab dan bersikap baik terhadap tugas oleh pimpinan dalam kategori Bertanggung Jawab.

Tabel : 23.4
Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pemimpin Dan Pegawai Bersikap Dan Berprilaku Yang Baik (Y6)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Baik	20	50
Baik	19	47,5
Tidak Baik	1	2,5
Sangat Tidak Baik	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 23.4 di atas mengenai pemimpin dan pegawai bersikap dan berperilaku yang baik didominasi dengan jawaban kategori “sangat baik” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 20 responden atau sebesar 50%, kategori “baik” memperoleh tanggapan sebanyak 19 responden atau sebesar 47,5%, dan kategori “tidak baik” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak baik” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pemimpin dan pegawai bersikap dan berperilaku yang baik dalam kategori sangat baik.

3. Tanggung Jawab

Salah satu indikator untuk mengukur disiplin kerja pegawai adalah dengan melihat tanggung jawab pegawai yang bersangkutan. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa, maka hasil dari penelitian yang dilakukan melalui metode angket dapat disajikan dalam bentuk tabel persentase dan jawaban angket yang diperoleh dari 40 responden atas 4 pernyataan yang diajukan yang berkaitan dengan tanggung jawab. Dari pernyataan-pernyataan yang diajukan, telah diperoleh skor tertinggi dan terendah sesuai dengan persepsi dan pengalaman pegawai yang bersangkutan.

Dari 4 pernyataan yang disajikan, telah di peroleh masing-masing item pertanyaan sesuai dengan jawaban pegawai yaitu sebagai berikut:

Tabel : 24.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Bertanggung Jawab Atas Tugas Yang Dikerjakan (Y7)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Bertanggung Jawab	19	47,5
Bertanggung Jawab	18	45
Tidak Bertanggung Jawab	2	5
Sangat Tidak Bertanggung Jawab	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 24.4 di atas mengenai bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan didominasi dengan jawaban kategori “sangat bertanggung jawab” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 19 responden atau sebesar 47,5%, kategori “bertanggung jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 18 responden atau sebesar 45%, dan kategori “tidak bertanggung jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 2 responden atau sebesar 5%, sedangkan kategori “sangat tidak bertanggung jawab” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai bertanggung jawab atas tugas yang dikerjakan dalam kategori sangat bertanggung jawab.

Tabel : 25.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Dalam Pemberian Tugas Dan Pekerjaan Tidak Menyalahgunakan Kekuasaan (Y8)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Setuju	20	50
Setuju	19	47,5
Tidak Setuju	1	2,5
Sangat Tidak Setuju	-	-
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 25.4 di atas mengenai penyalahgunaan kekuasaan oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa

didominasi dengan jawaban kategori “sangat setuju” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 20 responden atau sebesar 50%, kategori “setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 19 responden atau sebesar 47.5%, dan kategori “tidak setuju” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%, sedangkan kategori “sangat tidak setuju” memperoleh tanggapan responden sebesar 0%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai penyalahgunaan kekuasaan oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori sangat setuju.

Tabel : 26.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pegawai Tidak Pernah Meninggalkan Pekerjaan (Y9)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Tidak Pernah	21	52,5
Tidak Pernah	15	37,5
Pernah	3	7,5
Sering Meninggalkan	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer. Data diolah sendiri (2017) .bel 26.4 di atas mengenai

pegawai tidak pernah meninggalkan pekerjaan dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “sangat tidak pernah” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 21 responden atau sebesar 52,5%, kategori “tidak pernah” memperoleh tanggapan sebanyak 15 responden atau sebesar 37,5%, dan kategori “pernah” memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden atau sebesar 7,5%, sedangkan kategori “sering meninggalkan” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pegawai tidak pernah meninggalkan pekerjaan dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori sangat tidak pernah.

Tabel : 27.4

Distribusi Jawaban Responden Mengenai Pelaksanaan Tupoksi dengan Sebaik-baiknya Oleh Pegawai Dinas Transmigrasi Kab. Gowa (Y10)

Jawaban	Frekuensi	Presentasi %
Sangat Terlaksana	12	30
Terlaksanan	24	60
Tidak Terlaksana	3	7,5
Sangat Tidak Terlaksana	1	2,5
Jumlah	40	100

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Tanggapan responden berdasarkan persentase tabel 26.4 di atas mengenai pelaksanaan tupoksi dengan sebaik-baiknya oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa didominasi dengan jawaban kategori “terlaksana” dengan memperoleh tanggapan sebanyak 24 responden atau sebesar 60%, kategori “sangat terlaksana” memperoleh tanggapan sebanyak 12 responden atau sebesar 30%, dan kategori “tidak terlaksana” memperoleh tanggapan sebanyak 3 responden atau sebesar 7,5%, sedangkan kategori “sangat tidak terlaksana” memperoleh tanggapan sebanyak 1 responden atau sebesar 2,5%. Jadi kesimpulannya bahwa tanggapan responden mengenai pelaksanaan tupoksi dengan sebaik-baiknya oleh pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa dalam kategori terlaksana.

Tabel 28.4

Tabel Kerja Distribusi Variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai)

No.	Skor (y)	Frekuensi (f)	f.y
1	22	1	22
2	26	1	26
3	27	1	27
4	28	2	56
5	30	2	60
6	31	2	62
7	32	6	192
8	33	5	165
9	34	3	102

10	35	5	175
11	36	3	108
12	37	3	111
13	38	1	38
14	39	3	117
15	40	2	80
Jumlah (Σ)		N = 40	1.341

Sumber :diolah dari data primer (2017)

Berdasarkan tabel 28.4 di atas, maka proses selanjutnya dilakukan perhitungan sebagai berikut:

1. Mencari nilai rata-rata dari variabel Y yaitu tentang pemberian penguatan dengan cara menjumlahkan keseluruhan nilai angket dibagi responden.

Berdasarkan hal tersebut maka nilai rata-rata untuk variabel X adalah:

$$\begin{aligned}
 M_x &= \frac{\Sigma(F.X)}{\Sigma f} \\
 &= \frac{1.341}{40} \\
 &= 33,52 \longrightarrow \text{(dibulatkan 34)}
 \end{aligned}$$

Jadi nilai rata-rata untuk variabel Y (disiplin kerja pegawai) adalah sebesar 34.

2. Menafsirkan nilai mean yang telah didapatkan interval kategori dengan cara sebagai berikut:

$$i = \frac{R}{K}$$

Keterangan:

i : Interval kelas

R : Range (nilai tertinggi dikurangi nilai terendah)

K : Jumlah kelas (berdasarkan jumlah *multiple choice*)

Sedangkan mencari range (R) dengan menggunakan rumus:

$$R = X_b - X_k$$

X_b = nilai terbesar

$$= 40$$

X_k = nilai terkecil

$$= 22$$

$$R = 40 - 22 = 18$$

Maka diperoleh nilai interval :

$$i = \frac{R}{K}$$

$$= \frac{18}{4}$$

$$= 4,5 \text{ (dibulatkan 5)}$$



Tabel 29.4
Nilai Interval Variabel Y (disiplin kerja pegawai)

No	Interval	Kualifikasi	Kode
1	35,6 – 40	Sangat Tinggi	A
2	31 – 35,5	Tinggi	B
3	26,6 – 31	Sedang	C
4	22 – 26,5	Rendah	D

Sumber : data primer, data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan nilai hasil perhitungan diatas, maka peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa yang terdiri dari pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai, kepercayaan, tergolong tinggi karena termasuk dalam interval (31-35,5) dengan nilai rata-ratanya 34 dengan

dengan demikian, jelaslah bahwa disiplin kerja pegawai di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa memiliki efek yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti ditemukan dapat peneliti simpulkan bahwa kualitas layanan yang diberikan oleh kantor transmigrasi kabupaten gowa menunjukkan bahwa berjalan dengan baik dengan pengaruh budaya organisasi memberikan efek yang baik pada kualitas pelayanan pada kantor transmigrasi kabupaten Gowa dimana upaya peningkatan berupa hubungan kerja serta komunikasi kerja terus diupayakan lebih baik oleh pimpinan maupun para pegawai

Selanjutnya pada aspek kepuasan pelanggan menunjukkan pada puasnya para pelanggan menerima pelayanan yang diberikan oleh pihak dinas transmigrasi kabupaten gowa hal ini dbuktikan bagaimana respon para pelanggan terhadap bagaimana kualitas layanan dan bagaimana waktu kepastian pemberian layanan yang telah diberikan oleh dinas transmigrasi kabupaten Gowa

Pada aspek sikap dan perilaku pegawai dalam disiplin kerja pada dinas transmigrasi kabupaten gowa menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terbangun menunjukkan pada didorongnya para pegawai untuk melakukan tugasnya Dengan baik dan dilaksanakan dengan penuh tanggung jawab. Dalam implementasinya pemberian motivasi pimpinan kepada bawahan menjadikan meningkatnya motivasi kerja dan tanggung jawab para pegawai itu sendiri untuk menyalankan tugas fungsinya masing-masing dengan lebih giat.

E. Analisis Uji Hipotesis

1. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana

Setelah uji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment*, dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan variabel X berpengaruh terhadap variabel Y atau dalam hal ini budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa, maka selanjutnya dibutuhkan uji regresi linear sederhana untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel X (sertifikasi guru) terhadap variabel Y (kinerja guru). Berikut ini disajikan hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS ver. 20 for Windows.

Tabel 30.4
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.108	4.793	1.692	.099
	BudayaOrganisasi	.670	.126	5.330	.000

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber : data primer, SPSS ver. 20 for Windows (2017)

Berdasarkan table 4.33 diatas, terlihat bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, terbukti bahwa taraf signifikan $> r_{tabel}$ (0.2429), sehingga hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi linear di atas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Diketahui $a = 8,108$ $b = 0,670$ maka :

$$Y = a + bX$$

$$= 8,108 + 0,670 X$$

Persamaan di atas dapat dijabarkan sebagai berikut.

a = 8,108 berarti jika Budaya organisasi dianggap nol (0) maka disiplin kerja pegawai akan sama dengan 8,108.

b = 0,670 berarti jika Budaya organisasi meningkat satu poin maka skor disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,670.

Berdasarkan hasil uji hipotesis tersebut sejalan dengan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti, dimana peneliti melihat bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai dilihat dari indikator.

Budaya organisasi yang ditemukan peneliti pada dinas transmigrasi kabupaten gowa berpengaruh positif dilihat dari penerapan norma setiap norma-norma yang telah dibuat dan disepakati secara bersama dalam pelaksanaan fungsi dan tugas yang dilaksanakan para pegawai. Dilihat dari uji regresi linear sederhana dapat diketahui bahwa peningkatan disiplin kerja meningkat secara signifikan secara tidak langsung pembangunan budaya organisasi secara terus menerus terus ditingkatkan untuk pencapaian hasil tujuan organisasional

Pada penerapan norma pegawai di dinas transmigrasi Kab Gowa juga meningkat guna untuk meningkatkan kualitas kondisi budaya organisasi yang berjalan pada lingkup dinas transmigrasi Kab Gowa para pegawai secara nyata melaksanakan setiap aturan-aturan yang telah dibuat dan disepakati secara bersama oleh setiap pegawai dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab

sebagai seorang pegawai yang memang harus mengikuti norma-norma ataupun aturan yang telah ditetapkan.

Dalam pelaksanaan nilai dalam proses perbaikan budaya organisasi berdasarkan uji regresi linear sederhana disimpulkan bahwa penerapan budaya organisasi. Dilihat dari penerapan nilai hal ini didasarkan pada sikap dan perilaku para pegawai dalam bekerja, setiap pegawai telah menunjukkan sikap dan perilaku yang baik dalam konteks etika, dan senantiasa menanamkan nilai tertib pelayanan dalam setiap aktivitas kerja.

Pada aspek kepercayaan dalam penerapan budaya organisasi menunjukan hasil peningkatan kepercayaan dilihat dari peningkatan kualitas kerja guna untuk kepercayaan pelanggan pengguna layanan serta paham akan kode etik dan sadarkan statud dan posisinya di masyarakat. Dan peninmgkatan budaya etika oleh pegawai uuntuk menghindari tindakan pelanggaran mral berupa korupsi, tindakan suap, pungutan liar dan tindakan yang melanggar kode etik lainnya.

Jadi kesimpulannya adalah budaya organisasi sangat berpengaruh dalam pegawai terhadap disiplin kerja karena ketika budaya organisasi tidak efektif dan efisien maka disiplin kerja akan berpengaruh. Kemudian budaya organisasi yang dilakukan dinas transmigrasi Kab Gowa harus menjadi kebiasaan secara turun menurun dan didukung oleh kepemimpinan dan kebijakan yang konsisten sehingga budaya organisasi dapat berjalan secara optimal dikarenakan kebijakan yang konsisten sehingga dapat membentuk pola prilaku organisasi yang diharapkan sesuai dengan tujuannya.

BAB V

KESIMPULAN dan SARAN

A. Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang dilakukan di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi yang terdapat pada Dinas Transmigrasi Kab. Gowa berada pada kategori lemah. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator Budaya Organisasi Dinas Transmigrasi yang diperoleh dari lapangan.
2. Disiplin Kerja Pegawai yang terdapat pada Dinas Transmigrasi Kab. Gowa berada pada kategori sedang. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator Disiplin Kerja Pegawai Dinas Transmigrasi yang diperoleh dari lapangan.
3. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, terbukti bahwa signifikan $>0,2429$.

B. Saran

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, Peneliti menemukan bahwa Budaya Organisasi Di Dinas Transmigrasi Kab. Gowa masih kurang, Oleh karena itu saya menyarankan kepada para pegawai untuk menerapkan Budaya Organisasi guna untuk mengembangkan ataupun meningkatkan kemampuan diri dalam melaksanakan tugas.

2. Berdasarkan hasil pengamatan tentang didiplin kerja pegawai, selalu berusaha memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, berusaha untuk menerapkan kedisiplinan yang baik demi menjaga nama baik Dinas Transmigrasi Kab. Gowa.



DAFTAR PUSTAKA

- Alex S, NittiSemito.1996.*Manajemen Personalia*. Yogyakarta:BPFE.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya ManusiaPerusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arifin, & Barnawi. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media.
- Bedjo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multi Fariate Dengan Program SPSS*. Semarang:Badan Penerbit Universitas Di Ponegoro.
- Moorhead, Gregory/Griffin, Ricky W.1995.*Organizational Behavior: Managing People And Organization*. Boston:Houngton Mifflin Company.
- Moekijat. 2002. *Manejemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung:Pionir Jaya.
- Robbins, Stevhen P.2003.*Perilaku Organisasi*. Jakarta:Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins SP dan Judge.2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta:Salemba.
- Ririn, Risnawati. 2011.*Konsep Disiplin Kerja*.
[http://risnawatiririn.wordpress.com/2011/02/17/konsep - disipli kerja/](http://risnawatiririn.wordpress.com/2011/02/17/konsep-disiplin-kerja/)(Diakses tanggal 25 Juli 2013)
- Sinungan, M.1995.*Produktifitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2004. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan RND*. Bandung:Alfabeta
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja Pegawai: Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keduapuluh Satu. Bandung:Alfabeta
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Administrasi*. Cetakan Keduapuluh Satu. Bandung:Alfabeta

Tulus Tu'u.2004.*peran Disiplin Pada perilaku Prestasi Siswa*. Jakarta:Grasindo

Tika, Moh. Pabundu. 2008. *Budaya Organi-sasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bumi Aksara. Jakarta.

Tatang, Uep dan Sambas ali Muhidin. 2011. *Desain Penelitian Kuantitatif*. Bandung:Karya Andika Utama.

Wirawan.2007.*Budaya Dan Iklim Organisasi*. Jakarta:Salemba Empat.



Lampiran Penelitian







PENGARUH BUDYA ORGANISASI TERHADAP DISIPLIN KERJA PEGAWAI DINAS TRANSMIGRASI KABUPATEN GOWA

Muh Ilham Hidayat¹, Fatmawati², Ihyani Malik³

¹Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

²Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

³Jurusan Ilmu Administrasi Negara Unismuh Makassar

ABSTRACT

The purpose of research is to figure out the culture of the organization, to figure out the Employees Discipline and to determine the influence of organizational culture on employees discipline in Transmigration office of Gowa Regency. The number of population in this study is all employees of Transmigration Office of Gowa Regency as many as 40 people. Sampling technique were used saturated sampling technique. The data collection were used instrument in the form of questionnaire, observation and documentation. To test validity were used research instrument validity and reliability test while to test the validity of hypothesis test were uses product moment and simple linear regression test. Based on the results of stastic descriptive analysis obtained the average score of variable X is 37 in the high category. While the average variable Y is 34 in the high category. While the results of analysis of hypothesis testing showed the existence of direct influence of organizational culture to the employee discipline in Transmigration office of Gowa Regency.

Keywords: influence, culture organization, Employees Discipline.

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui budaya organisasi, untuk mengetahui disiplin kerja pegawai dan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa sebanyak 40 orang. Penarikan sampelnya menggunakan tehnik *sampling* jenuh. Pengumpulan data menggunakan instrument berupa kuisisioner, observasi dan dokumentasi. Untuk menguji kevaliditan instrument penelitian menggukan uji validitas dan uji reabilitas sedangkan untuk uji hipotesis menggunakan uji validitas *product moment* dan uji regresi linear sederhana. Berdasarkan hasil analisis stastik deskriptik diperoleh skor rata-rata variable X adalah 37 pada kategori tinggi. Sedangkan rata-rata variabel Y adalah 34 pada kategori tinggi. Sedangkan hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan adanya pengaruh lansung budaya organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Kata kunci: pengaruh, budaya organisasi, disiplin kerja pegawai

PENDAHULUAN

Undang undang NO 5 Tahun 2015 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 86 mengatakan bahwa untuk menjamin terpelihara tata tertib dalam kelancaran pelaksanaan tugas, PNS wajib mematuhi disiplin PNS.

Pentingnya suatu budaya yang kuat dalam suatu organisasi akan mempunyai pengaruh besar pada perilaku anggotanya, karena tingkat kebersamaan dan akan membuat mereka mempunyai komitmen yang kuat atas pekerjaan yang mereka kerjakan. Pentingnya penindak tegas kepada pegawai yang melakukan indisipliner dalam hal ini pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa, tidak terlepas dari kedudukan dan fungsinya sebagai Instansi Pemerintah yang bertugas melaksanakan sebagian urusan pemerintah daerah di bidang ketransmigrasian.

Berkaitan dengan budaya organisasi tersebut, terdapat fenomena budaya organisasi pada organisasi pemerintahan. Adapun masalah yang muncul adalah disiplin Pegawai yang secara umum terkesan

rendah yang akhirnya menghasilkan kinerja yang rendah pula. Misalnya saja kebanyakan kantor pemerintahan itu memiliki jam masuk pagi pukul 08.00 tapi kenyataannya di jalan-jalan atau angkutan umum sering ditemui beberapa orang dengan pakaian PNS pada jam tersebut. Gejala yang lain misalnya saja pada waktu kita pergi ke kantor untuk mengurus Kartu Kuning atau surat-surat penting lainnya misalnya, kadang kita menemui sistem pelayanan yang lama, dengan alasan masih banyak pekerjaan lain yang lebih penting yang masih menumpuk, akan tetapi dengan kita memberi suatu stimulus barulah kita mendapatkan pelayanan yang kita inginkan. Padahal fungsi dari organisasi pemerintahan itu tidak lain adalah untuk melayani kepentingan masyarakat luas. Kondisi tersebut dapat dikatakan sebagai pelanggaran terhadap disiplin kerja, karena para pegawai tersebut tidak bertindak atau bersikap sesuai dengan aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Upaya memahami dan memecahkan masalah yang terjadi berkaitan dengan disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa, maka diperlukan pendekatan tertentu untuk memecahkan masalah yang terjadi, dan berdasarkan masalah yang terjadi di uraikan di atas, maka pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan perilaku organisasi.

Menurut Robbins (2003:230) dalam buku *organizational behavior* yang telah diterjemahkan budaya organisasi merupakan “suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lain”. Jika budaya organisasinya lemah maka akan mudah membentuk kelompok-kelompok yang bertentangan satu sama lainnya, kesetiaan kelompok juga akan lebih setia daripada kepada organisasi yang ia tinggali.

Perilaku organisasi tersebut dapat dipelajari dari bagaimana perilaku suatu organisasi yang terlihat dari budaya perusahaan yang berdampak pada pencapaian tujuan

keefektifan organisasi dalam hal ini disiplin kerja karyawan. Menurut Luthan dan Gibson yang dikutip dalam buku penelitian kuantitatif oleh Sambas (2011:38), “Mengungkapkan bahwa konsep dasar psikologi pada dasarnya dilandasi oleh proses-proses psikis pada diri individu atau organisasi didalam lingkungan tertentu”. Dimana perilaku tergantung pada individu dan lingkungan yang dihadapinya.

Menurut Robbins dan Judge (2008:225) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggotaselama mereka berada dalam lingkungan organisasi

tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.

Robbins (2003) merinci fungsi budaya organisasi sebagai berikut, Pertama budaya mempunyai peranan pembeda atau tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain. Kedua, budaya memberikan rasa identitas ke anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para karyawan. Kelima, budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan mekanisme pengendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Bedjo Siswanto (2005:291) menyatakan bahwa disiplin kerja: Suatu sikap

menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Siswanto (2001:291) disiplin kerja sebagai sikap menghormati, menghargai, dan taat pada peraturan yang berlaku baik tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya, tidak mengelak dengan sanksi-sanksi apabila melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004). Kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan

peraturan dari perusahaan yang tertulis maupun tidak. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin pegawai yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Sinambela (2012: 116) mengemukakan bahwa kegunaan disiplin dalam organisasi dapat diperlihatkan dalam empat perspektif, yaitu perspektif retribusi, disiplin kerja digunakan untuk menghukum para pelanggar aturan. Pendisiplinan dilakukan secara profesional dengan sarannya. Dalam perspektif korektif, disiplin kerja berguna untuk mengoreksi tindakan guru atau pegawai yang tidak tepat. Sanksi yang diberikan bukan sebagai hukuman, melainkan untuk mengoreksi perilaku yang

salah. Biasanya yang melanggar aturan dipantau apakah ia menunjukkan sikap untuk mengubah perilaku atau tidak. Dalam perspektif hak-hak individu, disiplin kerja berguna untuk melindungi hak-hak untuk memastikan bahwa manfaat penegakan disiplin melebihi konsekuensi-konsekuensi negatif yang harus ditanggung.

Menurut Moekijat (2002:356) disiplin dapat timbul karena adanya *command discipline* dan *self imposed*. *Self imposed discipline* yaitu 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 atau disebut motivasi. Sedangkan *command discipline* yaitu disiplin yang diperintahkan. Artinya, disiplin yang berasal dari suatu kekuasaan yang diakui dan menggunakan cara-cara “menakutkan” untuk memperoleh pelaksanaan melalui peraturan-peraturan atau budaya yang ada di dalam organisasi tersebut.

Disiplin kerja dan budaya organisasi diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (*simultan*). Budaya organisasi yang lemah serta rendahnya kedisiplinan dalam bekerja menyebabkan karyawan bertindak semaunya tidak berdasarkan aturan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat dengan penelitian dari Raharjo dan Prawatya (2012) yang menyatakan bahwa disiplin dan budaya bersama-sama mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin yang tinggi dalam bekerja serta didukung dengan budaya organisasi yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang bertindak disiplin akan bekerja secara optimal.

Dengan demikian, kinerja karyawan juga akan meningkat dan membawa organisasi untuk dapat mencapai visi yang telah ditetapkan. Namun hal ini akan berbeda jika budaya organisasi yang diterapkan tidak sesuai maka hal ini akan memberi dampak pada disiplin kerja

dan hal ini mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak maksimal.

METODE PENELITIAN

Waktu penelitian dilaksanakan kurang lebih dua bulan 08 Mei – 08 Juli 2017. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Gowa, dimana Dinas Transmigrasi, tepatnya di Jalan Poros pallangga, Terminal Mangalli, Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.

Jenis penelitian ini adalah jenis penelitian kuantitatif dan tipe penelitian adalah tipe penelitian survei. Sumber data yakni data primer dan data sekunder. Responden penelitian yakni seluruh pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa. Dalam penelitian ini, pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik yakni observasi, kusioner dan dokumentasi.

HASIL PENELITIAN

Berdasarkan dengan tujuan penelitian yang tercantum pada bab sebelumnya yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa. Berdasarkan peraturan daerah Kabupaten Gowa tahun 2016 tentang tugas pokok

Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa : 1. Melaksanakan urusan pemerintah daerah bidang tenaga kerja transmigrasi berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan 2. Melaksanakan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan bidang tugasnya.

Tabel 1

Uji Validitas Variabel X

Penyataan	Total Kolerasi	r Tabel	Keterangan
1	0,647**	0,5007	Valid
2	0,573**	0,5007	Valid
3	0,747**	0,5007	Valid
4	0,702**	0,5007	Valid
5	0,558**	0,5007	Valid
6	0,507**	0,5007	Valid
7	0,664**	0,5007	Valid
8	0,681**	0,5007	Valid
9	0,561**	0,5007	Valid
10	0,653**	0,5007	Valid
11	0,662**	0,5007	Valid
12	0,216	0,5007	Tidak Valid

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variable X tersebut dari 12 pertanyaan mengenai budaya organisasi terdapat 11 pernyataan yang dinyatakan valid, hal ini disebabkan karena hasil dari ke 11 pernyataan tersebut lebih besar

dibandingkan dengan r tabel dimana r tabel dengan tarif signifikan 0,1 % $df=N-2= 0,5007$. Sehingga ke- 11 Pertanyaan tersebut dimasukkan ke dalam angket sebagai teknik pengumpulan data dalam penelitian ini.

Tabel 2

Uji Validitas Variabel Y

Penyataan	Total Kolerasi	r Tabel	Keterangan
1	0,611*	0,5007	Valid
2	0,698**	0,5007	Valid
3	0,503**	0,5007	Valid
4	0,571**	0,5007	Valid
5	0,608**	0,5007	Valid
6	0,074	0,5007	Tidak Valid
7	0,560**	0,5007	Valid
8	0,438**	0,5007	Tidak Valid
9	0,639**	0,5007	Valid
10	0,594**	0,5007	Valid
11	0,638**	0,5007	Valid
12	0,509**	0,5007	Valid

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Table 3

Uji Reabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Cronbach	Keterangan
Budaya Organisasi (Variabel X)	0,853	Reliabel
Disiplin Kerja Pegawai (Variabel X)	0,782	Reliabel

Sumber : Data Primer, Data diolah sendiri (2017)

Untuk mengetahui budaya organisasi terhadap disiplin kerja Pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa diuraikan beberapa indikator yaitu: I, pelaksanaan norma II, pelaksanaan nilai III, kepercayaan IV, absensi V, sikap dan perilaku VI, tanggung jawab.

Pelaksanaan Norma, pegawai di Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa, haruslah melaksanakan setiap aturan-aturan yang telah dibuat dan

disepakati secara bersama oleh setiap pegawai, dalam setiap pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai seorang pegawai haruslah mengikuti norma-norma ataupun aturan yang telah ditetapkan.

Pelaksanaan Nilai, merupakan penilaian terhadap sikap dan perilaku para pegawai dalam bekerja, setiap pegawai haruslah mempunyai sikap dan perilaku baik dalam konteks etika, dan senantiasa

menanamkan nilai-nilai kejujuran dalam setiap aktivitas kerja.

Kepercayaan, sebagai seorang pegawai yang telah diberikan tugas dan amanah untuk melayani masyarakat haruslah memiliki tingkat kepercayaan yang tinggi, serta paham terhadap kode etik dan sadar akan status dan posisinya di masyarakat, maka dari itu seorang pegawai haruslah menghindari hal-hal yang berkaitan dengan pelanggaran moral dan kode etik seperti: korupsi, menerima suap, pungutan liar, dan tindakan tidak bermoral lainnya.

Disiplin Kerja Pegawai Merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang telah di tentukan, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Adapun ciri-ciri disiplin kerja antara lain: taat pada jam kerja, tidak mangkir dari pekerjaan, taat pada aturan yang berlaku.

Absensi, pegawai yang disiplin adalah pegawai yang memiliki tingkat kehadiran yang tinggi dan tingkat kemangkiran yang rendah, dalam hal ini pegawai di

Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa haruslah senantiasa menerapkan budaya disiplin seperti: hadir tepat waktu, finger tepat waktu, dan tidak meninggalkan kantor pada jam kerja.

Sikap dan perilaku merupakan kelakuan yang searah atau sesuai dengan tugas yang diberikan pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa dari pimpinan atau atasan. Sikap dan perilaku sesuai SOP yang diterapkan dalam organisasi atau perusahaan.

Tanggung jawab merupakan kesadaran dari setiap pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa untuk menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Tanggung jawab dilihat dari sejauh mana pegawai dapat menjalankan tugas dan tidak meninggalkan tugas yang diberikan didalam organisasi, serta tidak menyalahgunakan kekuasaan, berani mengakui kesalahan yang diperbuat, melaksanakan tufoksi dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai budaya organisasi, maka dapat dirangkum dalam satu table sebagai berikut:

Tabel 4
Variabel X (Budaya Organisasi)

No	Indikator	Frekuensi	Kategori
1.	Pelaksanaan Norma	70	Setuju
2.	Pelaksanaan Nilai	93	Sangat Setuju
3.	Kepercayaan	47	Setuju

Berdasarkan table diatas, terdapat 3 indikator variabel X (budaya organisasi) yakni indikator pertama yaitu pelaksanaan norma menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori setuju. Kemudian indikator kedua yaitu pelaksanaan nilai menjawab peneliti dengan kategori sangat setuju, sedangkan indikator ketiga yaitu kepercayaan menjawab peneliti dengan kategori setuju.

Tabel 5
Variabel Y (Disiplin Kerja Pegawai)

No	Indikator	Frekuensi	Kategori
1.	Absensi	93	Setuju
2.	Sikap Dan Perilaku	43	Setuju
3.	Tanggung Jawab	72	Sangat Setuju

Berdasarkan table diatas, terdapat 3 indikator variabel Y (disiplin kerja pegawai) yakni indikator pertama yaitu absensi menjawab pertanyaan peneliti dengan kategori setuju. Kemudian indikator kedua yaitu sikap dan perilaku peneliti dengan kategori setuju, sedangkan indikator ketiga yaitu tanggung jawab menjawab peneliti dengan kategori sangat setuju.

Pada tujuan kedua pada penelitian ini yaitu mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa, maka untuk mengetahui budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai maka peneliti melakukan beberapa pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji kolerasi pearson

product moment, uji regresi linear sederhana menggunakan spss 22.

Untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai dinas transmigrasi Kab. Gowa yang diajukan pada penelitian ini, maka

peneliti menggunakan uji *korelasi pearson product moment* dengan bantuan program SPSS ver. 20 for Windows untuk menentukan besarnya koefisien korelasi antara dua variabel maka digunakan analisa korelasi.

Tabel 6

Hasil Uji Korelasi Pearson Product Moment dengan Menggunakan Program SPSS 22

		variabel x	variabel y
variabel x	Pearson Correlation	1	.654**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	40	40
variabel y	Pearson Correlation	.654**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber : data primer, SPSS ver. 20 for Windows (2017)

Berdasarkan hasil uji hipotesis dengan analisis korelasi *product moment* menggunakan bantuan program SPSS ver. 20 for Windows dan dipaparkan dalam tabel 4.32 di atas, dapat dilihat bahwa koefisien korelasi *product moment* sebesar 0,654, maka selanjutnya perlu dilakukan perbandingan antara r_{hitung} dengan r_{tabel} . Peneliti menggunakan taraf signifikan untuk r_{tabel} adalah 5% $df = N-2 = 0.2429$,

sehingga $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau > 0.2429 . Jika dilihat output dari SPSS di atas, diketahui bahwa nilai *pearson correlation* yang dihubungkan memiliki tanda bintang, ini menandakan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara variabel yang dihubungkan.

Maka berdasarkan hasil uji hipotesis dengan menggunakan korelasi *product moment* dengan nilai korelasi sebesar 0,654

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai. Selanjutnya, berdasarkan pada interpretasi nilai r , nilai r_{hitung} yakni 0,654 berada pada rank 0,50 – 0,75, artinya bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai memiliki nilai korelasi kuat. Setelah uji hipotesis dengan menggunakan analisis statistik korelasi *product moment*, dan hasilnya secara keseluruhan menunjukkan variabel X

berpengaruh terhadap variabel Y atau dalam hal ini budaya organisasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pegawai dinas transmigrasi Kabupaten Gowa, maka selanjutnya dibutuhkan uji regresi linear sederhana untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel X (sertifikasi guru) terhadap variabel Y (kinerja guru). Berikut ini disajikan hasil analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan aplikasi SPSS ver. 20 for Windows.

Tabel 7
Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Coefficients Beta		
1	(Constant)	8.108	4.793		1.692	.099
	BudayaOrganisasi	.670	.126	.654	5.330	.000

a. Dependent Variable: DisiplinKerja

Sumber :data primer,SPSS ver. 20 for Windows(2017)

Berdasarkan table 4.33 diatas, terlihat bahwa sertifikasi guru berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, terbukti bahwa taraf signifikan $> r_{tabel}$ (0.2429), sehingga hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi linear di atas,

maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut:

Diketahui $a = 8,108$ $b = 0,670$ maka :

$$Y = a + bX$$

$$= 8,108 + 0,670 X$$

Persamaan di atas dapat dijabarkan sebagai berikut.

a = 8,108 berarti jika Budaya organisasi dianggap nol (0) maka disiplin kerja pegawai akan sama dengan 8,108.

b = 0,670 berarti jika Budaya organisasi meningkat satu poin maka skor disiplin kerja pegawai akan meningkat sebesar 0,670.

KESIMPULAN

Budaya Organisasi yang terdapat Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa berada pada kategori tinggi, begitupun pada disiplin kerja pegawai di Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa berada pada kategori tinggi. Hal ini berdasarkan jawaban-jawaban responden mengenai pertanyaan-pertanyaan indikator Budaya Organisasi Dinas Transmigrasi yang diperoleh dari lapangan.

Dari hasil beberapa pengujian hipotesis yang dilakukan peneliti pada penelitian ini yaitu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai

Dinas Transmigrasi Kabupaten Gowa.

Berdasarkan hasil uji korelasi *pearson product moment* terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap disiplin kerja pegawai sebesar 0,654 dan berdasarkan interpretasi nilai berada pada kategori tinggi.

Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai, terbukti bahwa signifikan $>0,2429$.

DAFTAR PUSTAKA

- Arifin, & Barnawi. (2012). *Etika dan Profesi Kependidikan*. Jogjakarta: Ar-ruzz Media
- Bedjo, Siswanto. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Bedjo, Siswanto. 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Oprasional*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Moekijat. 2002. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pionir Jaya.
- Robbins, Steven P. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.

- Robbins SP dan Judge.2008.
Perilaku Organisasi.
Jakarta:Salemba.
- Rivai, Veithzal.2004.*Manajemen
Sumber Daya Manusia untuk
Perusahaan dari Teori ke
Praktik*.PT Rajagrafindo
Persada, Jakarta.
- Sinambela, Lijan. (2012). *Kinerja
Pegawai: Teori, Pengukuran
dan Implikasi*. Yogyakarta:
Graha Ilmu
- Tatang, Uep dan Sambas ali
Muhidin. 2011. *Desain
Penelitian Kuantitatif*.
Bandung:Karya Andika
Utama.
- Undang-Undang Republik Indonesia.
Undang undang NO 5 Tahun
2015 Tentang Aparatur Sipil
Negara Pasal 86 mengatakan
bahwa untuk menjamin
terpelihara tata tertib dalam
kelancaran pelaksanaan
tugas, PNS wajib mematuhi
disiplin PNS.



RIWAYAT HIDUP



Muh Ilham Hidayat. Lahir di Taipale'leng tanggal 18 September 1992, Anak pertama dari tiga bersaudara dari pasangan Ayahanda Asdar dengan Ibunda Wahidah, S.Pd.

Penulis memulai pendidikan pada tahun 1997 di Sekolah Dasar di SD Inpres Kampili dan lulus pada tahun 2004. Kemudian pada tahun yang sama penulis melanjutkan sekolah di SMP Negeri 2 Pallangga dan lulus pada tahun 2007. Kemudian melanjutkan lagi di SMA Negeri 1 Sungguminasa dan lulus pada tahun 2010. Setelah lulus kemudian terdaftar sebagai Mahasiswa angkatan 2010 pada program studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIPOL) di Universitas Muhammadiyah Makassar Program Strata Satu (S1).

