

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PERHUBUNGAN KABUPATEN PARIGI MOUTONG

Hary Rusadi

grat_renk@yahoo.co.id

Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Tadulako

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of motivation, work discipline and organizational culture on official performance in Transportation Departement of Parigi Moutong. The selection of 47 respondents is using census technique. Method of analysis is multiple linear regressions. The result shows F-value equals to 24.008 on $\alpha = 0.05$ or F-sig value <0.05 with F-significance equals to 0.000, which means that independent variabels simultaneously have positive but non-significant influence on the dependent variable. Partially, the result show that motivation has positive but non-significant influence on performance with sig-value of 0.199; work discipline has positive and significant influence on performance with sig value 0.001; organizational culture has positive and significant influence on performance with sig value of 0.005

Keywords: *motivation, work discipline and organizational culture*

PENDAHULUAN

Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Parigi Moutong, merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting sebagai pelayanan publik khususnya di bidang perhubungan darat di Kabupaten Parigi Moutong. Masalah perhubungan di Parigi Moutong sebagai kabupaten yang sedang berkembang, akan menjadi tolak ukur bagi daerah lain. Mampu dan tidaknya DISHUB Kabupaten Parigi Moutong dalam mengaplikasikan tugas - tugasnya sangat ditentukan sejauh mana organisasi tersebut di dukung oleh SDM yang memiliki kinerja baik dalam melaksanakan program – program kerjanya.

Pada umumnya masalah yang dihadapi oleh instansi pemerintah, institusi, maupun organisasi dan lembaga lainnya, tidak terkecuali DISHUB Kabupaten Parigi Moutong adalah masalah kinerja pegawainya yang seringkali tidak memenuhi standard kualitas, kuantitas serta tidak tepat waktu dalam proses penyelesaian suatu pekerjaan. Permasalahan ini biasanya selain disebabkan oleh pegawai yang kurang memiliki motivasi kerja, juga

diakibatkan oleh penerapan budaya organisasi yang kurang tepat menyentuh aspek perilaku pegawai dan rendahnya disiplin kerja pegawai.

Motivasi seseorang tergantung dari kuat lemahnya motif. McClelland (Mangkunegara, 2005) dalam teori motivasinya mengemukakan bahwa produktivitas seseorang sangat ditentukan oleh “virus mental” yang ada pada dirinya. Virus mental adalah kondisi jiwa yang mendorong seseorang untuk mampu mencapai prestasinya secara maksimal. Virus mental yang dimaksud terdiri dari tiga dorongan kebutuhan yaitu: kebutuhan untuk berprestasi, berafiliasi dan kekuatan. Atas dasar teori tersebut dapat disimpulkan ada tiga faktor atau dimensi dari motivasi, yaitu motif, harapan dan insentif. Oleh karenanya saat seseorang termotivasi, ia akan berusaha berbuat sekuat tenaga untuk mewujudkan apa yang diinginkannya. Maka perlu diupayakan agar motivasi pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong dapat ditingkatkan.

Selain motivasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja atau lebih tepatnya

disiplin kerja pegawai dapat dikatakan ketaatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja (Prawirosentono, 1999).

Berdasarkan observasi awal peneliti pada DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, secara kuantitatif, diindikasikan terjadi penurunan motivasi dan disiplin kerja yang ditunjukkan oleh tingginya jumlah pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong yang datang terlambat. Diketahui tingkat keterlambatan pegawai pada bulan Januari - Juli 2017 cukup tinggi dimana rata-rata pegawai terlambat 2-3 kali sebanyak 40 orang, rata-rata pegawai terlambat 4 - 5 kali sebanyak 37 orang dan 53 orang pegawai terlambat ≥ 6 kali dalam setiap bulannya.

Fenomena tersebut sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Burton *et al.*, (2002) yang menyatakan dari berbagai penelitian yang telah dilakukan oleh para ahli serta pengalaman banyak organisasi terlihat bahwa terdapat korelasi kuat antara motivasi dan disiplin kerja dengan tingkat kemangkiran, artinya telah terbukti bahwa karyawan yang tinggi motivasi dan disiplin kerjanya akan rendah tingkat kemangkirannya. Sebaliknya karyawan yang rendah tingkat kepuasan akan cenderung tinggi tingkat kemangkirannya.

Selain faktor motivasi dan disiplin kerja, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja adalah budaya organisasi. Pengelolaan untuk mencapai kinerja pegawai yang tinggi pada DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, harus dilakukan dengan tujuan utama untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan dalam melayani masyarakat di bidang perhubungan. Hal tersebut menurut Suharto (2005) dan Sutrisno (2010) tidak lepas dari pengaruh budaya organisasi yang tercermin dari orientasi hasil yang dicapai karyawan tentang bagaimana keputusan dibuat, siapa yang membuat, bagaimana imbalan dibagikan, siapa yang dipromosikan, bagaimana diperlakukan dan bagaimana organisasi respon kepada lingkungannya. Sejalan dengan pernyataan tersebut, Hofstede (1997) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan bagian dari

kehidupan organisasi yang mempengaruhi perilaku, sikap dan efektivitas seluruh karyawan.

Efektivitas organisasi dapat ditingkatkan dengan menciptakan budaya yang kuat, yang dapat digunakan untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (1996), organisasi yang berbudaya kuat akan mempunyai ciri khas tertentu sehingga dapat memberikan daya tarik bagi individu untuk bergabung. Ciri khas tersebut akan menjadi dasar bagi individu untuk berfikir, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan nilai – nilai organisasi. Sehingga menurut Kreitner dan Kinicki (2003), budaya organisasi merupakan nilai-nilai, asumsi-asumsi dan norma- norma yang diyakini kebenarannya dipakai sebagai sarana untuk lebih meningkatkan kualitas dari pegawai agar dapat mencapai tujuan dari perusahaan.

Dalam melaksanakan fungsinya untuk memberikan pelayanan dibidang perhubungan, DISHUB Kabupaten Parigi Moutong menerapkan sistem pelayanan berdasarkan budaya organisasi yang dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya, melalui sebuah sistem yang disebut dengan Sistem Pelayanan Prima.

Berdasarkan observasi, masalah budaya organisasi yang ada di DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, terkait dengan belum optimalnya pemberian pelayanan kepada masyarakat khususnya program-program kerja DISHUB yang belum dapat terealisasi dengan baik, sebab masih ditemukan miss komunikasi yang berdampak pada menurunnya waktu dan kualitas kerja.

Masih tingginya angka keterlambatan pegawai dan kebiasaan tidak mengikuti apel, memperlihatkan ketidakmampuan pegawai untuk bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Permasalahan ini secara langsung berdampak pada menurunnya kinerja pegawai, dan harus diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi efektif apabila para pegawai dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas dengan penuh

tanggungjawab dan bebas dari korupsi, kolusi dan nepotisme.

Bertolak dari permasalahan yang ada di DISHUB Kabupaten Parigi Moutong harus diupayakan agar semua itu dapat diatasi dengan baik, maka diperlukan upaya – upaya seperti membangkitkan motivasi yang positif sebagai penyemangat masing – masing individu pegawai, peraturan dan sanksi yang tegas demi terciptanya disiplin kerja yang tinggi, membangun budaya organisasi yang lebih baik dan inovatif sehingga tercipta suasana kerja yang lebih kondusif. Hal ini sangat perlu untuk dilakukan karena dengan terciptanya kenyamanan bagi pegawai dalam bekerja, dapat menghasilkan kinerja optimal seperti yang diharapkan.

Keadaan yang telah diuraikan diatas, melatarbelakangi ketertarikan peneliti mengangkat judul: “*Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Parigi Moutong*”.

METODE

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi di DISHUB Kabupaten Parigi Moutong. Pertimbangan mengapa penelitian ini dilakukan di Kelurahan Buluri, karena terjadi fenomena penurunan kinerja pegawai DISHUB dengan masih tingginya angka keterlambatan pegawai dan kebiasaan pegawai tidak mengikuti apel yang ini memperlihatkan ketidakmampuan pegawai untuk bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat. Penelitian dilaksanakan selama 2 (dua) bulan mulai bulan Juli hingga Agustus 2017.

Penentuan Informan

Pemilihan informan dilakukan dengan teknik *snowball sampling* (teknik bola salju). Teknik ini juga digunakan untuk menentukan daftar populasi yang karakteristiknya sesuai

dengan masalah yang akan diteliti (kerangka *sampling*).

Maka sampel dalam penelitian ini ditetapkan adalah berjumlah 47 informan, dengan menggunakan teknik *sampling purposive sample* (sampel bertujuan) dan memberikan peluang yang sama kepada setiap pegawai yang bekerja pada DISHUB Kabupaten Parigi Moutong untuk dapat terpilih sebagai sampel penelitian.

Teknik Pengumpulan Data

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang harus dijawab oleh seluruh informan. Data yang diperoleh dan dianalisis dengan menetapkan 5 (lima) kualitas jawaban dengan menggunakan skala Likert. Alat yang digunakan untuk menguji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Selanjutnya untuk pengolahan data dalam penelitian dilakukan dengan bantuan perangkat lunak *SPSS 21*.

Teknik Analisis Data

Rancangan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis data kuantitatif, dengan menggunakan metode analisis Regresi Linier Berganda. Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Kelurahan Buluri

Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Parigi Moutong adalah dinas yang dibentuk oleh Pemerintah Kabupaten Parigi Moutong, berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Parigi Moutong Nomor 05 Tahun 2016 tentang Satuan Perangkat Daerah Kabupaten Parigi Moutong Tahun 2016 (Tambahan Lembaran Daerah Kabupaten Parigi Moutong Nomor 159; Tanggal 15 November 2016). DISHUB Kabupaten Parigi Moutong,

merupakan salah satu lembaga pemerintahan yang memiliki peran penting sebagai pelayanan publik khususnya di bidang perhubungan darat, dan laut di Kabupaten Parigi Moutong.

Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Parigi Moutong merupakan Dinas Daerah tipe B yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas, dan mempunyai tugas membantu Bupati melaksanakan urusan pemerintahan bidang Perhubungan. Untuk melaksanakan berbagai urusan dan tugas pemerintahan bidang perhubungan, DISHUB Kabupaten Parigi Moutong dibantu oleh 191 orang pegawainya yang siap memberikan pelayanan sesuai dengan bidang kerjanya

Sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Parigi Moutong Nomor 09 Tahun 2008 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas – Dinas Daerah Kabupaten Parigi Moutong, Struktur Organisasi DISHUB Kab. Parigi Moutong terdiri dari: Kepala Dinas yang membawahi 1 (satu) Sekretaris, 3 (tiga) Bidang, 1 Unit Pelaksana Tugas (UPT) Dinas, 2 (dua) Sub bagian dan 9 (sembilan) Seksi dengan rincian sebagai berikut :

1. Kepala Dinas
2. Sekretaris yang membawahi :
 - a. Sub Bagian Perencanaan dan Program
 - b. Sub Bagian Keuangan dan Aset
 - c. Sub Bagian Kepegawaian dan Umum
3. Kepala Bidang Lalu Lintas dan Angkutan yang membawahi :
 - a. Seksi Lalu Lintas
 - b. Seksi Angkutan
 - c. Seksi Pengujian Sarana
4. Kepala Bidang Prasarana yang membawahi :
 - a. Seksi Perencanaan dan Pembangunan Prasarana
 - b. Sarana Pengoperasian Prasarana
 - c. Seksi Perawatan prasarana
5. Kepala Bidang Pengembangan dan Keselamatan yang membawahi :
 - a. Seksi Pemaduan Modal dan Teknologi Perhubungan
 - b. Seksi Lingkungan Perhubungan
 - c. Seksi Keselamatan.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu ciri yang dimiliki oleh responden dalam kaitannya dengan kinerja sebagai pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong yang meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Berdasarkan rencana penelitian yang menetapkan dari 47 pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong sebagai populasi. Setelah dilakukan penarikan kuesioner pada responden, dimana semua kuesioner dikembalikan oleh responden tanpa ada yang rusak sehingga total kuesioner yang dapat diolah sebanyak 47 kuesioner.

Berdasarkan hasil kuesioner diketahui : Berdasarkan jenis kelamin diketahui bahwa pegawai DISHUB berjenis kelamin laki-laki sebanyak 24 responden atau sebesar 51,1 % dan perempuan sebanyak 23 responden atau sebesar 48,9%; Berdasarkan usia, persentase responden yang memiliki umur antara 26 – 30 tahun lebih dominan dari rentang umur lainnya yaitu sebesar 25,5%, dengan jumlah responden terbanyak yaitu 12 responden. Sedangkan responden yang terkecil adalah rentang umur 41 – 45 tahun yaitu sebanyak 7 responden atau sebesar 14,9 %; Berdasarkan masa kerja, menunjukkan responden terbanyak adalah 5 – 6 tahun yaitu sebanyak 23 responden atau 48,9%. Sedangkan masa kerja yang terkecil yaitu < 1 tahun sebanyak 2 responden atau 4,3 %; Dan berdasarkan pendidikan, menunjukkan tingkat pendidikan responden yang mendominasi yaitu pada tingkat Sarjana (S1) sebanyak 24 responden atau 51,1%, sedangkan responden paling sedikit adalah pada tingkat S3 sebanyak 1 orang atau 2,1%.

Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian

Analisis distribusi frekuensi dalam penelitian ini diuraikan masing-masing berdasarkan variabel yang diteliti sebagai berikut:

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Motivasi (X₁)

Analisis tanggapan responden pada variabel motivasi terhadap dimensi motif, harapan dan insentif dapat dilihat pada tabel 1 berikut dibawah ini;

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi (X₁)

NO	PERNYATAAN	SKOR FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN												TOTAL SKOR	MEAN
		S1		S2		R		S		SS		N			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
A. Motif															
1	Kebutuhan ekonomis	0	0	0	0	0	18	38.3	29	61.7	47	317	4.617		
2	Gaji yang cukup	0	0	0	0	0	24	51.1	23	48.9	47	211	4.489		
3	Kemampuan untuk meningkatkan prestasi	0	0	0	0	0	23	48.9	24	51.1	47	212	4.511		
4	Program pelatihan yang memadai	0	0	0	0	0	24	51.1	23	48.9	47	211	4.489		
5	Kemampuan pengembangan diri	0	0	0	0	0	31	64.7	16	33.3	47	214	4.553		
Rata - Rata															
												4.532			
B. Harapan															
6	Rasa aman dalam bekerja	0	0	0	0	0	25	53.2	22	46.8	47	210	4.468		
7	Kemamanan dalam bekerja	0	0	0	0	0	30	63.8	17	36.2	47	205	4.362		
8	Terwujudnya fasilitas kerja yang memadai	0	0	0	0	0	28	59.6	19	40.4	47	206	4.404		
9	Kesesuaian antara jabatan dengan kemampuan	0	0	0	0	0	28	59.6	19	40.4	47	206	4.404		
10	Kesesuaian antara jabatan dengan prestasi	0	0	0	0	4	8.5	20	42.6	23	48.9	47	206	4.404	
Rata - Rata															
												4.408			
C. Insentif															
11	Tamunya kesehatan	0	0	0	0	2	4.3	24	51.1	21	44.7	47	206	4.404	
12	Tunjangan hari raya	0	0	0	0	4	8.5	23	48.9	20	42.6	47	204	4.340	
13	Pembayaran bonus	0	0	0	0	0	22	46.8	25	53.2	47	213	4.532		
Rata - Rata															
												4.425			
												4.455			

Sumber: Olah Data Penelitian, 2017

ketiga dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur terhadap motivasi ternyata dimensi motif memiliki rata-rata *mean* 4.532, dan poin motif tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah pada poin kebutuhan ekonomi dengan nilai *mean* tertinggi 4.617 yang berarti nilai intervalnya tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong menyadari bahwa pada dasarnya seorang pegawai mampu merasakan dorongan motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya. Dimensi motif yang terdiri dari beberapa indikator antara lain gaji yang cukup, bagi pegawai gaji bisa memberi arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan pegawai yang bersangkutan bersama keluarganya. Oleh karena itu, kecukupan gaji dan terpenuhinya sebagian besar kebutuhan ekonomisnya dapat mendorong seseorang untuk bekerja lebih giat.

Dari ketiga dimensi motivasi, dimensi insentif memiliki rata-rata *mean* 4.425, dan berdasarkan jawaban responden pada dimensi insentif poin tunjangan hari raya (THR) memiliki nilai *mean* terendah sebesar 4.340. Walaupun nilai meannya terendah secara keseluruhan, skala intervalnya masih tergolong dalam kategori sangat baik, hal ini menunjukkan bahwa atasan/pimpinan DISHUB Kabupaten

Parigi Moutong harus lebih memperhatikan proses atau pembagian pemberian insentif terhadap pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Analisis tanggapan responden pada variabel disiplin kerja diukur berdasarkan dimensi disiplin waktu, disiplin administratif dan disiplin moral. Hasil penelitian dapat dilihat pada tabel 2 dibawah ini:

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Disiplin Kerja (X₂)

NO	PERNYATAAN	SKOR FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN												TOTAL SKOR	MEAN
		S1		S2		R		S		SS		N			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%				
A. Disiplin Waktu															
1	Pegawai bisa tepat masuk kantor	0	0	0	0	5	10.6	26	55.3	13	27.7	47	199	4.234	
2	Sanksi bila tidak masuk kantor tanpa alasan jelas	0	0	0	0	8	17.0	22	46.8	17	36.2	47	197	4.191	
3	Memperhatikan waktu dalam penyelesaian kerja	0	0	0	0	6	12.8	28	59.6	13	27.7	47	195	4.149	
4	Ketepatan waktu dalam bekerja	0	0	0	0	3	6.4	28	59.6	16	34.0	47	201	4.277	
5	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	3	6.4	2	4.3	29	61.7	13	27.7	47	193	4.110	
6	Sanksi bila melakukan pelanggaran	0	0	0	0	0	0	21	44.7	26	55.3	47	214	4.553	
Rata - Rata															
												4.252			
B. Disiplin Administratif															
7	Pegawai mampu menyusun rencana kerja	0	0	0	0	5	10.6	32	68.1	10	21.3	47	193	4.108	
8	Memiliki sikap atas tugas yang dikerjakan	0	0	0	0	0	0	23	48.9	24	51.1	47	212	4.510	
9	Pembertan penghargaan bila pegawai berprestasi	0	0	0	0	0	0	23	48.9	25	53.2	47	213	4.531	
10	Kesesuaian antara sanksi dengan pelanggaran	0	0	0	0	4	8.5	24	51.1	9	19.1	47	193	4.108	
Rata - Rata															
												4.212			
C. Disiplin Moral															
11	Pegawai pegawai taat terhadap organisasi	0	0	0	0	8	17.0	31	66.0	8	17.0	47	188	4.000	
12	Pegawai wajib mengukui kesalahan jika salah	0	0	0	0	4	8.5	24	51.1	19	40.4	47	203	4.319	
13	Lingkungan kerja mematuhi sifat kejujuran	0	0	0	0	5	10.6	29	61.7	13	27.7	47	196	4.170	
14	Mampu bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	0	0	4	8.5	28	59.6	15	31.9	47	199	4.234	
Rata - Rata															
												4.181			
												4.249			

Sumber: Olah Data Penelitian, 2017

Berdasarkan tabel 2 di atas diketahui dari ketiga dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur terhadap disiplin kerja, dimensi disiplin waktu memiliki rata-rata *mean* 4.252, dan poin disiplin waktu tertinggi berdasarkan jawaban responden adalah poin sanksi bila melakukan pelanggaran dengan nilai *mean* 4.553 yang berarti nilai intervalnya tergolong sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong mengharapkan adanya tatanan disiplin waktu yang baik, sehingga mampu mempengaruhi pegawai yang lain untuk bekerja secara professional dalam meningkatkan efisiensi dan produktifitas kerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong.

Dari ketiga dimensi disiplin kerja, dimensi disiplin moral memiliki nilai rata-rata *mean* 4.181, dan berdasarkan jawaban responden pada dimensi disiplin moral poin pengaruh pegawai taat terhadap organisasi memperoleh nilai *mean* terendah sebesar 4.000 tetapi nilai intervalnya juga masih dalam kategori baik. Dari data

penelitian diatas menunjukkan bahwa pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong menganggap bahwa kedisiplinan moral pegawai masih perlu untuk ditingkatkan demi tercapainya kinerja organisasi yang akuntabel. Kedisiplinan moral pegawai terkait dengan kejujuran dan keterbukaan dalam mengakui kesalahan. Kedisiplinan moral pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan adalah suatu keharusan yang harus dimiliki pegawai dalam memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi instansi/ organisasi.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Budaya Organisasi (X₃)

Analisis tanggapan responden pada variabel budaya organisasi diukur berdasarkan dimensi inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi terhadap hasil, orientasi terhadap individu, orientasi terhadap tim, agresifitas dan stabilitas dapat dilihat pada tabel 1.3 dibawah ini:

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X₃)

NO	PERNYATAAN	SKOR FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										TOTAL SKOR	MEAN	
		SFS		TS		RK		S		SS				N
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
A Inovasi														
1	Metode kerja yang lebih baik	0	0	0	0	5	10,6	35	74,5	7	14,9	47	190	4,043
2	Fasilitas dalam pekerjaan	0	0	0	0	5	10,6	35	74,5	7	14,9	47	190	4,043
Rata - Rata													4,043	
B Perhatian terhadap detail														
3	Menyelesaikan tugas dengan rapi	0	0	0	0	9	19,1	32	68,1	6	12,8	47	185	3,936
4	Ketelitian manajer	0	0	0	0	0	0	27	57,4	20	42,6	47	208	4,425
Rata - Rata													4,180	
C Orientasi terhadap hasil														
5	Penggunaan hasil yang baik	0	0	0	0	0	0	25	53,2	22	46,8	47	210	4,468
Rata - Rata													4,468	
D Orientasi terhadap Individu														
6	Pelatihan terhadap pekerjaan pegawai	0	0	0	0	0	0	25	53,2	22	46,8	47	210	4,468
7	Peduli terhadap masalah individu pegawai	0	0	0	0	3	10,6	31	66,0	11	23,4	47	184	4,128
8	Kebiasaan menggunakan metode kerja	0	0	0	0	13	27,7	30	63,8	4	8,5	47	179	3,810
Rata - Rata													4,135	
E Orientasi terhadap tim														
9	Kerja sama antar anggota tim	0	0	0	0	9	19,1	32	68,1	6	12,8	47	185	3,936
10	Hubungan kerja yang baik antar pegawai	0	0	0	0	10	21,3	27	57,4	10	21,3	47	188	4,000
11	Dorongan setop satu untuk saling kerja sama	0	0	0	0	19	40,4	27	57,4	1	2,1	47	170	3,617
Rata - Rata													3,851	
F Agresifitas														
12	Mendorong pegawai agar berpikir lebih ke depan	0	0	0	0	16	34,0	28	61,7	3	6,3	47	174	3,702
Rata - Rata													3,702	
G Stabilitas														
13	Misi organisasi yang jelas	0	0	0	0	17	36,2	30	63,8	0	0	47	171	3,638
Rata - Rata													3,638	
Total Rata - Rata													4,009	

Sumber: Olah Data Penelitian, 2017

Berdasarkan Tabel 3 di atas diketahui dari ketujuh dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur terhadap budaya organisasi, ternyata dimensi orientasi terhadap hasil dengan nilai rata-rata mean 4.468 dan orientasi terhadap individu dengan nilai rata-rata mean 4.135, memiliki nilai mean tertinggi berdasarkan jawaban responden dibandingkan dengan dimensi lainnya pada poin pengutamaan hasil yang baik dan perhatian

terhadap pekerjaan pegawai dengan nilai mean 4.468 yang berarti nilai intervalnya tergolong sangat baik. Dapat dilihat bahwa mekanisme kerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong berorientasi pada hasil dan individu. Hal ini dibuktikan melalui adanya target seperti target-target yang dibebankan kepada pegawainya. Adanya target ini secara langsung membuat adanya persaingan diantara pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong dalam mencapai target tersebut. Dari ketujuh dimensi budaya organisasi dimensi orientasi terhadap tim memiliki nilai rata-rata mean 3.851, dan berdasarkan jawaban responden pada dimensi orientasi terhadap tim poin dorongan setiap unit untuk saling bekerja sama memperoleh nilai mean terendah sebesar 3.617 tetapi skala intervalnya masih tergolong dalam kategori baik. Hasil ini menunjukkan bahwa antara bagian-bagian di DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, para pegawainya masih kurang bekerjasama dalam melaksanakan tugas sehingga masing-masing bagian terkadang berjalan sendiri-sendiri. Kurangnya dorongan untuk bekerjasama tersebut berpengaruh memperlambat penyelesaian tugas karena kurangnya koordinasi antara bagian-bagian yang ada di DISHUB Kabupaten Parigi Moutong.

Budaya Organisasi (X₃) dengan koefisien regresi 0.406 ini menandakan adanya pengaruh yang positif dan juga berpengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, karena uji signifikan menghasilkan nilai sig t kurang dari 0,05 yaitu sebesar 0,001. Ini mengartikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi yang dilakukan DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, maka akan berpengaruh menaikkan kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,406.

Analisis Tanggapan Responden Terhadap Variabel Kinerja (Y)

Analisis tanggapan responden pada variabel kinerja terhadap dimensi usaha,

kemampuan dan persepsi tugas dapat dilihat pada tabel 4 berikut dibawah ini:

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja (X₄)

NO	PERNYATAAN	SKOR FREKUENSI JAWABAN RESPONDEN										TOTAL SKOR	MEAN	
		STS		TS		KK		S		SS				
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%			
A Usaha														
1	Berusaha menyelesaikan tugas dengan baik	0	0	0	0	6	12.8	34	72.3	7	14.9	47	189	4.021
2	Berusaha bekerja dengan hati-hati dan semangat	0	0	0	0	0	0	33	48.9	24	51.1	47	312	4.511
3	Berusaha untuk disiplin dalam bekerja	0	0	0	0	5	10.6	35	74.5	7	14.9	47	190	4.043
4	Menyumbangkan pemikiran untuk organisasi	0	0	0	0	0	0	25	53.2	22	46.8	47	210	4.468
Rata - Rata												4.261		
B Kemampuan														
5	Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu	0	0	0	0	0	0	34	51.1	23	48.9	47	211	4.489
6	Mampu mencapai kualitas yang diinginkan	0	0	0	0	6	12.8	33	70.2	8	17.0	47	190	4.043
7	Kemampuan memperbaiki diri	0	0	0	0	19	40.4	24	51.1	4	8.5	47	173	3.681
8	Selamatiasa mengembangkan budaya kreatif	0	0	0	0	4	8.5	33	70.2	10	21.3	47	194	4.128
Rata - Rata												4.085		
C Persepsi tugas														
9	Pemahaman atas tugas yang diberikan	0	0	0	0	4	8.5	35	74.5	8	17.0	47	192	4.085
10	Tanggung jawab	0	0	0	0	8	17.0	29	61.7	10	21.3	47	190	4.043
11	Bertanggung jawab	0	0	0	0	10	21.3	27	57.4	10	21.3	47	188	4.000
12	Merasa tugas adalah amanah	0	0	2	4.3	6	12.8	25	53.2	14	29.8	47	192	4.085
13	Bekerja harus dihindari dengan kejujuran	0	0	0	0	5	10.6	23	48.9	19	40.4	47	202	4.298
Rata - Rata												4.102		
Total Rata - Rata												4.149		

Sumber: Olah Data Penelitian, 2017

Berdasarkan Tabel 4 di atas diketahui dari ketiga dimensi yang dijadikan sebagai alat ukur terhadap kinerja terdapat dimensi usaha dengan nilai rata-rata *mean* 4.261. Pada dimensi usaha berdasarkan jawaban responden, nilai *mean* tertinggi adalah pada poin berusaha bekerja dengan hati-hati dan semangat dengan nilai *mean* 4.468 yang berarti skala intervalnya masih tergolong sangat baik. Hasil tersebut menyatakan bahwa pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong tetap berusaha semaksimal mungkin dalam menjalankan tugas, baik dalam memberikan sumbangan pemikiran maupun tenaga untuk perubahan instansi/organisasi kearah yang lebih baik dan professional. Dari ketiga dimensi kinerja, dimensi kemampuan dengan nilai rata-rata *mean* 4.085, dan berdasarkan jawaban responden pada dimensi kemampuan poin kemampuan memperbaiki diri memperoleh nilai *mean* terendah sebesar 3.681 tetapi skala intervalnya masih tergolong dalam kategori baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan VIF dan *tolerance* seperti pada table berikut dibawah ini:

Tabel 5 Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1		
MOTIVASI_X1	.632	1.583
DISIPLIN_X2	.562	1.781
BUDAYA_X3	.651	1.536

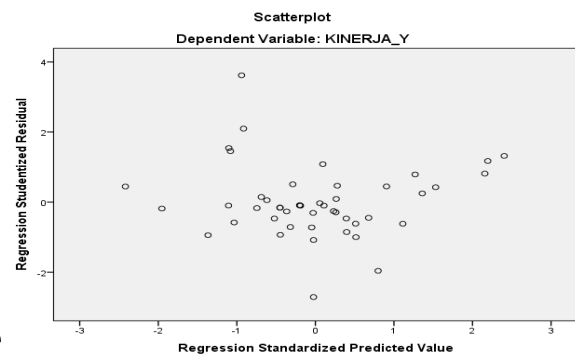
a. Dependent Variable: KINERJA_Y

Sumber: Olah Data Penelitian, 2017

Dari tabel 5 diatas bahwa nilai VIF dari variabel-variabel independen dalam model regresi yang digunakan kurang dari angka 10 sedangkan nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel tersebut tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Hasil uji asumsi *heterokedastisitas* dari model regresi yang terbentuk tersaji pada gambar berikut dibawah ini:

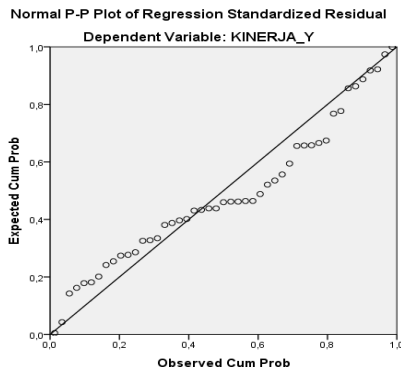


Gambar 1. Hasil Scatterplot Dependent Variabel Kinerja

Berdasarkan Gambar 1 di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini memberi makna bahwa persamaan regresi memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Dengan bantuan program statistik SPSS.21 hasil uji normalitas data dapat dilihat pada titik sebaran data yang dihasilkan dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini adalah data normal, seperti diperlihatkan pada gambar berikut di bawah ini:



Sumber: Olah Data Penelitian, 2017

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Sesuai hasil analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan bantuan komputer SPSS For Wind Release 21 diperoleh hasil-hasil penelitian dari 47 orang responden dengan dugaan pengaruh ketiga variabel independen (motivasi, disiplin kerja, dan budaya organisasi) terhadap kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong diketahui hasil perhitungannya pada table 6 berikut, dibawah ini:

Tabel 6 Hasil Perhitungan Regresi Linear Berganda

MODEL SUMMARY					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate	
1	0,791 ^a	0,626	0,600	2,63142	
COEFFICIENTS					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	7,829	5,738		1,365	0,180
Motivasi	0,141	0,108	0,153	1,306	0,199
Disiplin Kerja	0,281	0,094	0,372	2,989	0,005
Budaya Organisasi	0,406	0,115	0,410	3,547	0,001
F-Statistik = 24,008 Sig. F = 0,000 ^b					

Sumber: Olah Data Penelitian, 2017

Model regresi linier berganda yang diperoleh dari tabel 4.10 diatas, adalah:
 $Y = 7.829 + 0.141X_1 + 0.281X_2 + 0.406X_3$

Persamaan diatas menunjukkan, variabel independen yang di analisis berupa variabel (X₁, X₂, dan X₃) memberi pengaruh terhadap variabel independen (Y).

Dari persamaan di atas dapat dijelaskan;

1. Untuk nilai *constant* sebesar 7,829 ini mengartikan bahwa kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong sebelum adanya variabel independen adalah sebesar 7,829.
2. Motivasi (X₁) dengan koefisien regresi 0.141 ini menandakan adanya pengaruh yang positif namun tidak berpengaruh secara signifikan antara motivasi dan kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, karena uji signifikan menghasilkan nilai sig t lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,199. Hal tersebut mengartikan bahwa semakin baik pemberian motivasi yang dilakukan DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, belum tentu berpengaruh menaikkan kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,141.
3. Disiplin Kerja (X₂) dengan koefisien regresi 0.281 ini menandakan adanya pengaruh yang positif dan juga berpengaruh secara signifikan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, karena uji signifikan menghasilkan nilai sig t sama dengan 0,05 yaitu sebesar 0,005. Ini mengartikan bahwa semakin baik penerapan disiplin kerja yang dilakukan DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, maka akan berpengaruh menaikkan kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong sebesar 0,281.

Pengujian Hipotesis

Uji Simultan

Uji simultan adalah sebuah pengujian untuk mengetahui apakah variabel independen (X) yang diteliti memiliki pengaruh terhadap variabel dependen (Y) berarti semua variabel

bebasnya, yakni motivasi (X_1), disiplin kerja (X_2), dan budaya organisasi (X_3) dengan variabel tidak bebasnya kinerja (Y) pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong. Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil uji determinasi (kehandalan model) memperlihatkan nilai *Adjusted R-Square* 0,600 atau 60,0 %. Hal ini berarti bahwa sebesar 60,0 % variabel tidak bebas dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas, selebihnya variabel tidak bebas dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Selanjutnya berdasarkan tabel 6 dapat dilihat hasil perhitungan diperoleh $F_{hitung} = 24.008$ pada taraf nyata $\alpha = 0,05$ atau Sig F kurang dari 0,05. Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikansi $F = 0,000$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara bersama-sama (simultan) variabel bebas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel tidak bebasnya. Dengan demikian maka hipotesis pertama berdasarkan hasil uji-F dinyatakan Terbukti.

Uji Parsial

- a. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kab. Parigi Moutong.
Untuk variabel motivasi hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.141, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,199 yang berarti lebih dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi mempunyai pengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis kedua berdasarkan hasil uji-t dinyatakan Tidak Terbukti.
- b. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai DISHUB Kab. Parigi Moutong
Untuk variabel disiplin kerja, hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.281, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,005 yang berarti sama dengan 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa: variable disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan

berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis ketiga berdasarkan hasil uji-t dinyatakan Terbukti.

- c. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai DISHUB Kab. Parigi Moutong
Untuk variabel budaya organisasi hasil perhitungannya menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi sebesar 0.406, sementara tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong. Dengan demikian maka hipotesis keempat berdasarkan hasil uji-t dinyatakan Terbukti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan penelitian dan pembahasan, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Parigi Moutong.
2. Motivasi, secara parsial berpengaruh positif namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Parigi Moutong.
3. Disiplin Kerja, secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Parigi Moutong.
4. Budaya Organisasi, secara parsial berpengaruh positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Parigi Moutong.

Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan, diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pimpinan DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, harus lebih memperhatikan proses pemberian Tunjangan Hari Raya (THR), karena sebagian pegawai DISHUB Kabupaten Parigi Moutong, merasa tidak terlalu termotivasi akan hal tersebut.
2. Pimpinan lebih ketat dalam penegakkan disiplin, karena dalam penegakkan disiplin secara baik dapat berkontribusi pada tingginya rasa kepedulian pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dan meningkatkan efisiensi serta produktifitas para pegawai.
3. Pimpinan DISHUB Kabupaten Parigi Moutong lebih memperhatikan mekanisme yang mengatur bagaimana cara mendorong setiap bagian dalam instansi untuk saling bekerja sama, agar hubungan antar bagian-bagian yang ada di DISHUB Kabupaten Parigi Moutong terjalin dengan baik.
4. Penelitian selanjutnya dapat melakukan penelitian di perusahaan swasta, untuk mendapatkan pola pengembangan pegawai yang berkaitan dengan motivasi, disiplin kerja dan budaya organisasi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya menyadari sepenuhnya, bahwa dari seluruh rangkaian kegiatan penyusunan artikel ini tidak mungkin terlaksana dengan baik apabila tidak mendapat bantuan dari berbagai pihak. Sehingga menjadi kehormatan untuk saya mengucapkan terimakasih kepada Bapak Dr. Bakri Hasanuddin, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Saharuddin Kaseng, S.E., M.Si. Semoga segala bentuk dukungan, dorongan dalam rangka penulisan artikel ini dapat bermanfaat dan bernilai ibadah serta mendapat berkah dari Allah SWT. Amin.

DAFTAR RUJUKAN

Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*.

Cetakan IV. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- _____. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21*. Semarang : Badan Penerbit – Universitas Diponegoro.
- Hofstede, 1997, “*The Business of International Bussiness is Culture*”, dalam Woetzel, Heidi Vermon, dan Wortzel, Lawrence H, *Strategi Management in The Global Economy*, Canada, John Wisley & Sons. Inc.
- Kinicki, Robert dan Kreitner. 2005. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Peraturan Daerah Kabupaten Parigi Moutong No. 09 Tahun 2008, tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Dinas-Dinas Daerah Kabupaten Parigi Moutong, mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah di bidang Perhubungan Komunikasi dan Informatika.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 1996, *Organizational Behaviour Concept, Controversiest, Applications, Prentice Hall*. Inc, Englewoods Cliffs.
- Suharto dan Budi Cahyono. 2005, *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia, di sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah, JRBI. Vol. 1, No.1, januari 2005: 13-30*.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.