

Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa

Muh Ilham Alimuddin
STIE Tri Dharma Nusantara
iam.philosophia@gmail.com

Megawhati Artiyany
STIE Tri Dharma Nusantara
megaarti82@yahoo.com

Abstract

This study aims to determine the influence of organizational culture, motivation, and work discipline of employees at the Gowa district transportation office. This type of research is quantitative research, while the data sources used are primary data with questionnaire data collection methods. Method The sample used in this study is a saturated sample of 62 people. In conducting data analysis using multiple linear regression analysis. The results of the study showed that organizational culture, motivation, and work discipline had a positive and significant effect on the performance of the Gowa Regency Transportation Department .

Keywords: *organizational culture, motivation, work discipline, performance*

A. LATAR BELAKANG

Manajemen sumber daya manusia pada dasarnya elemen penting dalam membangun sebuah organisasi. Elemen ini yang menjadi salah satu penyangga berhasilnya organisasi, sehingga perlu menjadi perhatian para pengambil kebijakan. Pengeloan yang baik didalam sebuah organisasi akan mempercepat tercapainya tujuan organisasi yang diinginkan. Pengelolaan yang baik tidak terlepas dari budaya organisasi yang tercipta di organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebuah system yang memiliki makna mendalam yang diyakini dan dipercaya oleh para anggota yang menjadi pembeda dari perusahaan/organisasi lainnya. Budaya organisasi dalam suatu perusahaan hal yang sangat penting yang memungkinkan setiap tenaga kerjanya untuk bekerja sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga dapat bekerja secara optimal searah dengan harapan perusahaan.

Keterkaitan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai akan memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai apabila diperhatikan dengan baik sehingga akan menghasilkan perilaku yang positif dan akan bermuara pada kinerja pegawai. Selain itu motivasi yang berarti

dorongan berasal dari internal diri manusia untuk bergerak dan berperilaku yang akan membuat karyawan lebih bergairah untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi juga berasal dari kata kebutuhan yang merupakan suatu potensi yang bersumber dalam diri makhluk yang berakal. Motivasi diartikan juga rangkaian yang saling berkaitan dengan sikap serta nilai. Individu yang memiliki nilai dan sikap akan terpengaruh untuk mencapai tujuan yang diharapkan individu tersebut.

Motivasi manusia yang bekerja akan mempengaruhi kinerja pegawai untuk bekerja secara maksimal sesuai yang diharapkan oleh pimpinan instansi. Begitu pula dengan disiplin kerja, setiap instansi pasti memiliki aturan yang harus dipatuhi oleh setiap pegawai. Ketaatan akan aturan tersebut yang disebut dengan sikap disiplin. Hal ini tetap harus dilakukan walaupun tidak ada jaminan yang pasti akan tercapainya tujuan tersebut. Masalah disiplin pegawai biasanya dalam jam masuk kantor yang begitu rendah, sehingga akan mengakibatkan kinerja yang buruk.

Dinas Perhubungan Kabupaten Gowa sebagai organisasi sektor transportasi yang memiliki peran strategis dalam pembangunan Kab. Gowa dituntut untuk selalu melayani masyarakat dengan baik, apalagi kab.gowa merupakan kabupaten yang berdampingan dan menopang sebagian kebutuhan Kota Makassar. Persoalan pandemik covid 19 membuat pegawai Dinas perhubungan Kab. Gowa bekerja keras dijalanan untuk mengatur keluar masuk transportasi dari Makassar. Dibutuhkan budaya organisasi yang kuat serta motivasi dari pimpinan agar pegawai bekerja maksimal dan tidak melakukan indiscipliner. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah apakah budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kab. GOWA. Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji apakah budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kab. GOWA.

B. TINJAUAN PUSTAKA

Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2017) “budaya organisasi merupakan keyakinan organisasi, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi atau perusahaan dan dikemukakan dengan lebih sederhana”. Hal ini berarti nilai, norma, keyakinan, sikap tersebut tidak diungkapkan, namun akan membentuk cara manusia berperilaku dan bertindak. Begitu pula Menurut Pettigrew dalam

Sobirin (2019) “budaya organisasi adalah sistem makna yang diterima secara terbuka dan menyeluruh, yang berlaku untuk waktu tertentu bagi sekelompok orang tertentu”.

Budaya Organisasi menjadi penting dalam penerapan aturan di perusahaan karena Menurut Stoner dan Gilbert, (2012) mengatakan bahwa: “Secara prinsip budaya organisasi atau yang sering dikatakan aturan atau petunjuk yang dapat dipraktikkan di dalam sebuah organisasi untuk mengarahkan atau memberi contoh kepada pegawai yang ada didalam perusahaan, sehingga akan menjadikan suatu perusahaan tersebut lebih terstruktur dibandingkan jika tidak adanya budaya organisasi didalamnya”.

Robbin (2015) mengemukakan ada 7 karakteristik yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi. “Tujuh karakteristik tersebut adalah inovasi dan pengambilan risiko, perhatian rinci, berorientasi hasil, orientasi orang. orientasi tim, keagresifan, kemantapan”.

Motivasi

Motivasi menjadi salah satu alasan pegawai untuk bergerak dan bekerja disebuah organisasi. Motivasi bisa berasal dari luar maupun dari dalam (perasaan, jiwa dan emotional) . Sehingga individu terdorong untuk berbuat , bergerak , bertindak, dan bekerja. Adapun pengertian tentang motivasi menurut Stoner dalam Wibowo (2015) Motivasi adalah sesuatu yang menjadi sebab orang untuk bertindak . Motivasi berdampak panjang dan lama apabila inspirasi diturunkan kepada anggota yang memiliki motivasi penuh serta menyakini karyawan tersebut akan bekerja berdasarkan kemauannya sendiri dan menstimulus agar mereka bertanggung jawab dalam bekerja yang telah ditentukan oleh perusahaan. Motivasi yang sangat dibutuhkan dalam bekerja atau dalam kehidupan sehari-hari.

Menurut Abraham Maslow dalam Uno (2017) menyatakan teori hierarki kebutuhan terdiri dari :

- a. fisiologis, merupakan keharusan manusia untuk memenuhi kebutuhannya dasarnya seperti air, makanan, terlindung dari cuaca , mendapatkan udara segar.
- b. keamanan, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari segala sesuatu yang mengancam, berbahaya, dan sebagainya.
- c. sosial , merupakan manusia butuh untuk berkomunitas, berkelompok, bergabung dan butuh cinta.

- d. harga diri, merupakan Manusia butuh untuk dihargai dan dihormati.
- e. aktualisasi diri, merupakan manusia butuh untuk mengaplikasikan keterampilan, dan bakat yang dimiliki.

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016) berpendapat bahwa “disiplin adalah kesadaran dan kesediaan manusia dalam menaati aturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku. Disiplin wajib ditegakkan dalam perusahaan”. Apabila karyawan tidak disiplin, sulit organisasi untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, disiplin menjadi *key* dalam keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Pendapat dari Siagian (2013) “Disiplin merupakan suatu bentuk *training* yang berusaha memperbaiki dan membentuk ilmu, sikap dan tindakan karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sadar berusaha bekerja sama dengan para karyawan yang lain sehingga meningkatkan prestasi kerja”.

Hasibuan (2016) mengemukakan ada 5 faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai. *Goal* yang akan dicapai serta kemampuan karyawan, kepemimpinan, balas jasa yang didapatkan, ganjaran aturan organisasi dan terakhir cara mengawasi organisasi.

Kinerja

Menurut KBBI (kamus besar bahasa Indonesia), kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang dalam melaksanakan suatu tugas dan tanggung jawabnya untuk tujuan tertentu. Kinerja dalam perusahaan akan menjadi jawaban, gagal atau tidaknya tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Moehariono (2014) berpendapat bahwa “kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai individu ataupun sekelompok orang dalam sebuah perusahaan baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan wewenang dan tugas yang diberikan untuk mewujudkan tujuan perusahaan dengan cara legal, taat pada hukum, sesuai dengan moral yang berlaku”. Sedangkan menurut pendapat Wibowo (2016) “kinerja karyawan merupakan suatu proses yang harus dilakukan dalam mencapai hasil kerja”. Penjelasan ini menegaskan inti dari kinerja adalah hasil kerja seseorang. Pendapat Yani (2012) “kinerja adalah tindakan riil yang diberikan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peran dan tugasnya dalam organisasi”. Berdasarkan peraturan pemerintah RI No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja PNS yang terdiri dari dua unsur

- a. SKP atau Sasaran Kerja Pegawai terdiri dari *Quality, Quantity, Time, and Cost*

- b. Perilaku Kerja yang terdiri dari integrity, orientasi pelayanan, *commitment*, kerja sama dan Disiplin Kerja.

Hubungan antar variabel

a. Budaya organisasi dengan kinerja

Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai karena budaya yang kondusif membuat pegawai nyaman untuk bekerja hal ini dibuktikan oleh temuan Munandar, Samsudin, dan Komariah (2020) dan Santoso(2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dari teori ini maka hipotesis (H1) yang dibangun dalam penelitian ini diduga bahwa budaya organisasi akan berpengaruh positif dengan kinerja pegawai.

b. Motivasi dengan Kinerja

Seorang yang memiliki motivasi tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut hal ini dibuktikan dengan temuan Tarigan, Jenni dan Mitaria. (2019), Jepry dan Mardika (2020) dan Santoso (2018) yang menemukan bahwa ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan, artinya semakin tinggi motivasi karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Dari pernyataan tersebut dapat dibangun hipotesis (H2) penelitian ini, bahwa diduga motivasi kerja berpengaruh positif dengan kinerja pegawai.

c. Disiplin kerja dengan kinerja

Hasibuan (2012) mengemukakan kedisiplinan berarti fungsi operatif dalam MSDM yang sangat penting, karena semakin tinggi tingkat disiplin seseorang, maka semakin baik/tinggi prestasi kerja yang diraihinya begitupula pula hasil penelitian Santoso (2018) mengemukakan disiplin kerja mempengaruhi kinerja secara signifikan. Dari teori ini bisa kita bangun hipotesis (H3) dalam penelitian diduga disiplin kerja akan berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai.

d. Hubungan budaya organisasi, motivasi, disiplin dengan kinerja.

Menurut Flippo (2013) ada beberapa factor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang terdiri dari : Budaya Organisasi, Intensif, *Motivation*, Disiplin, Budaya Organisasi, dan kapasitas Karyawan. Utami, Agustina Setyo & Waluyo(2015). Sari (2020) dan Santoso(2018) menemukan bahwa budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja. Dari teori ini dapat dibangun hipotesis (H4) penelitian ini bahwa diduga budaya organisasi, motivasi, disiplin berpengaruh positif dengan kinerja pegawai .

C. METODE

Jenis data yang dipakai dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa pernyataan responden dalam menjawab kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil (tetap) sebanyak 62 Orang . Sampel jenuh menjadi metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner menjadi salah satu alat dalam mengumpulkan data. Kuesioner dibagi dan berisi pernyataan pernyataan secara tertulis untuk dijawaboleh responden mengenai budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja. Teknik dalam mengukur nilai yang dipakai adalah Skala Likert. Skala Likert dipergunakan untuk mengukur pendapat, persepsi ataupun sikap seseorang tentang fenomena sosial yang akan diteliti.

Adapun dalam melakukan analisis data dipakai metode analisis regresi linear berganda:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Uji Hipotesis melalui Uji simultan (Uji F), Uji secara Parsial (Uji t) dan Koefisien Determinasi (R²). Selain itu penelitian ini melakukan uji instrument (validitas dan reliabilitas), untuk membantu menganalisis, penelitian ini dibantu dengan menggunakan *software SPSS* versi 23 *for windows*.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk menunjukkan valid atau tidaknya kuesioner digunakan patokan dinyatakan valid apabila nilai signifikan menunjukkan angka lebih kecil dari 0,05 (<0,05) . Setelah dilakukan pengujian ditemukan secara keseluruhan pernyataan pernyataan dibuktikan valid karena hasilnya menunjukkan semua nilai signifikannya dibawah atau lebih kecil daripada 0,05 atau (<0,05).

Uji Reliabilitas

Kemudian dilakukan uji reliabilitas, apabila nilai Cronbach's Alpha lebih kecil dari angka 0,6 maka dapat dikatakan tidak reliabel atau tidak handal. Setelah dilakukan pengujian data menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha secara keseluruhan tiap point pernyataan Kinerja (Y), Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), dan Disiplin kerja (X3) lebih besar dari 0,6 atau (>0,6) jadi dapat disimpulkan point point pernyataan dalam penelitian ini dapat dibuktikan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Metode regresi linear berganda dilakukan untuk melihat apakah Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) pegawai Dinas Perhubungan Kab. GOWA . Setelah menggunakan software SPSS 23 didapatkan hasil persamaan regresinya dalam penelitian ini yakni $Y = -2.574 + 0,340 X1 + 0,227 X2 + 0,565 X3$.

**Tabel 1 . Uji Analisis Regresi Berganda
 Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.574	1.959		-1.314	.194
x.1	.340	.084	.341	4.032	.000
x2	.227	.075	.173	3.042	.003
x3	.565	.100	.501	5.640	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah 2021

Dari rumus tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

1. Nilai konstan -2,574 berarti apabila variable Budaya Organisasi, Motivasi , dan Disiplin Kerja tidak ada atau sama dengan nol maka Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA akan berkurang sebanyak -2,574.
2. Nilai 0,340. Bermakna apabila Budaya Organisasi mengalami kenaikan satu persen dengan syarat variabel Motivasi dan variable Disiplin Kerja akan tetap, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA juga mengalami peningkatan sebanyak 0,340
3. Nilai koefisien sebesar 0,227 bermakna ketika Motivasi mengalam peningkatan satu persen dengan syarat Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja akan tetap, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA juga akan mengalami peningkatan 0,227.
4. Nilai koefisien regresi sebesar 0,565 bermakna setiap kenaikan Disiplin Kerja satu persen dengan syarat Budaya Organisasi dan Motivasi akan tetap, maka kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA juga akan mengalami kenaikan sebesar 0,565.

**Tabel 2 Uji Koefisien
 Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.957 ^a	.916	.912	1.453

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x.1

Sumber: Data diolah 2021

Koefisien

Koefisien korelasi merupakan kondisi yang menunjukkan lemah atau kuatnya hubungan linier variable. Adapun hasil yang didapatkan dari olah data di atas ditemukan nilai koefisien korelasi senilai 0,957, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja terhadap Kinerja mempunyai hubungan keeratan sangat kuat.

Pada Tabel 2 di atas diperoleh Nilai R Square sebesar 0,916, hal ini berarti angka tersebut menunjukkan bahwa Budaya Organisasi (X1), Motivasi (X2), Disiplin Kerja (X3) secara simultan memiliki kontribusi sebesar 91,6% terhadap Kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kab. GOWA dan sisanya 8,4% dipengaruhi oleh variabel yang tidak diteliti dalam skema penelitian ini.

**Tabel 3 . Uji t
 Coefficients^a**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-2.574	1.959		-1.314	.194
	x.1	.340	.084	.341	4.032	.000
	x2	.227	.075	.173	3.042	.003
	x3	.565	.100	.501	5.640	.000

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah 2021

Uji Parsial (Uji T)

Uji t memiliki tujuan untuk menguji signifikansi dari pengaruh variabel dependen terhadap variabel independen. Uji secara parsial, dimana pada $N=60-3=59$ diperoleh nilai $t_{tabel}=1,671$. Kemudian dilakukan perbandingan antara t_{tabel} dengan t_{hitung} . Dari data di atas dapat dirincikan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1 “diduga bahwa budaya organisasi akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai”. Setelah dilakukan olah data didapatkan nilai t_{hitung} 4,032 ($t_{hitung} 4,032 > t_{tabel} 1,671$) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Jadi dapat diambil kesimpulan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA. Penelitian ini sejalan dengan temuan Munandar, Samsudin, dan Komariah (2020) dan Santoso(2018) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian rinci, berorientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan kemantapan telah berjalan dengan baik sehingga mampu mempengaruhi kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA. Dengan demikian hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima.
2. Hipotesis 2 “diduga bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap dengan kinerja pegawai”. Hasil olah data dapat dilihat t_{hitung} sebesar 3,042 sedangkan t_{tabel} 1,671 ($t_{hitung} 3,042 > t_{tabel} 1,671$) dan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA. Penelitian ini sejalan dengan temuan Tarigan, Jenni dan Mitaria. (2019), Jepry dan Mardika (2020) dan Santoso (2018) yang menemukan bahwa ada Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya peningkatan motivasi dapat mendorong meningkatkan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA. Hal ini berarti pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA merasa sudah terpenuhi kebutuhan fisiologisnya seperti kebutuhan untuk makan dan minum, kebutuhan rasa aman, kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain serta kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi yang dimilikinya. Dengan demikian hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima.

3. Hipotesis 3 “diduga bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap dengan kinerja pegawai”. Hasil olah data dapat dilihat thitung sebesar 5,640 sedangkan t tabel 1,671 (thitung $5,640 > t_{tabel} 1,671$) dan nilai sig $0,000 < 0,05$. Berarti dapat diambil kesimpulan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA . Penelitian ini sejalan dengan temuan Santoso (2018) mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menyatakan bahwa adanya peningkatan disiplin kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA . Hal ini dikarenakan pegawai memiliki tujuan yang jelas, kepemimpinan yang baik, balas jasa yang didapatkan oleh pegawai memadai , ganjaran aturan organisasi cukup adil dan pengawasan yang dilakukan Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA cukup ketat. Dengan demikian hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima.

Uji Simultan (Uji F)

Untuk melihat apakah variabel budaya organisasi, motivasi dan disiplin kerja secara bersama sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen maka akan dilakukan uji simultan (F). Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi sebesar 5% setelah itu F-hitung dibandingkan dengan F-tabel dengan rumus $F_{hitung} > F_{tabel}$.

Tabel 4 . Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1362.481	3	454.160	215.219	.000 ^b
Residual	124.503	59	2.110		
Total	1486.984	62			

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data diolah 2021

Tabel 4 di atas memperlihatkan hasil pengolahan data uji f dan menunjukkan nilai probabilitas F-hitung adalah sebesar 215,219 dibandingkan nilai F- tabel pada taraf signifikan 5% didapatkan F-tabel sebesar 2,76 maka diperoleh persamaan $F_{hitung} 215,219 > F_{tabel} 2,76$.

Adapun nilai signifikansi yang didapatkan $0,000 < 0,05$. Dari penjelasan ini bisa didapatkan kesimpulan bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja secara bersama – sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA. Perolehan ini didapatkan karena budaya organisasi yang ada berjalan dengan baik, motivasi yang dimiliki oleh pegawai juga tinggi, dan disiplin kerja pegawai baik dalam menaati aturan yang ada di Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA. Dengan demikian hipotesis terakhir dalam penelitian ini diterima.

E. SIMPULAN

Dari hasil dan pembahasan yang sudah diuraikan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA, dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA.

Kemudian dengan melakukan uji F secara simultan didapatkan hasil Berdasarkan hasil bahwa Budaya Organisasi, Motivasi, Disiplin Kerja secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA. Adapun saran dan rekomendasi dari penelitian ini yaitu pimpinan Dinas Perhubungan Kabupaten GOWA hendaknya lebih memperhatikan Motivasi dan Disiplin kerja pegawai agar kinerja pegawai akan semakin meningkat. Untuk peneliti selanjutnya agar perlu penambahan atau pengembangan variable lainnya sehingga akan memperluas faktor faktor yang mempengaruhi kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Edwin B. *Flippo* 2013, *Personel Management (Manajemen Personalia)*, Edisi. VII. Jilid II, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan*, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Jepry dan Mardika, Nanda Harry. 2020 pengaruh kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Pana lintas sindo ekspress. *Jurnal EMBA* .Vol.8 No.1 Februari 2020, Hal. 1977-1987
- Moehariono*, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*,. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada

- Munandar, Wita Aulia . Samsudin, Acep dan Komariah, Kokom. 2020. Penerapan Budaya Organisasi terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan (Studi pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi)
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Santoso, Arief Budi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Bank Cabang Pondok Indah. Jurnal KREATIF : Pemasaran, Sumberdaya Manusia dan Keuangan, Vol. 6, No. 1, Januari 2018
- Sari Maharani, Suhardi . 2020. Pengaruh budaya organisasi motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada palm springs golfcountry club. Jurnal AKSARA PUBLIC. Volume 4 Nomor 1 Edisi Februari 2020 (184-196)
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan pertama. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian. Sondang P.* 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara. Jakarta
- Sobirin, Achmad. 2019. Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya. Yogyakarta: UPP, STIM YKPN.
- Stoner, S., James A.F., Edward Freeman and Gilbert, Daniel. 2012. Management, New Jersey: Prentice Hall
- Tarigan, Jenni dan Mitaria. 2019. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada pt perkebunan nusantara iv medan. Jurnal ilmiah socio secretum. Volume 9 Nomor 2 Tahun 2019, (November) ; 257-273
- Utami, Agustina Setyo & Waluyo, 2015. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Lohjinawe.
- Uno, Hamzah B. (2017). TEORI MOTIVASI DAN PENGUKURANNYA (Analisis di bidang pendidikan). Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT. Rajagrafindo Persada. Jakarta-14240.
- Yani. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana