

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Tempat Penelitian

1. Sejarah Singkat Dinas Perhubungan Kota Makassar

Dinas Perhubungan Kota Makassar merupakan bagian dari Pemerintah Kota Makassar dan merupakan unsur penunjang yang dipimpin oleh Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Walikota Makassar.

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

Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar adalah :

1. Menyusun rumusan kebijaksanaan tekhnis dibidang perhubungan darat, Perhubungan laut.

2. Menyusun rencana dan program dibidang perhubungan darat dan perhubungan laut.
3. Melaksanakan pengendalian dan pengamanan teknis operasional dibidang perhubungan yang meliputi lalu lintas, pengendalian dan operasional lalu lintas dan jalan serta teknis operasional perhubungan laut.
4. Pemberian perizinan dan pelayanan umum di bidang Angkutan.
5. Pelaksanaan teknis administrasi umum, kepegawaian, keuangan dan perlengkapan.

2. Gambaran Umum Dinas Perhubungan Kota Makassar

Kantor Dinas Perhubungan Kota Makassar dibentuk sebagai salah satu upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diatur dengan peraturan Walikota Makassar Nomor 96 Tahun 2016 Tentang Kedudukan Susunan Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Dinas Perhubungan Entitas berkedudukan di Jalan Mallengkeri Raya Kompleks Terminal Kota Makassar. Adapun tugas dan fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar sbagai berikut:

a. Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar

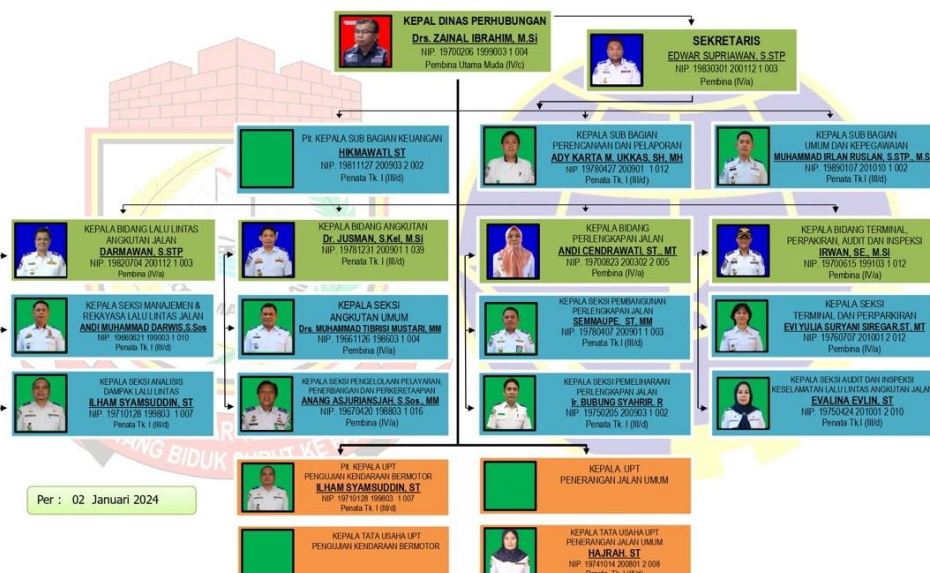
Dinas Perhubungan Kota Makassar memiliki tugas pokok yaitu dalam Perda Kota Makassar Nomor 96 Tahun 2016 Pasal 4 Tentang Tugas dan Fungsi Dinas Perhubungan Kota Makassar didalam Perda tersebut dijelaskan bahwa Dinas Perhubungan Kota Makassar mempunyai tugas pokok membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah di bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan daerah.

Kemudian dalam rangka menjalankan tugas pokoknya, Dinas Perhubungan Mempunyai fungsi yaitu:

1. Perumusan kebijakan penyelenggaraan urusan pemerintah bidang perhubungan.
2. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintah di bidang perhubungan.
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan urusan pemerintah bidang perhubungan.
4. Pelaksanaan administrasi dinas urusan pemerintahan bidang perhubungan.
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait tugas dan fungsinya.

b. Stuktur Organisasi Dinas Perhubungan Kota Makassar

Gambar 2. Struktur Organisasi
STRUKTUR ORGANISASI DINAS PERHUBUNGAN KOTA MAKASSAR 2024



Sumber: Dinas Perhubungan Kota Makassar, 2024

Dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi tersebut di atas, Dinas Perhubungan Kota Makassar Terdiri dari susunan organisasi sebagai berikut:

1. Kepala Dinas

Kepala Dinas mempunyai tugas pokok dan fungsi membantu Walikota melaksanakan urusan pemerintah bidang perhubungan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepala daerah.

2. Sekretaris

Sekretaris mempunyai tugas pokok melaksanakan koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan dan pelayanan administrasi kepada semua unit organisasi dilingkungan dinas. Adapun koordinasi yang dilakukan sekretaris yaitu dengan:

- a) Sub Bagian Perencanaan dan Pelaporan

Tugas pokoknya ialah melakukan penyiapan bahan koordinasi dan penyusunan rencana program kerja, monitoring dan evaluasi serta pelaporan pelaksanaan program dan kegiatan dinas.

- b) Sub Bagian Keuangan

Tugas pokoknya ialah melakukan urusan administrasi dan akuntansi.

- c) Sub Bagian Umum dan Kepegawaian

Tugas pokoknya ialah melakukan urusan umum penatausahaan surat menyurat, urusan rumah tangga kehumasan, dokumentasi dan inventarisasi barang serta administrasi kepegawaian.

3. Bidang Lalu Lintas

Bidang lalu lintas mempunyai tugas melaksanakan, menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang manajemen dan rekayasa lalu lintas serta analisis dampak lingkungan.

a. Seksi Manajemen Rekayasa Lalu Lintas Jalan

Tugas pokoknya ialah menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang penetapan rencana induk jaringan lalu lintas angkutan jalan lintas penyebrangan dan perkeretapian serta penyediaan perlengkapan jalan di jalan kota.

b. Seksi Analisis Lingkungan Lalu Lintas dan Sertifikasi.

Tugas pokoknya ialah melakukan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang persetujuan hasil analisis dampak lalu lintas untuk jalan kota.

c. Seksi Monitoring Dan Pengelolaan Data Lalu Lintas

Tugas pokoknya ialah menyiapkan bahan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan monitoring dan pengelolaan data lalu lintas.

4. Bidang Moda Transportasi

Bidang Moda Transportasi mempunyai tugas menyusun bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di Bidang Moda Transportasi:

a. Seksi Transportasi Publik

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi publik.

b. Seksi Transportasi Individu

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi individu.

c. Seksi Transportasi Khusus.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengendalian operasional penyelenggaraan transportasi khusus.

5. Bidang Sarana dan Prasarana Transportasi.

Mempunyai tugas pokok melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan dibidang sarana dan prasarana perhubungan.

a. Seksi Perencanaan dan Pembangunan Sarana Prasarana Perhubungan.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang perencanaan dan pembangunan sarana dan prasarana perhubungan.

b. Seksi Pengoperasian Sarana dan Prasarana Perhubungan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang pengoperasian sarana dan prasarana perhubungan.

c. Seksi Pemeliharaan Sarana dan Prasarana Perhubungan

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan pemeliharaan sarana dan prasarana perhubungan.

6. Bidang Pengembangan Keselamatan Dan Penindakan.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan kebijakan, pelaksanaan kebijakan serta evaluasi dan pelaporan dibidang pengembangan keselamatan.

a. Seksi Pemaduan Moda Dan Teknologi Perhubungan.

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang pemaduan moda dan pengembangan teknologi perhubungan.

b. Seksi Promosi Dan Edukasi Keselamatan Berlalu Lintas

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang promosi dan edukasi keselamatan berlalu lintas.

c. Seksi Penindakan Pelanggaran Berlalu Lintas

Mempunyai tugas pokok menyiapkan bahan perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang audit dan inspeksi keselamatan lalu lintas di jalan layak fungsi keselamatan sarana dan prasarana, fasilitasi manajemen dan penanganan keselamatan jalan kota.

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Deskriptif

Data deskriptif diperoleh dari kuesioner (angket) yang diisi oleh 89 orang responden. Adapun data deskriptif yang diperoleh berupa jenis kelamin, usia, serta persepsi responden terhadap pernyataan-pernyataan dari setiap indikator variabel penelitian.

a. Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar, sebanyak 89 responden.

1. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Karakteristik yang dimaksud untuk menggambarkan kelompok jenis kelamin responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok jenis kelamin responden dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 5 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi Jawaban Responden	
	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
Laki-laki	40	44,9
Perempuan	49	55,1
Jumlah	89	100

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan Tabel 5, diketahui mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak sebanyak 40 responden. Sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan hanya sebanyak 49 responden.

2. Karakteristik berdasarkan Jabatan/Posisi

Jabatan adalah suatu kedudukan yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada Pegawai yang memiliki tugas yang berbeda beda. Berikut tabel berdasarkan karakteristik jabatan yaitu:

Tabel 6 Responden Berdasarkan Jabatan/Posisi

Jabatan/Posisi	Frekuensi Jawaban Responden	
	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
Staf Perencanaan dan Pelaporan	18	20,2
Staf Umum dan Kepegawaian	17	19,1
Staf Keuangan	18	20,2
Staf Bidang Arsip	19	21,3
Staf Bidang PKP	17	19,1
Jumlah	89	100

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 6, dapat disimpulkan terdapat beberapa posisi jabatan yang terdapat pada Dinas Perhubungan Kota Makassar yang dimana terbanyak mengisi posisi jabatan sebagai Pegawai.

3. Karakteristik Berdasarkan Status Pegawai

Status pegawai adalah sebuah status yang diberikan oleh suatu perusahaan tempat Pegawai tersebut bekerja. Berikut tabel berdasarkan karakteristik status Pegawai yaitu:

Tabel 7. Responden berdasarkan Status Pegawai

Status Pegawai	Frekuensi Jawaban Responden	
	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
Pegawai Tetap	10	11,2
Pegawai Kontrak	79	88,8
Jumlah	89	100

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 7 diatas, dapat disimpulkan perusahaan menetapkan 2 jenis Pegawai yaitu Pegawai tetap dan Pegawai kontrak. Berdasarkan hasil penelitian pegawai tetap sebanyak 10 orang dan Pegawai kontrak sebanyak 79 orang.

4. Karakteristik Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik ini menentukan suatu jenjang pendidikan yang ditempuh oleh Pegawai yang bekerja pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Berikut tabel berdasarkan karakteristik pendidikan yaitu:

Tabel 8. Responden berdasarkan pendidikan

Pendidikan	Frekuensi Jawaban Responden	
	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
SMA	23	25,8
D III	12	13,5
S1	51	57,3
S2	2	2,2
S3	1	1,1
Jumlah	89	100

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 8, bisa menarik kesimpulan responden yang berpendidikan SMA sebanyak 23 orang, jenjang diploma sebanyak 12 orang, jenjang sarjana sebanyak 51 orang, dan yang menjawab lainnya sebanyak 3 orang.

5. Karakteristik berdasarkan Usia

Karakteristik usia responden dimaksudkan untuk menggambarkan kelompok usia responden yang menjadi sampel dalam penelitian. Adapun kelompok usia responden dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 9. Responden berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi Jawaban Responden	
	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
< 20	1	1,1
21-29 tahun	51	57,3
30-39 tahun	27	30,3
40-49 tahun	8	9,0
50-59 tahun	2	2,2
Jumlah	89	100

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan Tabel 9, diketahui bahwa responden berusia kurang 20 tahun yaitu sebanyak 1 responden. Usia antara 21-29 tahun yaitu sebanyak 51 responden. Usia antara 30-39 tahun sebanyak 27 Responden. Usia antara 40-49 tahun sebanyak 8 responden. Usia antara 50-59 tahun sebanyak 2.

6. Karakteristik berdasarkan masa kerja

Masa kerja adalah suatu kesepakatan antara Pegawai dan perusahaan dan setiap Pegawai memiliki masa kerja yang berbeda-beda. Berikut tabel berdasarkan masa kerja yaitu:

Tabel 10. Responden berdasarkan masa kerja

Masa Kerja (Tahun)	Frekuensi Jawaban Responden	
	Jumlah (Responden)	Presentase (%)
1-5 tahun	49	55,1
6-9 tahun	30	33,7
11-15 tahun	8	9,0
>15 tahun	2	2,2
Jumlah	89	100

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan tabel 10, dapat disimpulkan yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun sebanyak 9 orang, 1-2 tahun sebanyak 15 orang, 3-4 tahun sebanyak 5 orang, dan yang memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 4 orang.

b. Gambaran Distribusi Frekuensi Variabel

1) Variabel Persahabatan ditempat kerja (X1)

Variabel ini menggunakan lima indikator dalam melakukan pengukuran, yakni (mengenal rekan kerja) X1.1, (bekerja secara kolektif) X1.2, (bebas berkomunikasi) X1.3, (berbagi cerita) X1.4 (motivasi) X1.5. Pengukuran terhadap indikator-indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing setiap indikator. Adapun tabulasi hasil pengukuran persepsi responden terhadap indikator-indikator tersebut disajikan dengan tabel berikut:

**Tabel 11 Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Persahabatan
ditempat kerja(X1)**

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1	42	47,2%	45	50,6%	0	0%	1	1,1%	1	1,1%	4,42
X1.2	41	46,1%	42	47,2%	4	4,5%	1	1,1%	1	1,4%	4,36
X1.3	30	33,7%	49	55,1%	7	7,9%	3	3,4%	0	0%	4,19
X1.4	20	22,5%	43	48,3%	22	24,7%	2	2,2%	2	2,2%	3,87
X1.5	17	19,1%	36	40,4%	30	33,7%	5	5,6%	1	1,4%	3,71

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Berdasarkan Tabel 11, dari lima indikator yang diukur, indikator X1.1 (mengenal rekan kerja) yang memiliki nilai mean paling tinggi. Hal ini berarti para pegawai sudah cukup mampu mengenal satu sama lain untuk kelancaran tugas dan pekerjaannya. Sedangkan indikator X1.5 (Motivasi) adalah indikator yang memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti kehadiran seorang teman masih kurang dalam meningkatkan pemunculan dari ide-ide baru pegawai sehingga Kreativitas dan pekerjaan mereka belum maksimal.

2) Variabel Dukungan Kepemimpinan(X2)

Variabel ini menggunakan sepuluh indikator dalam pengukurannya, yakni dukungan emosional, dukungan instrumental, perilaku permodelan peran, dan manajemen pekerjaan. Pengukuran terhadap indikator- indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing. Adapun tabulasi hasil pengukuran persepsi responden terhadap indikator- indikator tersebut disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 12 Distribusi Frekuensi Variabel Dukungan Kepemimpinan(X2)*Sumber: diolah oleh penulis 2024*

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	32	36,0%	48	53,9%	6	6,7%	3	3,4%	0	0%	4,23
X2.2	34	38,2%	49	55,1%	1	1,1%	4	4,5%	1	1,1%	4,25
X2.3	32	36,0%	47	52,8%	7	7,9%	0	0%	3	3,4%	4,79
X2.4	31	34,8%	46	51,7%	9	10,1%	2	2,2%	1	1,1%	4,22
X2.5	41	46,1%	42	47,2%	4	4,5%	2	2,2%	0	0%	4,27

Berdasarkan Tabel 12, dari lima indikator yang diukur, indikator

X1.3 (perilaku pemodelan peran) yang memiliki mean paling tinggi.

Hal ini berarti para Pegawai merasa bahwa atasan dapat memberikan contoh yang baik dalam melakukan penerapan ide-ide serta melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan indikator X1.4 (manajemen pekerjaan) yang memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti para pegawai merasa bahwa atasan kurang menunjang perubahan terkait waktu dan tempat serta penyelesain tugas dan pekerjaan pegawai.

3) Variabel Perilaku Inovasi Pegawai (Y)

Variabel ini menggunakan empat indikator dalam pengukurannya, yakni kesempatan, mengeluarkan ide, memperjuangkan ide, dan aplikasi. Pengukuran terhadap indikator-indikator tersebut dilakukan dengan metode kuantitatif, yakni pemberian skor sesuai dengan bobotnya masing-masing. Adapun tabulasi hasil pengukuran persepsi responden terhadap indikator-indiktor tersebut disajikan dengan tabel berikut:

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Variabel Faktor Inovasi Pegawai (Y)

Indikator	SS		S		KS		TS		STS		Mean
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	38	42,7%	41	46,1%	7	7,8%	3	3,4%	0	0%	4,29
Y.2	41	46,1%	36	40,4%	9	10,1%	3	3,4%	0	0%	4,29
Y.3	26	29,2%	47	52,8%	13	14,6%	3	3,4%	0	0%	4,79
Y.4	32	36,0%	47	52,8%	8	9,0%	2	2,2%	0	0%	4,22
Y.5	34	38,2%	46	51,7%	8	9,0%	1	1,1%	0	0%	4,27

Sumber: diolah oleh penulis 2024

Badasarkan Tabel 13, dari lima indikator yang diukur, indikator

X1.3 (memperjuangkan ide) yang memiliki nilai mean paling tinggi. Hal ini berarti para pegawai sudah cukup mampu dalam membangun, menerima, serta beradaptasi terhadap ide-ide baru yang di berikan oleh kantor. Sedangkan indikator X1.4 (aplikasi) yang memiliki nilai mean paling rendah. Hal ini berarti para pegawai masih belum maksimal dalam memaksimal penerapan ide yang sudah di hasilkan.

2. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2017: 125) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Uji validitas ini dilakukan untuk mengukur apakah data yang telah didapat setelah penelitian merupakan data yang valid atau tidak, dengan menggunakan alat ukur yang digunakan (kuesioner). Uji validitas dilakukan pada responden sebanyak 89 Pegawai

Dinas Perhubungan Kota Makassar di Makassar.

Uji validitas dilakukan dengan cara membandingkan nilai r hitung dengan nilai r tabel. Jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai positif maka item tersebut dinyatakan valid. Sebaliknya, jika r hitung lebih kecil dari r tabel, maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

Nilai r hitung diperoleh menggunakan perangkat lunak SPSS pada kolom *Pearson Correlation*. Sedangkan nilai r -tabel dicari pada taraf signifikansi 5% atau 0.05 dengan jumlah (n)=89, sehingga diperoleh nilai 0,208. Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitng	r tabel	Keterangan
Faktor Persahabatan ditempat kerja (X1)	X1.1	0,503	0,208	Valid
	X1.2	0,585	0,208	Valid
	X1.3	0,477	0,208	Valid
	X1.4	0,351	0,208	Valid
	X1.5	0,440	0,208	Valid
Faktor Leadership Support (X2)	X2.1	0,598	0,208	Valid
	X2.2	0,616	0,208	Valid
	X2.3	0,596	0,208	Valid
	X2.4	0,685	0,208	Valid
	X2.5	0,536	0,208	Valid

Variabel	Item	r hitng	r tabel	Keterangan
Faktor Inovasi Pegawai (Y)	Y.1	0,474	0,208	Valid
	Y.2	0,557	0,208	Valid
	Y.3	0,489	0,208	Valid
	Y.4	0,576	0,208	Valid
	Y.5	0,532	0,208	Valid

Berdasarkan Tabel 14, seluruh item dari ke tiga variabel memiliki r hitung melebihi r tabel. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner memenuhi uji validitas.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2017: 130) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Uji reliabilitas I ini dilakukan pada responden sebanyak 89 Pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar, dengan menggunakan pertanyaan yang telah dinyatakan valid dalam uji validitas dan akan ditentukan reliabilitasnya. Menggunakan program SPSS 22.0 for windows.

Uji reliabilitas dapat diuji menggunakan uji statistik cronbach's alpa. Butir pernyataan dalam kuesioner dikatakan reliable apabila nilai cronbach's alpa $> 0,6$ (Sugiyono, 2009). Uji statistik tersebut dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien <i>cronbach's alpa</i>	Standar <i>cronbach's alpa</i>	Keterangan
Faktor Persahabatan ditempat kerja(X1)	0,705	0,6	Reliabel
Faktor Dukungan Kepemimpinan(X2)	0,816	0,6	Reliabel
Faktor Perilaku inovasi Pegawai (Y)	0,752	0,6	Reliabel

Sumber: diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 15, seluruh variabel memiliki Koefisien *cronbach's alpa* melebihi 0,6. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan kuesioner memenuhi uji reliabilitas.

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji *normalitas* digunakan untuk menguji apakah data penelitian yang diperoleh terdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018).

Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal, sehingga layak untuk dilakukan pengujian secara statistik. Model Regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal (Ghozali, 2018). Adapun hasil data dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 3. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.68351487
Most Extreme Differences	Absolute	.060
	Positive	.056
	Negative	-.060
Test Statistic		.060
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.200 ^d

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan Gambar 3, sudah berdistribusi dengan normal atau tidak cukup liat nilai Asymp. Sig. (2-tailed) pada table “One-Sample Kolmogorov Smirnov” yakni 0,200, nilai probabilitas yang diperoleh sudah lebih dari 0,05, artinya data sudah berdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat korelasi tinggi atau sempurna antar variabel independen (Ghozali, 2018). Pengujian multikolinearitas menggunakan perangkat lunak SPSS.

Dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas, jika nilai Tolerance > 0,100 dan nilai VIF < 10,00. Adapun hasil pengujian multikolinearitas

dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 16. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Faktor Persahabatan ditempat kerja	0,566	1,765
	Faktor Leadership Support	0,566	1,765
a. Dependent Variable: Inovasi Pegawai			

Sumber: diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 16, terlihat bahwa nilai Tolerance dari variabel P (Faktor Persahabatan ditempat kerja) dan O (Faktor Leadership Support) adalah $> 0,100$ dan nilai VIF dari variabel P (Faktor Persahabatan ditempat kerja) dan O (Faktor Leadership Support) adalah $< 10,00$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa multikolinearitas ditolak atau tidak terjadi multikolinearitas.

4. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh Faktor Persahabatan ditempat kerja dan Faktor Dukungan Kepemimpinan terhadap Inovasi Pegawai. *Statistical Package For Social Science (SPSS)* akan digunakan untuk membantu proses analisis linear berganda.

Tabel 17. Hasil Uji Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,732	1,539		3,074	0,003
	Faktor Persahabatan ditempat kerja	0,226	0,091	0,228	2,473	0,015
	Faktor Leadership Support	0,555	0,086	0,596	6,473	0,000

c. Dependent Variable: perilaku Inovasi Pegawai

Sumber: diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 17, hasil *Output SPSS* maka diketahui persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,732 + 0,226X_1 + 0,555X_2 + 0,05$$

Dimana:

- 4,732: Nilai Konstanta adalah 4,732, artinya jika variabel kepemimpinan dan motivasi kerja tidak dimasukkan dalam penelitian maka inovasi pegawai Dinas Perhubungan Kota Makassar masih meningkat 4.732%.
- 0,266X₁: artinya jika variabel Persahabatan di Tempat Kerja ditingkatkan lebih baik lagi (memberikan motivasi rekan kerja dan atasan) maka inovasi Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar akan meningkat sebesar 0.266% dengan ansumsi variabel independent yang lain konstan.

- 0,555X₂: artinya jika variabel Persahabatan di Tempat Kerja ditingkatkan lebih baik lagi (seperti lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencari pengetahuan dan ketrampilan baru, cara kerja baru, serta tunjangan dinaikan) maka inovasi Pegawai di Dinas Perhubungan Kota Makassar akan meningkat sebesar 0.555% dengan ansumsi variabel independent yang lain konstan.
- 0,05: error term yang diartikan selisih antara nilai variabel dependen yang dietimasi dengan nilai sebenarnya

5. Uji Hipotesis

c. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun yang menjadi landasan pengambilan keputusan adalah nilai signifikansi pada tabel *Coefficients*. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel independen (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Y) (Ghozali, 2018). Uji t pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun hasil uji t dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 18. Hasil Uji Uji t (Parsial)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,732	1,539		3,074	0,003
	Faktor Persahabatan ditempat kerja	0,226	0,091	0,228	2,473	0,015
	Faktor Leadership Support	0,555	0,086	0,596	6,473	0,000

a. Dependent Variable: Perilaku Inovasi Pegawai

Sumber: diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan Tabel 18, dapat dilihat bahwa:

- Variabel Faktor Persahabatan ditempat kerja (X1) memiliki nilai t hitung 2,473 dan nilai sig 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan nilai sig. > 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa Persahabatan ditempat kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Pegawai (Y).
- Variabel Faktor Dukungan Kepemimpinan (X2) memiliki nilai t hitung 6,473 dan nilai sig 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa variabel tersebut berpengaruh positif dan nilai sig. < 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa faktor lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Inovasi Pegawai (Y).

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018). Adapun yang menjadi landasan pengambilan keputusan adalah nilai signifikansi pada tabel ANOVA. Jika nilai sig. $< 0,05$, maka artinya seluruh variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018). Uji F pada penelitian ini menggunakan perangkat lunak SPSS. Adapun hasil uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

**Table 19. Hasil Uji Simultan
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	353.690	2	176.845	60.978	.000 ^b
	Residual	249.412	86	2.900		
	Total	603.101	88			

a. Dependent Variable: Faktor Perilaku Inovasi

b. Predictors: (Constant), Faktor Leadership Support, Faktor Workplace Friendship

Berdasarkan Tabel 14, dapat dilihat nilai Sig adalah 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. $< 0,05$. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen (Y).

c. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan varian-variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil

berarti kemampuan variabel- variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi varian variabel.

Tabel 20 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjust R Square	Std. Error of the Estimates
1	0,766 ^a	0,586	0,577	1,703

Sumber: diolah oleh penulis, 2024

Berdasarkan hasil penelitian ini diperoleh nilai R sebesar 0,766 atau 76,6%, nilai ini menunjukkan bahwa Persahabatan ditempat kerja (X1), Dukungan Kepemimpinan(X2) mempunyai hubungan dengan inovasi pegawai (Y).

Sedangkan nilai R Square (R^2) atau nilai koefisien determinasi pada intinya untuk mengukur sejauh mana kemampuan model menerangkan variasi variabel dependen. Nilai (R^2) diantara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel – variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel – variabel dependen memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi semua variabel – variabel dependen. Nilai R Square (R^2) yang digunakan dalam penelitian ini adalah Nilai R Square (R^2) diperoleh nilai 0,586 atau 58,6%. Hal ini menunjukkan bahwa variasi variabel independen yang digunakan dalam model terbatas menjelaskan Inovasi Pegawai (Y) dipengaruhi oleh Persahabatan ditempat kerja (X1), Dukungan Kepemimpinan(X2), dan hal ini 41,4% dari Inovasi Pegawai (Y) dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Persahabatan ditempat kerja terhadap Inovasi Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa variabel faktor Persahabatan ditempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel perilaku inovasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima yang artinya apabila faktor Persahabatan ditempat kerja yang telah diterapkan lebih ditingkatkan lagi maka Inovasi Pegawai akan ikut meningkat. Faktor Persahabatan ditempat kerja yang baik akan meningkatkan perilaku inovasi pegawai. Hal ini didukung teori yang dikemukakan Persahabatan di tempat kerja cenderung mendorong perilaku inovatif dan kualitas inovasi juga akan meningkat (Cao & Zhang, 2020). Dalam penelitian ini terdapat empat indikator yang diukur yaitu, mengenal rekan kerja, bekerja secara kolektif, bebas berkomunikasi, berbagi cerita, dan motivasi. Dari empat indikator di atas X1.1 (mengetahui rekan kerja) yang memiliki nilai mean paling tinggi. Hal ini berarti para pegawai sudah cukup mampu mengetahui satu sama lain untuk kelancaran tugas dan pekerjaannya. Sedangkan indikator X1.5 (Motivasi) adalah indikator yang memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti kehadiran seorang teman masih kurang dalam meningkatkan pemunculan dari ide-ide baru pegawai sehingga Kreativitas dan pekerjaan mereka belum maksimal. Hal ini yang perlu diperhatikan oleh manajemen Dinas Perhubungan Kota Makassar untuk lebih memberikan dukungan dan motivasi kepada para pegawainya agar memiliki keinginan lebih dalam

mempelajari hal-hal baru yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan mereka sehingga dapat berdampak pada kreativitas dan produktivitas organisasi yang semakin baik.

Definisi Berman et al dalam Hoon dan Chihyung (2007) mendefinisikan persahabatan ditempat kerja sebagai relasi tempat kerja sukarela yang tidak eksklusif yang melibatkan rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan berbagai minat dan nilai. Kehadiran persahabatan di tempat kerja dikaitkan dengan pertumbuhan tim kerja yang positif, peningkatan kinerja, dan lebih banyak keterlibatan dalam berbagai pekerjaan (Mao & Hsieh, 2013). Hal ini berarti bahwa peningkatan faktor Persahabatan ditempat kerja yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai yang meliputi rasa saling percaya, komitmen, keinginan timbal balik dan berbagai minat dan nilai akan dapat meningkatkan semangat kerja meningkat sehingga meningkatkan kreativitas dan produktivitas.

Perilaku inovasi pegawai dalam penelitian ini terdapat empat indikator yang diukur yaitu, kesempatan, mengeluarkan ide, memperjuangkan ide, dan aplikasi. Dari empat indikator tersebut, indikator X1.3 (memperjuangkan ide) yang memiliki nilai mean paling tinggi. Hal ini berarti para pegawai sudah cukup mampu dalam membangun, menerima, serta beradaptasi terhadap ide-ide baru yang diberikan oleh kantor. Sedangkan indikator X1.4 (aplikasi) yang memiliki nilai mean paling rendah. Hal ini berarti para pegawai masih belum maksimal dalam memaksimal penerapan ide yang sudah dihasilkan. Hal ini berarti para

pegawai masih kurang maksimal dalam mencapai target yang ditetapkan pimpinan. Penjabaran indikator variabel Perilaku inovasi pegawai harus benar-benar diterapkan dan menjadi perhatian utama dari manajemen Dinas Perhubungan Kota Makassar agar perilaku inovasi pegawai dapat meningkat. Sehingga ketika inovasi Pegawai pegawai meningkat, hal tersebut akan berdampak pada produktivitas organisasi yang semakin baik.

2. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Inovasi Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis, ditemukan bahwa variabel faktor Dukungan Kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel perilaku inovasi pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Makassar. Maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ke dua diterima yang artinya apabila faktor Persahabatan ditempat kerja pada Dinas Perhubungan Kota Makassar meningkat maka inovasi pegawai akan meningkat. Dalam penelitian ini terdapat empat indikator yang diukur yaitu dukungan emosional, dukungan instrumental, perilaku permodelan peran, dan manajemen pekerjaan. Dari indikator X1.3 (perilaku permodelan peran) yang memiliki mean paling tinggi. Hal ini berarti para Pegawai merasa bahwa atasan dapat memberikan contoh yang baik dalam melakukan penerapan ide-ide serta melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Sedangkan indikator X1.4 (manajemen pekerjaan) yang memiliki mean paling rendah. Hal ini berarti para pegawai merasa bahwa atasan kurang menunjang perubahan terkait waktu dan tempat serta penyelesain tugas dan pekerjaan pegawai. Hal tersebut perlu diperhatikan oleh menejemen Dinas Perhubungan Kota Makassar yaitu dengan memberi

dukungan perubahan terkait metode dan cara kerja yang baru, sehingga hal tersebut akan berdampak pada produktivitas organisasi yang semakin baik.

Definisi faktor Dukungan kepemimpinan, Dukungan kepemimpinan adalah dukungan pengawas yang dirasakan oleh Pegawai sebagai sejauh mana pengawas tersebut menilai kontribusi dari Pegawai (DeConinck dan Johnson, 2009). Faktor Dukungan Kepemimpinan berkaitan dengan uraian

Seorang pemimpin memainkan peran penting dalam organisasi karena memungkinkan Pegawai melakukan upaya fisik dan kognitif yang lebih besar untuk mencapai visi pemimpin (Cazaet al, 2015). Dukungan pemimpin dapat ditunjukkan dengan mengungkapkan kepedulian terhadap bawahan, memberikan dukungan yang dipersonalisasi sebagai mentor, dan mempertimbangkan kebutuhan Pegawai.

Perilaku inovasi dalam penelitian ini terdapat empat indikator yang diukur yaitu, kesempatan, mengeluarkan ide, memperjuangkan ide, dan aplikasi. Dari empat indikator tersebut, indikator X1.3 (memperjuangkan ide) yang memiliki nilai mean paling tinggi. Hal ini berarti para pegawai sudah cukup mampu dalam membangun, menerima, serta beradaptasi terhadap ide-ide baru yang diberikan oleh kantor. Sedangkan indikator X1.4 (aplikasi) yang memiliki nilai mean paling rendah. Hal ini berarti para pegawai masih belum maksimal dalam memaksimalkan penerapan ide yang sudah dihasilkan. Hal ini berarti para pegawai masih kurang maksimal dalam mencapai target yang ditetapkan pimpinan. Penjabaran indikator variabel Perilaku inovasi pegawai harus benar-benar diterapkan dan menjadi perhatian utama dari manajemen Dinas Perhubungan Kota

Makassar agar perilaku inovasi pegawai dapat meningkat. Sehingga ketika inovasi Pegawai pegawai meningkat, hal tersebut akan berdampak pada produktivitas organisasi yang semakin baik.

Definisi perilaku inovasi Menurut Wess dan Farr (dalam De Jong dan Kemp, 2003) menyatakan bahwa “Perilaku Inovasi adalah semua perilaku individu yang diarahkan untuk menghasilkan, memperkenalkan dan mengaplikasikan hal-hal baru, yang bermanfaat dalam berbagai level organisasi”. Perilaku Inovasi sebagai aktivitas individu yang bertujuan untuk memperkenalkan ide-ide baru dan berguna yang berhubungan dengan proses, produk ataupun prosedur (De Jong, 2007). Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa inovasi adalah suatu kreativitas kerja yang dihasilkan setiap individu dalam sebuah organisasi dalam melaksanakan tugasnya untuk mencapai suatu tujuan kerja yang ditetapkan.