PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DI KOTA BEKASI)

Muratin

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Tribuana
muratin892@gmail.com

Abstract

The purposes of this research are (1) to find out whether there is an organizational culture affects the performance of firefighters in Bekasi (2) to find out whether performance discipline affects the performance of firefighters in Bekasi (3) to find out whether organizational culture and discipline Work has an effect on the Performance of Fire Service Employees in the City of Bekasi. The population in this study were 650 firefighters in Bekasi City?. The sample in this study was 86 respondents. The analytical tool in this study was the tool assisted by the SPSS version 17 program. Based on the results of the study simultaneously the independent variables (Organizational Culture and Work Discipline) had a positive and significant effect on the Performance of the Fire Service Employees in Bekasi City. Ha which reads that there is a significant influence between Organizational Culture (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) is accepted. While Ho which reads that there is no significant effect between Organizational Culture (X1) and Work Discipline (X2) on Employee Performance (Y) is rejected. Thus, it can be concluded that the third hypothesis Ho is rejected and Ha is accepted, which means that there is a significant influence of Organizational Culture (X1) and Work Discipline (X2) on the Performance of Fire Service Employees in Bekasi City.

Keyword: Organizational Culture , Work Discipline, Service Employees

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi (2) Untuk mengetahui apakah Disiplin Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi (3) Untuk mengetahui apakah Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah 650 pegawai Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi?. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 responden, Alat analisis dalam penelitian ini adalah dengan alat bantu program SPSS versi 17. Berdasarkan hasil penelitian secara serempak variable independen (Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi. Ha yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diterima. Sedangkan Ho yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai (Y) ditolak. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X₁) dan Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Pemerintahan yang baik (good governance) merupakan cita-cita dari

negara kesatuan Republik Indonesia.

Pemerintahan seperti itu dilandasi oleh tegaknya prinsip-prinsip seperti supremasi

hukum, profesionalisme, akuntabilitas, transparansi, dan partisipasi, baik dalam pengelolaan kebijakan maupun dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat dilakukan secara prima (*excellent services*), yaitu transparan, berkualitas, efisien, demokratis dan berkeadilan. Kinerja khusus pada Dinas pemadam kebakaran dalam sistem pemerintahan yang demokratis sangat ditentukan oleh rakyat dalam memperoleh akses pelayanan yang sama tanpa dibedakan asal-usul, etnis, agama, maupun aspirasi politiknya. Dalam rangka itu, sumber daya pemerintahan memegang peranan yang sangat penting dalam implementasi pelaksanaan tata pemerintahan yang baik dan berwibawa (*good governance*). Faktor sumber daya manusia (*human resources*) tergolong menjadi inti terwujudnya kehidupan maupun kemajuan suatu organisasi, karena tercapainya tujuan organisasi sangat tergantung pada aktivitas kinerjanya. Organisasi harus bersedia mencocokkan apa yang diinginkan pegawai dengan apa yang akan diberikan dan dilakukan oleh organisasi. Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi. Dengan sumber daya manusia yang handal maka kegiatan pemerintahan dan pembangunan

akan berjalan dengan lancar. Untuk membentuk sumber daya manusia yang handal dibutuhkan pendidikan yang berkualitas, bimbingan mental, pelatihan-pelatihan, dan lapangan pekerjaan yang memadai. Hal yang terpenting adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja yang optimal untuk mencapai tujuan bersama dalam suatu organisasi. Salah satu faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai adalah budaya organisasi yaitu suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu, suatu sistem dengan makna bersama. Budaya yang kuat adalah budaya yang memegang nilai inti organisasi secara intensif dan dianut bersama secara meluas.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan peningkatan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Semakin baik budaya organisasi, semakin besar dorongan para pegawai untuk maju bersama dengan organisasi. Budaya organisasi yang lemah dan ketidakjelasan aturan dalam instansi dapat mengakibatkan pegawai bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa pegawai mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika instansi memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik dari para pegawai.

Kebiasaan ini akan melekat dalam diri pegawai secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan pegawai tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu pegawai untuk belajar dan beradaptasi dengan lingkungannya sehingga dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Selain budaya organisasi, faktor lain yang juga kemungkinan dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja pegawai yang kurang baik dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai menjadi kurang maksimal. Oleh karenanya semua institusi organisasi akan selalu berusaha agar pegawainya dapat bekerja dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi merupakan tolok ukur hidupnya norma, tata tertib dan peraturan organisasi yang berhubungan dengan orang-orang dalam organisasi. Disiplin yang baik merupakan tanggung jawab pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin lebih banyak berasal dari diri pegawai itu sendiri. Salah satu bentuk disiplin adalah pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Disiplin merupakan kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri dalam mengikuti peraturan yang ada dalam organisasi.

Disiplin kerja merupakan sikap sadar atau kesediaan seorang pegawai untuk melakukan dan mentaati aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Pegawai dengan disiplin kerja yang baik diharapkan mampu melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya dengan efektif dan efisien serta tepat pada waktunya. Ketaatan dalam melaksanakan aturan-aturan yang ditentukan atau diharapkan oleh organisasi atau perusahaan dalam bekerja, dengan maksud agar tenaga kerja melaksanakan tugasnya dengan tertib dan lancar, termasuk penahanan diri untuk tidak melakukan perbuatan yang menyimpang dari peraturan. Seseorang yang mempunyai kedisiplinan cenderung akan bekerja sesuai dengan peraturan dan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Jadi disiplin adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menjalankan tugas dan kewajibannya serta berperilaku yang seharusnya berlaku di dalam lingkungan tertentu. Disiplin kerja seorang pegawai tidak hanya dilihat dari absensi, tetapi juga bisa dinilai dari sikap pegawai tersebut dalam melaksanakan pekerjaan. Pegawai yang mempunyai disiplin tinggi tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu berusaha menyelesaikan tepat waktu meskipun tidak ada pengawasan langsung

dari atasan. Manajemen menerapkan kedisiplinan yang baik untuk pegawainya agar kinerja pegawai berjalan dengan baik. Penerapan disiplin dilakukan dengan adanya sanksi yang diberikan apabila pegawai melakukan keterlambatan atau kelalaian dalam bekerja. Jika dalam penilaian disiplin karyawan baik maka karyawan akan mendapat penghargaan seperti penghargaan karyawan komunikatif. Adanya pemberian penghargaan tersebut dapat menimbulkan rasa bangga dalam diri antar karyawan dan dapat memberikan motivasi lebih didalam diri karyawan, dengan demikian kinerja individu dari karyawan dapat meningkat.

Salah satu organisasi Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi menginginkan terjadinya peningkatan kinerja yang ditunjukkan dengan terwujudnya tercapainya target dan meningkatkan pelayanan terhadap masyarakat khususnya yang terdampak kebakaran di wilayah perkotaan yang semakin meningkat, yang di disebabkan derasnya arus mobilisasi penduduk dari desa ke kota dan berbagai kawasan pemukiman, industri, dan perdagangan yang padat yang menyebabkan ancaman terhadap bahaya kebakaran. Kebakaran yang terjadi di pemukiman padat penduduk terutama di daerah kawasan

industri dapat menimbulkan banyak kerugian, diantaranya kerugian akibat sosial, ekonomi dan psikologi. Kebakaran di kawasan industri dapat juga mengakibatkan terhentinya usaha dan kerugian investasi yang berdampak pada pemutusan hubungan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut yang telah diuraikan diatas maka penulis merasa tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi.

Rumusan Masalah

- Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
- Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?
- Apakah budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Kota Bekasi?

2. KAJIAN LITERATUR

Pengertian Kinerja Pegawai menurut Sinambela, (2012) adalah sebagai keahlian tertentu yang dimiliki pegawai dalam melakukan tugasnya. Kinerja di

definisikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi secara berkesinambungan, baik pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang ditetapkan dan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai perilaku dalam mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Rue & Bryan dalam Tjandra (2015:12). Indikator pengukuran Kinerja Pegawai menurut Mathis dan Jackson (2010:378) adalah hasil kerja yang dapat dicapai baik perseorangan maupun kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. Kinerja pegawai diukur melalui 5 indikator sebagai berikut: 1. Kuantitas, 2. Kualitas, 3. Ketepatan Waktu, 4. Kehadiran, 5. Kemampuan Bekerja Sama.

Pengertian budaya organisasi menurut Robbins dan Judge, (2011: 520) adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam

menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi, dikemukakan oleh Robbins & Judge dalam Diana Angelica (2010:256), menyebutkan ada tujuan dimensi utama yang secara keseluruhan merupakan hakikat budaya organisasi, yaitu: 1. Inovasi dan mengambil risiko, 2. Perhatian dan rincian, 3. Orientasi hasil, 4. Orientasi manusia, 5. Orientasi tim, 6. Agresifitas, 7. Stabilitas.

Pengertian Disiplin Kerja menurut Rivai, (2014: 444) adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.. Indikator Disiplin Kerja, menurut Veithzal Rivai, (2014:84) adalah sebagai berikut: 1. Kehadiran. 2. Ketaatan pada peraturan kerja. 3. Ketaatan pada standar kerja.. 4. Tingkat kewaspadaan tinggi. 5. Bekerja etis,

Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan dugaan, kesimpulan atau jawaban sementara terhadap permasalahan yang telah dirumuskan di dalam rumusan masalah sebelumnya (Marpaung, 2021b).

Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi. Terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi. Terdapat pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif yaitu penelitian yang informasi atau datanya dianalisis menggunakan statistik, mulai dari pengumpulan data, validasi dan sebagainya. Dalam penelitian ini informasi yang dikumpulkan mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang pokok. Alasan peneliti memilih menggunakan pendekatan ini adalah karena pendekatan ini sangat efektif digunakan dalam penelitian sosial. Penelitian kuantitatif digunakan penulis untuk mengetahui pengaruh antara variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Bekasi.

Populasi digunakan untuk menyebutkan serumpun atau sekelompok objek yang menjadi sasaran penelitian.

Oleh karenanya, populasi merupakan keseluruhan dari objek penelitian yang dapat berupa manusia, hewan, peristiwa dan sebagainya, sehingga obyek-objek ini dapat menjadi sumber data penelitian. (Bungin, 2015:99). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Bekasi, yang berjumlah 650 orang pegawai. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan angket yang sudah dipersiapkan peneliti terlebih dahulu yang digunakan sebagai sumber data. Untuk menentukan jumlah sampel peneliti menggunakan rumus Slovin, Adapun rumus yang digunakan dalam menentukan banyaknya sampel adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

n = Ukuran sampel / jumlah sampel

N = Jumlah populasi

e = Presentase kelonggaran ketelitian

Sebagai penelitian dengan jumlah populasi yang tidak terlalu besar maka presisi yang ditetapkan dalam penelitian ini cukup kecil yaitu sebesar 5 persen ($e = 5\% = 0.05$) atau dapat pula dikatakan penelitian menggunakan taraf

kepercayaan sebesar 95%. Dengan populasi sebanyak 650 orang dan presisi yang ditetapkan (e^2) sebesar 5% maka besarnya sampel (n) adalah:

$$n = \frac{650}{650 \cdot (100^2) + 1} = 86,66$$

Maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 86 orang pegawai Dinas Pemadam kebakaran di Kota Bekasi.

Pengumpulan data dengan cara melakukan observasi langsung ke perusahaan yang menjadi objek penelitian, untuk memperoleh data serta informasi, dilakukan dengan cara, menyebarkan Angket/kuesioner kepada responden. Responden dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pemadam kebakaran di Kota Bekasi. Dokumentasi, Studi Kepustakaan.

Instrumen Penelitian ini mempergunakan skala Likert. Skala likert merupakan alat untuk mengukur setiap item atau butir-butir pernyataan memuat pilihan yang berjenjang, diberikan skala 1 - 5. Skala terendah adalah 1 mempunyai arti yang sangat tidak setuju dan yang paling tinggi adalah sangat setuju. Sebelum digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya angket penelitian akan diuji coba terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun benar-benar

merupakan hasil yang baik, karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian. Baik buruknya instrument ditunjukkan oleh tingkat kesahihan (*validity*) dan keandalan (*reliability*). Sehingga nantinya dapat diketahui layak tidaknya data penelitian yang digunakan untuk penelitian pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Validitas logis untuk sebuah instrumen menunjuk pada kondisi sebuah instrumen yang memenuhi syarat valid berdasarkan hasil penalaran dan rasional. Instrumen yang diuji validitasnya adalah instrumen komponen konteks, masukan, proses dan hasil (Marpaung, 2021a). Validitas dilakukan dengan membandingkan *r* tabel untuk *degree of freedom* (df) = $n-2$, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada kasus ini jumlah sampel (n) sebesar 86 orang dan besarnya df dapat dihitung $86-2=84$ dengan nilai $df = 84$ dan nilai $\alpha = 0,05$ atau 5% didapat angka, 178. Untuk menguji apakah masing-masing indikator valid atau tidak, bisa liat

tampilan output *Cronbach Alpha* pada kolom *Correlated Item–Total Correlation*. Bandingkan nilai *Correlated Item – Total Correlation* dengan hasil perhitungan *r* tabel, jika *r* hitung lebih besar dari *r* tabel dan nilai positif maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan valid. Reliabilitas adalah tingkat kepercayaan terhadap suatu hasil pengukuran. Pengukuran yang memiliki reliabilitas tinggi, yaitu pengukuran yang mampu memberikan hasil ukur yang terpercaya (reliabel). Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha* (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* (α) >0.60

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Item Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Variabel	Item Pert	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	Item 1	0,595	0,178	Valid
	Item 2	0,573	0,178	Valid
	Item 3	0,385	0,178	Valid
	Item 4	0,314	0,178	Valid
	Item 5	0,575	0,178	Valid
	Item 6	0,312	0,178	Valid
	Item 7	0,432	0,178	Valid
	Item 8	0,549	0,178	Valid
	Item 9	0,311	0,178	Valid
	Item 10	0,542	0,178	Valid

Item 11	0,048	0,178	Tidak Valid
Item 12	,076	0,178	Tidak Valid
Item 13	0,030	0,178	Tidak Valid
Item 14	0,034	0,178	Tidak Valid
Item 15	0,029	0,178	Tidak Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pernyataan dari tabel 4.6 variabel Budaya Organisasi (X_1) dari 15 item pernyataan adalah yang tidak valid 5 item yaitu item No.11. hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi *product moment* (*r* hitung) lebih kecil dari (*r*-tabel) yaitu ($0,048 < 0,178$) no.12 ($0,076 < 0,178$) no.13 ($0,030 < 0,178$) no.14 ($0,034 < 0,178$) dan no.15 ($0,029 < 0,178$) karena 5 item tersebut *r* hitung lebih kecil dari *r*-tabel maka dinyatakan tidak valid atau drop untuk masing-masing item pertanyaan lebih kecil dari (taraf signifikan 5% dan $n = 86$), dan yang valid 10, dapat dilihat dari nilai korelasi *product moment* (*r* hitung) lebih besar dari *r* tabel (*r* hitung $>$ *r*-tabel) Dengan demikian maka 10 item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik dan data tersebut dapat digunakan untuk mengukur penelitian ini dengan tepat dan cermat.

Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Item Variabel Disiplin Kerja (X₂)

Variabel	Item Per	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Disiplin Kerja (X ₂)	Item 1	0,403	0,178	Valid
	Item 2	0,697	0,178	Valid
	Item 3	0,626	0,178	Valid
	Item 4	0,708	0,178	Valid
	Item 5	0,632	0,178	Valid
	Item 6	0,634	0,178	Valid
	Item 7	0,522	0,178	Valid
	Item 8	0,403	0,178	Valid
	Item 9	0,593	0,178	Valid
	Item 10	0,606	0,178	Valid
	Item 11	0,612	0,178	Valid
	Item 12	0,542	0,178	Valid
	Item 13	0,496	0,178	Valid
	Item 14	0,647	0,178	Valid
	Item 15	0,425	0,178	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pernyataan dari tabel 4.7 variabel Disiplin Kerja (X₂) dari 15 item pernyataan adalah valid semua, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi *product moment* (r hitung) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,178 (taraf signifikan 5% dan n = 86), Dengan demikian maka 15

item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik dan data tersebut dapat digunakan untuk mengukur penelitian ini dengan tepat dan cermat.

Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Item Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Per	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Pegawai (Y)	Item 1	0,569	0,178	Valid
	Item 2	0,610	0,178	Valid
	Item 3	0,565	0,178	Valid
	Item 4	0,269	0,178	Valid
	Item 5	0,715	0,178	Valid
	Item 6	0,474	0,178	Valid
	Item 7	0,344	0,178	Valid
	Item 8	0,707	0,178	Valid
	Item 9	0,350	0,178	Valid
	Item 10	0,617	0,178	Valid
	Item 11	0,446	0,178	Valid
	Item 12	0,207	0,178	Valid
	Item 13	0,448	0,178	Valid
	Item 14	0,154	0,178	Tidak Valid
	Item 15	0,372	0,178	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan pernyataan dari tabel 4.8 variabel Kinerja Pegawai (Y) dari 15 item pernyataan adalah 1 item yang tidak

valid yaitu no.14, hal ini dapat dilihat dari nilai korelasi *product moment* (r hitung) lebih kecil dari (r -tabel) yaitu ($0,154 < 0,178$) karena 1 item tersebut r hitung lebih kecil dari r -tabel maka dinyatakan tidak valid atau drop sedangkan 14 item pernyataan lebih besar dari nilai r -tabel sebesar 0,178 (taraf signifikan 5% dan $n = 86$), Dengan demikian maka 14 item dalam instrumen memenuhi persyaratan validitas atau shahih secara statistik dan data tersebut dapat digunakan untuk mengukur penelitian ini dengan tepat dan cermat.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas ini dilakukan untuk menguji konsistensi jawaban dari responden melalui kuesioner yang diberikan. Hasil dari pengujian reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah instrumen penelitian yang dipakai dapat digunakan berkali-kali pada waktu yang berbeda. Suatu kuesioner dapat dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Dalam pengujian reliabilities ini, peneliti menggunakan metode statistik *Cronbach Alpha* dari suatu variabel lebih kecil dari 0,60 maka butir pertanyaan tersebut tidak reliabel. (Ghozali,2013:42)

Hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Pengujian reliabilitas

Variabel	Nilai Alpha	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X_1)	$0,708 > 0,60$	Reliabel
Disiplin Kerja (X_2)	$0,896 > 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	$0,833 > 0,60$	Reliabel

Sumber: Data primer diolah,2021

Dari tabel 4.9 menunjukkan bahwa instrumen untuk setiap variabel penelitian adalah reliabel, karena α hitung $> 0,60$ pada variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki α hitung $0,708 > 0,60$ dan variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki α hitung $0,896 > 0,60$ dan variable Kinerja Pegawai (Y) memiliki α hitung $0,833 > 0,60$ Berdasarkan hasil dianalisis bahwa semua butir pertanyaan dapat dikatakan reliabel karena nilai Cronbach alpha > 0.60

Uji Asumsi Klasik

Menganalisis data dengan menggunakan komputer program *SPSS for Windows. versi 17* Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi berganda. Sebelum melakukan analisis data untuk mencari jawaban pengaruh antar variabel yang dipakai dalam penelitian ini, dilakukan uji asumsi yaitu

uji normalitas, untuk menganalisis uji asumsi klasik :

Uji Normalitas (Kolmogorov-Smirnov)

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah variabel memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogorov Smirnov yang dipadukan dengan kurva *Normal P-P Plots* dan dilengkapi hystogram, maka untuk mengetahui normalitas dari data peneliti menyajikan tabel sebagai berikut:

Tabel 4.10. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Budaya	Disiplin	Kinerja
N		86	86	86
Normal	Mean	35.8140	63.6279	50.9884
Parameters ^{a,b}	Std.	5.36111	6.58884	6.55743
	Deviation			
Most Extreme	Absolute	.084	.152	.085
Differences	Positive	.074	.103	.063
	Negative	-.084	-.152	-.085
Kolmogorov-Smirnov Z		.775	1.412	.784
Asymp. Sig. (2-tailed)		.585	.037	.570

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Data yang telah diolah (2021)

Hasil uji normalitas di atas dapat diketahui bahwa variabel penelitian budaya organisasi (X1) sebesar $0,585 > 0,05$, dan disiplin kerja ($0,037 > 0,05$) kinerja (Y) sebesar $0,570 > 0,05$, dari ke tiga variabel penelitian tersebut berasumsi mempunyai nilai signifikansi (Asymp.Sig 2-tailed) lebih besar dari 0,05 pada (sig >

0,05), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

Tabel 4.11 Uji Linieritas Hubungan antara Variabel Independen dan Variabel Dependen X dan Y

		Correlations		
		Kinerja	Budaya	Disiplin
Pearson Correlation	Kinerja	1.000	.964	-.267
	Budaya	.964	1.000	-.284
	Disiplin	-.267	-.284	1.000
Sig. (1-tailed)	Kinerja	.	.000	.007
	Budaya	.000	.	.004
	Disiplin	.007	.004	.
N	Kinerja	86	86	86
	Budaya	86	86	86
	Disiplin	86	86	86

Sumber: Data diolah 2021

Hubungan antara variabel budaya organisasi (X₁) ($0,964 > 0,05$) dan disiplin (X₂) $-.267$ dan nilai signifikansi $0,007 > 0,05$ dengan kinerja pegawai (Y) adalah tidak semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 hanya satu variabel yang memiliki nilai adalah dan nilai signifikansi 0,000 karena kedua variabel tersebut memiliki nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$) maka hubungan tersebut dinyatakan linier.

Gambar 4.3 Hasil Uji Normalitas heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa penelitian ini terbebas dari asumsi heteroskedastisitas dikarenakan titik-titik data tidak berpola dan menyebar di atas dan dibawah atau disekitar angka 0 dan 2.

Uji Multikolinieritas

Tabel 4.12 Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Budaya	.919	1.088
	Disiplin	.919	1.088

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2021

Dari hasil *Coefficients*^a di atas, dapat diketahui bahwa nilai Tolerance budaya organisasi (X₁) dan disiplin kerja adalah 0,919 > 0,1 dan nilai VIF adalah 1.088 < 10. Dengan demikian hasil ini berarti variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinearitas karena hasilnya nilai Tolerance lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Jadi kesimpulannya bahwa variabel budaya organisasi (X₁) dan disiplin kerja (X₂) tidak saling berkorelasi.

Tabel 4.13 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.114	2.629		3.087	.003
Budaya	1.182	.037	.967	31.946	.000
Disiplin	.008	.030	.008	.274	.785

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda maka persamaan regresi linear berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 8.114 + 1.182 X_1 + 0,008 X_2 \text{ atau}$$

$$\text{Kinerja (Y)} = 8.114 + 1.182 (\text{budaya organisasi } X_1) + 0,008 (\text{disiplin kerja } X_2)$$

Artinya apabila budaya organisasi lebih baik, maka kinerja pegawai akan meningkat dengan asumsi variabel lain tetap. Nilai b₂ bertanda positif, sehingga apabila disiplin kerja lebih baik menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai dan sebaliknya.

Tabel 4.14 Hasil Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.114	2.629		3.087	.003
Budaya	1.182	.037	.967	31.946	.000
Disiplin	.008	.030	.008	.274	.785

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah 2021

Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui bahwa koefisien β bernilai positif maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Variabel budaya organisasi (X₁) bernilai positif sebesar 1.182 dan nilai t_{hitung} 31.946 > t_{tabel} 0,178 dengan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi

(X₁) berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada α 5% Dengan demikian hipotesis pertama (H_a) diterima. Berdasarkan hasil uji t pada tabel di atas diketahui bahwa koefisien β *capacity* bernilai positif sebesar 0,008 dan t_{hitung} 0,274 > t_{tabel} 0,178 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara statistik pada α 5% Dengan demikian hipotesis kedua H₀ diterima dan H_a ditolak, artinya secara individual berpengaruh signifikan.

Tabel 4.15 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3399.646	2	1699.823	552.534	.000 ^a
Residual	255.342	83	3.076		
Total	3654.988	85			

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, BUDAYA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2021

Adapun untuk melihat F tabel pada $df_1 = 2$ $df_2 = 86$ diperoleh dari tabel distribusi F sebesar 3,09 pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$). Hal tersebut membuktikan bahwa F_{hitung} (552.534) > dari F_{tabel} (3,09), sedangkan signifikansi (0,000) < dari α pada taraf kepercayaan 95 % ($\alpha = 5\%$). Sehingga H_a yang berbunyi ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi. Diterima

Sedangkan H₀ yang berbunyi tidak ada pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi. Ditolak dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga H₀ ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi.

Tabel 4.16

Hasil Uji Analisis Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.964 ^a	.930	.928	1.75397

a. Predictors: (Constant), DISIPLIN, BUDAYA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data diolah 2021

Dari hasil Uji Koefisien Determinasi di atas, angka *R Square* atau koefisien determinasi adalah 0,930. Nilai *R Square* berkisar antara 0 sampai dengan 1. Regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.

Angka *R Square* adalah 0,930, artinya 93,0% variabel terikat kinerja pegawai (Y) dijelaskan oleh variabel bebas yang terdiri dari budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) dan sisanya 7% dijelaskan oleh variabel lain di luar variabel yang digunakan. Jadi, sebagian variabel terikat dijelaskan oleh variabel-variabel bebas yang digunakan dalam model.

Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa koefisien determinasi pengaruh budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y) kuat, karena nilai *R Square* mendekati angka 1. Artinya kinerja pegawai dapat dijelaskan budaya organisasi (X_1) dan disiplin kerja (X_2) sebesar 93,0%. Sedangkan sisanya 7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. SIMPULAN

Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran di Kota Bekasi

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, Jakarta: Raja Wali Press
- Bungin, B. (2006) *Metodologi Penelitian Kualitatif Aktualisasi Metodologis ke Arah Ragam Varian Kontemporer*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Bungin, Burhan, 2005, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Kencana, Jakarta.
- Catur Rismiyati dan Bondan Suratno. 2013. *Pemasaran Barang dan Jasa*. Yogyakarta : Kanisius.
- Drumond, Helga. 2011. *Metode Penelitian Bisnis* (Jilid I, Edisi kelima). Jakarta : Erlangga
- Irawan, Handi 2012, *10 Perinsip Kepuasan Pelanggan*. Jakarta: Elex Media,
- Kotler, Phillip & Keller, Kevin Lane 2010. *Manajemen Pemasaran, Edisi Ketiga Belas, Jilid 1* (Bob Sabran, penerjemah). Jakarta: Erlangga.
- Kotler, Philip & Armstrong, Gary. 2008. *Principles of Marketing*. Tenth Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- _____. 2008. *Principles of Marketing*. Eleventh Edition. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- _____. 2009. *Marketing Management*. Twelfth Edition. New Jersey: Pearson.
- Lupiyoadi, Rambat & Hamdani, A 2013. *Manajemen Pemasaran Jasa, Edisi 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujiharjo, Bagyo. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan dan Pengaruhnya Terhadap Loyalitas Pelanggan Terhadap Loyalitas Pelanggan (Studi pada Bank BRI*

- Demak). *Jurnal Sains Pemasaran Indonesia*. Vol V, no. 2, 2006.
- Nasution, MN, 2011. *Manajemen Mutu Terpadu (Total Quality Management)*. Jakarta: Ghalia Indonesia,
- Nazir dan Sujarwo. 2011. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marpaung, N. N. (2021a). PENGARUH CITRA MEREK DAN KUALITAS PRODUK TERHADAP MINAT BELI SEPATU ANDO (STUDI KASUS DI KOTA BEKASI 2020). *PARAMETER*, 5(2), 27–40. <https://doi.org/10.37751/parameter.v5i2.147>
- Marpaung, N. N. (2021b). Pengaruh Manajemen Tenaga Pendidik Terhadap Prestasi Belajar Peserta Didik di SD Harapan Indonesia Kota Bekasi. *PARAMETER*, 6(1), 12–23. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.158>
- Nugroho. 2013. *Perilaku Konsumen*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Oliver, R. L. 2010, *A Cognitive Model of The Antecedents and Consequences of Satisfaction Decisions*, *Journal of Marketing Researc*. Vol. 17, no. 4, 1997
- O'Neill et al., 2009:137). Engel, et al (1990) yang dikutip oleh Tjiptono, Parasuraman A, Valeri A, Zeithmal dan Berry L. Leonard., (2011), "Delivery Quality Service Balancing Customer Perception and Expectation."
- Rangkuti, Freddy. 2016. *The Power of Brand, Teknik Mengelola Brand Equity dan Strategi Mengembangkan Merek*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- _____. 2016. *Measuring Customer Satisfaction: Teknik Mengukur dan Strategi Meningkatkan Kepuasan Pelanggan Plus Analisis Kasus PLN-JP*. Jakarta: Gramedia,
- Rochaety, Ety. dkk, 2017 *Metodologi penelitian Bisnis.: Dengan Aplikasi SPSS*, Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Schiffman, Leon G. & Leslie Lazar Kanuk. (2010). *Consumer Behavior*. 8thed. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Suharsimi Arikunto, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Praktek*, (Jakarta: Raja Wali Press.
- Sugiyono. 2011. *Metode penelitian Bisnis*. Bandung: CV. Alfabeta
- _____. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sudjana, Nana, (2011) *Metode Statistik*. Bandung.
- Tarsito Sutisna. (2013). *Perilaku Konsumen dan Komunikasi Pemasaran*. Bandung: PT. Rosdakarya.
- Tjiptono, Fandy. 2016. *Strategi Pemasaran*. Yogyakarta: Andi Offset
- _____. 2011. *Manajemen Pemasaran Jasa*. Edisi 2. Yogyakarta: Andi Offset
- Timothy R. V., Foster. 2013, *How To Be Better at.al. Customer Care: Memberikan Perhatian Kepada Pelanggan*. Alex Media Komputindo.
- Umar, Husen 2014, *Metodologi penelitian Aplikasi Dalam Pemasaran*. Jakarta Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Husain. 2012. *Riset Pemasaran Dan Perilaku Konsumen*: PT. Gramedia Jakarta Pustaka Utama.