



Contents lists available at Journal Global Econedu

Journal of Educational and Learning Studies

ISSN: 2655-2760 (Print) ISSN: 2655-2779 (Electronic)

Journal homepage: <http://jurnal.globaleconedu.org/index.php/jels>



Analisis pengaruh komitmen organisasi, iklim organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kota Sungai Penuh

Yannizar Yannizar^{1*)}, Rendra Hadinata¹, Dasrina Dasrina¹, Herri Irawan¹, Desi Asnani¹

¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Keuangan Perbankan dan Pembangunan, Padang, Indonesia

Article Info

Article history:

Received Sept 19th, 2022

Revised Oct 21th, 2022

Accepted Nov 30th, 2022

Keyword:

Kinerja
Komitmen organisasi
Iklim organisasi budaya organisasi

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh (1) Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. (2) Iklim organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. (3) Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. (4) Komitmen organisasi, iklim organisasi dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh sebanyak 31 orang. Dan teknik Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling (sampel keseluruhan) total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil total sampling karena menurut (Sugiyono, 2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Komitmen organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. (2) Iklim organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. (3) Budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. (4) Komitmen organisasi, iklim organisasi dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh.



© 2022 The Authors. Published by Global Econedu.
This is an open access article under the CC BY-NC-SA license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>)

Corresponding Author:

Yannizar, Y.,
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Keuangan Perbankan dan Pembangunan, Padang, Indonesia
Email: yannizar.08@gmail.com

Pendahuluan

Lembaga atau organisasi pemerintah sebagai suatu organisasi penyedia pelayanan publik, pada awalnya dirancang untuk mempermudah pelayanan terhadap masyarakat, akan tetapi dalam perkembangannya muncul fakta bahwa kinerja dan kualitas pelayanan pemerintah sering dikritik oleh berbagai kalangan. Hal tersebut terjadi karena berhubungan dengan komitmen organisasi yang masih

buruk, budaya organisasi yang kurang bermakna, budaya organisasi yang rendah dan Motivasi yang tidak mendukung. Sejak pengimplementasian Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 22 dan 25 Tahun 1999, pemerintah daerah di seluruh Indonesia telah mengalami perubahan yang sangat signifikan. Hal ini dapat dilihat dengan timbulnya tuntutan demokrasi di tingkat lokal (propinsi dan kabupaten/kota) yang semakin kuat, semakin besarnya keleluasaan pemerintah daerah untuk melakukan perencanaan secara bottom-up, dan semakin besarnya kewenangan yang dilimpahkan kepada pemerintah daerah (terutama pemerintah daerah kabupaten/kota).

Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (disingkat dengan UU ASN) lahir dalam rangka pelaksanaan cita-cita bangsa dan mewujudkan tujuan negara sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, perlu dibangun aparatur sipil negara yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa berdasarkan Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. UU ASN hadir untuk menggantikan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian karena sudah tidak sesuai dengan tuntutan nasional dan tantangan global. Pelaksanaan manajemen aparatur sipil negara harus berdasarkan pada perbandingan antara kompetensi dan kualifikasi yang diperlukan oleh jabatan dengan kompetensi dan kualifikasi yang dimiliki calon dalam rekrutmen, pengangkatan, penempatan, dan promosi pada jabatan sejalan dengan tata kelola pemerintahan yang baik dan untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya dan wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya.

Dalam konteks pemerintah yang kompetitif, adanya perubahan politik dan administrasi pemerintah melalui pemberian otonomi luas kepada Daerah Kabupaten dan Daerah Kota sebagaimana dimaksudkan dalam Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999, secara tersirat juga dimaksudkan agar masing-masing pemerintah daerah secara otonom mampu mempersiapkan diri memasuki era pemerintah yang kompetitif tersebut. Kemampuan ini sangat ditentukan oleh tersedianya aparatur pemerintah yang profesional dan berkualitas, karena subyek yang berkompetisi adalah manusia.

Namun dari berbagai hasil penelitian didapati bahwa kualitas aparatur masih jauh dari memadai dan buruknya kinerja pemerintah daerah khususnya daerah Kabupaten dan Kota. Kondisi yang menunjukkan bahwa kinerja birokrasi di Indonesia semakin buruk dan semakin korup merupakan dilema yang sering terjadi pada birokrasi pemerintah saat ini dan banyak menjadi sorotan. Adanya tanggapan masyarakat terhadap kinerja aparatur pemerintah yang belum menunjukkan kapabilitas yang tinggi serta tidak profesional dan berkualitas dalam menjalankan tugasnya, hal ini dapat dilihat melalui berbagai penyimpangan yang terjadi dalam birokrasi yang semakin buruk serta berakibat pada tingkat kepercayaan (trust) masyarakat terhadap birokrasi menurun. Birokrasi yang diharapkan mampu menjadi motivator dan sekaligus menjadi katalisator dari bergulirnya pembangunan, ternyata tidak mampu menjalankan perannya sebagai birokrasi yang mengedepankan kemampuan menyelenggarakan tugas dan fungsi organisasi, merespon aspirasi publik ke dalam kegiatan dan program organisasi dalam melahirkan inovasi baru yang bertujuan untuk mempermudah kinerja organisasi sebagai bagian dari wujud aparat yang professional.

Kualitas aparatur yang masih jauh dari memadai dan buruknya kinerja pemerintah salah satunya dapat ditunjukkan dengan pernyataan yang disampaikan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menteri Negara PAN) Faisal Tamim, bahwa masih banyak Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang tidak masuk kerja

alias membolos tanpa ada alasan yang jelas dan profesionalisme aparatur Negara masih rendah yaitu sekitar 40% dan angka ini jauh dari harapan, serta dari 4 juta jumlah pegawai negeri saat ini hanya 47% yang memiliki kinerja yang baik sementara yang lainnya hanya makan gaji buta. Kinerja birokrasi pelayanan publik di Indonesia, berdasarkan laporan dari The World Competitiveness Yearbook tahun 1999 berada pada kelompok negara-negara yang memiliki indeks competitiveness paling rendah antara 100 negara paling kompetitif di dunia (Nawawi, 2008).

Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh merupakan salah satu organisasi yang juga fokus terhadap peningkatan kualitas aparatur. Instansi ini mempunyai tugas melaksanakan Urusan Pemerintahan di bidang Ketenteraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan

Masyarakat sub Kebakaran yang menjadi kewenangan Kota dan Tugas Pembantuan yang diberikan kepada Kota. Disamping tugas di atas, organisasi ini mempunyai fungsi :

1. Perumusan kebijakan di bidang Ketenteraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat sub Kebakaran;
2. Pelaksanaan kebijakan di bidang Ketenteraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat sub Kebakaran;
3. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang Ketenteraman dan Ketertiban Umum serta Perlindungan Masyarakat sub Kebakaran;
4. Pelaksanaan administrasi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan sesuai dengan lingkup tugasnya; dan
5. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Walikota terkait dengan tugas dan fungsinya.

Dalam merespon dan mewujudkan tujuan dan fungsi dari organisasi setiap organisasi dihadapkan pada serangkaian tantangan seperti: peningkatan efektivitas, efisiensi dan produktivitas, kemampuan kompetisi, penyesuaian dengan perubahan lingkungan, dan upaya secara terus menerus menjaga keserasian antar dimensi-dimensi organisasi seperti kultur, proses dan strategi, serta menjaga agar organisasi tetap sehat dan tangguh di tengah lingkungan yang terus mengalami perkembangan (French dan Bell, 2015). Begitu pentingnya respon organisasi ini, perlu juga diingatkan bahwa masa depan organisasi sangat tergantung kepada kemampuan mereka menguasai perubahan-perubahan (Gibson et al., 2016). Berikut data kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh :

Tabel 1 Laporan Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh

No	Program	Capaian (%)			Target (%)
		2019	2020	2021	
1	Program Pelayanan Administrasi Perkantoran	90	87	85	100
2	Program Peningkatan Sarana dan Prasarana Aparatur	92	95	80	100
3	Program Peningkatan Kapasitas Sumber Daya Aparatur	80	78	70	100
4	Program Peningkatan Pengembangan Sistem Pelaporan Capaian Kinerja dan Keuangan	88	84	83	100
5	Program Peningkatan Kapasitas Kelembagaan dan Ketatalaksanaan	89	85	80	100
Rata-Rata		89	86	81	100

Sumber : Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh

Berdasarkan Tabel 1 dapat dilihat kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh secara rata-rata dalam sasaran strategis instansi tiap tahunnya mengalami penurunan. Pada tahun 2019 sasaran strategis secara rata-rata hanya tercapai 89%, pada tahun 2020 mengalami penurunan menjadi 86% dan pada tahun 2021 mengalami penurunan yang lebih dalam lagi yaitu menjadi 81%. Turunnya kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh ini diduga dipengaruhi oleh komitmen organisasi, iklim organisasi dan budaya organisasi.

Komitmen adalah kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup cara-cara mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi yang intinya mendahulukan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi. Definisi komitmen organisasional ini menarik, dikarenakan yang dilihat adalah sebuah keadaan psikologi pegawai untuk tetap bertahan dalam organisasi. Beberapa organisasi memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang suatu jabatan atau posisi tertentu dalam kualifikasi lowongan pekerjaan. Hanya saja banyak pengusaha maupun pegawai yang masih belum memahami arti komitmen yang sebenarnya. Padahal pemahaman tersebut sangatlah penting agar tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga instansi dapat berjalan secara efisien dan efektif.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para pimpinan disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya, komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Iklim organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan motivasi pegawai. Iklim organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap motivasi pegawai. Hal ini diperkuat oleh Stinger (Simamora, 2016) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi anggota organisasi.

Hasil penelitian Ribka (2013) menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada KSP Nasari cabang Bandung. Iklim organisasi dan kepuasan kerja memiliki peran penting. Salah satu upaya meningkatkan kepuasan kerja dengan menciptakan iklim organisasi yang menguntungkan. Hal ini diperkuat oleh Kusmaningtyas (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa iklim organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Persada Jaya Indonesia di Kabupaten Sidoarjo iklim mempengaruhi hal itu dengan membentuk harapan pegawai tentang konsekuensi yang akan timbul dari tindakan.

Menciptakan suatu iklim organisasi yang kondusif bagi para pegawai untuk meningkatkan prestasi dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan bukanlah suatu hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda. Pegawai cenderung mengikuti arah tuntutan yang digariskan, maka bagaimana mereka bergerak terutama sekali dipengaruhi iklim organisasi yang ditegakkan oleh para manajer suatu organisasi (Thoha, 2001). Maka apabila terdapat perbedaan atau kesenjangan antara persepsi pegawai sebagai bawahan dengan persepsi pimpinan mengenai iklim yang dirasakan dan yang diharapkan, akan memungkinkan terciptanya kondisi dan situasi kerja yang kurang menyenangkan.

Budaya organisasi juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Budaya organisasi terbentuk melalui interaksi antara perilaku pegawai yang dipengaruhi oleh nilai-nilai, kepercayaan, dan sikap yang melekat pada individu dipadukan dengan budaya organisasi yang ideal yang diinginkan. Membahas budaya organisasi itu sendiri merupakan hal yang esensial bagi suatu organisasi, karena akan selalu berhubungan dengan kehidupan yang ada dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan falsafah, ideologi, nilai-nilai, anggapan-anggapan, keyakinan, harapan, sikap dan norma yang dimiliki secara bersama serta mengikat dalam suatu komunitas tertentu. Secara spesifik budaya organisasi akan ditentukan oleh kondisi team work, leaders, and characteristic of organization serta administration process yang berlaku. Mengapa budaya organisasi itu penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Surjosusen, 2015).

Menurut Potu (2017) budaya organisasi mempunyai dua fungsi yaitu fungsi integrasi internal dan adaptasi eksternal. Secara internal, budaya organisasi adalah karakter organisasi yang membingkai para anggota organisasi mengidentifikasi dirinya dengan organisasi. Semakin identitas organisasi di share oleh sebagian besar anggota organisasi semakin tegas pula identitas organisasi, semakin anggota-anggota organisasi mau mengidentifikasi dirinya dengan organisasi bersangkutan dan semakin tampak perbedaan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sedangkan fungsi adaptasi eksternal budaya organisasi adalah memungkinkan organisasi bisa beradaptasi dengan lingkungan eksternal. Meski identitas organisasi dibangun dan dipahami secara internal oleh orang-orang dalam organisasi, tujuan pembangunannya budaya sekedar agar orang-orang dalam organisasi mau mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tetapi juga agar orang luar mau melakukan hal yang sama.

Dari berbagai latar belakang yang telah dikemukakan di atas, maka perlu dilakukan penelitian mengenai "Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh

Metode

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 31 orang. Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (A. Muri, 2015). Sedangkan menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberla

kukan untuk populasi. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh yang berjumlah 31 orang.

Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling (sampel keseluruhan), total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi (Sugiyono, 2017). Alasan mengambil total sampling karena menurut Sugiyono (2017) jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi ganda. Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui hubungan kausal antara variabel yang mempengaruhi dengan variabel yang dipengaruhi. Dengan model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja
a	= Konstanta Intersep
X ₁	= Komitmen organisasi
X ₂	= Iklim Organisasi
X ₃	= Budaya Organisasi
b ₁ , b ₂ ,	= Koefisien Regresi
e	= Error Term

Hasil Penelitian

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode kolmogorov-smirnovtest terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai sign kolmogorov-smirnov masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,246	Normal
2	Komitmen organisasi (X ₁)	0,102	Normal
3	Iklim organisasi (X ₂)	0,277	Normal
4	Budaya organisasi (X ₃)	0,200	Normal

Sumber: Hasil output SPSS, 2022.

Dari Tabel 2 diatas dapat dilihat dengan jelas, dari hasil uji normalitas diperoleh nilai *asympt.sig (2 tailed)* > 0,05, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi prasyarat uji asumsi klasik.

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011). Multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)*. Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3 <Hasil Uji Multikolinieritas>

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF

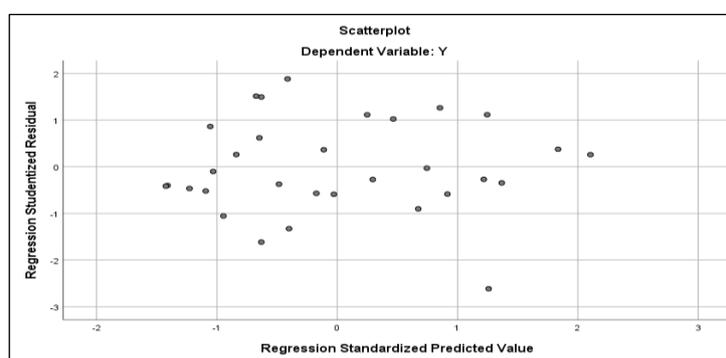
Komitmen organisasi	0,973	1,028
Iklim organisasi	0,996	1,004
Budaya organisasi	0,975	1,026

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel diatas terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas. Jadi model penelitian ini terbebas dari masalah multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji Grafik Plott (Scatter Plot). Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 1.



Gambar 1 Hasil Uji Heterokedasitas

Pada Gambar 1 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Penyebaran titi-titik data juga tidak berpola, maka hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat (*dependent*). Besarnya pengaruh variabel–variabel bebas dengan variabel terikat dapat dihitung melalui suatu persamaan regresi berganda. Berdasarkan perhitungan melalui komputer dengan menggunakan program IBM SPSS *for Windows* Versi 26.0.

Tabel 5 Rekap Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a				
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.486	7.772		4.566	.000
	Komitmen organisasi	.299	.130	.404	2.291	.030
	Iklim organisasi	.504	.096	.108	4.666	.000
	Budaya organisasi	.445	.084	.096	4.635	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2022.

Berdasarkan hasil regresi dari tabel 5 diatas, maka dapat ditentukan persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 35.486 + 0.299 (X_1) + 0.504 (X_2) + 0.445 (X_3)$$

Interpretasi atas persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 35.486 menyatakan bahwa jika variabel komitmen organisasi (X_1), iklim organisasi (X_2), dan budaya organisasi (X_3) dianggap konstan atau diabaikan, maka kinerja sebesar 35.486.
2. Koefisien regresi komitmen organisasi (X_1) adalah 0,299 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan komitmen organisasi mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,299, demikian pula dalam keadaan sebaliknya. Koefisien positif artinya komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
3. Koefisien regresi iklim organisasi (X_2) adalah 0,504 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan iklim organisasi mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,504, demikian pula dalam keadaan sebaliknya. Koefisien positif artinya iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.
4. Koefisien regresi budaya organisasi (X_3) adalah 0,445 artinya jika variabel independent lain nilainya tetap dan budaya organisasi mengalami peningkatan 1 satuan bobot, maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,445, demikian pula dalam keadaan sebaliknya. Koefisien positif artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

Uji Statistik

1. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Hipotesis 1, 2 dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*p-value*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Dari hasil penelitian diperoleh koefisien regresi sebesar 0,299 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,291 > 1,976$) dengan signifikansi $0,030 < \alpha 0,05$, maka H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin bagus komitmen organisasi, maka kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, semakin buruk komitmen organisasi maka kinerja semakin menurun.

b. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,504 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,666 > 1,976$) dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi iklim organisasi, maka kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah iklim organisasi, maka kinerja semakin menurun.

c. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja

Hasil penelitian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,445 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,635 > 1,976$) dengan signifikansi $0,000 < \alpha 0,05$, maka H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja semakin meningkat. Sebaliknya, semakin rendah budaya organisasi, maka kinerja semakin menurun.

2. Hasil Uji F (Secara Bersama-Sama)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat atau dependen (Sugiyono, 2013). Berdasarkan hasil pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh ringkasan hasil seperti terlihat pada tabel 6 di bawah ini:

Tabel 6 <Hasil Pengujian F>

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	32.438	3	10.813	6.028	.000 ^b
	Residual	143.950	27	5.331		
	Total	176.387	30			

a. Dependent Variable: Kinerja
b. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen organisasi, Iklim organisasi

Sumber: Data primer yang diolah, 2022

Pada tabel 6 didapat nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($6,028 > 3,06$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ (α), maka H_4 diterima. Hal ini berarti bahwa variabel komitmen organisasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh.

3. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi untuk hard skill, soft skill dan motivasi terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan program IBM SPSS for Windows Versi 26.0 dengan bentuk output SPSS seperti yang dikemukakan di bawah ini:

Tabel 7 <Hasil R Square>

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.829 ^a	.687	.652	2.30900

a. Predictors: (Constant), Budaya organisasi, Komitmen organisasi, Iklim organisasi

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 26.0 2022.

Berdasarkan hasil diatas, nilai *adjusted R square* menunjukkan 0,652, hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh adalah sebesar 65,2% sedangkan 34,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti citra organisasi, komunikasi, budaya organisasi, iklim organisasi dan lain sebagainya..

Pembahasan

1. Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu uji t diperoleh nilai sig variabel $X_1 = 0,030 < 0,05$ sehingga H_1 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. Nilai koefisien komitmen organisasi sebesar 0,299 dan memiliki pengaruh atau arah yang positif terhadap kinerja. Artinya jika komitmen organisasi yang tinggi, maka kinerja semakin meningkat.

Hasil penelitian deskriptif variabel komitmen organisasi ditemukan bahwa tingkat capaian responden adalah 92,58% berada pada kategori sangat baik. Hal ini berarti komitmen organisasi dirasakan pegawai sudah sangat baik dan membuat pegawai nyaman dalam bekerja, tetapi tetap perlu adanya peningkatan agar kinerja semakin meningkat.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Noppy Risky (2015) secara serempak bahwa variabel komitmen organisasi dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Iklim organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis yaitu uji t diperoleh nilai sig variabel $X_2 = 0,000 < 0,05$ sehingga H_2 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. Nilai koefisien iklim organisasi sebesar 0,504 dan memiliki pengaruh atau arah yang positif terhadap kinerja. Artinya jika iklim organisasi pegawai tinggi, maka kinerja semakin meningkat.

Hasil penelitian deskriptif variabel iklim organisasi ditemukan bahwa tingkat capaian responden adalah 82,51% berada pada kategori baik. Hal ini berarti iklim organisasi masih perlu ditingkatkan agar kinerja semakin meningkat.

Temuan ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Farid, H. T., & Hamid, (2016) iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis yaitu uji t diperoleh nilai sig variabel $X_3 = 0,000 < 0,05$ sehingga H_3 diterima, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. Nilai koefisien budaya organisasi sebesar 0,445 dan memiliki pengaruh atau arah yang positif terhadap kinerja. Artinya jika budaya organisasi tinggi, maka kinerja semakin meningkat.

Hasil penelitian deskriptif variabel budaya organisasi ditemukan bahwa tingkat capaian responden adalah 74,65% berada pada kategori cukup baik. Hal ini berarti budaya organisasi masih perlu ditingkatkan agar kinerja semakin meningkat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Posama, (2017) Menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Pengaruh Komitmen organisasi, Iklim organisasi, dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja
Berdasarkan hasil analisis regresi berganda dengan melakukan uji F diperoleh nilai signifikan $0,000 < 0,05$ sehingga H_4 diterima, yang berarti komitmen organisasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh.

Dari hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R square* sebesar 0,652, hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel komitmen organisasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh adalah sebesar 65,2% sedangkan 34,8% ditentukan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti citra organisasi, komunikasi, motivasi, stress kerja dan lain sebagainya.

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. Berarti semakin bagus komitmen organisasi, maka kinerja semakin meningkat.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. Artinya semakin tinggi iklim organisasi, maka kinerja semakin meningkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh. Hasil ini berarti semakin tinggi budaya organisasi, maka kinerja semakin meningkat.
4. Komitmen organisasi, iklim organisasi, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Sungai Penuh

Referensi

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Abdul Razak (2018). Effect of Commitment, Motivation and Work Discipline on Employee Performance in PT. ABC Makassar. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR) Volume 3, Issue 12, December 2018, PP 76-89*
- Ambrose, JW dan Kulik, P. (2016). *Organizational Behaviour*. New York: McGraw-Hill Irwin
- Amirullah. (2015). *Pengantar Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi (2016) *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik, Edisi Revisi VI*, Jakarta : PT RinekaCipta,
- Badriyah, M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan 1*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Bambang Wahyudi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita.
- Bungin, Burhan. (2018). *Metode penelitian sosial & ekonomi: format-format kuantitatif dan kualitatif untuk studi sosiologi, kebijakan, publik, komunikasi, manajemen, dan pemasaran edisi ertama*. Jakarta: kencana prenatal media group.
- Christine Chely Karundeng. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Manado". *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(11), 1–9.
- Dwiyanto, Agus. Partini. Ratminto. Wicaksono. Bambang. Tamtiari. Wini. Kusumasari. Beveola. Nuh Muhammad. 2002. Reformasi Birokrasi Publik Di Indonesia, diterbitkan Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan UGM. Yogyakarta: Galang Printika.
- Fahmi, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Alfabeta.
- Farid, H. T., & Hamid, D. (2016). Pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Pt . PIn Distribusi Jawa Timur Area Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 1(32), 75–81.

- Farizki, M. R., & Wahyuati, A. (2017). Pengaruh Budaya organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai Medis. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 6(5), 67–78.
- French, Wendell L. and bell.Cecil H. 2015. Organization Development, Behavioral Science Intervention for Organizations Improvement, Prentice Hall international.Inc. New Jersey: Englewood Chiffs.
- Ghozali, I. (2017). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Dipenogoro.
- Gibson, James L. Ivancevich. John M. Donnely JR. James H. 2016. Organisasi Perilaku Struktur. Proses. Edisi Kedelapan. Jakarta: Binarupa Aksara.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handoko, T. H. (2010). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT Aksara.
- Keban, Yemias T. 2014. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Marzuki, (2015), *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Ekonisia
- Meitaningrum, D. A. et al. (2013). Efektivitas Pendidikan dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Publik* Vol. 1.
- Mondy, R. Wayne. 2018. Human Resource Management. Fourth Edition. London: British Library.
- Moleong, Lexy J. (2017) *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset, Bandung
- Munandar, A. S. (2018). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Depok: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Nawawi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Noppy Risky (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. Studi kasus pada pegawai PT. Sumatera Makmur Lestari Cabang Sintang, Kalimantan Barat. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, September 2015: 181-198.
- Nurcholis, Hanif. 2007. Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya* Vol. 3 No. 6. Desember 2005.
- Patterson, West, Shackleton, Dawson, Lawthom, Maitlis, Robinson, Wallace. Validating the organizational climate measure: links to managerial practices, productivity and innovation. *Journal of Organizational Behavior* J. Organiz. Behav. 26, 379–408 (2005).
- Pradeep, D. D&Prabhu, N. R. V. (2011). The Relationship between Effective Commitment and Employee Performance. International Conference On Advancements In Information Technology With Workshop Of ICBMG IPCSIT Vol.20 IACSIT Press, Singapore.
- Potu, A. (2017). Komitmen, Motivasi, dan Komitmen organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 1208–1218.
- Posama, (2017), pengaruh kompetensi, kompensasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 2(3), 57–63.
- Rahadi, D. R. (2016). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing
- Rahardjo (2015). Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 2(4), 87–96
- Rivai, Z. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Instansi*. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, S. . dan J. T. . 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Thoha, Miftah. 2001. Perilaku Organisasi. Edisi Pertama Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Santoso, Singgih. 2015. *SPSS Mengolah Data Statistik Secara professional*. Jakarta: PT elex media Komputindo kelompok Gramedia.
- Simamora, H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Surjosusen. (2015). Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(1), 129–147.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Undang-Undang Otonomi Daerah Nomor 22 dan 25 Tahun 1999.
- Wirawan. (2017). *Kepemimpinan: Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wazirman (2020). The Influence of Organizational Culture, Leadership Behavior, Civil Servants Characters, and Planning Quality of Government Performance. *Jour of Adv Research in Dynamical & Control Systems*, Vol. 12, No. 3, 2020