

BAB III

PEMBAHASAN

3.1. Tinjauan Umum Organisasi

3.1.1. Sejarah dan Perkembangan Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta

Pemadam kebakaran adalah salah satu figur penting dalam suatu kota bahkan negara, terutama di negara Indonesia tercinta ini, dan melihat bagaimana kiprah pemadam kebakaran Indonesia dimulai, menurut buku *“DARI BRANDWEER BATAVIA KE DINAS KEBAKARAN DKI JAKARTA”* urusan pemadam kebakaran di kota batavia mulai diorganisir pada tahun 1873 oleh pemerintah Hindia Belanda. Urusan pemadam kebakaran ini secara hukum dibentuk oleh resident op Batavia melalui ketentuan yang disebut sebagai *“Regelement op de Brandweer in the afdeeling stad Vorsteden Van Batavia”*

Suatu kejadian penting yang patut dicatat adalah terjadinya kebakaran besar di kampung Kramat-Kwitang. Kebakaran tersebut tak dapat teratasi oleh pemerintah kota pada saat itu. Berkaitan dengan peristiwa tersebut yang terjadi pada tahun 1913, maka pada tahun 1919 walikota batavia waktu itu mulai mereorganisir kegiatan pemadam kebakaran, yang ditandai dengan didirikannya kantor Barandweer Batavia didaerah Gambir sekarang. Perubahan berikutnya terjadi pada tanggal 31 Juli 1922 melalui ketentuan yang disebut *“Bataviasch Brandweer Reglement”* dan kemudian diikuti perubahan berikutnya, yakni setelah masa pemerintahan Jepang, perubahan itu tercatat pada tanggal 20 April 1943 melalui ketentuan yang dikenal dengan *“Osamu seirei No.II”* tentang *“Syoobootai”* (pemadam kebakaran). Sebelum 1957-

1969 masa ini adalah dimana masa organisasi pemadam kebakaran masih menggunakan nomenklatur “Barisan Pemadam Kebakaran (BPK)”. Hal yang patut dicatat dalam masa ini adalah orientasi tugas pokok BPK sesuai dengan namanya masih terfokus pada upaya pemadam kebakaran. Hal lain adalah pada tahun 1957 telah dikeluarkan peraturan daerah yang dimuat dalam lembaran kota praja Jakarta No. 22/1957, tanggal 14 Agustus 1957 yang disahkan oleh Menteri Dalam Negeri tanggal 21 Desember 1957. Namun Walikota Praja Jakarta Raya, Sudiro menetapkan masih memberlakukan *Staadblad Van Nederlandsche Indie* No. 602, 4 Oktober 1917.

Pada tahun 1969, melalui Surat Keputusan Gubernur KDH DKI Jakarta No. ib3/3/15/1969 nomenklatur Barisan Pemadam Kebakaran dirubah menjadi Dinas Pemadam Kebakaran (DPK). Perubahan pada masa ini tidak saja merupakan perubahan nomenklatur, tetapi juga perubahan pada tugas pokok dan fungsi DPK, yakni dengan penambahan nomenklatur Bagian Pencegahan. Hal ini menunjukkan bahwa tugas pokok dan fungsi DPK pada masa ini telah bertambah, yakni mengatur tentang tugas-tugas di bidang pencegahan kebakaran.

Perubahan berikutnya terjadi dengan diterbitkannya Surat Keputusan Gubernur KDH DKI Jakarta No. BIII-b.3/1/5/1975, tentang perubahan nomenklatur Dinas Pemadam Kebakaran menjadi Dinas Kebakaran. Penghapusan kata “Pemadam” bukan semata-mata ingin mempersingkat nomenklatur organisasi, tetapi dimaksudkan untuk lebih menegaskan bahwa tugas pokok Dinas Kebakaran tidak hanya pada bidang pemadaman saja tetapi juga pada aspek pencegahan kebakaran dan penyelamatan korban jiwa dan akibat kebakaran dan bencana lainnya. Perda Provinsi DKI Jakarta No.10 tahun 2008 tentang Organisasi Perangkat Daerah, dimana salah satu pasalnya menyatakan perubahan nomenklatur Dinas Pemadam Kebakaran menjadi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.

Profil Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah salah satu unsur pelaksana daerah dibawah naungan Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan DKI Jakarta yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran di wilayah Jakarta Selatan. Dibentuknya organisasi ini merupakan perwujudan tanggung jawab Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan serta Pemda DKI dalam rangka memberikan perlindungan kepada warganya dari ancaman bahaya kebakaran dan bencana lainnya. Dalam mewujudkan rasa aman serta memberikan perlindungan kepada warga, khususnya untuk wilayah Jakarta Selatan. Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan terletak di Jalan Raya Pasar Jumat Lebak Bulus, Jakarta Selatan.

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan termasuk salah satu Suku Dinas yang cukup sibuk diantara Suku Dinas lain yang ada di Jakarta. Menangani berbagai kasus kebakaran di wilayah Jakarta Selatan, melakukan proses penyuluhan kepada masyarakat terhadap ancaman bahaya terjadinya kebakaran, melakukan program auditing terhadap bangunan gedung di wilayah Jakarta Selatan.

Selain itu Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan dilengkapi beberapa unit untuk melalukan tugasnya, seperti mobil pompa (10.000L, 4.000L, 2.500L, 2.000L, 1.500L), mobil pendukung (unit mobil tangga, *watermist*, *quick rescue*, *retrievalhose*, *submersible*, *smoke removal*, *refiling*, *light rescue* dan lain-lain), sepeda motor (pembuka jalan, pompa dan lain-lain) dan beberapa unit pompa. Untuk tiap wilayah Jakarta Selatan per-

Kecamatan diberi Inventaris aset bangunan dan barang untuk penanganan pertama saat terjadinya kebakaran, seperti pos pemadam, fire motor, hidran, motor pompa portable, *cafs*, APAR, *fire trowing*, tandon air, *smart alarm*, pompa apung dan lain-lain.

VISI

Terciptanya rasa aman masyarakat dari kebakaran dan bencana lain.

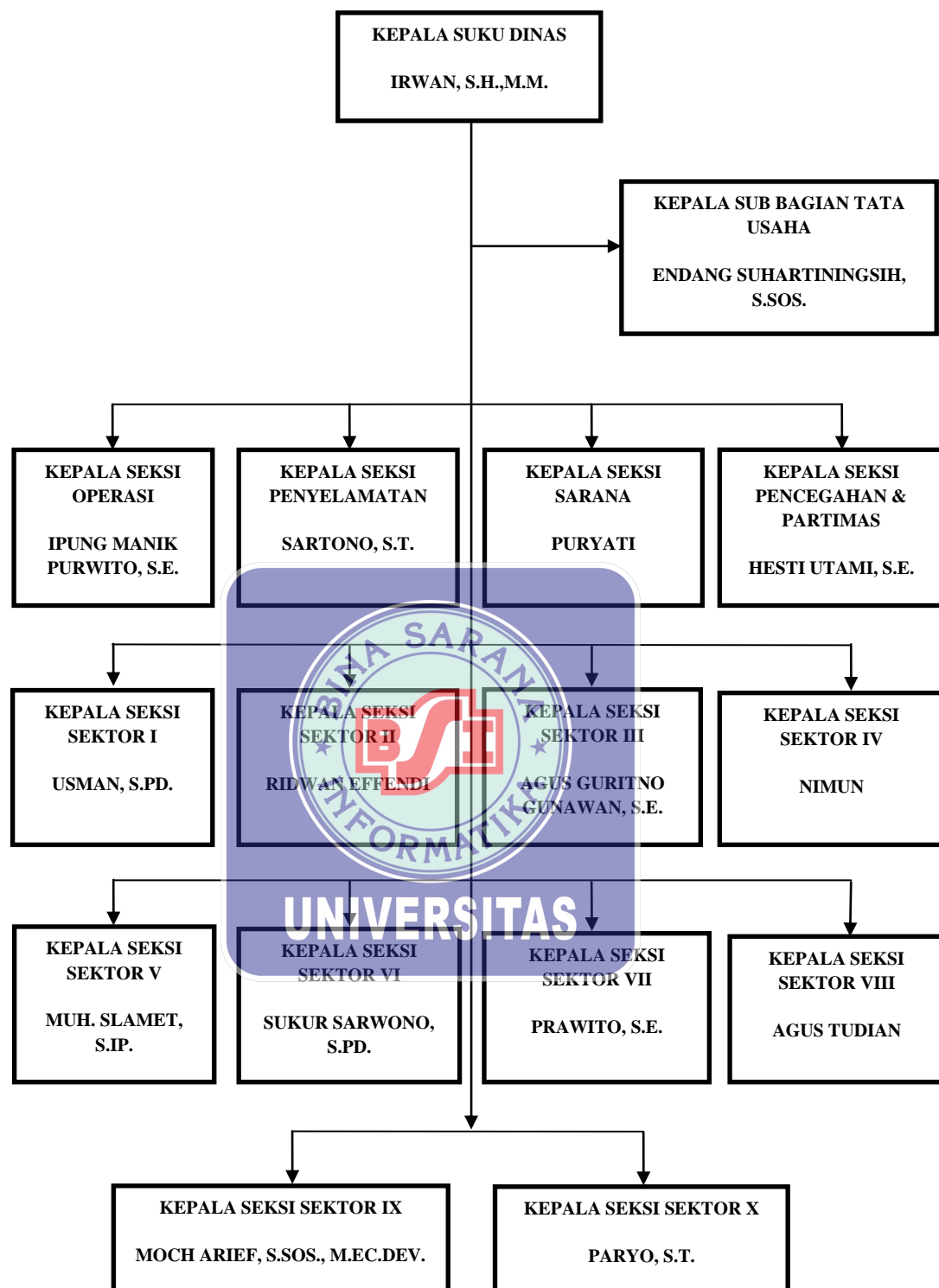
MISI

1. Memberikan pelayanan prima dalam bidang pencegahan dan pemadaman kebakaran, serta penyelamatan jiwa pada kebakaran dan kejadian bencana.
2. Meningkatkan ketahanan lingkungan bersama masyarakat.
3. Meningkatkan kerjasama dengan instansi terkait.

3.1.2. Struktur dan Tata Kerja Organisasi

Struktur organisasi merupakan bagian yang penting dalam suatu organisasi agar dapat mengetahui susunan dan hubungan antara tiap bagian pada suatu organisasi, serta untuk mengetahui jabatan dan tata kerja dari masing-masing jabatan.

Dalam sistem pemerintahan daerah Provinsi Ibu Kota Jakarta, Suku Dinas Penanggulangan dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan memiliki jabatan struktural. Berikut ini merupakan struktur organisasi Suku Dinas Penanggulangan dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan:



Sumber: Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan

Gambar III.1

**Struktur Organisasi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan
Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan**

Dari gambar III.1, dapat dijabarkan tata kerja dari masing-masing jabatan, sebagai berikut:

1. Kepala Suku Dinas

- a. Memimpin pelaksanaan tugas dan fungsi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan;
- b. Mengoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Tata Usaha, Unit Pelaksana Teknis dan Kelompok Jabatan Fungsional;
- c. Melaksanakan koordinasi dan kerja sama dengan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD)/ Unit Kerja Perangkat Daerah (UKPD), Instansi Pemerintah/ swasta dan masyarakat dalam rangka pelaksanaan tugas dan fungsi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan; dan
- d. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas dan fungsi Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.



2. Seksi Tata Usaha

- a. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Jakarta Selatan;
- b. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Jakarta Selatan;
- c. Mengkoordinasikan penyusunan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Jakarta Selatan;
- d. Melaksanakan monitoring, pengendalian evaluasi pelaksanaan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Jakarta Selatan;
- e. Melaksanakan pengelolaan kepegawaian;

- f. Melaksanakan pengelolaan keuangan;
 - g. Melaksanakan pengelolaan barang;
 - h. Melaksanakan surat menyurat dan kearsipan;
 - i. Memelihara dan merawat prasarana dan sarana kerja;
 - j. Memelihara kebersihan, keindahan, keamanan dan ketertiban kantor Suku Dinas;
 - k. Melaksanakan pengelolaan ruang rapat/ pertemuan Suku Dinas;
 - l. Melaksanakan upacara dan pengaturan acara Suku Dinas Jakarta Selatan;
 - m. Menghimpun, menganalisa dan mengajukan kebutuhan inventaris perlengkapan/ peralatan kantor Suku Dinas Jakarta Selatan;
 - n. Menerima, menyimpan dan mendistribusikan perlengkapan/ peralatan/ inventaris kantor Suku Dinas Jakarta Selatan;
 - o. Mengkoordinasikan penyusunan laporan (kegiatan, keuangan, kinerja dan akuntabilitas) Suku Dinas Jakarta Selatan;
 - p. Menyiapkan bahan laporan Suku Dinas yang berkaitan dengan tugas Subbagian Tata Usaha; dan
 - q. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Subbagian Tata Usaha.
3. Seksi Pencegahan dan Partimas
- a. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan;
 - b. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan;

- c. Melaksanakan kegiatan pendataan bangunan gedung serta penyimpanan, penggunaan dan pengangkutan bahan berbahaya untuk kepentingan pencegahan, pemadaman kebakaran di wilayah Jakarta Selatan;
 - d. Melaksanakan kegiatan pemeriksaan dan pengujian terhadap kesiapan kondisi keselamatan kebakaran bangunan gedung menengah kebawah dengan klasifikasi ancaman bahaya kebakaran ringan dan sedang;
 - e. Memberikan data dan informasi mengenai bangunan gedung serta penyimpanan, penggunaan dan pengangkutan bahan berbahaya terkait dengan upaya pemadaman kebakaran dan penanggulangan kebakaran;
 - f. Melaksanakan kegiatan penyidikan dan penindakan terhadap pelanggaran peraturan perundang-undangan di bidang kebakaran;
 - g. Melaksanakan kegiatan penyuluhan pencegahan pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana pada bangunan menengah ke bawah;
 - h. Melaksanakan kegiatan pembentukan sistem ketahanan kebakaran dan bencana yang berbasis lingkungan;
 - i. Melaksanakan kegiatan pelayanan, analisis dan tindak lanjut pengaduan masyarakat;
 - j. Melaksanakan kegiatan publikasi kegiatan Suku Dinas berkaitan dengan tugas Seksi Pencegahan dan Partimas; dan
 - k. Melaporkan dan mempertanggung jawabkan pelaksanaan tugas Seksi Pencegahan dan Partimas.
4. Seksi Operasi
- a. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan;

- b. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan;
- c. Melaksanakan kegiatan penyusunan peta rawan kebakaran dan bencana;
- d. Melaksanakan kegiatan penyusunan rencana operasi;
- e. Melaksanakan kegiatan bantuan operasi pemadaman dan penyelamatan jiwa di wilayah lain seizin Kepala Suku Dinas;
- f. Melaksanakan kegiatan pemeliharaan perangkat sistem informasi manajemen kebakaran bencana;
- g. Menyajikan data dan informasi terhadap kegiatan operasi pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana;
- h. Memberikan informasi dan saran tindak, taktik dan strategi operasi kepada Kepala Suku Dinas pada saat operasi pemadaman dan penyelamatan jiwa;
- i. Melaksanakan kegiatan koordinasi dengan Unit Kerja Perangkat Daerah, dan/ atau instansi pemerintah/ swasta dalam rangka pemadaman dan penyelamatan jiwa;
- j. Membantu pelaksanaan kegiatan penyelidikan dan pemeriksaan sebab kebakaran;
- k. Melaksanakan kegiatan penyusunan data kejadian kepada petugas operasional yang mengalami sengketa hukum dalam menjalankan tugas dan kewajibannya;
- l. Menyiapkan bahan laporan Suku Dinas yang berkaitan dengan tugas Seksi Operasi; dan
- m. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Operasi.



5. Seksi Sarana

- a. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan;
- b. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan;
- c. Menyusun rencana kebutuhan peralatan teknis dan saran operasional pemadaman kebakaran dan penanggulangan bencana;
- d. Mengadakan, menerima, menyimpan, mendistribusikan, merawat dan memperbaiki peralatan teknis operasional kebakaran dan bencana lain serta mempertanggungjawabkan administrasinya sesuai dengan ketentuan yang berlaku;
- e. Mengurus dokumen peralatan teknis operasional pemadaman kebakaran dan penyelamatan;
- f. Menyiapkan bahan laporan Suku Dinas dengan tugas Seksi Saran; dan
- g. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Sarana.

6. Seksi Penyelamatan

- a. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan ;
- b. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan;
- c. Menyusun data peta rawan bencana serta menguji coba prosedur tetap penanganan bencana;

- d. Menyusun data usulan status keadaan darurat bencana kepada Walikota/Bupati;
- e. Melaksanakan kegiatan bantuan evakuasi masyarakat terkena bencana;
- f. Menyiapkan informasi untuk pengerahan sumber daya manusia, peralatan dan logistik;
- g. Menyiapkan informasi untuk pelaksanaan koordinasi pemenuhan kebutuhan dasar, perlindungan kelompok rentan dan pemulihan prasarana dan sarana vital;
- h. Menyiapkan informasi untuk penyediaan pelayanan kesehatan, perbaikan sarana prasarana umum, pemulihan sosial psikologis dan pemulihan fungsi pelayanan publik;
- i. Melaksanakan kegiatan pembinaan kesiagaan masyarakat terhadap bencana;
- j. Menyiapkan bahan laporan Suku Dinas yang berkaitan dengan tugas Seksi Penyelamatan; dan
- k. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Seksi Penyelamatan.

7. Seksi Sektor (Sektor I-X)

- a. Menyusun bahan Rencana Kerja dan Anggaran (RKA) dan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan;
- b. Melaksanakan Dokumen Pelaksanaan Anggaran (DPA) Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Jakarta Selatan;
- c. Melaksanakan kegiatan operasi pemadaman kebakaran dan Penyelamatan;

- d. Melaksanakan kegiatan penyampaian informasi kepada Kepala Suku Dinas tentang situasi dan kondisi pada saat operasi pemadaman kebakaran dan Penyelamatan;
- e. Melaksanakan kegiatan pemeliharaan peralatan teknis operasional yang diserahkan kepada sektor Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kecamatan;
- f. Melaksanakan kegiatan pendataan dan pemantauan kesiapan prasarana dan sarana pemadaman kebakaran dan penyelamatan di lingkup sektornya;
- g. Membuat laporan operasi pemadaman kebakaran dan penyelamatan;
- h. Melaksanakan kegiatan pembinaan sistem keselamatan kebakaran dan penyelamatan berbasis lingkungan di lingkup sektornya;
- i. Menyusun bahan peta rawan kebakaran dan penyelamatan;
- j. Membantu Suku Dinas dalam pelaksanaan penyuluhan di lingkup sektornya;
- k. Membantu Suku Dinas dalam pelaksanaan tugas pemeriksaan berkala;
- l. Membantu Suku Dinas dalam pelaksanaan gladi rencana operasi di lingkup sektornya;
- m. Menyiapkan bahan laporan Suku Dinas yang berkaitan dengan tugas Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan; dan
- n. Melaporkan dan mempertanggungjawabkan pelaksanaan tugas Sektor Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan.

3.1.3. Kegiatan Organisasi

Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah unsur pelaksana pemerintah daerah yang diberi tanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugas penanganan masalah kebakaran.

Dibentuknya organisasi ini merupakan perwujudan tanggung jawab pemerintah dalam rangka memberikan perlindungan kepada warganya dari ancaman kebakaran dan bencana lainnya.

Dalam mewujudkan rasa aman serta memberikan perlindungan kepada warga kota tersebut, Dinas Pemadam Kebakaran, sesuai dengan yang diatur dalam Surat Keputusan Gubernur Nomor 9 tahun 2002, tentang Struktur Organisasi dan Tata Kerja Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Provinsi DKI Jakarta, mempunyai tiga (3) tugas pokok, yakni:

1. Pencegahan Kebakaran,
2. Pemadaman Kebakaran, dan
3. Penyelamatan jiwa dan ancaman kebakaran dan bencana lain.

3.2. Data Penelitian

3.2.1. Populasi dan Sampel

Populasi karyawan yang bekerja di dalam kantor pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan adalah sebanyak 45 orang. Penulis memutuskan untuk menggunakan teknik pengambilan sampel *nonprobability sampling*, sampling jenuh. *Nonprobability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Sampling jenuh merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Berdasarkan hal tersebut, maka sampel diambil sebanyak populasi yang ada yaitu 45 orang karyawan yang bekerja di dalam kantor pada Suku Dinas Penanggulangan dan Kebakaran Kota Administrasi Jakarta Selatan.

3.2.2. Karakteristik Responden

Dalam bab ini akan dijelaskan mengenai hasil dari penelitian yang telah dilakukan dan diolah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penulis menyebarkan kuesioner sebanyak 45, dimana responden merupakan karyawan yang bekerja di dalam kantor pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Profil responden yang ditanyakan pada kuesioner adalah jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir dari masing-masing responden.

Berikut ini adalah tabel dan penjelasan karakteristik responden tersebut:

1. Jenis Kelamin

Tabel III.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No.	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
1.	Laki-laki	35	78%
2.	Perempuan	10	22%
Jumlah		45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.1, menunjukkan bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 35 orang dengan persentase 78% dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang dengan persentase 22%.

2. Usia

Tabel III.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah Responden	Persentase
1.	≤ 19 tahun	0	0%
2.	20-30 tahun	9	20%
3.	31-40 tahun	18	40%
4.	41-50 tahun	13	29%
5.	≤ 51 tahun	5	11%
Jumlah		45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.2, menunjukkan bahwa responden dengan usia ≤ 19 tahun sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, responden dengan usia 20-30 tahun sebanyak 9 orang dengan persentase 20%, responden dengan usia 31-40 tahun sebanyak 18 orang dengan persentase 40%, responden dengan usia 41-50 tahun sebanyak 13 orang dengan persentase 29% dan responden dengan usia ≥ 51 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 11%.

3. Pendidikan Terakhir

Tabel III.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah Responden	Persentase
1.	SLTA/SMK	10	22%
2.	Diploma	0	0%
3.	S1	25	56%
4.	$\geq S2$	10	22%
Jumlah		45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.3, menunjukkan bahwa responden dengan pendidikan SLTA/SMK sebanyak 10 orang dengan persentase 22%, responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 0 orang dengan persentase 0%, responden dengan pendidikan S1 sebanyak 25 orang dengan persentase 56% dan responden dengan pendidikan $\geq S2$ sebanyak 10 orang dengan persentase 22%.

3.2.3. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen yang dilakukan terhadap indikator masing-masing variabel (X) dan (Y), tujuannya agar dapat diketahui tingkat kevalidan dan keandalan indikator yang dijadikan sebagai ukuran variabel. Berikut adalah hasil yang didapat pada uji validitas dan uji reliabilitas terhadap variabel budaya organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y) yaitu:

1. Validitas Instrumen

Pengujian dilakukan dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Nilai r hitung merupakan hasil korelasi jawaban responden pada masing-masing pernyataan di setiap variabel yang dianalisis dengan program SPSS. Dengan $N=45$ besarnya r tabel dengan taraf signifikan 5% adalah 0,301. Berikut adalah hasil validitas menggunakan aplikasi SPSS versi 21 dan berikut tabel rangkumannya.

Tabel III.4

Validitas Variabel Budaya Organisasi (X)

Item Statistics

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Budaya Organisasi	X.1	0,714	0,301	Valid
	X.2	0,653		Valid
	X.3	0,754		Valid
	X.4	0,685		Valid
	X.5	0,625		Valid
	X.6	0,657		Valid
	X.7	0,625		Valid
	X.8	0,636		Valid
	X.9	0,735		Valid
	X.10	0,702		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.4, maka dinyatakan bahwa hasil uji validitas pada variabel budaya organisasi didapat tidak ada nilai yang kurang dari r tabel 0,301 (r hitung $>$ r tabel). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel budaya organisasi adalah valid (r hitung $>$ r tabel) dan dapat digunakan seluruhnya.

Tabel III.5
Validitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Item Statistics

Variabel	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y.1	0,688	0,301	Valid
	Y.2	0,762		Valid
	Y.3	0,711		Valid
	Y.4	0,684		Valid
	Y.5	0,536		Valid
	Y.6	0,609		Valid
	Y.7	0,796		Valid
	Y.8	0,660		Valid
	Y.9	0,704		Valid
	Y.10	0,752		Valid

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.5, maka dinyatakan bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja karyawan didapat tidak ada nilai yang kurang dari r tabel 0,301 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Maka dapat disimpulkan bahwa semua item variabel kinerja karyawan adalah valid ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$) dan dapat digunakan seluruhnya.

2. Reliabilitas Instrumen

Hasil uji reliabilitas kuesioner variabel budaya organisasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y) menggunakan SPSS versi 21 dapat dijelaskan dari nilai *Cronbach's Alpha*, kemudian diinterpretasikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel III.6
Reliabilitas Budaya Organisasi (X)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,869	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan hasil dari perhitungan tabel III.6, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel budaya organisasi (X) lebih dari 0,81 yaitu sebesar 0,869 maka hasilnya adalah sangat reliabel yang artinya penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel III.7
Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,878	10

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan hasil dari perhitungan tabel III.7, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* pada variabel kinerja karyawan (Y) lebih dari 0,81 yaitu sebesar 0,878 maka hasilnya adalah sangat reliabel yang artinya penelitian dapat dilanjutkan.

3.2.4. Data Hasil Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X)

Berdasarkan kuesioner yang penulis telah sebar ke 45 responden, maka terkumpul hasil jawaban dari kuesioner tersebut. Kemudian kuesioner dihitung dan dipersentasekan oleh penulis sesuai dengan kriteria jawaban yang terdapat dalam kuesioner tentang budaya organisasi pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Di bawah ini merupakan uraian atas jawaban responden yaitu:

1. Dimensi *Innovation and Risk Taking*

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu inovasi dan pengambilan resiko yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir satu dan dua, seperti berikut:

Tabel III.8

Hasil Jawaban Responden Terhadap Inovasi

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	1. Anda menciptaka ide yang inovatif dalam menyelesaikan pekerjaan anda.	
Sangat Setuju (5)	10	22,2%
Setuju (4)	33	73,3%
Ragu-Ragu (3)	2	4,4%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.8, pada pernyataan nomor 1 bahwa yang menjawab sangat setuju 10 orang dengan persentase 22,2%, setuju 33 orang dengan persentase 73,3%, ragu-ragu 2 orang dengan persentase 4,4% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

Tabel III.9

Hasil Jawaban Responden Terhadap Pengambilan Resiko

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	2. Anda siap mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab anda.	
Sangat Setuju (5)	23	48,9%
Setuju (4)	22	51,1%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.9, pada pernyataan nomor 2 bahwa yang menjawab sangat setuju 23 orang dengan persentase 48,9%, setuju 22 orang dengan persentase 51,1% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

2. Dimensi *Attention to Detail*

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu kecermatan dan analisis yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir tiga dan empat, seperti berikut:

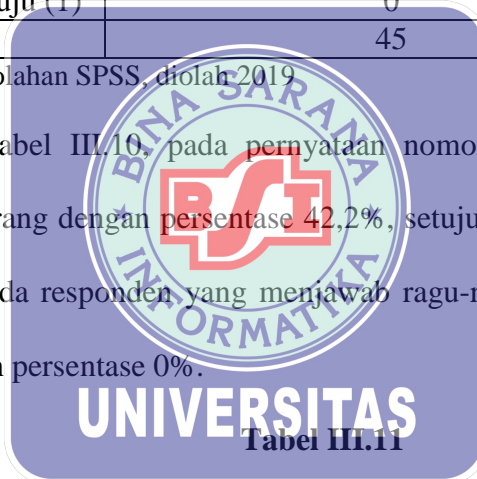
Tabel III.10

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kecermatan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	3. Anda menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat.	
Sangat Setuju (5)	19	42,2%
Setuju (4)	26	57,8%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.10, pada pernyataan nomor 3 bahwa yang menjawab sangat setuju 19 orang dengan persentase 42,2%, setuju 26 orang dengan persentase 57,8% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.



Tabel III.11

Hasil Jawaban Responden Terhadap Analisis

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	4. Anda merinci apa saja kebutuhan dalam melaksanakan pekerjaan anda.	
Sangat Setuju (5)	12	26,7%
Setuju (4)	32	71,1%
Ragu-Ragu (3)	1	2,2%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.11, pada pernyataan nomor 4 bahwa yang menjawab sangat setuju 12 orang dengan persentase 26,7%, setuju 32 orang dengan persentase

71,1%, ragu-ragu 1 orang dengan persentase 2,2% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

3. Dimensi *Outcome Orientation*

Dalam dimensi ini terdapat satu indikator, yaitu hasil yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir lima, seperti berikut:

Tabel III.12

Hasil Jawaban Responden Terhadap Hasil

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	5. Anda berupaya untuk mencapai hasil yang maksimal dalam bekerja.	
Sangat Setuju (5)	30	66,7%
Setuju (4)	15	33,3%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.12, pada pernyataan nomor 5 bahwa yang menjawab sangat setuju 30 orang dengan persentase 66,7%, setuju 15 orang dengan persentase 33,3% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

4. Dimensi *People Orientation*

Dalam dimensi ini terdapat satu indikator, yaitu saling mendukung yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir enam, seperti berikut:

Tabel III.13

Hasil Jawaban Responden Terhadap Saling Mendukung

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	6. Anda memberikan dukungan terhadap rekan kerja anda dalam melaksanakan pekerjaan.	
Sangat Setuju (5)	18	40,0%
Setuju (4)	27	60,0%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.13, pada pernyataan nomor 6 bahwa yang menjawab sangat setuju 18 orang dengan persentase 40,0%, setuju 27 orang dengan persentase 60,0% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

5. Dimensi *Team Orientation*

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu kerjasama dan hubungan yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir tujuh dan delapan, seperti berikut:

Tabel III.14

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kerjasama

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	7. Anda bekerjasama dengan baik terhadap rekan kerja anda.	
Sangat Setuju (5)	27	60,0%
Setuju (4)	18	40,0%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.14, pada pernyataan nomor 7 bahwa yang menjawab sangat setuju 27 orang dengan persentase 60,0%, setuju 18 orang dengan persentase

40,0% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

Tabel III.15

Hasil Jawaban Responden Terhadap Hubungan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	8. Anda menjalin hubungan yang harmonis terhadap rekan kerja anda.	
Sangat Setuju (5)	25	55,6%
Setuju (4)	19	42,2%
Ragu-Ragu (3)	1	2,2%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.15, pada pernyataan nomor 8 bahwa yang menjawab sangat setuju 25 orang dengan persentase 55,6%, setuju 18 orang dengan persentase 42,2%, ragu-ragu 1 orang dengan persentase 2,2% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

6. Dimensi *Aggressiveness*

Dalam dimensi ini terdapat satu indikator, yaitu agresif yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir sembilan, seperti berikut:

Tabel III.16

Hasil Jawaban Responden Terhadap Agresif

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	9. Anda aktif dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan.	
Sangat Setuju (5)	22	51,1%
Setuju (4)	23	48,9%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.16, pada pernyataan nomor 9 bahwa yang menjawab sangat setuju 22 orang dengan persentase 51,1%, setuju 23 orang dengan persentase 48,9% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

7. Dimensi *Stability*

Dalam dimensi ini terdapat satu indikator, yaitu stabil yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir sepuluh, seperti berikut:

Tabel III.17

Hasil Jawaban Responden Terhadap Stabil

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	10. Anda merasa lingkungan kerja yang perusahaan berikan sudah stabil.	
Sangat Setuju (5)	13	28,9%
Setuju (4)	29	64,4%
Ragu-Ragu (3)	3	6,7%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.17, pada pernyataan nomor 10 bahwa yang menjawab sangat setuju 13 orang dengan persentase 28,9%, setuju 29 orang dengan persentase 64,4%, ragu-ragu 3 orang dengan persentase 6,7% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

Berdasarkan kuesioner yang penulis telah sebar ke 45 responden, maka terkumpul hasil jawaban dari kuesioner tersebut. Kemudian kuesioner bisa dijadikan tolak ukur dalam perhitungan korelasi *product moment*. Untuk bisa mengetahui hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap budaya organisasi (X), maka dapat dijelaskan pada tabel III.18 sebagai berikut:

Tabel III.18

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Budaya Organisasi (X)

Nomer Responden	Jawaban Responden Atas Pernyataan Budaya Organisasi										Jumlah
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	4	5	4	4	5	4	4	4	4	3	41
2	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	43
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	4	43
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
7	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4	46
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	38
10	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	45
11	4	5	4	4	5	4	5	5	5	5	46
12	4	5	4	4	5	5	5	5	5	4	46
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
14	4	5	5	5	5	4	5	5	5	4	47
15	4	4	4	3	5	4	4	4	5	3	40
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	3	4	4	4	5	4	4	4	4	4	40
18	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	47
19	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
20	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	45
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	49
22	4	5	5	4	5	4	5	5	4	4	45
23	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	47
25	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
28	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	49
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
31	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
32	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	43
33	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	43
34	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	47
35	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	48
36	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
37	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
38	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	45

39	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	49
40	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	44
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	48
43	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	42
44	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	42
45	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	48
Total	188	203	199	191	210	198	207	204	202	190	1992

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, diolah 2019

3.2.5. Data Hasil Kuesioner Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan kuesioner yang penulis telah sebar ke 45 responden, maka terkumpul hasil jawaban dari kuesioner tersebut. Kemudian kuesioner dihitung dan dipersentasekan oleh penulis sesuai dengan kriteria jawaban yang terdapat dalam kuesioner tentang kinerja karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Di bawah ini merupakan uraian atas jawaban responden yaitu:

1. Dimensi *Personal Factors*

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu keterampilan dan motivasi yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir satu dan dua, seperti berikut:

Tabel III.19

Hasil Jawaban Responden Terhadap Keterampilan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	
	1. Anda memiliki keterampilan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan fungsi.	Persentase
Sangat Setuju (5)	19	42,2%
Setuju (4)	26	57,8%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.19, pada pernyataan nomor 1 bahwa yang menjawab sangat setuju 19 orang dengan persentase 42,2%, setuju 26 orang dengan persentase 57,8% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

Tabel III.20

Hasil Jawaban Responden Terhadap Motivasi

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	2. Anda memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan anda.	
Sangat Setuju (5)	22	48,9%
Setuju (4)	22	48,9%
Ragu-Ragu (3)	1	2,2%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.20, pada pernyataan nomor 2 bahwa yang menjawab sangat setuju 22 orang dengan persentase 48,9%, setuju 22 orang dengan persentase 48,9%, ragu-ragu 1 orang dengan persentase 2,2% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

2. Dimensi *Leadership Factors*

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu bimbingan dan dukungan yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir tiga dan empat, seperti berikut:

Tabel III.21

Hasil Jawaban Responden Terhadap Bimbingan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	3. Pimpinan anda membimbing anda sebelum memberikan suatu pekerjaan.	
Sangat Setuju (5)	10	22,2%
Setuju (4)	34	75,6%
Ragu-Ragu (3)	1	2,2%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.21, pada pernyataan nomor 3 bahwa yang menjawab sangat setuju 10 orang dengan persentase 22,2%, setuju 34 orang dengan persentase 75,6%, ragu-ragu 1 orang dengan persentase 2,2% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

Tabel III.22

Hasil Jawaban Responden Terhadap Dukungan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	4. Pimpinan anda mendukung tugas yang anda kerjakan.	
Sangat Setuju (5)	15	33,3%
Setuju (4)	30	66,7%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.22, pada pernyataan nomor 4 bahwa yang menjawab sangat setuju 15 orang dengan persentase 33,3%, setuju 30 orang dengan persentase 66,7% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

3. Dimensi *Team Factors*

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu dukungan rekan kerja dan kerjasama yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir lima dan enam, seperti berikut:

Tabel III.23

Hasil Jawaban Responden Terhadap Dukungan Rekan Kerja

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	5. Anda mendapat dukungan dari rekan kerja anda dalam menyelesaikan pekerjaan.	
Sangat Setuju (5)	16	35,6%
Setuju (4)	29	64,4%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.23, pada pernyataan nomor 5 bahwa yang menjawab sangat setuju 16 orang dengan persentase 35,6%, setuju 29 orang dengan persentase 64,4% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

Tabel III.24

Hasil Jawaban Responden Terhadap Kerjasama

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	6. Anda bekerjasama dengan rekan kerja anda untuk mencapai tujuan perusahaan.	
Sangat Setuju (5)	25	55,6%
Setuju (4)	20	44,4%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.24, pada pernyataan nomor 6 bahwa yang menjawab sangat setuju 25 orang dengan persentase 55,6%, setuju 20 orang dengan persentase 44,4% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

4. Dimensi *System Factors*

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu sistem kerja dan fasilitas yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir tujuh dan delapan, seperti berikut:

Tabel III.25

Hasil Jawaban Responden Terhadap Sistem Kerja

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	7. Anda mengikuti sistem kerja yang berlaku di perusahaan.	
Sangat Setuju (5)	28	62,2%
Setuju (4)	17	37,8%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.25, pada pernyataan nomor 7 bahwa yang menjawab sangat setuju 28 orang dengan persentase 62,2%, setuju 17 orang dengan persentase 37,8% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

Tabel III.26

Hasil Jawaban Responden Terhadap Fasilitas

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	8. Anda dapat menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan.	
Sangat Setuju (5)	26	57,8%
Setuju (4)	19	42,2%
Ragu-Ragu (3)	0	0%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.26, pada pernyataan nomor 8 bahwa yang menjawab sangat setuju 26 orang dengan persentase 57,8%, setuju 19 orang dengan persentase 42,4% dan tidak ada responden yang menjawab ragu-ragu, tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

5. Dimensi *Contextual/Situational Factors*

Dalam dimensi ini terdapat dua indikator, yaitu tekanan dan perubahan yang dituangkan dalam kuesioner pernyataan pada butir sembilan dan sepuluh, seperti berikut:

Tabel III.27

Hasil Jawaban Responden Terhadap Tekanan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	9. Pimpinan anda memotivasi anda untuk menjadi lebih baik.	
Sangat Setuju (5)	18	40,0%
Setuju (4)	25	55,6%
Ragu-Ragu (3)	2	4,4%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.27, pada pernyataan nomor 9 bahwa yang menjawab sangat setuju 18 orang dengan persentase 40,0%, setuju 25 orang dengan persentase

55,6%, ragu-ragu 2 orang dengan persentase 4,4% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

Tabel III.28

Hasil Jawaban Responden Terhadap Perubahan

Alternatif Jawaban	Kuesioner	Persentase
	10. Anda mampu menghadapi perubahan di lingkungan internal maupun eksternal perusahaan.	
Sangat Setuju (5)	20	44,4%
Setuju (4)	24	53,3%
Ragu-Ragu (3)	1	2,2%
Tidak Setuju (2)	0	0%
Sangat Tidak Setuju (1)	0	0%
Total	45	100%

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.28, pada pernyataan nomor 10 bahwa yang menjawab sangat setuju 20 orang dengan persentase 44,4%, setuju 24 orang dengan persentase 53,3%, ragu-ragu 1 orang dengan persentase 2,2% dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju dengan persentase 0%.

Berdasarkan kuesioner yang penulis telah sebar ke 45 responden, maka terkumpul hasil jawaban dari kuesioner tersebut. Kemudian kuesioner bisa dijadikan tolak ukur dalam perhitungan korelasi *product moment*. Untuk bisa mengetahui hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap kinerja karyawan (Y), maka dapat dijelaskan pada tabel III.29 sebagai berikut:

Tabel III.29

Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Nomer Responden	Jawaban Responden Atas Pernyataan Kinerja Karyawan										Jumlah
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	
1	4	4	4	4	4	5	4	4	3	4	40
2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	45
5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
6	4	4	4	4	5	5	4	4	5	4	43
7	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
10	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
11	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	43
12	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	46
13	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
14	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	45
15	4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	37
16	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
18	5	4	5	5	4	5	5	4	5	4	46
19	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
20	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	47
21	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	48
22	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	45
23	4	4	4	5	4	4	5	5	4	5	44
24	5	5	4	4	5	5	5	5	4	5	47
25	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	43
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
28	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
29	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
30	4	5	4	4	5	4	5	5	4	4	44
31	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
32	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	44
33	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	45
34	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	47
35	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	48
36	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	44
37	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	47
38	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	45

39	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	48
40	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	43
41	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
42	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	49
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
44	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
45	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	45
Total	199	201	189	195	196	205	208	206	196	199	1994

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, diolah 2019

3.2.6. Tabel Penolong

Untuk memudahkan menghitung koefisien korelasi maka penulis memuat tabel penolong. Dimana tabel ini berisikan rangkuman dari hasil jawaban pernyataan variabel budaya organisasi (X) dan variabel kinerja karyawan (Y), dan hasilnya terdapat pada tabel penolong berikut ini:

Tabel III.30
Tabel Penolong Untuk Koefisien Korelasi

Nomor Responden	X	Y	XY	X ²	Y ²
1	41	40	1640	1681	1600
2	43	41	1763	1849	1681
3	40	40	1600	1600	1600
4	43	45	1935	1849	2025
5	40	40	1600	1600	1600
6	40	43	1720	1600	1849
7	46	47	2162	2116	2209
8	40	40	1600	1600	1600
9	38	40	1520	1444	1600
10	45	43	1935	2025	1849
11	46	43	1978	2116	1849
12	46	46	2116	2116	2116
13	40	41	1640	1600	1681
14	47	45	2115	2209	2025
15	40	37	1480	1600	1369
16	50	50	2500	2500	2500
17	40	39	1560	1600	1521
18	47	46	2162	2209	2116

19	39	40	1560	1521	1600
20	45	47	2115	2025	2209
21	49	48	2352	2401	2304
22	45	45	2025	2025	2025
23	43	44	1892	1849	1936
24	47	47	2209	2209	2209
25	43	43	1849	1849	1849
26	40	40	1600	1600	1600
27	47	50	2350	2209	2500
28	49	50	2450	2401	2500
29	50	50	2500	2500	2500
30	42	44	1848	1764	1936
31	43	44	1892	1849	1936
32	43	44	1892	1849	1936
33	43	45	1935	1849	2025
34	47	47	2209	2209	2209
35	48	48	2304	2304	2304
36	42	44	1848	1764	1936
37	47	47	2209	2209	2209
38	45	45	2025	2025	2025
39	49	48	2352	2401	2304
40	44	43	1892	1936	1849
41	50	50	2500	2500	2500
42	48	49	2352	2304	2401
43	42	40	1680	1764	1600
44	42	41	1722	1764	1681
45	48	45	2160	2304	2025
Jumlah	1992	1994	88748	88698	88898

Sumber: Hasil Pengolahan Kuesioner, diolah 2019

3.3. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

3.3.1. Uji Koefisien Korelasi

Uji koefisien korelasi digunakan untuk menguji apakah terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan. Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 21 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel III.31
Hasil Perhitungan Koefisien Korelasi
Correlations

		Total_Y	Total_X
Total_Y	Pearson Correlation	1	,906**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	45	45
Total_X	Pearson Correlation	,906**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	45	45

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.31, dapat diketahui bahwa besar hubungan antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah 0,906. Karena nilai yang didapat lebih dari 0,80 dapat diartikan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Selatan.



3.3.2. Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan yang hasilnya dapat dilihat melalui perhitungan koefisien determinasi. Berdasarkan perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS versi 21 dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel III.32
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,906 ^a	,821	,817	1,502

a. Predictors: (Constant), Total_X

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.32, pada hasil koefisien determinasi dapat diketahui nilai *R Square* sebesar 0,821 atau jika dipresentasikan menjadi 82,1% yang idealnya yaitu 100%, berarti dapat dijelaskan bahwa besarnya pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 82,1% dan sisanya 17,9% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.

3.3.3. Uji Persamaan Regresi

Uji persamaan regresi digunakan untuk memprediksi seberapa jauh perubahan nilai budaya organisasi apabila nilai kinerja karyawan diubah, maka digunakan uji persamaan regresi. Berdasarkan hasil analisis dengan menggabungkan SPSS versi 21 maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Tabel III.33
Hasil Perhitungan Persamaan Regresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3,332	2,928		1,138	,261
	Total_X	,926	,066	,906	14,035	,000

a. Dependent Variable: Total_Y

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS, diolah 2019

Berdasarkan tabel III.33, dapat diketahui nilai a sebesar 3,332 dan nilai b sebesar 0,926. Sehingga persamaan regresi yang dapat dibentuk yaitu:

$$Y = a + bX$$

$$= 3,332 + 0,926X$$

Keterangan:

Y = Subyek dalam variabel dependen yang diprediksi

a = Harga Y ketika harga X = 0 (harga konstan)

b = Angka arah atau penurunan koefisien regresi yang menunjukkan angka peningkatan ataupun penurunan variabel dependen yang didasarkan pada perubahan variabel independen. Bila (+) arah garis naik dan bila (-) maka arah garis turun

X = Subyek pada variabel independen yang mempunyai nilai tertentu

Artinya jika X = 0 atau tanpa adanya budaya organisasi maka kinerja karyawan sebesar 3,332 dan jika X naik 1 angka atau setiap kenaikan budaya organisasi sebesar 1 maka akan menaikkan kinerja karyawan sebesar 4,258. Jadi dapat disimpulkan bahwa penambahan nilai bagi variabel budaya organisasi dapat meningkatkan penambahan nilai bagi variabel kinerja karyawan.