**PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP BUDAYA ORGANISASI DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI**

**(Studi Kasus di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung)**

**Oleh :**

**Citra Herlani**

**NPM : 178020019**

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh bukti empiris mengenai “Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap budaya organisasi dan dampaknya pada kinerja (studi kasus di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung)”. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen, terutama manajemen Pendidikan.

Penelitian dilakukan bersifat deskriptif dan verifikatif, sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan survey eksplanatori. Pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dengan mengunakan kuesioner disertai dengan teknik observasi. Pengumpulan data di lapangan dilaksanakan pada tahun 2019. Analisis data mennggunakan Analisis Jalur (Path Analysis).

Hasil Pengujian Penelitian ditemukan bahwa Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap budaya organisasi berpengaruh terhadap dampaknya pada kinerja baik secara parsial dan simultan.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi, Budaya Oganisasi, Kinerja

1. **Latar Belakang Penelitian**

Pembangunan merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh setiap bangsa dimanapun, baik negara maju maupun negara berkembang tidak tekecuali Indonesia. Pelaksanaan pembangunan nasional selalu di arahkan bagi bidang-bidang yang menyangkut kesejahtraan rakyat meliputi bidang ekonomi, sosial, budaya, pertahanan, dan keamanan, terkadang dari pembangunan tersebut akan menimbulkan berbagai macam masalah dimasyarakat. Namun dalam penerapannya tidak selalu berjalan mulus. Masih banyak hambatan yang harus dibenahi oleh pemerintah.

Kota Bandung merupakan kota metropolitan terbesar di Provinsi Jawa Barat, sekaligus menjadi ibu kota provinsi Jawa Barat. Dengan luas wilayah sebesar 167, 7 km2 menjadikan Kota Bandung sebagai pusat pemerintahan dan penggerak perekonomian di seluruh masyarakat luas. Tidak hanya perusahaan besar tetapi instansi negara dengan segala permasalahannya saat ini menjadi perhatian penting. Dalam melakukan berbagai aktivitas pemerintahan dibanyak instansi tidak banyak memerlukan sebuah sistem yang canggih, namun bagai Dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota bandung dalam protap budaya organisasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkatan kondisi dimana pekerja mendemontrasikan kompetensi yang menunjukan sukses. Dalam SOP petugas pemadam harus memakai APD Lengkap, harus standar cara memadamkan api sesuai klasifikasi yang terbakar, tidak banyak orang yang menyadari bahwa pencapaian keberhasilan suatu pekerjaan berawal pada budaya organisasi. Sedangkan budaya organisasi itu sendiri dimulai dari nilai-nilai adat istiadat, kebiasaan, norma, agama yang menjadi keyakinan, kemudian menjadi kebiasaan berperilaku dalam melaksanakan pekerjaan individu dan kelompok. Ketika seseorang memilih untuk bekerja pada suatu organisasi, sangat perlu sekali dipahaminya budaya dan cara kerja budaya yang ada di dalam organisasi, karena pemahaman terhadap budaya organisasi akan sangat mempengaruhi pekerjaannya

Pada petugas dinas kebakaran dan penanggulangan bencana kota bandung, merupakan salah satu instansi pemerintahan yang menjadi hal penting yaitu tugas dan fungsi petugas lapangan yang terjun langsung menangani masalah kebakaran yang pasti sudah beresiko besar bahkan dapat menimbulkan korban jiwa jika tidak berhati hati dalam melaksanakan tugas.

**1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan hasil observasi pendahuluan, terdapat beberapa fenomena yakni sebagai berikut:

1. Dalam pelayanan kepada masyarakat dianggap masih kurang.
2. Maka dilapangan masih ada petugas pemadam tidak sesuai dengan SOP,
3. Peralatan APD kurang,
4. Memadamkan Api belum sesuai kelas kebakaran yang seharusnya standar berdasarkan klasifikainya.
5. Masih ada karyawan yang belum pernah mengikuti pelatihan.
6. Menurunnya keingingan pegawai untuk mencapai prestasi kerja.
7. Kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga

kurang menaati peraturan pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurun semangatnya

1. Perlu melakukan bimbingan, pengarahan, koordinasi, komando satu arahan dan pengawasan, terhadap kegiatan para anggotanya
2. Saat terjadi Kebakaran kadang banyak intruksi dari pimpinan dan kurangnya koordinasi dilapangan

**1.3 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar Belakang masalah yang telah diuraikan, maka penulis merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut:

1. Bagaimana Kepemimpinan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
2. Bagaimana Motivasi Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
3. Bagaimana Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
4. Bagaimana Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
5. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan terhadap budaya organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
6. Seberapa besar pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
7. Seberapa besar pengaruh Kepemimpinan, Motivasi terhadap Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung
8. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

**1.4 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini dilakukan dengan bertujutan untuk mengetahui:

1. Kepemimpinan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
2. Motivasi Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
3. Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
4. Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
5. Besarnya pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
6. Besarnya pengaruh Motivasi terhadap Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
7. Besarnya pengaruh Kepemimpinan, Motivasi terhadap Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.
8. Besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

**1.5 Manfaat Penelitian**

Peneliti Mengharapkan adanya Manfaat teoritis dan praktis dari hasil penelitian ini.

**1.5.1 Manfaat Teoritis**

Kegunaan teoritis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Melakukan penelitian ini peneliti berharap agar penelitian dapat menambahwawasan dan pengetahuan bagi penulis serta menambah ilmu yang didapatkan selama melakukan proses perkuliahan.
2. Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar studi untuk perbandingan dan referensi bagi penelitian lain yang sejenis dan diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya bisa lebih baik.

**1.5.2 Manfaat Praktis**

Kegunaan Praktis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi institusi

Dari penelitian ini, diharapkan mampu memberikan informasi yangberguna bagi para institusi pemerintahan yang tersebar di berbagai daerah untuk dapat mengembangkan lebih lanjut institusinya agar mampu mencetak pegawai yang berkualitas

1. Bagi peneliti lain

Dari Penelitian ini, diharapkan mampu memberikan inspirasi para peneliti lain untuk meneliti ruang lingkup kinerja pegawai dalam ruang lingkup pemerintahan, dengan berbagai variabel pendukung lainnya yang tidak diteliti pada penelitian ini dan lingkup area penelitian yang lebih luas karena penelitian ini hanya berfokus pada studi kasus di Kota Bandung.

1. **Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, penulis akan memaparkan teori-teori yang berhubungan dengan masalah-masalah yang dihadapi. Sesuai dengan permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, yaitu pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap budaya organisasi dan dampaknya pada kinerja pegawai. Dalam kajian pustaka ini akan dikemukakan secara menyeluruh teori-teori yang relevan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori-teori dalam penelitian ini memuat kajian ilmiah dari para ahli, dari pengertian secara umum sampai pengertian secara fokus terhadap teori yang berhubungan dengan permasalahan yang penulis akan teliti.

1. **Manajemen**

Manajemen merupakan suatu aktifitas yang berhubungan dengan aktivitas satu dengan aktivitas yang lain. Aktifitas tersebut tidak hanya mengelola orang-orang yang berbeda dalam suatu organisasi, melainkan mencakup tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, pengendalian yang dilakukan untuk menentukan dan mencapai tujuan organisasi melalui pemanfaatan sumber daya yang dimiliki. Rangkaian ini dinamakan proses manajemen. Prinsipnya manajemen dalam organisasi mengatur bagaimana kegiatan berjalan dengan baik dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan

Tujuan yang telah ditetapkan tersebut akan tercapai dengan baik bilamana umber daya manusia dalam hal pengetahuan, teknologi, skill maupun waktu yang dimiliki dapat dikembangkan dengan mengatur dan menbagi tugas, wewenang, dan tanggung jawabnya kepada orang lain sehingga membentuk kerjasama secara sinergis dan berkelanjutan, karena manajemen adalah merupakan kegiatan dimana pencapaian suatu tujuan adalah melalui kerjasama antar sesama.

**2.1.1.1. Pengertian Manajemen**

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat beberapa tahapan dalam pencapaian tujuan, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena menajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Ada banyak para ahli yang meberikan definisi tentang manajemen, beberapa diantarangya : Donni Juni Priansa(2014) mengemukakan bahwa: “Manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan, dan pengendalian upaya untuk anggota organisasi serta penggunaan semua sumber daya yang ada pada organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya”. Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialih bahasakan oleh Ratna Saraswati (2016:36) mendefinisikan manajemen adalah: “Proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan melalui orang lain.”Sedangkan menurut Wibowo (2016), menyatakan bahwa : “Manajemen adalah proses penggunaan sumber daya manusia organisasi dengan menggunakan orang lain untuk mencapai suatu tujuan organisasi secara efektif dan efisien”. Berdasarkan definisi-definisi yang telah dijelaskan di atas, dapat dikatakan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya yang lainnya. Di dalam suatu organisasi atau perusahaan dengan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan serta pengendalian atau pengawasan.

**2.1.5. Budaya Organisasi**

Suatu organisasi yang mempunyai prinsip, tradisi dan cara bekerja ataupun keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku.

**2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Pengertian budaya organisasi pemahaman para pakar mengenai budaya organisasi sebagai kesepakatan bersama mengenai nilai-nilai kehidupan yang mengikat semua orang dalam organisasi mendasari arti penting pemahaman budaya organisasi orang-orang yang tergabung di dalamnya. Membentuk perilaku bagi karyawan atau anggota, fungsi dan tugas agar dapat karyawan memahami bagaimana tujuan organisasi.

**2.1.5.2 Teori Budaya Organisasi**

Terdapat sepuluh pengertian budaya organsasi yang dapat dirangkum pada artikel ini. Setiap ahli mengemukakan arti yang berbeda dari budaya organisasi. Berikut arti budaya organisasi menurut para ahli :

1. Budaya organisasi adalah kumpulan asumsi dan nilai baik yang disadari maupun tidak yang dapat mengintegrasikan organisasi. Asumsi dan nilai tersebut menjadi penentu tingkah laku anggota organisasi (Walter R. Freytag).
2. Definisi budaya organisasi yaitu pola dari rangkaian asumsi dasar yang ditemukan, dibentuk dan berkembang pada kelompok. Asumsi tersebut memiliki tujuan agar organisasi mampu mengahadapi permasalahan yang muncul diakbatkan penyesuaian eksternal dan integrasi internal yang telah berjalan dengan baik. Sehingga harus diajarkan kepada generasi berikutnya mengenai metode untuk mencapai pemahaman, bagaimana memikirkan dan merasakan terkait problematika yang ada (Schein).
3. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang menjadi acuan SDM dalam menyelesaikan problem eksternal serta usaha untuk menyesuaikan integrasi ke internal perusahaan sehingga tiap anggota organisasi perlu mengerti nilai-nilai yang ada untuk berperilaku di dalam organisasi (Susanto).
4. Pengertian budaya organisasi diartikan sebagai persepsi, simbol, prinsip, nilai, dan keinginan untuk mensinergikan kelompok dalam berkerja sama (Larissa A. Grunig, et al)
5. Teori budaya organisasi yang dikemukakan oleh Hodge, Anthony dan Gales (1996) ialah gabungan dari karakteristik organisasi yang terlihat dan tidak terlihat.
6. Mandy dan Noe (1996) mengemukakan budaya organisasi sebagai sistem dari nilai yang ada, faith, dan behaviour pada organisasi yang saling menjalin interaksi dengan struktur formal dalam pembentukan aturan berperilaku.
7. Arti budaya organisasi adalah kumpulan norma dan nilai yang membimbing bagaimana anggota organisasi bertingkah laku. Anggota organisasi akan bertindak sesuai budaya yang terbentuk supaya diterima oleh sekitarnya (Lathans, 1998).
8. Budaya organisasi merupakan sistem prinsip yang dipeluk oleh anggota organisasi sebagai pembeda dengan organisasi lainnya (Robbins).
9. Penjelasan budaya organisasi oleh Gareth R. Jones adalah cara pandang bersama dan diyakini oleh anggota organisasi sebagai sistem dari prinsip bersama

**2.1.5.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya**

Kerja Luthans dalam Tika (2014:108) mengemukakan bahwa Faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Disamping orientasi kebersamaan, juga dipengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakantindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya kerja.

2. Intensitas Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

**2.1.5.4 Dimensi dan indikator Budaya Organisasi**

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana para karyawan didorong untuk

inovatif dan berani mengambil resiko.

1. Orientasi hasil. Sejauh mana manjemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil itu.
2. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada orang–orang di dalam organisasi itu.
3. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan dalam tim-tim

kerja, bukannya individu.

* + 1. **Kinerja**

Kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Peraturan Walikota dan Peraturan Daerah Di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung Pasal 29 No. 1 tahun 2017 mengenai Pengembangan Kelembagaan Dinas, dilakukan dalam rangka peningkatan kinerja organisasi. Dalam rangka mewujudkan manajemen pemerintahan Kualitas efektif, transparan, dan akuntabel.

menurut Sedarmayanti (2013:260) kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawabnya berdasarkan kemampuan dan keahlian yang dimiliki. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien.

* + 1. **Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya.bagi semua perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat, yaitu Bangun (2012) :

1. Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi.tujuan ini dapat memberi manfaat jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi.

1. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermafaat untuk pengembangan karyawan.setiap individu dalam organisasi dinilai kinerjanya, bagi karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan. Karyawan yang berkinerja rendah disebabkan kurangnya pengetahuan atas pekerjaanya akan ditingkatkan pendidikanya, sedengkan bagi kayawan yang kurang terampil dalam pekerjaanya akan diberi pelatihan yang sesuai.

1. Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem yang ada dalam organisasi, setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu sistem dengan subsistem lainya. Salah satu subsitem yang tidk berfungsi dengan baik akan mengangu jalanya subsitem yang lain.oleh karena itu,sistem dalam organisasi perlu dipelihara dengan baik.

1. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dapat posisi pekerjaan karyawan dimasa akan datang. Mafaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia.

* + - 1. **Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Mangkuprawira mengmukakan (2007) bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik yaitu personal individu dan faktor ekstrinsik yaitu sistem, tim, situasional dan konflik.

1. Faktor personal/individual, meliputi unsur pengetahuan, ketarampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, kepuasan kerja dan komitmen yang membentuk kinerja karyawan.
2. Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu kerja tim, kepercayaan terhadap semua anggota tim, kekompakkan keeratan anggota tim.
3. Faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.
4. Faktor situasional, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.
5. Konflik, meliputi konflik dalam diri individu/konflik peran, konflik antar individu, konflik antar kelompok/orgnaisasi.

**2.2 Penelitian Terdahulu**

Dalam Penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel penelitian dengan variabel penelitian yang lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori-teori atau temuan melalui hasil berbagai penelitian sebelumnyadijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Selain itu, penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembanding dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan dan juga agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembanding adalah yang memiliki variabel bebas mengenai kecerdasan emosional dan kepemimpinan terhadap komitmen afektif sebagai variable terikat. Berikut ini tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu yang didapat dari jurnal-jurnal dan dari penelitian yang sebelumnya telah dilakukan.

**2.3. Kerangka Pemikiran**

Berdasarkan dukungan landasan teoritik yang diperoleh dari eksplorasi teori yang dijadikan rujukan konsepsional variabel penelitian, maka dapat disusun Kerangka Pemikiran sebagai :

**2.3.1 Hubungan Kepemimpinan dengan Motivasi**

Seorang pemimpin memotivasi pengikut melalui gaya kepemimpinan tertentu yang akan menghasilkan pencapaian tujuan kelompok dan tujuan individu. Pengikut yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan secara sukarela dan selanjutnya [menghasilkan kepuasan](http://jurnal-sdm.blogspot.com/2007/11/hubungan-kepemimpinan-dengan-kepuasan.html). Kepuasan mengakibatkan kepada perilaku pencapaian tujuan yang diulang kembali untuk mencapai tujuan atau memenuhi kebutuhan di masa yang akan datang. Mirwan Karim (2015) Hasil penelitian menunjukan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 78,1% ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dari taraf signifikan sebesar 75,6, dan motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai dari tingkat signifikan sebesar 79,3%. Adanya Pengaruh Kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Nursaman (2012)

**2.3.2 Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi**

Kepemimpinan dan Budaya organisasi merupakan fenomena yang sangat bergantung, sebab setiap aspek dari kepemimpinan akhirnya membentuk budaya organisasi. Contohnya bila memasuki ruang perkantoran suatu organisasi akan berbeda dengan kantor organisasi lain. Mengapa demikian, Karena pemimpin tiap perusahaan berbeda. hasil penelitian pemimpin transformasional meningkatkan inovasi dalam organisasi, yang cenderung melakukan inovasi. Dalam hal ini pemimpin menggunakan motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual dalam membentuk budaya organisasi inovasi (Elkins dan Keller, 2003).

Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan kepemimpinan dan kinerja karyawan. Safiera Dinanti (2012)

**2.3.3 Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi**

Motivasi merupakan faktor yang menentukan bagi seorang pegawai dalam pekerjaannya untuk tercapainya tujuan organisasi dan berpengaruh terhadap budaya oganisasi . Shina et al. (2010) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.Penelitian yang dilakukan oleh Patnaik (2011) dan Hakim (2012) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Catania and Raymond (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana semakin kondusif antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan kerja sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan. Guo et al. (2014) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

**2.3.4. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Budaya organisasi harus diperkuat dan dikembangkan menjadi pendorong kemajuan dan pencapaian tujuan organisasi intu sendiri. Menurut Dewinta (2007) mn bahwa budaya organisasi berpegnaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan kepemimpinan dan kinerja karyawan. Kotter dan Heskett (1997) mengatakan bahwa budaya yang kuat dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, bahkan dalam suatu lingkungan bersaing pengaruh tersebut dapat lebih besar daripada faktor- faktor lain seperti struktur organisasi, alat analisis keuangan, kepemimpinan dan lain –lain. Budaya organisasi yang mudah menyesuaikan dengan perubahan jaman (adaptif) adalah yang dapat meningkatkan kinerja. Budaya organisasi yang kuat akan membantu organisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi. Pemahaman tentang budaya organisasi perlu ditanamkan sejak dini kepada pegawai. Bila pada waktu permulaan masuk kerja, mereka masuk ke instansi dengan berbagai karakteristik dan harapan yang berbeda – beda, maka melalui training, orientasi dan penyesuaian diri, pegawai akan menyerap budaya organisasi yang kemudian akan berkembang menjadi budaya kelompok, dan akhirnya diserap sebagai budaya pribadi. Bila proses internalisasi budaya organisasi menjadi budaya pribadi telah berhasil, maka pegawai akan merasa identik dengan instansinya, merasa menyatu dan tidak ada halangan untuk mencapai kinerja yang optimal. Ini adalah kondisi yang saling menguntungkan, baik bagi instansi maupun pegawai.

**2.3.6 Hipotesis**

Berdasarkan penjabaran kerangka pemikiran diatas, maka dapat ditarik hipotesis berupa:

* 1. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi
  2. Terdapat Pengaruh Motivasi terhadap Budaya Organisasi
  3. Terdapat Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Secara Simultan terhadap Budaya Organisasi
  4. Terdapat Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

3.1 Metode Penelitian Yang Digunakan

Metode penelitian merupakan suatu cara ataupun teknik yang dipergunakan sebagai alat bantu untuk mengumpulkan data serta menganalisisnya agar diperoleh suatu kesimpulan guna mencapai tujuan penelitian. Seperti yang diungkapkan oleh(Sugiyono, 2017:2) menjelaskan bahwa : Metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan kegunaan tertentu.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Metode penilitian deskriptif dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu vairabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain yang diteliti dan dianalisis sehingga menghasilkan kesimpulan. Penelitian deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum.

Metode survey adalah pengumpulan data yang dilakukan terhadap suatu objek di lapangan dengan mengambil sampel dari suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data.Melalui penelitian deskriptif maka dapat diperoleh deskriptif dari rumusan masalah pertama, kedua, ketiga dan keempat mengenai kepemimpinan dan motivasi terhadap Budaya Organisasi dan Kinerja pegawai petugas pemadam kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung).

**3.2 Unit Observasi dan Lokasi**

Unit obseervasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang berlokasi Jalan Sukabumi.

* 1. **Definisi Variabel Penelitian dan Operasionalisasi Variabel**

Variabel merupakan unsur penting dalam penelitian, karena dengan variabel inilah penelitian bisa dikembangkan dan bisa diolah sehingga diketahui pemecahan masalahnya. Untuk melakukan pengolahan data, diperlukan unsur lain yang berhubungan dengan variabel seperti dimensi, indikator, ukuran dan skala. Untuk lebih jelas, berikut pengertian variabel penelitian dan operasionalisasi variabel penelitian.

* + 1. **Definisi Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Budaya Organisasi dan kinerja Pegawai petugas pemadam kebakaran (Studi Kasus Pada Dinas Kebakaran Dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung). Adapun menurut (Sugiyono,2017:38)Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas dan terikat.

* 1. **Populasi dan Sampel**

Populasi dan sampel dalam suatu penelitian perlu ditetapkan dengan tujuan agar penelitian yang dilakukan benar-benar mendapatkan data sesuai yang diharapkan.

* + 1. **Populasi**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang terbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdinand, 2006). Sedangkan menurut Sujarweni dan Endrayanto (2012:13) mengatakan bahwa, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

* + 1. **Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011:81).Dengan demikian sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki, dan bisa mewakili keseluruhan populasinya sehingga jumlahnya lebih sedikit dari populasi.

Jumlah Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang berjumlah 377 karyawan. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh karyawan sebanyak 377 karyawan dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik Slovin menurut Sugiyono (2011:87). Adapun penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus *representative* agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana.

Rumus Slovin untuk menentukan sampel adalah sebagai berikut :

n = Ukuran sampel/jumlah responden

N = Ukuran populasi

E = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir; e=0,1

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai e = 0,1 (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai e = 0,2 (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil.

Jadi rentang sampel yang dapat diambil dari teknik Solvin adalah antara 10-20 % dari populasi penelitian.

**3.5 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan cara-cara yang dilakukan untuk memperoleh data dan keterangan-keterangan yang diperlukan dalam penelitian. (Sugiyono, 2017:137). Teknik pengumpulan data dan *instrument* pengumpulan data merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian. Hal ini berkaitan dengan bagaimana cara mengumpulkan data, siapa sumbernya, dan apa alat yang digunakan. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

* + 1. **Prosedur Pengumpulan Data**
       1. Teknik Penelitian Lapangan

Merupakan data yang diambil secara langsung, data ini diperoleh melalui kegiatan observasi yaitu pengamatan langsung diinstansi yang menjadi objek penelitian dan mengadakan wawancara dengan pihak Staff pegawai serta penyebaran kuesioner kepada responden pada petugas pemadam kebakaran (Studi kasus pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Kota Bandung). Tujuan penelitian lapangan ini adalah memperoleh data akurat. Adapun data yang diperoleh dengan cara penelitian meliputi:

* + - * 1. Observasi

Yaitu mengadakan pengamatan secara langsung terhadap kegiatan yang terjadi dilapangan. Untuk mendapat data-data informasi yang dibutuhkan dalam penyusunan tesis ini, yaitu pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap budaya organisasi dan dampaknya pada kinerja pegawai

Yaitu suatu bentuk komunikasi secara lisan yang bertujuan untuk memperoleh informasi tentang keadaan komitmen petugas. Dalam penelitian ini yang menjadi objek penelitian adalah kepala dinas, tim pada petugas pemadam kebakaran (Studi kasus pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Kota Bandung).

* 1. Penyebaran angket atau kuesioner

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengajukan daftar pertanyaan yang sesuai yang sudah dipersiapkan secara tertulis dengan menyebarkan angket dan disertai dengan alternatif jawaban yang telah disediakan.

1. Teknik Penelitian Kepustakaan

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung. Memiliki hubungan dengan penelitian yang dilakukan berupa sejarah perusahaan, ruang lingkup perusahaan, struktur organisasi, buku, *literature*, artikel, serta situs di internet.Untuk memperoleh data sekunder, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

1. Studi Kepustakaan (*Library Research*) yaitu pengumpulan data atau informasi

yang dilakukan dengan cara membaca dan mempelajari *literature* atau sumber yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Studi perpustakaan dapat diperoleh dari data sekunder yaitu *literature-literature*, buku-buku, yang berkaitan dengan objek yang diteliti dan bertujuan mengetahui teori yang ada kaitannya dengan masalah yang diteliti.

1. Jurnal dan hasil penelitian terdahulu yang berhubungan dengan topik permasalahan yang diteliti.
2. Internet, dengan cara mencari data-data yang berhubungan dengan topik penelitian, yang dipublikasikan di internet baik yang berbentuk jurnal, makalah ataupun karya tulis.
   * 1. **Uji Validitas dan Uji Reliabilitas dan Normalitas Data**

Uji validitas dan reliabilitas merupakan uji yang dilakukan terhadap instrument penelitian. Kedua uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah setiap instrument penelitian layak atau tidak untuk dipakai dalam penelitian. Instrument penelitian disini yaitu merupakan kuesioner.

* + - 1. **Uji Validitas**

Uji validitas adalah suatu derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti.Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur (Sugiyono, 2017:121).

Teknik uji yang digunakan adalah teknik korelasi melalui koefisien korelasi *Product Moment*. Skor ordinal dari setiap item pertanyaan yang diuji validitasnya dikorelasikan dengan skor ordinal keseluruhan item. Jika koefisien korelasi tersebut positif, maka item tersebut dinyatakan valid, sedangkan jika negatif maka item tersebut dinyatakan tidak valid dan akan dikeluarkan dari kuesioner atau diganti dengan pernyataan perbaikan. Cara mencari nilai korelasi adalah sebagai berikut.

**3.6. Metode Analisis Data dan Uji Hipotesis**

Sugiyono (2013:206) mengatakan analisis data merupakan kegiatansetelah data dari seluruh responden terkumpul. Pengolahan data dilakukan dengancara data yang telah dikumpulkan, diolah, dan disajikan dalam bentuk tabel.

Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel seluruh responden, menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan. (Sugiyono, 2013:147).

Pada penelitian ini, setiap jawaban responden diberi nilai dengan skala *semantic differensial*.Sugiyono (2012:97) mengatakan skala pengukuran yang berbentuk *semantic differensial* dikembangkan oleh Osgood. Skala ini juga digunakan untuk mengukur sikap, hanya bentuknya tidak pilihan ganda maupun checklist, tetapi tersusun dalam satu garis kontinum yang jawaban “sangat positifnya” terletak di bagian kanan garis, dan jawaban yang “sangat negatifnya” terletak dibagian kiri garis, atau sebaliknya. Data yang diperoleh adalah data interval, dan biasanya skala ini digunakan untuk mengukur sikap/karakteristik tertentu yang dipunyai oleh seseorang. Responden dapat memilih jawaban, dengan rentang jawaban yang positif sampai negatif.Hal ini tergantung persepsi responden kepada yang dinilai (Sugiyono, 2012:141).

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah

Pada zaman Kota Bandung berstatus Gemente, penanggulangan kebakaran di integrasikan dengan pembangunan jalan-jalan utama, dibuat hidran yang sumber airnya dihubungkan dengan pipa air minum. Untuk memperkuat daya semprot air dibantu dengan pompa beroda disebut “Angang”. Saat Kota Bandung berubah status menjadi Kota Praja, Walikota Bandung pada saat itu R. Enoch yang kemudian dilanjutan oleh R. Priatna Kusuma menyediakan Mobil Pemadan Kebakaran yang secara luas dikenal dengan sebutan Branweer. Untuk pertama kalinya posko Pemadam tersebut bermarkas di Jl. Raya Timur atau lebih dikenaL Jl. Ahmad Yani No.296 Bandung. Para karyawan Pemadam Kebakran juga berdomisili di komplek tersebut.

Tanggal 2 Oktober 1962 Pemerintah Kota Bandung membentuk Urusan Pemadam Kebakaran (UPK) yang berada di bawah Dinas Teknis Penyehatan yang pada saat ini dikenal dengan PDAM. UPK itu hsendiri dipimpin oleh Adut bin Enur. PadaTahun 1972 terjadi perubahan nomenklatur dari UPK menjadi Barisan Pemadam Kebakaran (BPK) yang merupakan UPT di bawah Dinas Pekerjaan Umum Kotamadya Bandung. Terjadi perubahan kembali yaitu yang semula di bawah DINAS PU menjadi UPTD di bawah Sub Direktorat Ketertiban Umum.

**4.1.3 Visi dan Misi Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung mempunyai Visi dan Misi sebagai berikut :

1) Visi :

“Mewujudkan Dkpb Sebagai Opd Yang Responsif Dan Antisipatif Terhadap Upaya Pencegahan, Penanggulangan Kebakaran Dan Bencana”

2) Misi :

a. Meningkatkan peran serta kepedulian masyarakat terhadap bahaya kebakaran.

b. Terwujudnya waktu tanggap darurat (Response Time) dalam wilayah manajemen kebakaran (WMK).

c. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang efektif, bersih dan melayani

4.1.7 Hasil Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menguraikan data hasil penelitian yang diperoleh dari observasi penelitian yang dilakukan pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Mengenai Kecerdasan Emosional, Kepemimpinan, dan Komitmen Afektif. Data yang diperoleh merupakan data dari penyebaran kuesioner pada petugas pemadam kebakaran sebagai data studi lapangan. Setelah data diperoleh untuk memudahkan analisis, maka disajikan dalam bentuk tabel karakteristik serta mengenai pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner.

Hasil tanggapan pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung mengenai kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai untuk setiap variabel dalam setiap dimensi dan item pertanyaan dapat dideskripsikan sebagai berikut:

**4.1.7.1 Kepemimpinan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

Untuk mengukur kepemimpinan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, melalui dimensi kerjasama dan hubungan yang baik, efektivitas, partisipatif, delegatif, dan produktivitas kerja dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 10 item pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

* + - 1. **Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

Untuk mengukur budaya organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, melalui dimensi inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi manusia, dan orientasi tim dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 8 item pernyataan yang masing-masing disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden.

1. **Dimensi Inovasi dan Pengambilan Risiko**

Dimensi inovasi dan pengambilan resiko yang baik diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 2 item pernyataan, dimana masing-masing indikator disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden seperti yang terdapat pada Tabel 4.22 sebagai berikut:

**Tabel 4.22**

**Jawaban Dimensi Inovasi dan Pemgambilan Risiko**

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS version.25

Berdasarkan Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi inovasi dan pengambilan resiko memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,00 yang berarti dimensi inovasi dan pengambilan resiko dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cukup baik berada di nilai interval 2,61-3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi dimensi inovasi dan pengambilan resiko di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung cenderung cukup baik. Namun demikian, dari kedua indikator tersebut, yang kondisinya paling lemah adalah indikator mengenai pegawai terbiasa dalam membangun kreatifitas dengan hal hal baru. Namun ada 58,0% pegawai yang menyatakan bahwa inovasi dan pengambilan resiko kurang baik.

1. **Dimensi Orientasi Hasil**

Dimensi orientasi hasil diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 2 item pernyataan, dimana masing-masing indikator disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden seperti yang terdapat pada Tabel 4.23 sebagai berikut:

**Tabel 4.23**

**Jawaban Dimensi Orientasi Hasil**

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS version.25

Berdasarkan Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi orientasi hasil memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,16 yang berarti dimensi orientasi hasil dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cukup baik berada di nilai interval 2,61,-3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi dimensi orientasi hasil di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung cenderung cukup baik. Namun demikian, dari kedua indikator tersebut, yang kondisinya paling lemah adalah indikator pegawai terbiasa meningkatkan kinerja selalu di atas target. Namun ada 50,0% pegawai yang menyatakan bahwa orientasi hasil kurang baik.

1. **Dimensi Orientasi Manusia**

Dimensi orientasi manusia diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 2 item pernyataan, dimana masing-masing indikator disertai 5 kemungkinan jawaban yang harus dipilih dan dianggap sesuai menurut responden seperti yang terdapat pada Tabel 4.24 sebagai berikut:

**Jawaban Dimensi Orientasi Manusia**

Sumber: Hasil Pengolahan dengan SPSS version.25

Berdasarkan Tabel 4.24 dapat diketahui bahwa hasil rekapitulasi tanggapan responden terhadap dimensi orientasi manusia memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,01 yang berarti dimensi orientasi manusia dapat diinterpretasikan memiliki nilai rata-rata yang cukup baik berada di nilai interval 2,61-3,40. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi dimensi orientasi manusia di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung cenderung cukup baik. Namun demikian, dari kedua indikator tersebut, yang kondisinya paling lemah adalah indikator mengenai pegawai terbiasa selalu berfikir optimis dan penuh semangat. Namun ada 61,9% pegawai yang menyatakan bahwa orientasi manusia kurang baik.

* + - 1. **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut :

0,597

0,220

0,653

0,545

X1

Kepemimpinan

X2

Motivasi

Y

Budaya Organisasi

Z

Kinerja Pegawai

0,773

0,463

**Gambar 4.7**

**Model Analisis Jalur Secara Keseluruhan**

Berdasarkan Gambar 4.7 di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu kepemimpinan (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh terhadap budaya organisasi (Y) baik secara parsial maupun simultan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Z) di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

1. **Pembahasan**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif dan analisis verifikatif dari “pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap budaya organisasi serta dampaknya pada kinerja pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung”. Untuk selanjutnya peneliti perlu melakukan pembahasan lebih lanjut tentang kondisi yang berkaitan dengan variabel-variabel tersebut. Selengkapnya dapat dijelaskan sebagai berikut:

* + 1. **Pembahasan Analisis Deskriptif**

Berikut ini diuraikan mengenai analisis deskriptif untuk variable kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi dan kinerja pegawai.

* + - 1. **Kepemimpinan (X1)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pertanyaan yang diajukan untuk variabel kepemimpinan di lingkungan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang diukur memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,17 berada di nilai interval 2,61 – 3,40 dengan persentase 63,4% yang berarti kepemimpinan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang terdiri dari dimensi kerjasama dan hubungan yang baik, efektivitas, partisipatif, delegatif, dan produktivitas kerja diinterpretasikan dalam kriteria cenderung cukup baik yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap setiap item pernyataan. Sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan di lingkungan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung pada umumnya sudah cukup baik. Apabila dibandingkan antar dimensi, maka dimensi efektivitas memberikan gambaran yang paling rendah sedangkan dimensi produktivitas kerja memberikan gambaran yang paling baik.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai pimpinan membina bawahan untuk produktif kerja. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai pimpinan membina karyawan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

* + - 1. **Motivasi (X2)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pertanyaan yang diajukan untuk variabel motivasi di lingkungan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang diukur memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,39 berada di nilai interval 2,61 – 3,40 dengan persentase 67,9% yang berarti motivasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang terdiri dari dimensi kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaan diinterpretasikan dalam kriteria cenderung cukup baik yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap setiap item pernyataan. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi di lingkungan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung pada umumnya sudah cukup baik. Apabila dibandingkan antar dimensi, maka dimensi kebutuhan akan kekuasaan memberikan gambaran yang paling rendah sedangkan dimensi kebutuhan akan afiliasi memberikan gambaran yang paling baik.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai bekerja disini membuat karyawan berkembang kemampuannya. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai karyawan giat bekerja karena adanya kesempatan yang diberikan pimpinan untuk menduduki posisi tertentu.

* + - 1. **Budaya Organisasi (Y)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pertanyaan yang diajukan untuk variabel motivasi di lingkungan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang diukur memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,07 berada di nilai interval 2,61 – 3,40 dengan persentase 61,3% yang berarti budaya organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang terdiri dari dimensi inovasi dan pengambilan risiko, orientasi hasil, orientasi manusia, dan orientasi tim diinterpretasikan dalam kriteria cenderung cukup baik yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap setiap item pernyataan. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi di lingkungan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung pada umumnya sudah cukup baik. Apabila dibandingkan antar dimensi, maka dimensi inovasi dan pengambilan risiko memberikan gambaran yang paling rendah sedangkan dimensi orientasi hasil memberikan gambaran yang paling baik.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai organisasi tempat saya bekerja pegawai terbiasa cepat dan tepat dalam menyampaikan dan memberikan bantuan. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai pegawai terbiasa selalu berfikir optimis dan penuh semangat.

* + - 1. **Kinerja Pegawai (Z)**

Berdasarkan pembahasan dari setiap item pertanyaan yang diajukan untuk variabel kinerja pegawai di lingkungan Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang diukur memperlihatkan indeks rata-rata sebesar 3,12 berada di nilai interval 2,61 – 3,40 dengan persentase 62,3% yang berarti kinerja pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung yang terdiri dari dimensi kualitas, efektif, transparan, dan akuntabel diinterpretasikan dalam kriteria cenderung cukup baik yang dicerminkan dari jawaban responden yang memberikan tanggapan positif terhadap setiap item pernyataan. Sehingga dapat diartikan bahwa motivasi di lingkungan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung pada umumnya sudah cukup baik. Apabila dibandingkan antar dimensi, maka dimensi kualitas memberikan gambaran yang paling rendah sedangkan dimensi transparan memberikan gambaran yang paling baik.

Nilai rata-rata tertinggi berada pada indikator mengenai pegawai selalu terbuka untuk menerima kritik atau saran atas hasil kerja yang saya peroleh. Sedangkan nilai rata-rata terendah berada pada indikator mengenai pegawai terampil dalam melaksanakan pekerjaan.

Berdasarkan uraian di atas, maka secara keseluruhan kondisi dari keempat variabel penelitian dapat dilihat pada Tabel 4.37 di bawah ini:

**Tabel 4.37**

**Nilai Rata-rata, Rentang Nilai, dan Kriteria Jawaban Responden**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **No** | **Variabel** | **Rata-Rata** | **Rentang Nilai** | **Kriteria** |
| 1 | Kepemimpinan | 3,17 | 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 2 | Motivasi | 3,39 | 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 3 | Budaya Organisasi | 3,07 | 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |
| 4 | Kinerja Pegawai | 3,12 | 2,61 – 3,40 | Cukup Baik |

Sumber: Hasil Pengolahan Data (2019)

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, dimana nilai rata-rata setiap variabel berada pada interval nilai rata-rata 3,07 – 3.39. Dimana motivasi merupakan variabel yang menpunya nilai rata-rata tertinggi dan budaya organisasi merupakan variabel yang mempunyai nilai rata-rata terendah. Namun demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan, motivasi, budaya organisasi, dan kinerja pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung termasuk kategori cukup baik.

* + 1. **Pembahasan Analisi Verifikatif**

Berikut ini akan diuraikan pembahasan verivikatif seseuai dengan hipotesis yang diajukan

* + - 1. **Pengaruh Secara Parsial dan Simultan Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**
  1. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Y = 0,597 X1 + ε

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkat budaya organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Dari hasil uji t antara variabel kepemimpinan dan budaya organisasi dengan koefisien jalur 0,597, diperoleh nilai t-hitung sebesar 7,317 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, maka nilai t-tabel = 1,985, maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Safiera Dinanti (2012) dan Edi Marsono (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan kepemimpinan dan kinerja karyawan.

* 1. **Pengaruh Motivasi Terhadap Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh motivasi terhadap budaya organisasi dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Y = 0,220 X2 + ε

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan bahwa semakin baik motivasi yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkat budaya organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Dari hasil uji t antara variabel motivasi dan budaya organisasi dengan koefisien jalur 0,220, diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,694 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, maka nilai t-tabel = 1,985, maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap budaya organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Sekardi (2012) dan Zunaidah, Novarandi, dan Budiman (2014) yang menyatakan bahwa motivasi dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

* 1. **Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Budaya Organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap budaya organisasi dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut: Y = 0,597 X1 + 0,220 X2 + ε. Berdasarkan perhitungan diperoleh nilai F-hitung sebesar 58,574. Kriteria uji, “Tolak H0 jika F > Fα;k(n-k-1)”, dimana dari tabel F untuk tingkat signifikansi 0,05 dan derajat bebas (2;100-2-1) diperoleh F0,05(2;97) = 3,090. Karena Fhitung > Ftabel maka H0 ditolak pada tingkat kekeliruan 0,05. Jadi berdasarkan pada hasil pengujian maka dapat disimpulkan bahwa dengan tingkat kepercayaan 95%, secara bersama-sama (simultan) variael kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap budaya organisasi di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Pengaruh total atau pengarus secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan motivasi terhadap budaya organisasi adalah sebesar 57,4%. Artinya budaya organisasi pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan dan motivasi sebesar 57,4% sedangkan sisanya sebesar 42,6% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini

* 1. **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung**

Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat dirumuskan dalam persamaan jalur sebagai berikut:

Z = 0,773 Y + ε

Persamaan jalur tersebut di atas, menggambarkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang dirasakan karyawan maka akan semakin meningkat kinerja pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Dari hasil uji t antara variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan koefisien jalur 0,773, diperoleh nilai t-hitung sebesar 10,656 dengan taraf signifikansi sebesar 0,05, maka nilai t-tabel = 1,985, maka H0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Safiera Dinanti (2012), Edi Marsono (2015), Sekardi (2012), dan Zunaidah, Novarandi, dan Budiman (2014) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi dan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arif Yusuf Hamali. 2016. Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. *CAPS (Canter for Academic Publishing Service)*. Yogyakarta.

Arikunto, S. (2013). Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya

Bangun, Wilson. 2012. “Manajemen Sumber Daya Manusia”. Jakarta: Erlangga.

B. Siswanto Sastrohadiwiryo. 2002. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta : Bumi Aksara

Danim, Sudarwan. 2004. Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok. Jakarta: PT Rineka Cipta

Darodjat Achmad Tubagus. 2015. *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi dan Kuat Absolute*. Bandung: PT Refika Aditama.

Dewinta 2007

Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group

**Fielder** dan Gracia dalam Iensufiie (**2010**:**114**) ….

Hairiyah. 2011. Efektivitas pelatihan kecakapan hidup terhadap kepercayaan diri berwirausaha ,panyandang cacat fisik. Thesis (tidak diterbitkan). Surakarta : Program Magister Sains Psikologi Universitas Muhammadiyah Surakarta

Hasibuan, Malayu S. P. 2006, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi : Jakarta. Bumi Aksara

Herzberg. (1966). Work and The Nature of Man. New York: Work Publishing Co. Universitas Sumatera Utar

**Hodge**, B.J., **Anthony**, W.P., and **Gales**, L.M. 1996. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama. ...

Inspektorat Kota Bandung 2017

Indah D. Rahayu. 2017, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Motivasi Kerja (Studi pada x Karyawan Tetap Maintenance Department PT. Badak LNG Bontang), Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol. 43 No.1, 1-9.

Kotter, John P. & Heskett, James L. (1997). Corporate Culture & Performance (Benyamin Molan, Penerjemah). Jakarta: Prenhallindo.

Luthans. (1998). Organizational Behavior. Edisi 8, Mc. Graw Hill, Singapore.

Mardiasmo, Prof.Dr. (2004).Otonomi Daerah dan manajemen keuangan daerah. Yogyakara: andi

Mondy, R.W., Noe, R.M., Premeaux, S.R.,(1996) . Human Resource Management (5thed.). Massachusetts: Allyn and Bacon.

Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, (2007) Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia. Penerbit Ghalia Indonesia, Bogor.

Marwansyah dan Mukaram. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Administrasi Negara: Bandung.

Mc. Clelland, David C. (1961). The Achieving Society. New York: D. Van Nostrand Company, Inc.

Moejiono,Imam. 2002. Kepemimpinan dan Keorganisasian. Yogyakarta:UII Pres.

Prasetyono, Nurul Kompyurini, 2008, “Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik (Survei Pada Rumah Sakit Daerah Di Jawa Timur)”, Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XI di Pontianak. Rizki Nur Kurniawan, Muhammad. 2011. “Pengaruh

Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta

Robbins, Stephen P. 1996. Perilaku Organisasi Edisi ke 7 (Jilid II). Jakarta : Prehallindo

Robbins, P. Stephen & Coutler, Mary. 2016, Human Resources Management, Edisi 16, Jilid 1, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stephen P. (2006). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia

Robbins SP, dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Salemba Empat, Jakarta.

Robbins, Stefen P. & Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi (Organizational Behavior). Ed.12. Jakarta: Salemba Empat.

Ratna Saraswati 2016

Samsudin, Sadili. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.

Suwanto,Dr.,H., M.Si dan Priansa,Donnni Juni, S.pd., S.E., M.M. 2014. *Manajemen SDM: Dalam Organisasi Publik dan Bisnis.* Bandung: Alfabet.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumberdaya Manusia. Cetakan ke-9. Jakarta: Kencana

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju

Sedarmayanti. 2016 Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Cetakan ke-15 (Edisi Revisi).Bandung : PT. Refika Adiatama

Siswanto & Agus Sucipto. 2008. Teori & Perilaku Organisasi. Cet.1. Malang: UIN-Malang Press (Anggota IKAPI).

**Timothy A. Judge. ... 23 jan 2018) .**

Veithzal Rivai, 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek, Rajagrafindo persada, Bandung.

Vroom, Victor. H. 1964. Work and Motivation. New York: John Willey&Son, Inc.

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. 2011. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

<http://simahmudahh.blogspot.com/2017/02/pengaruh-motivasi-kerja-terhadap.html>

<http://mangihot.blogspot.com/2016/10/fungsi-motivasi-dan-jenis-jenis.html>