

## PENGARUH DISIPLIN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI DINAS PEMADAM KEBAKARAN DAN PENYELAMATAN KABUPATEN MAROS

Husna Dinda Sari<sup>1</sup>, Azhary Ismail<sup>2</sup>, Ihsan Guntur<sup>3</sup>

STIM-LPI Makassar, Program Studi Manajemen

[Husnadinda1@gmail.com](mailto:Husnadinda1@gmail.com)

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros sebanyak 170 orang. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin, sehingga diperoleh sampel sebanyak 63 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan studi pustaka. Analisis data yang digunakan meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi ( $2R^2$ ), dan uji hipotesis (uji t). Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  3,793 >  $t_{tabel}$  1,67065 dan nilai signifikansi  $0,006 < 0,05$ ; (2) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung}$  4,616 >  $t_{tabel}$  1,67065 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi, diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,257 atau 25,7%. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh sebesar 25,7% terhadap kinerja pegawai, sedangkan sisanya sebesar 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan.

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam upaya mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset utama dalam organisasi yang berperan penting dalam pencapaian tujuan (Setyoningrum & Abdullah, 2024). Kualitas sumber daya manusia yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, terutama dalam kondisi yang menuntut respons cepat dan tepat. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia yang optimal menjadi faktor kunci dalam pencapaian tujuan organisasi. Disiplin kerja diartikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, digunakan terutama untuk memotivasi pegawai agar dapat mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun kelompok. Disamping itu disiplin bermanfaat mendidik pegawai untuk mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur maupun kebijaksanaan yang ada sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin merupakan tonggak penopang bagi keberhasilan tujuan organisasi, baik organisasi sektor publik (Pemerintahan) maupun sektor swasta (Wau, Samalua Waoma & Ruang, 2021). Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektivitas kinerja organisasi, khususnya kinerja pegawai baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan bertanggung jawab atas pencegahan, penanggulangan, dan penyelamatan dalam kebakaran serta bencana lainnya yang mengancam keselamatan manusia dan lingkungan (PPID, 2024). Di Kabupaten Maros, yang terkenal sebagai destinasi wisata, peran pemadam kebakaran semakin krusial dalam menjaga keamanan masyarakat dan aset dari risiko kebakaran. Struktur organisasi Pemadam Kebakaran Kabupaten Maros mencakup Sekretariat, yang menangani administrasi dan operasional, serta Bidang Pencegahan, yang berfokus pada mitigasi risiko melalui sosialisasi, inspeksi, dan regulasi keselamatan. Kedua unit ini bekerja sinergis untuk memastikan efektivitas layanan. Namun, mereka menghadapi tantangan seperti keterbatasan sumber daya, kompleksitas regulasi, dan rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pencegahan kebakaran, yang sering kali menyulitkan implementasi standar keselamatan. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai DPKP Kabupaten Maros, langkah-langkah seperti penataan ulang fasilitas, penguatan SOP, serta peningkatan *training* dan simulasi kebakaran sangat diperluas. Akan tetapi, belum jelas sejauh mana dampak konkret dari langkah-langkah tersebut terhadap tingkat kinerja harian petugas lapangan. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lanjutan yang secara khusus

mengukur bagaimana faktor disiplin dan budaya organisasi mempengaruhi kinerja petugas DPKP Kabupaten Maros. Penelitian tersebut juga dapat mengidentifikasi faktor-faktor lain seperti rekrutmen, sistem penghargaan, dan sistem manajemen stres yang dapat memperkuat kinerja organisasi dalam situasi darurat (Aniasari & Wulansari, 2021).

## **TINJAUAN PUSTAKA**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan keahlian terpadu yang berasal dari daya pikir serta daya fisik yang dimiliki oleh setiap orang. Yang melakukan serta sifatnya dilakukan masih memiliki hubungan yang erat seperti keturunan dan lingkungannya, sedangkan untuk prestasi kerjanya dimotivasi oleh sebuah keinginan dalam memenuhi keinginannya (Hasibuan, 2022).

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah sikap yang selalu menepati janji, sehingga orang lain akan percaya. Disiplin kerja adalah adanya kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara suka rela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya (Hasibuan 2022).

### **Budaya Organisasi**

Sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya.

### **Kinerja Pegawai**

Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering diindonesiakan menjadi kata performa (Wirawan, 2020). Menurut Rivai (2020), kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.

## **METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

### **2. Waktu dan Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan selama tiga (2) bulan, yaitu mulai dari Januari - Maret 2026. Penelitian ini akan dilakukan pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros yang beralamat di Jalan Gedung Eks Balla Mabbalanca depan gerbang Perumnas, Kabupaten Maros.

### **3. Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini yaitu semua pegawai di kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros dengan jumlah keseluruhan 170 orang. Sampel dalam penelitian ini melalui teknik *purposive sample* yaitu memilih responden sesuai dengan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian ini. Teknik penentuan jumlah sampel dilakukan dengan menggunakan rumus Slovin. Rumus Slovin adalah sebuah rumus yang digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang diperlukan dari suatu populasi dengan mempertimbangkan tingkat kesalahan (*margin of error*) yang dapat ditoleransi.

#### **4. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2022) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara wawancara, studi pustaka dan kuesioner (angket). Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka pengumpulan data pada penelitian ini yaitu: studi pustaka dan kuesioner atau angket.

#### **5. Teknik Analisis Data**

##### **a. Deskriptif Responden**

- deskriptif responden
- deskriptif variabel penelitian

##### **b. Uji Instrumen Penelitian**

- Uji Validitas
- Uji Reliabilitas

##### **c. Uji Asumsi Klasik**

- Uji Normalitas
- Uji Multikolinearitas

##### **d. Uji Analisis Statistik**

- Analisis Regresi Linear Berganda
- Koefisien Determinasi

##### **e. Uji Hipotesis**

- Uji Parsial (Uji T)

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **Hasil Uji Instrumen Penelitian**

##### **- Uji Validitas**

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena nilai  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  tabel.

##### **- Uji Reliabilitas**

Hasil uji reliabilitas menunjukkan semua variabel *Conbach's Alpha* yang cukup besar dengan  $N$  of items 13 dari 13 items, sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dan kuesioner adalah reliabel sehingga untuk selanjutnya pada konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai tolak ukur.

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2026

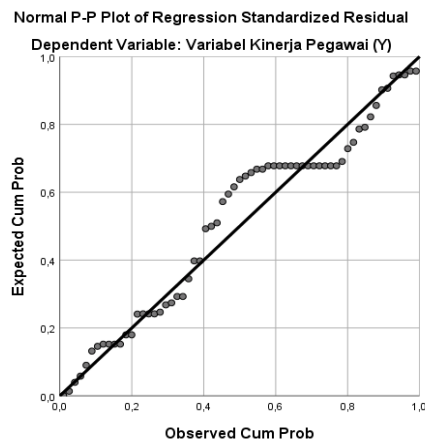
Berdasarkan hasil penelitian pada P-P *plot* terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan cenderung mengikuti arah garis diagonal. Hal ini menunjukkan bahwa data yang dipergnakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas sehingga layak untuk diuji dengan model regresi.

### - Uji Multikolinearitas

| Model             | Collinearity Statistics |       |
|-------------------|-------------------------|-------|
|                   | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Konstan)       |                         |       |
| Disiplin Kerja    | .858                    | 1.165 |
| Budaya Organisasi | .858                    | 1.165 |

Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2026

Berdasarkan hasil penelitian tabel 1 dapat terlihat bahwa data (variabl) tidak



terkena multikolinieritas karena nilai  $VIF < 5$  dan nilai  $Tolerance > 0,1$  sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja karyawan brdasarkan masukan variabel

kompensasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja.

### Hasil Uji Analisis Statistik

#### - Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil penelitian maka persamaan analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah:

$$Y = 13,258 + 0,452 X_1 + 0,596 X_2$$

Dari persamaan regresi linear berganda diatas, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 13,258 menunjukkan bahwa apabila variabel disiplin kerja dan budaya organisasi bernilai 0 atau tidak ada sama sekali, maka tingkat kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros berada pada angka 13,258 satuan.
2. Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja sebesar 0,452 memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada disiplin kerja, maka tingkat kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros akan meningkat sebesar 0,452 satuan.
3. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,596 memiliki arti bahwa setiap kenaikan satu satuan pada budaya organisasi, maka tingkat kinerja pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros akan meningkat sebesar 0,596 satuan.

#### - Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,257. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat 25,7% variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan sisanya 74,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam model penelitian ini.

#### Uji Hipotesis

##### - Uji Parsial (Uji T)

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                                 | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t     | Sig. |
|-------|---------------------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                                 | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1     | (Constant)                      | 13,258                      | 2,622      |                           | 5,057 | ,000 |
|       | Variabel Disiplin Kerja (X1)    | ,452                        | ,133       | ,346                      | 3,793 | ,006 |
|       | Variabel Budaya Organisasi (X2) | ,596                        | ,129       | ,546                      | 4,616 | ,000 |

**Sumber: Hasil Olah Data SPSS 26.0, 2026**

##### a. Variabel Disiplin Kerja (X<sub>1</sub>)

Dari hasil perhitungan pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja adalah sebesar 3,793 ternyata  $> t_{tabel}$  1.67065. Dari hasil pengujian juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 dimana angka ini  $< 0,05$ , hal ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros, maka dapat disimpulkan hipotesis pertama diterima.

##### b. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>)

Hipotesis kedua menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros, maka dengan menggunakan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05 dan  $df = (n-k-1)$  (63-2-1) = 60 di peroleh  $t_{tabel}$  sebesar 1.67065. Dari hasil pengujian juga diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana angka ini  $< 0,05$ , hal ini membuktikan

bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros, maka dapat disimpulkan hipotesis kedua diterima.

## **PEMBAHASAN**

### **Disiplin Kerja Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil deskripsi variabel disiplin kerja di lingkungan Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros menunjukkan kondisi yang sangat baik. Sebagian besar pegawai memiliki kesadaran tinggi akan manfaat mematuhi aturan, merasa nyaman melaksanakannya, didukung oleh lingkungan kerja yang kondusif, serta memahami bahwa disiplin merupakan tuntutan profesi yang harus dijalankan. Hal ini sejalan dengan hasil pengujian statistik yang membuktikan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Pada instansi Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros, disiplin menjadi hal yang sangat krusial karena tugas yang diemban bersifat darurat, berisiko tinggi, dan menuntut ketepatan waktu serta kepatuhan terhadap prosedur baku. Ketika disiplin kerja terjaga dengan baik, maka koordinasi tim akan berjalan lancar, respon terhadap kejadian menjadi lebih cepat, dan risiko kesalahan di lapangan dapat diminimalkan, yang pada akhirnya berdampak langsung pada peningkatan kinerja pelayanan kepada masyarakat.

### **Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros. Berdasarkan hasil deskripsi bahwa budaya organisasi yang terbentuk di lingkungan instansi ini sudah mengakar kuat, ditandai dengan sikap saling menghargai, keterbukaan menerima masukan, keberanian menyampaikan pendapat, dan ketegasan dalam bertindak.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros.
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros.

## **SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Mengingat aspek kepatuhan terhadap ketentuan jam kerja dan kehadiran

menjadi bagian yang memperoleh tanggapan terendah, disarankan agar pimpinan memperketat pengawasan kehadiran secara merata, menyempurnakan sistem pencatatan kehadiran, serta memberikan pembinaan secara berkala mengenai pentingnya ketepatan waktu bagi kelancaran operasional pemadaman kebakaran. Hal ini diperlukan karena ketidaktepatan waktu dapat berdampak langsung pada kecepatan penanganan kejadian darurat yang menyangkut keselamatan masyarakat.

2. Melihat aspek keberanian menyampaikan pendapat yang berbeda dan keterbukaan menerima masukan dari rekan kerja menjadi nilai terendah, disarankan agar pimpinan menciptakan ruang komunikasi yang lebih terbuka, misalnya melalui rapat evaluasi rutin yang partisipatif, serta memberikan apresiasi terhadap setiap ide atau saran yang membangun. Hal ini akan memperkuat budaya saling percaya dan memastikan setiap informasi penting dapat tersampaikan dengan lancar demi kesuksesan tugas tim

## DAFTAR PUSTAKA

- Aniasari, Y., & Wulansari, R. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Sentra Ponselindo. *Jurnal Ilmiah Perkusi*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/J.Perkusi.V1i2.11027>
- Hasibuan, Malayu (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai. (2020). *Corporate Performance Management Dari Teori Ke Praktek*. Bogor: Ghalia Industri.
- Setyoningrum, A. P., & Abdullah, M. A. F. (2024). *Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. <https://jurnal.kolibi.org/index.php/negara/article/view/1796>.
- Wau Samalua Waoma, F. T. F. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Wirawan. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- PPID, Kab. Maros. (2024). *Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Maros*.