

## BAB IV

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data merupakan langkah awal dalam proses analisis yang bertujuan untuk memberikan gambaran umum mengenai karakteristik responden sebelum dilakukan pengujian hipotesis. Tahapan ini menyajikan profil responden berdasarkan variabel demografis seperti jenis kelamin, usia, serta kecenderungan pola jawaban responden. Penelitian ini secara khusus difokuskan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

##### 4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Deskripsi awal dalam penelitian ini dimulai dengan pemaparan karakteristik responden berdasarkan variabel demografis, yaitu jenis kelamin dan usia. Tujuan dari tahapan ini adalah untuk memberikan gambaran umum mengenai profil responden yang menjadi subjek penelitian. Adapun hasil deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia disajikan sebagai berikut:

##### a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
Laki-Laki	28	71.8
Perempuan	11	28.2
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025*

Dari tabel 4.1. Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner yang dilakukan kepada pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung, diperoleh data bahwa responden dalam penelitian ini terdiri dari 39 orang dengan komposisi jenis kelamin yang berbeda. Dari jumlah tersebut, sebanyak 28 responden atau sebesar 71,8% merupakan pegawai berjenis kelamin laki-laki. Sementara itu, sebanyak 11 responden atau sekitar 28,2% merupakan pegawai berjenis kelamin perempuan.

Komposisi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki. Hal ini mencerminkan realitas di lapangan bahwa sektor pemadam kebakaran dan penyelamatan memang masih didominasi oleh tenaga kerja laki-laki, mengingat karakteristik pekerjaan yang menuntut kekuatan fisik, kesiapsiagaan, serta keterlibatan langsung dalam operasi darurat di lapangan. Meskipun demikian, kehadiran pegawai perempuan tetap memiliki peran yang penting, terutama dalam fungsi-fungsi administratif, koordinatif, maupun peran pendukung lainnya dalam sistem kerja organisasi.

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
23 tahun - 28 tahun	4	10.3
29 tahun – 34 tahun	7	15.4
>35 Tahun	16	29
<b>Total</b>	<b>39</b>	<b>100%</b>

*Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025*

Dari tabel 4.2 Berdasarkan data usia responden dalam penelitian ini, diketahui bahwa pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung yang menjadi responden memiliki rentang usia yang bervariasi. Dari

total 39 responden, terdapat 4 orang (10,3%) yang berada pada rentang usia 23 hingga 28 tahun, 7 orang (15,4%) berada pada rentang usia 29 hingga 34 tahun, dan sebanyak 16 orang (41,0%) merupakan responden dengan usia lebih dari 35 tahun.

Distribusi usia ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pegawai yang telah memasuki usia matang dan kemungkinan memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang. Dominasi kelompok usia di atas 35 tahun dapat mencerminkan kestabilan dan kematangan dalam menjalankan tugas-tugas kedinasan, terutama di lingkungan kerja yang menuntut ketahanan fisik dan kedisiplinan tinggi seperti pada dinas pemadam kebakaran.

#### **4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden**

Hasil pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada 39 responden memberikan gambaran mengenai persepsi pegawai terhadap variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Setiap variabel diukur berdasarkan sejumlah indikator yang telah dirumuskan sebelumnya dan disusun dalam bentuk pertanyaan tertutup menggunakan skala Likert. Data yang diperoleh dari jawaban responden kemudian diolah dan dianalisis untuk mengetahui tingkat kecenderungan atau persepsi mereka terhadap masing-masing variabel yang diteliti. Hasil rekapitulasi dan analisis deskriptif dari seluruh responden terhadap ketiga variabel tersebut disajikan dalam uraian berikut sebagai dasar dalam proses pengujian hipotesis selanjutnya.:

**Tabel 4.3**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Budaya Organisasi (X1)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Instansi mendorong pegawai untuk mencoba cara kerja baru dalam menyelesaikan tugas.	8	20.5	19	48.7	8	20.5	3	7.7	1	2.6
2	Saya diberi kesempatan untuk mengambil keputusan meskipun ada risiko yang terlibat.	10	25.6	19	48.7	6	15.4	4	10.3	0	0
3	Pimpinan dan pegawai sangat memperhatikan ketelitian dalam setiap pekerjaan.	16	41	14	35.9	6	15.4	3	7.7	0	0
4	Saya merasa diharuskan untuk bekerja secara rinci dan teliti.	14	35.9	11	28.2	11	28.2	2	5.1	1	2.6
5	Instansi menilai kinerja pegawai berdasarkan hasil yang dicapai, bukan hanya proses.	8	20.5	18	46.2	9	23.1	4	10.3	0	0
6	Saya merasa dituntut untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan.	12	30.8	19	48.7	3	7.7	5	12.8	0	0
7	Instansi memperhatikan kesejahteraan dan kebutuhan pribadi pegawai.	10	25.6	19	48.7	6	15.4	4	10.3	0	0
8	Saya merasa dihargai sebagai individu dalam lingkungan kerja.	16	41	14	35.9	6	15.4	3	7.7	0	0
9	Saya sering bekerja dalam kelompok untuk menyelesaikan tugas.	16	41	14	35.9	6	15.4	3	7.7	0	0

10	Instansi mendorong kerja sama antarpegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.	14	35.9	11	28.2	11	28.2	2	5.1	1	2.6
11	Saya merasakan adanya kepastian dan stabilitas dalam lingkungan kerja saya.	8	20.5	18	46.2	9	23.1	4	10.3	0	0
12	Kebijakan instansi bersifat konsisten dan tidak berubah-ubah secara tiba-tiba.	12	30.8	19	48.7	2	7.7	5	12.8	0	0
13	Instansi mendorong pegawai untuk bersaing secara sehat demi mencapai prestasi.	10	25.6	19	48.7	6	15.4	4	10.3	0	0
14	Saya merasa termotivasi untuk menjadi yang terbaik dalam lingkungan kerja ini.	16	41	14	35.9	6	15.4	3	7.7	0	0

Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.3 jawaban responden mengenai Variabel Budaya Organisasi (X1), dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi sangat setuju direspon dengan jawaban pada pernyataan nomor 3 dengan pertanyaan Pimpinan dan pegawai sangat memperhatikan ketelitian dalam setiap pekerjaan. Pernyataan 8 dengan pertanyaan Saya merasa dihargai sebagai individu dalam lingkungan kerja, Pernyataan 9 dengan pertanyaan Saya sering bekerja dalam kelompok untuk menyelesaikan tugas dan pernyataan 14 dengan pertanyaan Saya merasa termotivasi untuk menjadi yang terbaik dalam lingkungan kerja ini dengan masing masing jumlah jawaban responden sebanyak 16 responden atau dengan persentase 41 %

**Tabel 4.4**  
**Hasil Jawaban Responden Disiplin Kerja (X2)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi ini.	14	35.9	13	33.3	9	23.1	2	5.1	1	2.6
2	Saya menjalankan pekerjaan sesuai dengan prosedur dan kebijakan yang telah ditetapkan.	6	14.4	25	64.1	5	12.8	3	7.7	0	0
3	Saya selalu datang tepat waktu sesuai jam kerja yang ditentukan.	13	33.3	14	35.9	8	20.5	4	10.3	0	0
4	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang telah ditetapkan.	12	30.8	19	48.7	6	15.4	1	2.6	1	2.6
5	Saya selalu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya dengan penuh tanggung jawab.	12	30.8	17	43.6	9	23.1	1	2.6	0	0
6	Saya tidak menunda-nunda pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	8	20.5	18	46.2	9	23.1	3	7.7	1	2.6
7	Saya dapat menyelesaikan tugas tanpa selalu menunggu perintah dari atasan.	9	23.1	21	53.8	6	15.4	3	7.7	0	0
8	Saya memiliki inisiatif untuk memperbaiki cara kerja agar lebih efektif.	12	30.8	17	43.6	9	23.1	1	2.6	0	0
9	Saya selalu menjaga sikap profesional dalam menjalankan tugas.	8	20.5	18	46.2	9	23.1	3	7.7	1	2.6

10	Saya menjunjung tinggi nilai-nilai dan etika kerja yang berlaku di instansi ini.	8	20.5	18	46.2	9	23.1	3	7.7	1	2.6
----	--	---	------	----	------	---	------	---	-----	---	-----

Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 jawaban responden mengenai variabel disiplin kerja (X2) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi sangat setuju direspon dengan jawaban pada pernyataan nomor 1 dengan sebanyak 14 responden atau 35.9% dengan item pertanyaan Saya selalu mematuhi semua peraturan yang berlaku di instansi ini.

**Tabel 4.5**  
**Hasil Jawaban Responden Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

NO	PERNYATAAN	JAWABAN									
		SS	%	S	%	CS	%	TS	%	STS	%
1	Saya merasa pekerjaan saya saat ini sesuai dengan minat dan keahlian saya	8	20.5	19	48.7	8	20.5	3	7.7	1	2.6
2	Saya merasa puas dengan tugas-tugas yang saya kerjakan setiap hari.	10	25.6	19	48.7	6	15.4	4	10.3	0	0
3	Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya	16	41	14	35.9	6	15.4	3	7.7	0	0
4	Saya merasa puas dengan tunjangan dan fasilitas yang diberikan oleh instansi.	14	35	11	28.2	11	28.2	2	5.1	1	2.6
5	Atasan saya memberikan arahan dan bimbingan yang jelas dalam bekerja.	8	20.5	18	46.2	9	23.1	4	10.3	0	0

6	Saya merasa dihargai dan didukung oleh atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.	12	30.8	19	48.7	3	7.7	5	12.8	0	0
7	Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya.	16	41	14	35.9	6	15.4	3	7.7	0	0
8	Rekan kerja saya saling membantu dan mendukung dalam pelaksanaan tugas.	14	35.9	11	28.2	11	28.2	2	5.1	1	2.6
9	Saya merasa memiliki kesempatan untuk mengembangkan karier di instansi ini.	8	20.5	18	46.2	9	23.1	4	10.3	0	0
10	Instansi ini menyediakan pelatihan atau pengembangan diri yang mendukung karier saya.	12	30.8	19	48.7	3	7.7	5	12.8	0	0

Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.5 jawaban responden mengenai variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat diketahui bahwa pernyataan yang paling tinggi sangat setuju direspon dengan jawaban pada pernyataan nomor 3 dengan sebanyak 16 responden atau 41% dengan item pertanyaan Saya merasa gaji yang saya terima sudah sesuai dengan beban kerja saya dan jawaban dari pernyataan no 7 dengan sebanyak 16 responden atau 41% dengan item pertanyaan Saya merasa nyaman bekerja sama dengan rekan kerja saya.

#### 4.1.3 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

##### 1. Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada responden. Dengan penelitian ini, uji validitas untuk menghitung data yang akan dihitung dan proses pengujiannya



dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Pengujian ini menggunakan kriteria sebagai berikut :

Kriteria :

- a.  $R \text{ hitung} > R \text{ Tabel}$  Df = N-2 (Df = 39-2 = **0,316**) = Data Valid
- b.  $R \text{ hitung} < R \text{ Tabel}$  Df = N-2 (Df = 39-2 = **0,316**) = Data Tidak Valid

**Tabel 4.6**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Budaya Organisasi (X1)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>R Hitung</i></b>	<b><i>R Tabel</i></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,722	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 2	0,862	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 3	0,881	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 4	0,822	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 5	0,772	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 6	0,776	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 7	0,862	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 8	0,881	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 9	0,881	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 10	0,822	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 11	0,772	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 12	0,776	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 13	0,862	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 14	0,881	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid

*Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025*

Berdasarkan tabel 4.6 Uji validitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana

butir-butir pertanyaan pada kuesioner mampu mengukur variabel yang dimaksud, dalam hal ini adalah variabel Budaya Organisasi (X1). Berdasarkan hasil pengujian validitas, seluruh pernyataan (butir 1 sampai dengan butir 14) menunjukkan nilai  $r_{Hitung} > r_{Tabel}$ . Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi dinyatakan valid, karena memenuhi syarat signifikan secara statistik. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi secara sah.

**Tabel 4.7**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Disiplin Kerja (X2)**

<b>Pernyataan</b>	<b><i>R Hitung</i></b>	<b><i>R Tabel</i></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,772	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 2	0,747	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 3	0,796	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 4	0,758	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 5	0,726	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 6	0,909	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 7	0,609	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 8	0,726	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 9	0,909	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid
Butir 10	0,909	0,316	<b><i>R Hitung &gt; R Tabel</i></b>	Valid

*Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025*

Kriteria :

- a.  $R_{hitung} > R_{Tabel}$  Df = N-2 (Df = 39-2 = 0,316) = Data Valid
- b.  $R_{hitung} < R_{Tabel}$  Df = N-2 (Df = 39-2 = 0,316) = Data Tidak Valid

Berdasarkan tabel 4.5 Uji validitas bertujuan untuk menilai sejauh mana butir-butir pertanyaan dalam kuesioner mampu secara tepat mengukur variabel yang diteliti, yaitu Disiplin Kerja (X2). Berdasarkan hasil pengujian, seluruh item pada variabel Disiplin Kerja — mulai dari butir 1 hingga butir 10 — menunjukkan nilai  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$ . Hal ini mengindikasikan bahwa semua item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel Disiplin Kerja memenuhi syarat validitas dan dapat digunakan dalam analisis lebih lanjut.

**Tabel 4.8**  
**Hasil Uji Validitas Kuesioner Variabel Kepuasan Kerja (Y)**

<b>Pernyataan</b>	<b><math>R_{Hitung}</math></b>	<b><math>R_{Tabel}</math></b>	<b>Kondisi</b>	<b>Simpulan</b>
Butir 1	0,734	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid
Butir 2	0,820	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid
Butir 3	0,845	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid
Butir 4	0,841	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid
Butir 5	0,809	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid
Butir 6	0,803	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid
Butir 7	0,845	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid
Butir 8	0,841	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid
Butir 9	0,809	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid
Butir 10	0,803	0,316	$R_{Hitung} > R_{Tabel}$	Valid

Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025

Kriteria :

- a.  $R_{hitung} > R_{Tabel}$  Df = N-2 (Df = 39-2 = 0,316) = Data Valid

- b.  $R_{hitung} < R_{Tabel}$   $Df = N-2$  ( $Df = 39-2 = 0,316$ ) = Data Tidak Valid

Berdasarkan tabel 4.8 Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa setiap item dalam kuesioner mampu mengukur aspek yang dimaksud, yaitu Kepuasan Kerja (Y). Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dari butir 1 hingga butir 10 memiliki nilai  $R_{Hitung} > R_{Tabel}$ . Artinya, semua butir dalam kuesioner ini dinyatakan valid secara statistik, karena mampu mengukur variabel Kepuasan Kerja secara tepat. Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja (Y) dapat digunakan dalam penelitian ini untuk keperluan analisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria validitas.

## 2. Hasil Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas terhadap instrumen penelitian, tahap selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas untuk masing-masing instrumen yang digunakan pada variabel Budaya Organisasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (Y). Uji reliabilitas ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana instrumen pengukuran menghasilkan data yang konsisten dan dapat dipercaya. Pengujian dilakukan dengan menggunakan rumus Alpha Cronbach, yang diolah melalui bantuan perangkat lunak SPSS. Nilai koefisien reliabilitas yang diperoleh kemudian dianalisis dan dibandingkan dengan kriteria interpretasi koefisien  $r$  untuk menentukan tingkat keandalan masing-masing instrumen. Adapun hasil pengujian reliabilitas tersebut disajikan pada tabel berikut:

**Tabel 4.9**

**Daftar Interpretasi  $r$**

Koefisien $r$	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi

0,4000 – 0,5999	Sedang / Cukup
0,2000 – 0,3999	Rendah
0,0000 – 0,1999	Sangat Rendah

Berdasarkan Tabel 4.9 yang memuat ketentuan interpretasi reliabilitas instrumen, hasil pengujian menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki tingkat konsistensi internal yang berbeda-beda. Adapun rincian hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Koefisien alpha chronbach</b>	<b>Koefisien r</b>	<b>Simpulan</b>
Budaya Organisasi (X1)	0,964	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (X2)	0,932	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kepuasan Kerja (Y)	0,943	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Berdasarkan hasil uji reliabilitas, diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,964, yang berada pada rentang 0,8000 – 1,0000, sehingga dikategorikan Sangat Tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel Budaya Organisasi sangat reliabel.
- b. Variabel Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Alpha Cronbach sebesar 0,932, yang juga berada pada rentang Sangat Tinggi, menunjukkan bahwa instrumen pengukuran variabel Disiplin Kerja konsisten dan dapat dipercaya.

- c. Variabel Kepuasan Kerja (Y) menunjukkan nilai Alpha Cronbach sebesar 0,943, yang termasuk dalam kategori Sangat Tinggi, sehingga instrumen ini juga dianggap sangat reliabel.

Dengan demikian, seluruh instrumen kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena mampu memberikan hasil yang konsisten dan stabil.

#### **4.1.4 Hasil Metode Analisis Data**

Pada bagian ini akan didiskusikan hasil analisis data dengan menggunakan uji regresi linier berganda sebagai berikut:

##### **1. Hasil Regresi Linier Berganda**

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai metode untuk mengukur sejauh mana variabel independen (X) berpengaruh terhadap variabel dependen (Y). Proses analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak Statistical Program and Service Solution (SPSS) guna menghasilkan perhitungan yang lebih akurat dan sistematis. Berdasarkan hasil pengolahan data tersebut, diperoleh persamaan regresi yang menjadi dasar dalam menarik kesimpulan penelitian ini, yang ditampilkan sebagai berikut:

$$Y_1 = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan :

$Y$  = Kepuasan Kerja

$a$  = Konstanta

$b_1$  = Koefisien regresi  $X_1$

$b_2$  = Koefisien regresi  $X_2$

$X_1$  = Budaya Organisasi

$X_2$  = Disiplin Kerja

$e$  = Error (Faktor kesalahan)

Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Perhitungan Coefficients Regresi**

Variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	0.579	0.824
Budaya Organisasi	0.639	0.029
Disiplin Kerja	0.115	0.044

*Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, dapat dilihat hasil perhitungan regresi linier berganda yang dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 21. Dari hasil analisis tersebut, diperoleh bentuk persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa:

$$Y = 0.579 + 0.639X_1 + 0.115X_2 + e$$

Interpretasi dari hasil tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Konstanta (a) sebesar 0,579 menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja diasumsikan tidak ada atau bernilai nol, maka nilai Kepuasan Kerja pegawai diperkirakan sebesar 0,579 satuan.
- b. Koefisien regresi untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) sebesar 0,639 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Budaya Organisasi akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,639 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.
- c. Koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,115

menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam Disiplin Kerja akan meningkatkan Kepuasan Kerja sebesar 0,115 satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Model Summary**

<b>Variabel</b>	<b>R (korelasi)</b>	<b>Rsquares (koefisien determinasi)</b>
Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,987	0,994

*Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025*

Dari tabel 4.12 Berdasarkan hasil pengujian yang tercantum dalam Model Summary, diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,987. Angka ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kepuasan Kerja. Semakin tinggi nilai R mendekati 1, maka semakin kuat pula hubungan antara variabel-variabel tersebut.

Selanjutnya, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,994 mengindikasikan bahwa 99,4% variasi dalam variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 0,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian memiliki tingkat ketepatan yang sangat tinggi dalam menjelaskan hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja secara simultan memberikan kontribusi terhadap tingkat Kepuasan Kerja pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.



#### 4.1.5 Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1. Hasil Uji t

Uji t (uji parsial) merupakan salah satu teknik dalam analisis regresi yang digunakan untuk menguji sejauh mana masing-masing variabel independen secara individual memberikan pengaruh terhadap variabel dependen. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah setiap variabel bebas, apabila diuji secara terpisah dari variabel bebas lainnya, masih memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perubahan nilai variabel terikat. Dengan kata lain, uji t membantu peneliti dalam mengidentifikasi seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen secara parsial dalam menjelaskan variasi atau perubahan yang terjadi pada variabel dependen.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji t mengacu pada nilai t hitung dan t tabel yang diperoleh dari hasil pengolahan data, dengan ketentuan sebagai berikut:

- Jika nilai  $\text{Sig} < \text{Alpha} (0,05) / t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (Df = n-1/0,05 (Df = 39-1 = 2,204))$  maka  $H_0$  ditolak
- Jika nilai  $\text{Sig} > \text{Alpha} (0,05) / t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (Df = n-1/0,05 (Df = 39-1 = 2,204))$  maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.13**  
**Hasil Perhitungan Coefficients<sup>a</sup>**

Variabel	Sig	Alpha	Thitung	TTabel	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)	0,000	0,05	22,06	2,204	$\text{Sig} < \text{Alpha} / \text{Thitung} > \text{TTabel}$	$H_0$ ditolak
Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Pegawai (Y)	0,000	0,05	2,57	2,204	$\text{Sig} < \text{Alpha} / \text{Thitung} > \text{TTabel}$	$H_0$ ditolak

*Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025*

Berdasarkan tabel tersebut

Hipotesis :

H0 : Tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung

H1 : Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung

- Jika nilai  $\text{Sig} < \text{Alpha} (0,05) / t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (Df = n-1/0,05 (Df = 39-1 = 2,204))$  maka H0 ditolak
- Jika nilai  $\text{Sig} > \text{Alpha} (0,05) / t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (Df = n-1/0,05 (Df = 39-1 = 2,204))$  maka H0 diterima

Variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki nilai  $\text{Sig} < \text{Alpha} / t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Oleh karena itu, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

Hipotesis :

H0 : Tidak ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung

H1 : Ada pengaruh Disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung

- Jika nilai  $\text{Sig} < \text{Alpha} (0,05) / t \text{ hitung} > t \text{ tabel} (Df = n-1/0,05 (Df = 39-1 = 2,204))$  maka H0 ditolak
- Jika nilai  $\text{Sig} > \text{Alpha} (0,05) / t \text{ hitung} < t \text{ tabel} (Df = n-1/0,05 (Df = 39-1 = 2,204))$  maka H0 diterima

Variabel Disiplin Kerja (X2) juga menunjukkan  $\text{Sig} < \text{Alpha} / \text{Titung} > \text{TTabel}$ . Ini mengindikasikan bahwa secara parsial, Disiplin Kerja juga memberikan pengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_1$ ) diterima.

## 2. Hasil Uji F

Uji F, yang juga dikenal sebagai uji simultan atau uji keseluruhan, merupakan salah satu metode statistik dalam analisis regresi yang bertujuan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen. Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibangun secara keseluruhan layak atau signifikan dalam menjelaskan hubungan antara kombinasi variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan demikian, uji F menjadi tolok ukur kelayakan model regresi yang digunakan dalam suatu penelitian.

Jika hasil uji F menunjukkan bahwa kombinasi variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, maka model regresi tersebut dapat dinyatakan valid, relevan, dan dapat digunakan untuk keperluan prediksi maupun pengambilan keputusan berdasarkan hubungan antarvariabel yang dianalisis.

Adapun kriteria pengambilan keputusan dalam uji F sebagai berikut :

- Jika nilai  $\text{Sig} < \text{Alpha} (0,05) / F \text{ hitung} > F \text{ tabel} (Df = n-k / k-1 / 0,05)$  ( $Df = 39-3 / 3-1 = 3,25$ ) maka  $H_0$  ditolak
- Jika nilai  $\text{Sig} > \text{Alpha} (0,05) / F \text{ hitung} < F \text{ tabel} (Df = n-k / k-1 / 0,05)$  ( $Df = 39-3 / 3-1 = 3,25$ ) maka  $H_0$  diterima

**Tabel 4.14 Hasil Uji F**

Variabel	Sig	Alpha	F hitung	F tabel	Kondisi	Kesimpulan
Budaya Organisasi, Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja	0,000	0,05	1364,2	3,25	$Sig < \alpha / F_{hitung} > F_{tabel}$	H0 ditolak

Sumber : Data diolah Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung pada tahun 2025

Dari hasil uji tersebut, diketahui bahwa nilai  $Sig < \alpha / F_{hitung} > F_{tabel}$  sehingga keputusan yang diambil adalah menolak hipotesis nol ( $H_0$ ). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai.

Hasil ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan valid secara statistik, sehingga kombinasi dari kedua variabel bebas tersebut mampu secara bersama-sama menjelaskan perubahan yang terjadi pada variabel terikat. Temuan ini mendukung bahwa peningkatan budaya organisasi dan disiplin kerja secara kolektif akan berdampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Bandar Lampung.

## 4.2 Pembahasan

### a. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)

Budaya organisasi merujuk pada sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitasnya. Menurut Robbins dan Coulter (2016), budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dimiliki anggota organisasi mengenai nilai-nilai dasar yang membedakan organisasi satu dengan yang lainnya. Budaya ini menjadi pedoman perilaku, memengaruhi cara pegawai berinteraksi, mengambil keputusan, dan menyelesaikan pekerjaan. Di sisi lain, kepuasan kerja merupakan perasaan positif pegawai terhadap pekerjaannya, yang muncul sebagai hasil dari

penilaian terhadap aspek-aspek pekerjaan yang relevan. Menurut Locke (1976), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang berasal dari penilaian seseorang terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerjanya. Pegawai yang merasa puas cenderung lebih termotivasi, loyal, dan berkomitmen terhadap organisasi.

Budaya organisasi yang kuat, positif, dan konsisten dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung, yang pada akhirnya memengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Nilai-nilai budaya seperti penghargaan terhadap kinerja, keterbukaan komunikasi, kejelasan peran, dan dukungan antarpegawai akan mendorong munculnya rasa memiliki dan keterlibatan emosional terhadap organisasi. Dengan demikian, ketika budaya organisasi berjalan baik, pegawai merasa dihargai dan termotivasi, yang berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja.

Berdasarkan hasil pengujian uji t (uji parsial) yang dilakukan dalam penelitian ini, Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Narayani et al., 2025) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang sehat dapat meningkatkan kepuasan kerja, karena pegawai merasa dihargai, diperhatikan, dan memiliki kesempatan untuk berkembang dalam organisasi.

#### **b. Pengaruh Disiplin Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Disiplin kerja merupakan sikap kesediaan dan kesanggupan seseorang dalam menaati serta mematuhi semua peraturan dan norma yang berlaku dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2016), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh manajemen untuk mengomunikasikan peraturan organisasi agar para karyawan bersedia untuk mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan dalam menaati ketentuan organisasi. Sementara itu, kepuasan kerja adalah perasaan atau sikap positif yang dimiliki karyawan terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Kepuasan ini mencerminkan tingkat keselarasan antara harapan karyawan dan

kenyataan yang diterimanya dari lingkungan kerja.

Disiplin kerja yang tinggi dapat mendorong terciptanya lingkungan kerja yang tertib, teratur, dan produktif. Pegawai yang disiplin akan bekerja sesuai dengan prosedur, datang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan baik, dan menjunjung tinggi tanggung jawab. Kondisi ini tidak hanya meningkatkan efisiensi organisasi, tetapi juga menciptakan rasa nyaman dan kepercayaan diri pada pegawai, yang secara langsung berdampak terhadap kepuasan kerja. Sebaliknya, kurangnya disiplin dapat menimbulkan konflik, penurunan produktivitas, dan ketidakpuasan kerja.

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang dilakukan dalam penelitian ini, Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai. Hasil penelitian ini didukung Penelitian yang dilakukan (Bunjamin & Yosepha, 2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja berperan penting dalam menciptakan keteraturan kerja, yang berdampak langsung pada meningkatnya kepuasan kerja pegawai

**c. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam organisasi dan menjadi pedoman bagi perilaku para anggota dalam menjalankan tugas. Menurut Robbins & Judge (2017), budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Disiplin kerja, sebagaimana dijelaskan sebelumnya, adalah suatu bentuk kepatuhan dan kesadaran pegawai untuk mentaati peraturan serta standar kerja yang ditetapkan organisasi. Disiplin menjadi salah satu indikator perilaku profesional dalam lingkungan kerja. Kepuasan kerja sendiri adalah bentuk evaluasi individu terhadap pekerjaannya, sejauh mana pekerjaan tersebut memenuhi harapan, nilai, dan kebutuhan individu. Kepuasan kerja tinggi biasanya muncul ketika pegawai merasa nyaman, dihargai, dan memiliki

hubungan positif dengan organisasi tempatnya bekerja.

Kombinasi budaya organisasi yang kuat dan tingkat disiplin kerja yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, harmonis, dan produktif. Budaya organisasi yang positif mendorong nilai kebersamaan, tanggung jawab, dan inovasi, sementara disiplin kerja menjamin keteraturan dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas. Ketika kedua faktor ini diterapkan secara konsisten, pegawai cenderung merasa dihargai, memiliki arah kerja yang jelas, serta mampu bekerja dengan lebih fokus dan tenang. Hal tersebut akan meningkatkan kepuasan kerja karena kebutuhan akan rasa aman, pengakuan, dan aktualisasi diri terpenuhi dalam pekerjaan sehari-hari.





