

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1. Deskripsi Data

4.1.1 Dalam Proses mendapatkan sampel penelitian di lakukan penyebaran kuisisioner pada :

Tanggal penelitian	Nama Rumah Sakit	Bagian	Jumlah Pegawai
23/01/23 - 23/02/23	RS Imanuel Bandar Lampung	Keuangan	28
10/02/23- 10/03/23	RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung	Keuangan	23
Total Pegawai			51

Dari 51 kuisisioner terdapat 4 kuisisioner yang tidak kembali , sehingga kuisisioner yang dapat diolah sebanyak 47 kuisisioner. Tingkat respon rate sebesar $(47/51) \times 100 \% = 92 \%$. Berikut distribusi tingkat respon penelitian ini :

Tabel 4.1.1.1
Penyebaran Kuisisioner Penelitian

Keterangan	jumlah	Persentase
Distribusi Kuisisioner	51	100%
Kuisisioner Tidak Kembali	4	8%
Kuisisioner Yang Tidak Dapat Digunakan	0	0
Kuisisioner Yang Diolah	47	92%
N Sampel = 47		
Responden Rate = $(47/51) \times 100 \% = 92 \%$		

Sumber : data penelitian di olah, 2023

Adapun profil responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.1.1.2
Profil Responden

Profil Responden		
kategori	jumlah	persentase
Jenis Kelamin		
Laki - Laki	14	30%
Perempuan	33	70%
Pendidikan		
SMA/SMK/DIPLOMA	12	26%
S1	27	57%
S2	8	17%
S3	0	0%
Usia		
< 25 Tahun	2	4%
26-30 Tahun	12	26%
31-45 Tahun	18	38%
> 45 Tahun	15	32%
Lama Bekerja		
< 1 Tahun	4	9%
1-5 tahun	10	21%
6-10 thn	14	30%
> 10 thn	19	40%

Pada tabel profil responden, di peroleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan kategori pada Jenis Kelamin memperlihatkan jumlah responden laki laki sebanyak 30% dari seluruh responden di mana jumlah responden lebih sedikit di bandingkan dengan jumlah responden perempuan yaitu sebanyak 70% dari seluruh responden. Pada hasil tersebut di jelaskan bahwa responden sebagai pegawai RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moelok di Bandar Lampung lebih di dominasi oleh responden yang berjenis kelamin perempuan.
2. Berdasarkan kategori pada Pendidikan memperlihatkan jumlah responden yang berpendidikan SMA/SMK/DIPLOMA berjumlah 26% dari seluruh responden

,responden yang berpendidikan S1 berjumlah 57% dari seluruh responden, responden yang berpendidikan S2 berjumlah 17% dari seluruh responden.

3. Berdasarkan Kategori pada Usia memperlihatkan jumlah responden yang memiliki usia <25 tahun sebanyak 4% dari seluruh responden, responden yang memiliki usia 26-30 tahun sebanyak 26% dari seluruh responden, responden yang memiliki usia 31-45 tahun sebanyak 38% dari seluruh responden, dan responden yang memiliki usia >45 tahun sebanyak 32% dari seluruh responden.
4. Berdasarkan kategori pada Lama bekerja, Responden yang memiliki masa bekerja < 1 tahun sebanyak 9% dari seluruh responden, responden yang memiliki masa bekerja 1-5 tahun sebanyak 21% dari seluruh responden, responden yang memiliki masa bekerja 6-10 tahun sebanyak 30% dari seluruh responden, responden yang memiliki masa bekerja > 10 tahun sebanyak 40% dari seluruh responden.

4.1.2 Uji Kuisioner

Pengujian validitas yang di lakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 20. Setiap pertanyaan yang terdapat pada masing masing variabel di uji dengan tingkat validitasnya dan mengeksekusi item pertanyaan yang di anggap tidak valid. Nilai uji Validitas yang di peroleh dari perhitungan SPSS dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.1.2.1

Hasil Perhitungan Validitas pada seluruh item pertanyaan

Variabel	Kode	Nilai Validitas	Nilai r tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai	KP.1	0,406	0,2876	Valid
	KP.2	0,318	0,2876	Valid
	KP.3	0,300	0,2876	Valid
	KP.4	0,524	0,2876	Valid
	KP.5	0,628	0,2876	Valid

	KP.6	0,394	0,2876	Valid
	KP.7	0,540	0,2876	Valid
	KP.8	0,373	0,2876	Valid
	KP.9	0,507	0,2876	Valid
	KP.10	0,723	0,2876	Valid
	KP.11	0,676	0,2876	Valid
	KP.12	0,592	0,2876	Valid
	KP.13	0,799	0,2876	Valid
	KP.14	0,684	0,2876	Valid
	KP.15	0,658	0,2876	Valid
	KP.16	0,242	0,2876	Tidak Valid
	KP.17	0,579	0,2876	Valid
	KP.18	0,626	0,2876	Valid
	KP.19	0,542	0,2876	Valid
	KP.20	0,659	0,2876	Valid
	KP.21	0,505	0,2876	Valid
	KP.22	0,664	0,2876	Valid
	KP.23	0,670	0,2876	Valid
	KP.24	0,519	0,2876	Valid
	KP.25	0,586	0,2876	Valid
Komitmen Organisasi	KO.1	0,587	0,2876	Valid
	KO.2	0,502	0,2876	Valid
	KO.3	0,474	0,2876	Valid
	KO.4	0,593	0,2876	Valid
	KO.5	0,540	0,2876	Valid
	KO.6	0,482	0,2876	Valid
	KO.7	0,671	0,2876	Valid
	KO.8	0,554	0,2876	Valid
	KO.9	0,493	0,2876	Valid
	KO.10	0,638	0,2876	Valid
	KO.11	0,685	0,2876	Valid
	KO.12	0,308	0,2876	Valid

	KO.13	0,422	0,2876	Valid
	KO.14	0,663	0,2876	Valid
	KO.15	0,672	0,2876	Valid
	KO.16	0,654	0,2876	Valid
	KO.17	0,774	0,2876	Valid
	KO.18	0,505	0,2876	Valid
	KO.19	0,619	0,2876	Valid
	KO.20	0,279	0,2876	Tidak Valid
Budaya Organisasi	BO.1	0,578	0,2876	Valid
	BO.2	0,553	0,2876	Valid
	BO.3	0,675	0,2876	Valid
	BO.4	0,491	0,2876	Valid
	BO.5	0,479	0,2876	Valid
	BO.6	0,616	0,2876	Valid
	BO.7	0,750	0,2876	Valid
	BO.8	0,683	0,2876	Valid
	BO.9	0,610	0,2876	Valid
	BO.10	0,691	0,2876	Valid
	BO.11	0,626	0,2876	Valid
	BO.12	0,530	0,2876	Valid
	BO.13	0,300	0,2876	Valid
	BO.14	0,570	0,2876	Valid
	BO.15	0,649	0,2876	Valid
	BO.16	0,511	0,2876	Valid
	BO.17	0,639	0,2876	Valid
	BO.18	0,532	0,2876	Valid
	BO.19	0,663	0,2876	Valid
	BO.20	0,627	0,2876	Valid
	BO.21	0,716	0,2876	Valid
Komunikasi Organisasi	KOMO.1	0,662	0,2876	Valid
	KOMO.2	0,624	0,2876	Valid
	KOMO.3	0,624	0,2876	Valid

	KOMO.4	0,653	0,2876	Valid
	KOMO.5	0,783	0,2876	Valid
	KOMO.6	0,753	0,2876	Valid
	KOMO.7	0,642	0,2876	Valid
	KOMO.8	0,690	0,2876	Valid
	KOMO.9	0,634	0,2876	Valid
	KOMO.10	0,589	0,2876	Valid
	KOMO.11	0,464	0,2876	Valid
	KOMO.12	0,783	0,2876	Valid
	KOMO.13	0,751	0,2876	Valid
	KOMO.14	0,744	0,2876	Valid
Akuntabilitas Publik	AP.1	0,692	0,2876	Valid
	AP.2	0,836	0,2876	Valid
	AP.3	0,799	0,2876	Valid
	AP.4	0,777	0,2876	Valid
	AP.5	0,746	0,2876	Valid
	AP.6	0,861	0,2876	Valid
	AP.7	0,886	0,2876	Valid
	AP.8	0,840	0,2876	Valid
	AP.9	0,804	0,2876	Valid

Sumber : Data Lampiran, Hasil Output SPSS v20, 2023

Berdasarkan hasil pengujian validitas dengan menggunakan SPSS, Nilai Uji Validitas yang di peroleh di nyatakan keseluruhannya memiliki tingkat validitas yang baik, karena nilai $r_{hitung} >$ nilai r_{tabel} (0,2876) pada N = 45 dan tingkat signifikan 95% serta tingkat kesalahan ($\sigma = 5\%$). Dapat di simpulkan bahwa setiap item kuisioner penelitian yang terdapat di setiap variabel dapat digunakan dan di terima. Sehingga dapat di katakan bahwa item variabel Kinerja Pegawai (Y), Komitmen Organisasi (X1), Budaya Organisasi (X2), Komunikasi Organisasi (X3) dan Akuntabilitas Publik (X4) valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang di teliti.

4.1.3 Uji Reabilitas

Uji Reabilitas digunakan untuk mengukur variabel penelitian yang di lakukan dengan metode *Alpha Cronbach*. Hasil perhitungan koefisien reliabilitas untuk setiap variabel dapat di lihat pada tabel berikut :

4.1.3.1

Hasil Uji Realibilitas

Hasil Perhitungan Reliabilitas Seluruh Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Pegawai (KP)	0,888	0,60	Reliabilias
Komitmen Organisasi (KO)	0,852	0,60	Reliabilias
Budaya Organisasi (BO)	0,905	0,60	Reliabilias
Komunikasi Organisasi (KO)	0,905	0,60	Reliabilias
Akuntabilitas Publik (AP)	0,927	0,60	Reliabilias

Sumber : Data Lampiran, Hasil Output SPSS v20. 2023

Bedasarkan hasil pengujian pada tabel 4.1.3.1 menunjukan bahwa nilai r Alpha Cronbach dari seluruh variabel >60 hal ini menunjukan bahwa kuisisioner pada seluruh variabel tersebut adalah reliable.

4.2. Hasil Analisi Data

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Tabel 4.2.1

Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	47	61.00	100.00	77.0213	7.47020
Budaya Organisasi	47	74.00	105.00	87.6809	5.88700
Komunikasi Organisasi	47	46.00	70.00	56.9574	4.75924

Akuntabilitas Publik	47	33.00	45.00	37.7872	3.26334
Kinerja Pegawai	47	95.00	122.00	106.8298	7.50165
Valid N (listwise)	47				

Sumber : Data Lampiran, Hasil Output SPSS v20. 2023

Pada Tabel 4.2.1 menunjukkan bahwa penelitian ini menggunakan Sampel (N) sebanyak 47 responden dengan hasil menunjukkan :

1. Hasil yang terdapat pada variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai minimum 95 dan nilai maksimum 122. Dengan memperoleh nilai rata rata 106.8928 pada variabel ini,dapat di artikan responden rata rata setuju dengan semua pertanyaan atas variabel Kinerja Pegawai dengan standar deviasi 7.50165.
2. Hasil yang terdapat pada variabel Komitmen Organisasi (X1) menunjukkan nilai minimum 61 dan nilai maksimum 100. Dengan memperoleh nilai rata rata 77.0213 pada variabel ini,dapat di artikan responden rata rata setuju dengan semua pertanyaan atas variabel Komitmen Organisasi dengan standar deviasi 7.47020.
3. Hasil yang terdapat pada variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan nilai minimum 74 nilai maksimum 105. Dengan memperoleh nilai rata rata 87.6809 pada variabel ini,dapat di artikan responden rata rata setuju dengan semua pertanyaan atas variabel Budaya Organisasi dengan standar deviasi 5.88700.
4. Hasil yang terdapat pada variabel Komunikasi Organisasi (X3) menunjukkan nilai minimum 46 dan nilai maksimum 70. Dengan memperoleh nilai rata rata 56.9574 pada variabel ini,dapat di artikan responden rata rata setuju dengan semua pertanyaan atas variabel Komunikasi Organisasi dengan standar deviasi 4.75924.
5. Hasil yang terdapat pada variabel Akuntabilitas Publik (X4) menunjukkan nilai minimum 33 dan nilai maksimum 45. Dengan memperoleh nilai rata rata pada variabel 37.7872 ini,dapat di artikan responden rata rata setuju dengan semua pertanyaan atas variabel Akuntabilitas Publik dengan standar deviasi 3.26334.

Dari hasil uji statistic deskriptif yang terdapat pada variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai standar deviasi lebih kecil dari pada nilai rata rata, dari hasil tersebut dapat di artikan bahwa data variabel penelitian mendapatkan hasil yang baik, dikarnakan *standar deviation*. yang mencerminkan adanya penyimpangan data.

4.3. Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui dan menguji apakah di dalam model penelitian variabel terdistribusi secara normal atau tidak yang berguna untuk menghindari adanya bias dalam model regresi. Pengujian normalitas data pada penelitian ini menggunakan uji statistik *One Sample Kolmogrov Smirnov Test Unstandarized*. Dengan adanya hipotesis, apabila nilai signifikan lebih >0.05 maka H_0 di terima sedangkan jika nilai signifikan < 0.05 maka H_0 di tolak. Hasil Uji Normalitas dapat di lihat pada tabel berikut :

Tabel 4.3.1
Hasil Uji Normalitas
One Sampel Kolmogrov-Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		47
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	5.60429985
	Absolute	.089
Most Extreme Differences	Positive	.089
	Negative	-.077
Kolmogorov-Smirnov Z		.612
Asymp. Sig. (2-tailed)		.848

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS (2023)

Berdasarkan tabel 4.3.1 menunjukkan hasil dari uji normalitas pada nilai sig *Kolmogorov-Smirnov* $> \alpha = 0.05$, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data yang di gunakan dalam penelitian ini terdistribusi secara normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk membandingkan koefisien determinasi simultan dengan determinasi antar variabel, uji ini bertujuan untuk menguji model regresi yang ditemukan korelasi antar variabel independen. Menurut (Ghozali, 2013) model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Maka uji ini digunakan untuk penelitian dengan variabel independen dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan prosedur pengujian :

- a. Jika nilai VIF > 10.00 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai VIF < 10.00 maka tidak ada gejala multikolinieritas
- b. Jika nilai Tolerance < 0,10 maka ada gejala multikolinieritas
Jika nilai Tolerance > 0,10 maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.3.2
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1	Komitmen Organisasi	.624	1.604
	Budaya Organisasi	.419	2.387
	Komunikasi Organisasi	.585	1.710
	Akuntabilitas Publik	.609	1.642

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Hasil Pengelolaan Data SPSS (2023)

Berdasarkan Tabel 4.3.2 hasil uji multikolinieritas menunjukkan nilai *tolerance variabel* di atas 0,10 (> 0,10). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai keseluruhan variabel di bawah 10 (≤ 10). Dengan demikian dapat disimpulkan tidak mengalami multikolinieritas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Apabila di dalam variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap maka dapat dikatakan homokedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi dapat di

artikan bebas dari heteroskedastisitas apabila nilai signifikan (sig) > 0,05 . Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3.2
Hasil Uji Heterokedastisitas
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.710	8.743		-.081	.936
1					
Komitmen Organisasi	-.070	.093	-.144	-.758	.452
Budaya Organisasi	.052	.144	.084	.361	.720
Komunikasi Organisasi	-.050	.150	-.066	-.335	.739
Akuntabilitas Publik	.229	.215	.205	1.066	.292

a. Dependent Variable: ABRESID

Berdasarkan hasil perhitungan di atas menunjukkan variabel Komitmen Organisasi (KO) (0,452> 0,05), Variabel Budaya Organisasi (BO) (0,720> 0,05), Variabel Komunikasi Organisasi (Komo) (0,739> 0,05), dan Variabel Akuntabilitas Publik (AP) (0,292> 0,05) dari hasil tersebut dapat di simpulkan tidak terjadi gejala Heteroskedastisitas karena nilai signifikan (Sig) > 0,05 .

4.4. Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Koefisien Determinasi

Pada uji ini digunakan untuk menghitung besarnya koefisien determinasi (R^2) merupakan koefisien yang digunakan untuk menunjukkan besarnya pengaruh variabel independen

terhadap variabel dependen .pada uji tesebut tingkat signigikan yang di gunakan di dalam penelitian ini aadalah 5% . Hasil uji Autokorelasi dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.4.1
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b					
Mode	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of theEstimate	Durbin-Watson
1	.665 ^a	.442	.389	5.865	1.765

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan pada hasil uji tersebut dapat di artikan bahwa nilai R Square(R^2) yaitu 0,442 yang berartii bahwa 44% kinerja pegawai Rs Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek Bandar lampung di pengaruhi oleh Komitmen Organisasi,Budaya Organisasi,Komunikasi Organisasi dan akuntanilitas Publik. Sedangkan 56% di pengaruhi okeh variabel lain yang tidak ada di dalam penelitian ini.

4.4.2 Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji kelayakan model (Uji F) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen layak di gunakan atau tidak dan untuk memastikan apakah variabel independen sama sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen dengan membandingkan Ftabel dengan Fhitung . pada pengujian ini nilai signifikan sebesar 5%. Maka dari itu apabila nilai signifikan kurang atau sama dengan 0,05 maka model pengujian tersebut layak di gunakan dan apabila nilai signifikan > 0,05 maka model pengujian tersebut tidak layak di gunakan. Berikut ini adalah hasil pengujian kelayakan model dengan statistic F pada penelitian ini :

Tabel 4.4.2
Hasil Uji Kelayakan Model

Berdasarkan hasil pada tabel di atas terlihat pada sisi nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$ dari nilai tingkat signifikan tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi dapat dikatakan layak digunakan untuk memprediksi kinerja pegawai di RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moelok Bandar Lampung.

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1143.862	4	285.966	8.313	.000 ^b
Residual	1444.776	42	34.399		
Total	2588.638	46			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi

4.4.3 Uji Hipotesis (Uji T)

Pengujian Hipotesis atau Uji T disebut juga sebagai uji signifikan individual, Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini memiliki kriteria dalam pengambilan keputusan yaitu :

1. Apabila nilai signifikan (sig.) $< 0,05$ maka H_a di terima H_0 di tolak dan dapat di artikan model tersebut layak di gunakan dalam penelitian ini. Sebaliknya apabila nilai signifikan (sig.) $> 0,05$ maka H_0 di terima dan H_a di tolak dan dapat di artikan bahwa model tersebut tidak layak di gunakan.
2. Membandingkan nilai T pada hasil perhitungan dengan nilai T yang terlihat pada tabel. Apabila T dihitung $>$ dari nilai tabel maka H_0 di tolak dan H_a di terima .

Tabel 4.4.3
Hasil Uji Hipotesis

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	35.104	13.814		2.541	.015
1					
Komitmen Organisasi	.221	.147	.220	1.506	.140
Budaya Organisasi	.656	.227	.514	2.888	.006
Komunikasi Organisasi	-.344	.238	-.219	-1.450	.155
Akuntabilitas Publik	.446	.340	.194	1.314	.196

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pada tabel 4.4.3 dapat di buat perhitungan atas persamaa regresi linier berganda yaitu sebagai berikut :

$$Y : 35.104 + 0,221_{KO} + 0,656_{BO} + -0.344_{KOMO} + 0,446_{AP} + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Komitmen Organisasi

X2 = Budaya Organisasi

X3 = Komunikasi Organisasi

X4 = Akuntabilitas Publik

€ = Error

4.5. Hasil Pengujian Hipotesis

4.5.1 Hasil Uji Hipotesis Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.4.3 Hipotesis pertama (H1) yaitu dapat di jelaskan bahwa Komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai . dari hasil pengujian tabel di atas menunjukkan

bahwa nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,506 < 2,014$) dengan nilai signifikan sebesar $0,140 > 0,05$ dengan demikian dapat di jelaskan bahwa H_a ditolak dan H_o di terima dan dapat di artikan bahwa Komitmen Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Hasil Uji Hipotesis Budaya organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.4.3 Hipotesis Kedua (H_2) yaitu dapat di jelaskan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai . dari hasil pengujian tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($2,888 > 2,014$) dengan nilai signifikan sebesar $0,006 < 0,05$ dengan demikian dapat di jelaskan bahwa H_a diterima dan H_o di tolak dan dapat di artikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.3 Hasil Uji Hipotesis Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.4.3 Hipotesis Ketiga (H_3) yaitu dapat di jelaskan bahwa Komunikasi organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. dari hasil pengujian tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($-1,450 < 2,014$) dengan nilai signifikan sebesar $0,155 > 0,05$ dengan demikian dapat di jelaskan bahwa H_a ditolak dan H_o di terima dan dapat di artikan bahwa Komunikasi Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

4.5.4 Hasil Uji Hipotesis Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pegawai

Pada tabel 4.4.3 Hipotesis keempat (H_4) yaitu dapat di jelaskan bahwa Akuntabilitas Publik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai . dari hasil pengujian tabel di atas menunjukkan bahwa nilai $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ ($1,314 < 2,014$) dengan nilai signifikan sebesar $0,196 > 0,05$ dengan demikian dapat di jelaskan bahwa H_a ditolak dan H_o di terima dan dapat di artikan bahwa Akuntabilitas Publik tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan mengenai Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Akuntabilitas Publik mempengaruhi kinerja pegawai RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek Bandar Lampung dan di lakukan pengolahan data menggunakan SPSS v.20 dan dapat di simpulkan bahwa :

Tabel 4.5

Hasil Penelitian

Hipotesis Penelitian	Hasil Uji
H1 = Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Ha Ditolak
H2 = Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Ha Diterima
H3 = Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	Ha Ditolak
H4 = Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pegawai	Ha Ditolak

4.6. Pembahasan

4.6.1 Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di jelaskan bahwa variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Komitmen Organisasi adalah bentuk perilaku seseorang terhadap loyalitas dan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Seseorang yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi mereka akan memiliki kepercayaan dan penerimaan yang kuat akan tujuan dan nilai-nilai organisasi serta memiliki kemauan dan keinginan bekerja yang kuat demi organisasi. Hasil Penelitian ini menunjukkan Komitmen Organisasi di RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek tidak mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut terjadi karena rata-rata responden memberi tanggapan kurang setuju atas kuisioner yang di sebar seperti permasalahan yang terdapat pada rumah sakit merupakan masalah mereka, responden sulit meninggalkan rumah sakit karena sulit mendapatkan pekerjaan dan penghasilan yang bagus di tempat lain, dan responden dianggap mendapatkan kenyamanan bekerja karena adanya orang dalam, serta nilai yang mereka anut berbeda dengan nilai-nilai rumah sakit.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Lumentut et al., 2022) yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu Manado Di Era Pandemi Covid-19” menemukan bahwa variabel Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4.6.2 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di jelaskan bahwa variabel Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai yang baik akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi adalah karakteristik yang terdapat pada suatu kelompok yang di gunakan sebagai pedoman atas perilaku yang didasarkan dengan standar yang harus di ikuti oleh anggota kelompok yang menganutnya seperti pengalaman, keyakinan, sikap, harapan serta nilai dan norma yang di anut. Hasil penelitian ini menunjukkan Budaya Organisasi di RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek mempengaruhi kinerja pegawai. Hal tersebut terjadi karena dari responden memberika tanggapan sangat setuju dan setuju atas kuisisioner yang di sebar seperti responden setuju atas pimpinan yang memberikan arahan, komunikasi yang terkait dengan pekerjaan yang akan di lakukan dan terus mengembangkan diri untuktetap memperhatikan proses kerja sendiri maupun bekerja sama guna mendapatkan hasil yang optimal dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian yang di lakukan oleh (Andarini, 2021) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Stress Kerja, Locus Of Control dengan kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empitis Pada Organisasi Perangkat Daerah Kab Tulang Bawang) menemukan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.3 Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian Komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di jelaskan bahwa variabel Komunikasi organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Komunikasi Organisasi adalah proses yang terjadi dan muncul dalam suatu organisasi berupa penyampaian, penerimaan hingga pertukaran informasi dan pesan. Komunikasi sangat penting karna di gunakan untuk lebih memasikan bahwa seluruh anggota organisasi dapat bekerja sama dan mencapai tujuan bersama dengan baik. Hasil Penelitian ini menunjukkan Komunikasi Organisasi di RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek tidak mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut terjadi karena rata-rata responden memberi tanggapan Ragu atas kuisisioner yang di sebar seperti pegawai dapat menerima masukan dan memberikan pujian yang baik kepada rekan kerja yang lain agar dapat mudah menerima penjelasan yang di berikan.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan Hasnaeni dan Lustono (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Kompetensi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian dan Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara menemukan bahwa Komunikasi Organisasi Tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

4.6.4 Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian Akuntabilitas Publik terhadap kinerja pegawai dijelaskan bahwa variabel Akuntabilitas Publik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Akuntabilitas Publik adalah kewajiban individu ataupun organisasi dalam menyajikan, mengungkapkan, melaporkan dan mempertanggung jawabkan berbagai kegiatan dan aktivitas yang sudah dipercayakan pada entitas tersebut. Hasil Penelitian ini menunjukkan Akuntabilitas Publik di RS Imanuel dan RSUD Abdoel Moeloek tidak mempengaruhi kinerja pegawai, hal tersebut terjadi karena rata-rata responden memberi tanggapan Ragu atas kuisisioner yang disebarkan seperti mampu mempertanggungjawabkan atas penetapan tujuan yang memperhatikan kepentingan organisasi dan kebutuhan publik dengan kebijakan Laporan keuangan disajikan dengan mengacu dan sesuai Standar Akuntansi Pemerintahan Laporan keuangan yang disajikan dapat dibandingkan dengan periode sebelumnya.

Hasil penelitian ini dikuatkan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rachman, 2021) yang berjudul Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Takalar menemukan bahwa Akuntabilitas tidak memiliki pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.