

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Penelitian ini memiliki tujuan untuk melihat “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Pengendalian Internal, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek Bandar Lampung)”. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dari kuiseoner yang di sebar pada pegawai dan staf yang bekerja di Rumah Sakit umum daerah Abdul Moeloek Bandar Lampung. Deskriptif merupakan deskripsi dari data yang adalah gambaran data yang digunakan dalam proses untuk perhitungan tahap selanjutnya (menguji hipotesis).

4.1.1 Deskripsi Objek Penelitian

Pada penelitian ini data diperoleh dari pegawai dan staf yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek Bandar Lampung dengan minimal pendidikan D3 dan masa jabatan selama 2 tahun.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Penulis melakukan penyebaran 50 kuesioner untuk diberikan kepada responden pada RSUD Abdul Moeloek bandar lampung dengan metode purposive sampling secara tidak acak.

Tabel 4.1 Rincian Penyebaran Dan Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah Kuesioner	Persentase (%)
Kuesioner yang disebarkan	247	100%
Kuesioner yang kembali	134	54,25%
Kuesioner yang tidak kembali	113	45,72%
Kuesioner yang rusak	84	34,01%
Kuesioner yang diolah	50	20,24%
N Sampel	50	

Sumber: data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.1 dalam proses mendapatkan sampel penelitian dilakukan penyebaran kuisoner sebanyak 247 kuesioner, dari hasil tersebut kuesioner yang kembali sebanyak kuesioner 134 atau (54,25%), sedangkan jumlah kuesioner yang tidak kembali sebanyak 113 kuesioner atau (45,75%), Adapun jumlah kuesioner yang rusak sebanyak 84 kuesioner atau (34,01%). Jadi kuesioner yang dijadikan sampel dan memenuhi kriteria ada sebanyak 50 kuesioner atau (20,24%).

Dari hasil kuesioner telah diisi oleh responden terdapat identitas responden yang bekerja pada RSUD Abdul Moeloek bandar lampung. Identitas responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir masa jabatan sebagai berikut :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	19	38%
Perempuan	31	62%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (38%) sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 responden (62%). Artinya mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden perempuan sebanyak 31 responden (62%).

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
20-34	10	20%
35-50	30	60%
> 50	10	20%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang berusia 20-34 tahun sebanyak 10 responden (20%), jumlah responden yang berusia 35-49 tahun sebanyak 30 responden (60%) dan jumlah responden yang berusia >50 tahun sebanyak 10 responden (20%). Artinya mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang berusia 35–49 tahun sebanyak 30 responden (60%).

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Presentase (%)
D3	20	40%
S1	29	58%
S2	1	2%
S3	0	0%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir D3 sebanyak 20 responden (40%), jumlah responden memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 29 responden atau (58%) dan jumlah responden yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 1 responden (2%). Artinya mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 29 responden (58%).

Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Jabatan

Masa Jabatan	Jumlah	Presentase (%)
<6 Tahun	4	8%
6-10 Tahun	7	14%
11-25 Tahun	23	46%
>25	16	32%
Total	50	100%

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.6 diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden yang memiliki masa jabatan < 6 tahun sebanyak 4 responden (8%), jumlah responden yang memiliki masa jabatan 6–10 tahun sebanyak 7 responden (14%) dan jumlah responden yang memiliki masa jabatan 11-25 tahun sebanyak 23 responden (46%) dan jumlah responden yang memiliki masa jabatan > 25 tahun sebanyak 16 responden (32%) artinya mayoritas responden dalam penelitian ini adalah responden yang memiliki jabatan 11-25 tahun sebanyak 23 responden (46%).

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk membuktikan apakah angket tersebut memiliki Tingkat valid dari suatu pertanyaan penelitian. Oleh karena itu, sebelum angket dipergunakan maka perlu di uji coba dan hasilnya dianalisis (Sudarmanto, 2013).

Uji validitas digunakan untuk menghitung valid tidaknya suatu kuesioner. Instrumen dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang seharusnya diukur dengan mampu mengungkapkan data yang diteliti secara tepat. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila korelasi nilai r hitung $>$ r tabel.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Kesimpulan
Kinerja Organisasi Publik (Y)	Y11	0,667	0,278	Valid
	Y12	0,734	0,278	Valid
	Y13	0,770	0,278	Valid
	Y14	0,792	0,278	Valid
	Y15	0,559	0,278	Valid
	Y16	0,630	0,278	Valid
Komitmen Organisasi (X1)	X11	0,742	0,278	Valid
	X12	0,775	0,278	Valid
	X13	0,716	0,278	Valid
	X14	0,685	0,278	Valid
	X15	0,565	0,278	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X21	0,759	0,278	Valid
	X22	0,656	0,278	Valid
	X23	0,555	0,278	Valid
	X24	0,560	0,278	Valid
	X25	0,703	0,278	Valid
	X26	0,627	0,278	Valid
Akuntabilitas Publik (X3)	X31	0,706	0,278	Valid
	X32	0,707	0,278	Valid
	X33	0,752	0,278	Valid

	X34	0,638	0,278	Valid
	X35	0,711	0,278	Valid
	X36	0,587	0,278	Valid
Pengendalian Internal (X4)	X41	0,758	0,278	Valid
	X42	0,730	0,278	Valid
	X43	0,751	0,278	Valid
	X44	0,732	0,278	Valid
	X45	0,649	0,278	Valid
Motivasi Kerja (X5)	X51	0,605	0,278	Valid
	X52	0,742	0,278	Valid
	X53	0,638	0,278	Valid
	X54	0,723	0,278	Valid
	X55	0,758	0,278	Valid

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25)

Berdasarkan hasil uji validitas data pada tabel 4.5 menyatakan bahwa korelasi antara masing- masing indikator total skor dari setiap variabel menunjukkan hasil bahwa r hitung $>$ r tabel yaitu r tabel dalam uji validitas ini adalah 0, 278. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

4.2.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas adalah alat yang digunakan untuk mengukur sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya dan dapat memberikan hasil yang tidak jauh berbeda apabila dilakukan kembali kepada subjek yang sama (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode *Cronbach's Alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel apabila nilai *cronbach's alpha* $>$ 0,60.

Tabel 4.7 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>cronbach's alpha</i>	Kesimpulan
Komitmen Organisasi (X1)	0,745	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,774	Reliabel
Akuntabilitas Publik (X3)	0,718	Reliabel
Pengendalian Internal (X4)	0,738	Reliabel

Motivasi Kerja (X5)	0,758	Reliabel
Kinerja Organisasi Publik (Y)	0,768	Reliabel

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25).

Tabel 4.6 menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* atas Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,745, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,774, Akuntabilitas Publik (X3) sebesar 0,718, Pengendalian Internal (X4) sebesar 0,738, Motivasi Kerja (X5) sebesar 0,758, dan Kinerja Organisasi Publik (Y) sebesar 0,768. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih > dari 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang berarti bila pernyataan itu diajukan kembali akan diperoleh.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran awal terhadap pola penyebaran variabel penelitian. Dengan tujuan untuk memberikan gambaran kondisi dan populasi penelitian yang bermanfaat dalam pembahasan sehingga dapat melihat nilai rata-rata (mean), nilai terendah (min), nilai tertinggi (max), dan penyimpangan data dari rata-rata (standar deviation). Hasil statistik deskriptif pada penelitian ini disajikan sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maksimum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	50	3	5	4,12	0,707
Budaya Organisasi	50	3	5	4,14	0,627
Akuntabilitas Publik	50	3	5	4,14	0,572
Pengendalian Internal	50	3	5	4,10	0,572
Motivasi Kerja	50	3	5	4,18	0,544
Komitmen Organisasi	50	3	5	4,10	0,629

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25)

Berdasarkan Tabel 4.7 statistik deskriptif diatas dapat diketahui bahwa jumlah pengamatan (N) dari penelitian ini adalah 50 data. Maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Pada variabel dependen Kinerja Organisasi Publik diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5, dan total skor jawaban minimum adalah 3, dengan rata-rata skor jawaban 4,12 serta standar defisiensinya 0,707.
2. Pada variabel independen Komitmen Organisasi (X1) diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5, dan total skor jawaban minimum adalah 3, dengan rata-rata skor jawaban 4,14 serta standar defisiensinya 0,627.
3. Pada variabel independen Budaya Organisasi (X2) diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5, dan total skor jawaban minimum adalah 3, dengan rata-rata skor jawaban 4,14 serta standar defisiensinya 0,572.
4. Pada variabel independen Akuntabilitas Publik (X3) diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5, dan total skor jawaban minimum adalah 3, dengan rata-rata skor jawaban 4,10 serta standar defisiensinya 0,572.
5. Pada variabel independen Pengendalian Internal (X4) diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5, dan total skor jawaban minimum adalah 3, dengan rata-rata skor jawaban 4,18 serta standar defisiensinya 0,544.
6. Pada variabel independen Motivasi Kerja (X5) diketahui total skor jawaban maksimum adalah 5, dan total skor jawaban minimum adalah 3, dengan rata-rata skor jawaban 4,10 serta standar defisiensinya 0,629.

4.4 Uji Asumsi Klasik

Yaitu untuk mengetahui apakah variabel terdistribusi normal atau tidak. Variabel yang terdistribusi normal ialah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel dapat dipertanggungjawabkan (Ghozali, 2016)

4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yaitu untuk mengetahui apakah variabel terdistribusi normal atau tidak. Variabel yang terdistribusi normal ialah jumlah sampel yang diambil sudah representatif atau belum sehingga kesimpulan penelitian yang diambil dari sejumlah sampel dapat dipertanggungjawabkan (Ghozali, 2016). Adapun Uji statistik yang digunakan pada penelitian ini diuji *One Sample Kolmogrov Smirnov Test*, Dengan taraf signifikan 0,05 atau 5%. Jika signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya jika signifikan yang

dihasilkan $< 0,05$ maka data tidak terdistribusi secara normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.9 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.00516680
Most Extreme Differences	Absolute	.065
	Positive	.051
	Negative	-.065
Test Statistic		.065
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25).

Berdasarkan tabel 4.8 di atas dapat dijelaskan bahwa besarnya angka Asymp.Sig. (2 Tailed) Menunjukkan nilai 0,200 lebih besar dari tingkat alpha yang ditetapkan (5%) $0,200 > 0,05$ yang artinya bahwa seluruh data dapat dikatakan terdistribusi secara normal dan penelitian dapat dilanjutkan dengan menggunakan uji parameterik.

4.4.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan membandingkan antara koefisien determinansi simultan dengan determinansi antar variabel. Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen (Ghozali, 2013). Maka uji jenis ini digunakan untuk penelitian dengan variabel independen dilihat dengan menganalisis nilai VIF (*Variance Inflation Factor*). Prosedur pengujian :

- Jika nilai VIF $> 10,00$ maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai VIF $< 10,00$ maka tidak ada gejala multikolinieritas
- Jika nilai Tolerance $< 0,10$ maka ada gejala multikolinieritas Jika nilai Tolerance $> 0,10$ maka tidak ada gejala multikolinieritas

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.930	1.648		2.384	.021		
	X1	.267	.097	.288	2.766	.008	.379	2.639
	X2	.140	.066	.182	2.124	.039	.556	1.799
	X3	.202	.086	.220	2.360	.023	.470	2.128
	X4	.181	.082	.222	2.207	.033	.403	2.480
	X5	.176	.077	.198	2.293	.027	.550	1.817

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25).

Berdasarkan tabel 4.9 diatas diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Komitmen Organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,379 dan nilai VIF sebesar 2,639.
2. Budaya Organisasi memiliki nilai tolerance sebesar 0,556 dan nilai VIF sebesar 1,799.
3. Akuntabilitas Publik memiliki nilai tolerance sebesar 0,470 dan nilai VIF sebesar 2,128.
4. Pengendalian Internal memiliki nilai tolerance sebesar 0,403 dan nilai VIF sebesar 2,480.
5. Motivasi Kerja memiliki nilai tolerance sebesar 0,550 dan nilai VIF sebesar 1,817.

Pengujian multikolinieritas menunjukkan keseluruhan nilai tolerance variabel diatas 0,10 ($>0,10$). Hasil perhitungan VIF juga menunjukkan nilai keseluruhan variabel di bawah 10,00 ($\leq 10,00$). Dengan demikian dapat disimpulkan tidak mengalami multikolinieritas.

4.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dapat dikatakan bebas dari heteroskedastisitas jika $> 0,05$. Hasil uji heteroskedastisitas pada Penelitian ini disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Nilai Sig	Keterangan
Komitmen Organisasi	0,059	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Budaya Organisasi	0,634	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Akuntabilitas Publik	0,155	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Pengendalian Internal	0,787	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi Kerja	0,902	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25).

Model regresi yang baik adalah homokedastisitas atau tidak terjadinya heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Jika varian dari residual satu satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas.

4.5 Uji Hipotesis

4.5.1 Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.12 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.930	1.648		2.384	.021
	X1	.267	.097	.288	2.766	.008
	X2	.140	.066	.182	2.124	.039
	X3	.202	.086	.220	2.360	.023
	X4	.181	.082	.222	2.207	.033
	X5	.176	.077	.198	2.293	.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25).

Berdasarkan tabel 4.11 dari hasil koefisien adalah melihat persamaan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dengan statistik t untuk masing-masing variabel independen.

$$Y_i = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Atau

$$KOP = 3.930 + 0,267 KO + 0,140 BO + 0,202 AP + 0,181 PI + 0,176 MK$$

1. Koefisien regresi variabel Kinerja Organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 3,930 untuk 1 satuan apabila semua variabel bersifat konstan.
2. Nilai Koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X1) sebesar 0,267 nilai ini menyatakan bahwa setiap peningkatan/penurunannya Komitmen Organisasi (X1) sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan (+) Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,267.
3. Nilai Koefisien regresi variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,140 nilai ini menyatakan bahwa setiap peningkatan/penurunannya Budaya Organisasi (X2) sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan (+) Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,140.
4. Nilai Koefisien regresi variabel Akuntabilitas Publik (X3) sebesar 0,202 nilai ini menyatakan bahwa setiap peningkatan/penurunannya Akuntabilitas Publik (X3) sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan (+) Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,202.
5. Nilai Koefisien regresi variabel Pengendalian Internal (X4) sebesar 0,181 nilai ini menyatakan bahwa setiap peningkatan/penurunannya Pengendalian Internal (X4) sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan (+) Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,181.
6. Nilai Koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X5) sebesar 0,176 nilai ini menyatakan bahwa setiap peningkatan/penurunannya Motivasi Kerja (X5) sebesar 1 satuan diprediksi akan meningkatkan (+) Kinerja Organisasi (Y) sebesar 0,176.

4.5.2 Uji Determinasi R²

Uji determinasi (R²) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Dimana (R²) nilainya berkisar antara $0 < R^2 < 1$, semakin besar R² maka variabel bebas semakin dekat hubungannya dengan variabel tidak bebas dan dengan kata lain model tersebut dianggap baik (Ghozali, 2013). Hasil uji determinasi dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Determinasi**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.905 ^a	.820	.799	1.06074

a. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X4, X1

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25).

Berdasarkan pada tabel 4.12 diketahui nilai R^2 sebesar 0,820 maka dapat disimpulkan bahwa besaran pengaruh variabel Pengendalian Internal, Akuntansi Publik Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasi publik sebesar 82% dapat dijelaskan oleh variabel independen tersebut, sedangkan sisanya sebesar 18% dijelaskan oleh variabel lain.

4.5.3 Uji Kelayakan Model

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan ke dalam model layak dipergunakan atau tidak dalam memprediksi pengaruh variabel dependen (Ghozali 2016). Jika f hitung $>$ f tabel atau nilai signifikan (Sig.) $<$ 0,05 maka kesimpulan model layak dan begitupun sebaliknya, jika f hitung $<$ f tabel atau nilai signifikan (Sig.) $>$ 0,05 maka kesimpulan model tidak layak.

Tabel 4.14 Hasil Kelayakan Model (Uji F)**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	225.072	5	45.014	40.007	.000 ^b
	Residual	49.508	44	1.125		
	Total	274.580	49			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X2, X3, X4, X1

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25).

Dari tabel 4.13 menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 40,007 dengan Tingkat signifikansi 0,00. Sedangkan F tabel sebesar 2,41 dengan tingkat signifikansi 0,05. Hal ini menandakan bahwa model regresi dapat digunakan atau layak untuk memprediksi variabel kinerja organisasi.

4.5.4 Uji Statistik Hipotesis T

Uji Statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independent secara individual dalam menerangkan variabel dependen dengan Tingkat signifikan 5%. Uji t biasanya digunakan untuk menjawab hipotesis yang ada di dalam penelitian. Jika nilai signifikan $t < 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Dan jika nilai signifikan $t > 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

Uji hipotesis T :

H_a diterima dan H_0 ditolak apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ atau $\text{Sig} < 0,05$.

H_a ditolak dan H_0 diterima apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ atau $\text{sig} > 0,05$.

$t \text{ tabel} = 2.01537$

Berikut ini adalah tabel hasil uji hipotesis T:

Tabel 4,15 Hasil Uji Hipotesis T

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.930	1.648		2.384	.021
	X1	.267	.097	.288	2.766	.008
	X2	.140	.066	.182	2.124	.039
	X3	.202	.086	.220	2.360	.023
	X4	.181	.082	.222	2.207	.033
	X5	.176	.077	.198	2.293	.027

a. Dependent Variable: Y

Sumber Data: Data Primer yang diolah, 2024 (SPSS ver 25).

Berdasarkan tabel 4.14 diatas Hipotesis dalam penelitian ini berpengaruh signifikan antara variabel indenpenden dengan variabel dependen. Uji hipotesis yang digunakan sebagai berikut:

1. Pengujian Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik

Hipotesis pertama (H_1) menyatakan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t -hitung (2,766) lebih besar dari pada t -tabel (2.015), dengan tingkat signifikan $0,008 > 0,050$ maka H_a diterima dan H_0

ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel komitmen organisasi terhadap variabel kinerja organisasi.

2. Pengujian Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung (2,124) lebih besar dari pada t-tabel (2.015), dengan tingkat signifikan $0,039 > 0,050$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja organisasi.

3. Pengujian Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik

Hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa akuntabilitas publik memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung (2,360) lebih besar dari pada t-tabel (2.015), dengan tingkat signifikan $0,023 > 0,050$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel akuntabilitas publik terhadap variabel kinerja organisasi.

4. Pengujian Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Publik

Hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa pengendalian internal memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung (2,207) lebih besar dari pada t-tabel (2.015), dengan tingkat signifikan $0,033 > 0,050$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel pengendalian internal terhadap variabel kinerja organisasi.

5. Pengujian Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik

Hipotesis keempat (H5) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Dari hasil tabel diatas menunjukkan bahwa nilai t-hitung (2,239) lebih besar dari pada t-tabel (2.015), dengan tingkat signifikan $0,027 > 0,050$ maka H_a diterima dan H_o ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan pada variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja organisasi.

4.6 Pembahasan

Penelitian ini merupakan studi analisis untuk mengetahui apakah pengaruh komitmen organisasi (X1), budaya organisasi (X2), akuntabilitas publik (X3), pengendalian internal (X4), dan Motivasi Kerja (X5) terhadap kinerja organisasi publik pada rumah sakit umum daerah Abdul Moeloek Bandar Lampung (Y).

4.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Berdasarkan hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik, yang ditunjukkan dengan hasil uji t memperoleh nilai t hitung (2,766) > t tabel (2,015) dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga H1 terdukung secara statistik yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

Komitmen organisasi adalah kesetiaan dan keterlibatan karyawan terhadap organisasinya, yang mencerminkan keinginan mereka untuk tetap bekerja di sana dan mendukung tujuannya. Ini sering dibagi menjadi tiga komponen: komitmen afektif (emosional), komitmen normatif (kewajiban moral), dan komitmen berkelanjutan (pertimbangan biaya) Meyer, J.P., & Allen, N.J. (1991).

Meningkatnya komitmen organisasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja organisasi, terutama di rumah sakit. Karyawan yang termotivasi dan berkomitmen cenderung bekerja lebih produktif dan efisien, serta lebih fokus pada kebutuhan dan kepuasan pasien, yang pada gilirannya meningkatkan kualitas pelayanan. Tingkat turnover karyawan yang rendah karena loyalitas yang tinggi mengurangi biaya rekrutmen dan pelatihan, menciptakan tim yang lebih stabil dan berpengalaman. Lingkungan kerja yang positif dan keseimbangan kerja-hidup yang baik meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang dapat mendorong inisiatif, inovasi, dan kreativitas. Organisasi dengan komitmen tinggi juga lebih mudah beradaptasi dengan perubahan dan tantangan baru, yang membantu dalam pengembangan proses kerja dan layanan yang lebih baik. Selain itu, komitmen yang kuat meningkatkan reputasi dan kepercayaan publik terhadap rumah sakit, yang berdampak positif pada jumlah pasien dan kerjasama dengan pihak ketiga. Secara

keseluruhan, meningkatnya komitmen organisasi menciptakan lingkaran umpan balik positif yang memperkuat kinerja dan keberhasilan jangka panjang rumah sakit.

Hasil penelitian ini sependapat dengan Wirnipin (2015) terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Didukung oleh hasil penelitian Ramadani (2020) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari hasil penelitian tersebut dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi pada rumah sakit umum daerah Abdul Moeloek Bandar Lampung memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja organisasi. Semakin baik komitmen organisasi pada rumah sakit maka kinerja pada anggota organisasi dirumah sakit semakin meningkat.

4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Berdasarkan hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik, yang ditunjukkan dengan hasil uji t memperoleh nilai t-hitung (2,124) > t tabel (2.015) dengan nilai signifikan sebesar $0,008 < 0,05$ sehingga H2 terdukung secara statistik yang artinya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka kinerja organisasi publik juga akan tercapai. Didukung oleh hasil penelitian Wirnipin (2015) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di rumah sakit menegaskan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif sangat penting dalam meningkatkan kinerja rumah sakit. Budaya organisasi yang baik mencakup nilai-nilai, norma, dan praktik kerja yang diterima dan diterapkan oleh seluruh anggota organisasi, serta mendukung kerjasama tim, inovasi, komunikasi yang efektif, pengambilan Keputusan, dan komitmen terhadap kualitas layanan kesehatan. Hubungan positif ini berarti bahwa ketika budaya organisasi ditingkatkan, kinerja organisasi juga akan meningkat, mencakup berbagai aspek seperti kualitas pelayanan pasien, kepuasan pasien, efisiensi operasional, dan kepuasan karyawan. Pengaruh yang signifikan

menunjukkan bahwa hubungan ini bukan kebetulan, tetapi ada bukti statistik yang kuat bahwa perbaikan dalam budaya organisasi hampir pasti akan berdampak positif pada kinerja rumah sakit. Oleh karena itu, bagi manajemen rumah sakit, hasil penelitian ini menggarisbawahi pentingnya investasi dalam pengembangan dan pemeliharaan budaya organisasi yang positif untuk mencapai kinerja yang optimal.

4.6.3 Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Berdasarkan hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa variabel akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik, yang ditunjukkan dengan hasil uji t memperoleh nilai t-hitung (2,360) > t tabel (2.015) dengan nilai signifikan sebesar $0,023 < 0,05$ sehingga H2 terdukung secara statistik yang artinya akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara akuntabilitas publik dan kinerja organisasi di rumah sakit. Ini berarti bahwa peningkatan akuntabilitas publik berbanding lurus dengan peningkatan kinerja organisasi. Dalam konteks ini, akuntabilitas publik mencakup transparansi dalam pengelolaan rumah sakit, pelaporan yang jujur dan terbuka, serta tanggung jawab kepada publik. Pengaruh positif menunjukkan bahwa setiap peningkatan dalam akuntabilitas publik cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja organisasi. Pengaruh signifikan menunjukkan bahwa peningkatan akuntabilitas publik berdampak nyata dan substansial terhadap kinerja organisasi rumah sakit. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya rumah sakit untuk meningkatkan aspek-aspek akuntabilitas publik dalam rangka meningkatkan kinerja keseluruhan organisasinya. Hasil ini sejalan dengan Ramadani (2020) dan Wirnipin (2015) menunjukkan bahwa akuntabilitas publik yang tinggi akan meningkatkan kinerja organisasi.

4.6.4 Pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa variabel pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik, yang ditunjukkan dengan hasil uji t memperoleh nilai t-hitung (2,207) > t tabel (2.015)

dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ sehingga H2 terdukung secara statistik yang artinya pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka kinerja organisasi publik juga akan tercapai. Didukung oleh hasil penelitian Ramadani (2020) yang menunjukkan bahwa pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan antara pengendalian internal terhadap kinerja organisasi di rumah sakit mengindikasikan bahwa pengendalian internal yang efektif merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja rumah sakit. Pengendalian internal mencakup berbagai prosedur, kebijakan, dan mekanisme yang dirancang untuk memastikan operasional yang efisien, pelaporan keuangan yang andal, dan kepatuhan terhadap peraturan serta hukum yang berlaku. Dengan penerapan pengendalian internal yang baik, rumah sakit dapat meningkatkan efisiensi operasional, mengurangi kesalahan atau kecurangan, mengelola risiko, mencegah penyalahgunaan kekuasaan, dan memastikan kepatuhan terhadap peraturan. dan meningkatkan kepuasan pasien serta staf. Hubungan yang signifikan menunjukkan bahwa dampak dari pengendalian internal terhadap kinerja organisasi bukanlah kebetulan semata, melainkan ada bukti kuat yang mendukung keberadaan hubungan tersebut. Oleh karena itu, penting bagi rumah sakit untuk menerapkan dan memperkuat pengendalian internal mereka guna mencapai kinerja yang lebih baik dan memberikan layanan kesehatan yang berkualitas.

4.6.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi

Berdasarkan hasil pengujian mendapatkan hasil bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik, yang ditunjukkan dengan hasil uji t memperoleh nilai t-hitung ($2,207 > t$ tabel ($2,015$) dengan nilai signifikan sebesar $0,033 < 0,05$ sehingga H2 terdukung secara statistik yang artinya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja organisasi di rumah sakit. Temuan ini

mengindikasikan bahwa tingkat motivasi kerja yang tinggi pada karyawan secara langsung berhubungan dengan peningkatan kinerja organisasi rumah sakit. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa karyawan yang merasa termotivasi cenderung melakukan pekerjaan mereka dengan lebih efisien, efektif, produktif, dan inovatif yang pada akhirnya berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Implikasi dari hasil ini adalah pentingnya bagi manajemen rumah sakit untuk memperhatikan dan meningkatkan faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan, seperti pengakuan atas prestasi kerja, kesempatan untuk pengembangan karir, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan motivasi kerja dapat menjadi strategi yang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja keseluruhan rumah sakit.