BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari data responden antara lain jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan lama kerja.

PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. SEM berbasis kovarian pada umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive model*. Dalam permodelan dengan tujuan prediksi memiliki konsekuensi bahwa pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi. Pengujian model struktural ini dilakukan dengan bantuan *software SmartPLS* versi 3.0.

4.1.1 Deskripsi Data Responden

Dalam penelitian ini untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, telah dilakukan penelitian terhadap pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Pesawaran berjumlah 71 orang. Untuk mengetahui data jenis kelamin responden, dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1

Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Dinas Pendapatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	54%
2	Perempuan	33	46%
Total		**71**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari tabel 4.1 data responden berdasarkan data jenis kelamin diketahui bahwa jumlah tertinggi yaitu laki-laki artinya pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Pesawaran didominasi oleh jenis kelamin laki-laki sebanyak 38 orang.

Tabel 4.2

Data Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (tahun)	Dinas Pendapatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	20 – 29	25	35%
2	30 – 39	19	26%
3	40 – 49	21	30%
4	>50	6	9%
Total		**71**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.2 data berdasarkan usia diketahui usia 20-29 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Pesawaran didominasi oleh pegawai yang berusia 20-29 tahun sebanyak 25 orang.

Tabel 4.3

Data Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Dinas Pendapatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	SMP	1	2%
2	SMA	18	25%
3	Diploma	6	9%
4	S1	35	49%
5	S2	11	15%
Total		**71**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.3 data berdasarkan tingkat pendidikan diketahui tingkat pendidikan S1 menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Pesawaran didominasi oleh pegawai yang pendidikannya S1 sebanyak 35 orang.

Tabel 4.4

Data Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Dinas Pendapatan	
		Jumlah (Orang)	Persentase (%)
1	0 – 3 tahun	28	40%
2	4 – 6 tahun	17	24%
3	7– 10 tahun	15	21%
4	> 10 tahun	11	15%
Total		**71**	**100**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.4 data berdasarkan lama kerja diketahui lama kerja 0 – 3 tahun menempati tingkat tertinggi artinya pegawai Dinas Pendapatan

Kabupaten Pesawaran didominasi oleh pegawai yang lama kerja nya selama 0 – 3 tahun sebanyak 28 orang.

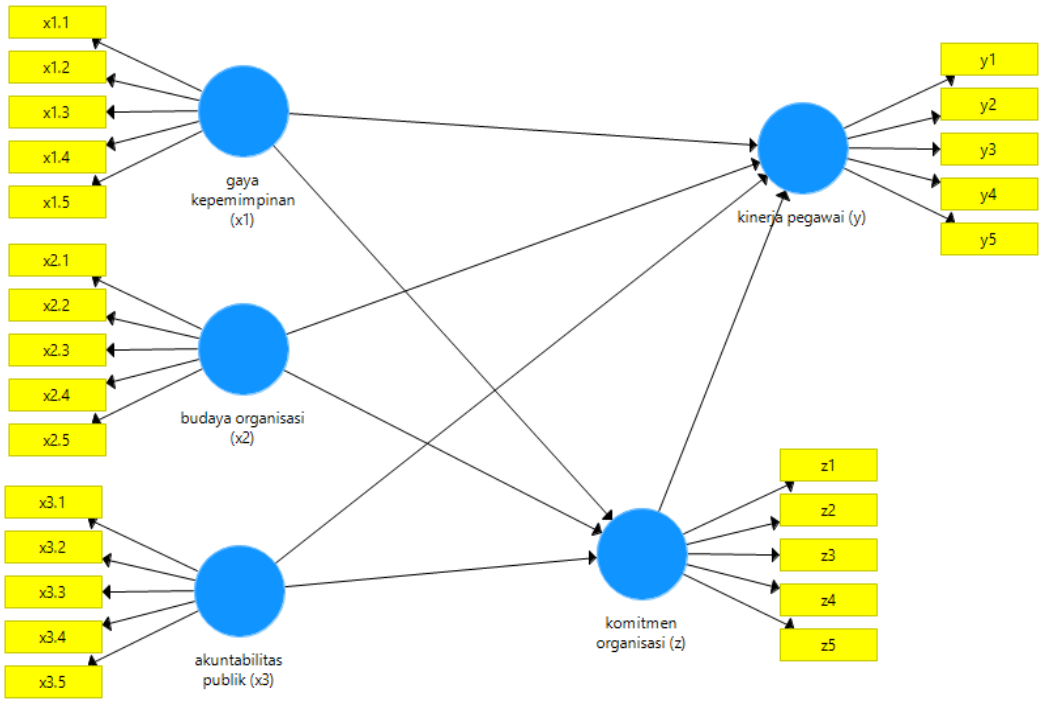
4.2 Perancangan Model Struktural (*Inner Model*)

4.2.1 Model Struktural (*Inner Model*)

Berikut adalah hasil olah data model struktural yang dibentuk sesuai dengan rumusan masalah dengan menggunakan software smartPLS versi 3.0

Gambar 4.1

Model Struktural (*Inner Model*)



Keterangan :

X1 : Gaya Kepemimpinan

X1.1 : Pernyataan Kuisioner 1

X1.2 : Pernyataan Kuisioner 2

X1.3 : Pernyataan Kuisioner 3

X1.4 : Pernyataan Kuisioner 4

X1.5 : Pernyataan Kuisioner 5

X2 : Budaya Organisasi

X2.1 : Pernyataan Kuisioner 1

X2.2 : Pernyataan Kuisioner 2

X2.3 : Pernyataan Kuisioner 3

X2.4 : Pernyataan Kuisioner 4

X2.5 : Pernyataan Kuisioner 5

X1 : Akuntabilitas Publik

X3.1 : Pernyataan Kuisioner 1

X3.2 : Pernyataan Kuisioner 2

X3.3 : Pernyataan Kuisioner 3

X3.4 : Pernyataan Kuisioner 4

X3.5 : Pernyataan Kuisioner 5

Y : Kinerja Pegawai

Y1 : Pernyataan Kuisioner 1

Y2 : Pernyataan Kuisioner 2

Y3 : Pernyataan Kuisioner 3

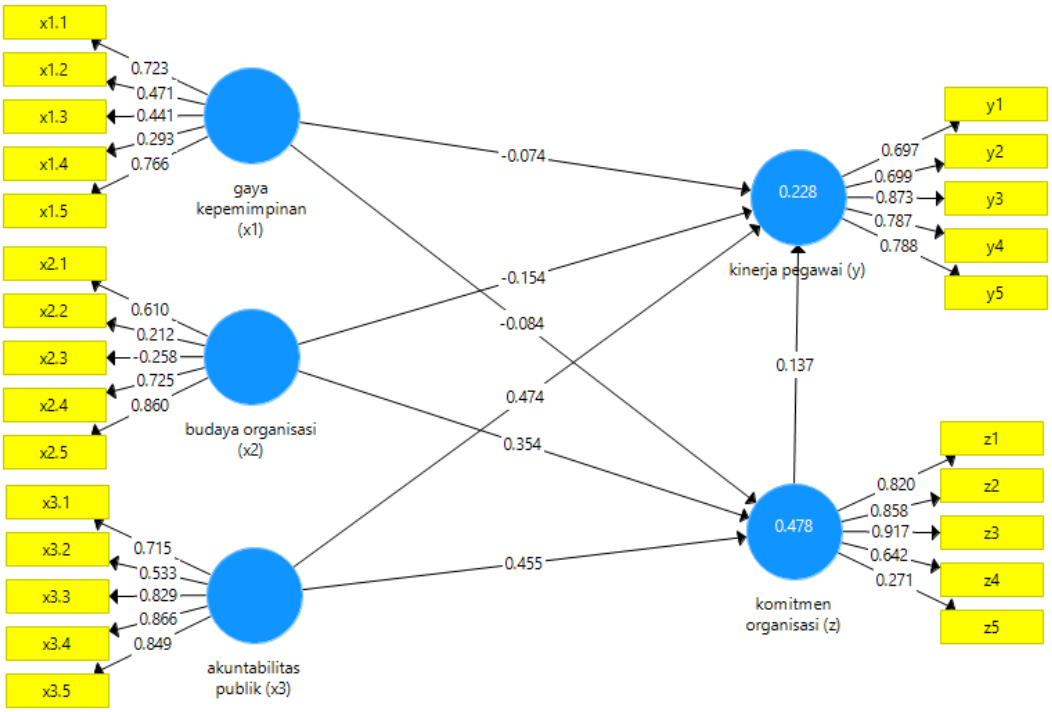
Y4 : Pernyataan Kuisioner 4

Y5 : Pernyataan Kuisioner 5

Dari hasil formasi gambar yang telah dibuat dengan menggunakan *software SmartPLS* versi 3.0 kemudian di hitung untuk mengetahui hasil dari perhitungan hubungan antara indikator terhadap variabel laten. Berikut adalah hasil dari perhitungannya :

Gambar 4.2

Output Calculate Alghorithm



Dari hasil perhitungan hubungan antara variabel laten dengan indikator yang dijelaskan pada gambar diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5

Outer Model (Outer Loading)

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0,723				
X1.2	0,471				

X1.3	0,441				
X1.4	0,293				
X1.5	0,766				
X2.1		0,610			
X2.2		0,212			
X2.3		0,258			
X2.4		0,725			
X2.5		0,860			
X3.1			0,715		
X3.2			0,533		
X3.3			0,829		
X3.4			0,866		
X3.5			0,849		
Y1				0,697	
Y2				0,699	
Y3				0,873	
Y4				0,787	
Y5				0,788	
Z1					0,820
Z2					0,858
Z3					0,917
Z4					0,642
Z5					0,271

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Hasil dari interpretasi yang dihasilkan pada output diatas menunjukkan bahwa terdapat data yang tidak valid yang ditunjukkan oleh beberapa indikator dalam setiap variabel laten. Menurut (Chin, dalam Jogiyanto 2009) ketika indikator dinyatakan tidak valid maka indikator tersebut harus

dihilangkan dari model. Hasil yang menunjukkan angka <0,7 dinyatakan tidak valid.

Indikator yang dimaksud adalah X1.2 dengan hasil perhitungan sebesar 0,471 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model. X1.3 dengan hasil perhitungan sebesar 0,441 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model. X1.4 dengan hasil perhitungan sebesar 0,293 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

X2.1 dengan hasil perhitungan sebesar 0,610 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model. X2.2 dengan hasil perhitungan sebesar 0,212 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model. X2.3 dengan hasil perhitungan sebesar -0,258 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

X3.2 dengan hasil perhitungan sebesar 0,533 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

Y1 dengan hasil perhitungan sebesar 0,697 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model. Y2 dengan hasil perhitungan sebesar 0,699 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

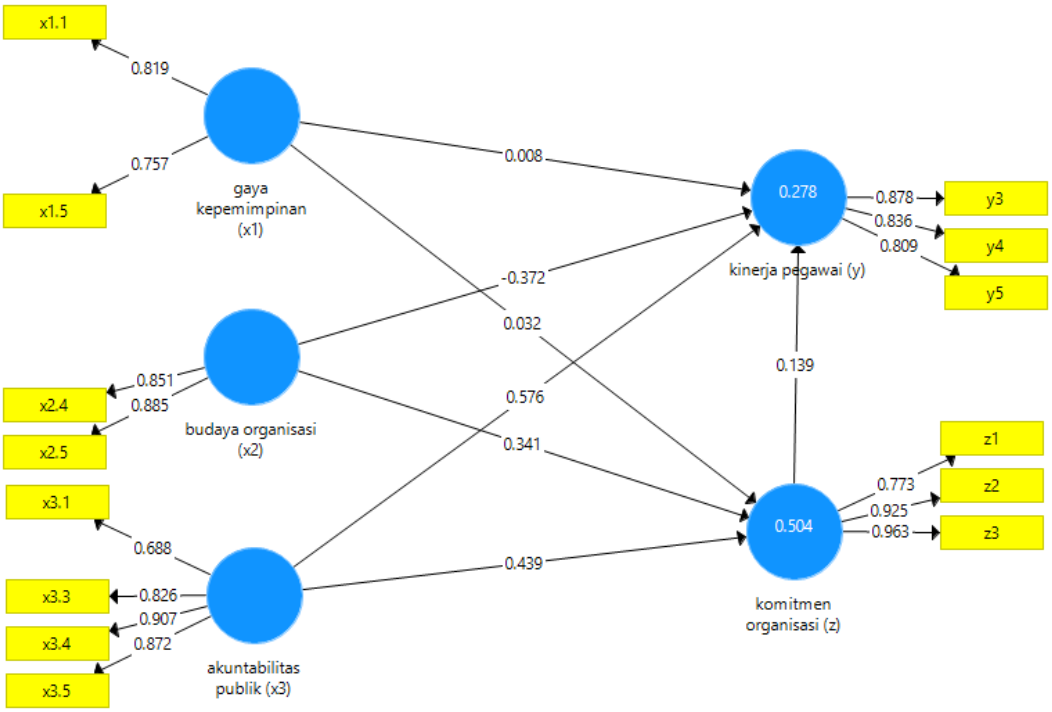
Z4 dengan hasil perhitungan sebesar 0,642 < 0,7 dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model. dan Z5 dengan hasil perhitungan sebesar 0,271 < 0,7

dengan demikian disimpulkan bahwa indikator tersebut dinyatakan tidak valid dan harus dihilangkan dari model.

Setelah dilakukan penghitungan model struktural dengan menghilangkan indikator yang tidak memenuhi syarat ketetapan sebesar 0,7 terhadap hubungan antara variabel laten dengan indikatornya maka diperoleh hasil output sebagai berikut :

Gambar 4.3

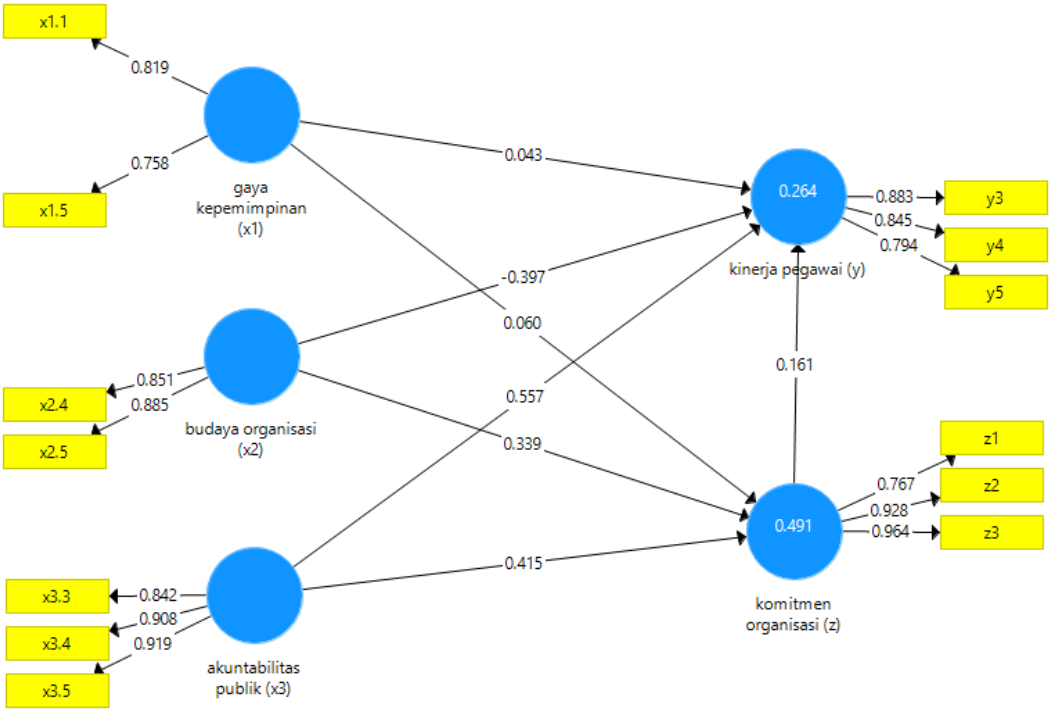
Output Calculate Alghorithm



Hasil perhitungan tersebut masih terdapat satu indikator yang dinyatakan tidak valid yaitu indikator X3.1 sebesar 0,688 < 0,7 pada variabel akuntabilitas publik (X3). Maka dilakukan perhituungan kembali dengan menghilangkan indikator X3.1 pada variabel akuntabilitas publik (X3).

Gambar 4.4

Output Calculate Alghorithm



hasil dari perhitungan hubungan antara variabel laten dengan indikator yang dijelaskan pada gambar diatas diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6

Outer Model (Outer Loading)

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	0,819				
X1.5	0,758				
X2.4		0,851			
X2.5		0,885			

X3.3			0,842		
X3.4			0,908		
X3.5			0,919		
Y3				0,883	
Y4				0,845	
Y5				0,794	
Z1					0,767
Z2					0,928
Z3					0,964

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang tersisa dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian ini.

4.3 Pengukuran Model (*Outer Model*)

4.3.1 Analisis *Average Variance Extracted* (AVE)

Discriminant validity adalah membandingkan nilai *average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Menurut (Chin, dalam Jogiyanto 2009) jika *square root of average variance extracted* (AVE) konstruk lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik. Direkomendasikan nilai pengukuran harus lebih besar dari 0,5. Adapun hasil *output* adalah sebagai berikut :

Tabel 4.7

***Average Variance Extracted* (AVE)**

Variabel Laten	AVE
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,622
Budaya Organisasi (X2)	0,754
Akuntabilitas Publik (X3)	0,792

Kinerja Organisasi (Y)	0,708
Komitmen Organisasi (Z)	0,793

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Dari hasil tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa *average variance extracted* (AVE) dinyatakan memenuhi standar ketentuan yang sudah ditetapkan (Chin, dalam Jogiyanto 2009) sebesar 0.5.

4.3.2 *Composite Reliability*

Composite reliability merupakan analisis data yang menunjukkan akurasi, konsistensi dan ketepatan alat ukur dalam melakukan suatu pengukuran (Hartono, dalam Jogiyanto 2009). Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode, yaitu *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. *Crobach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Salisbury et al, dalam Jogiyanto 2009). *Composite reliability* adalah kelompok indikator yang mengukur sebuah variabel. Sebuah variabel dikatakan baik apabila memiliki nilai hitung *composite reliability* >0.7 (Hair et al, dalam Jogiyanto 2009).

Tabel 4.8

Composite Reliability

Variabel Laten	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,767
Budaya Organisasi (X2)	0,860
Akuntabilitas Publik (X3)	0,920
Kinerja Organisasi (Y)	0,879
Komitmen Organisasi (Z)	0,919

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

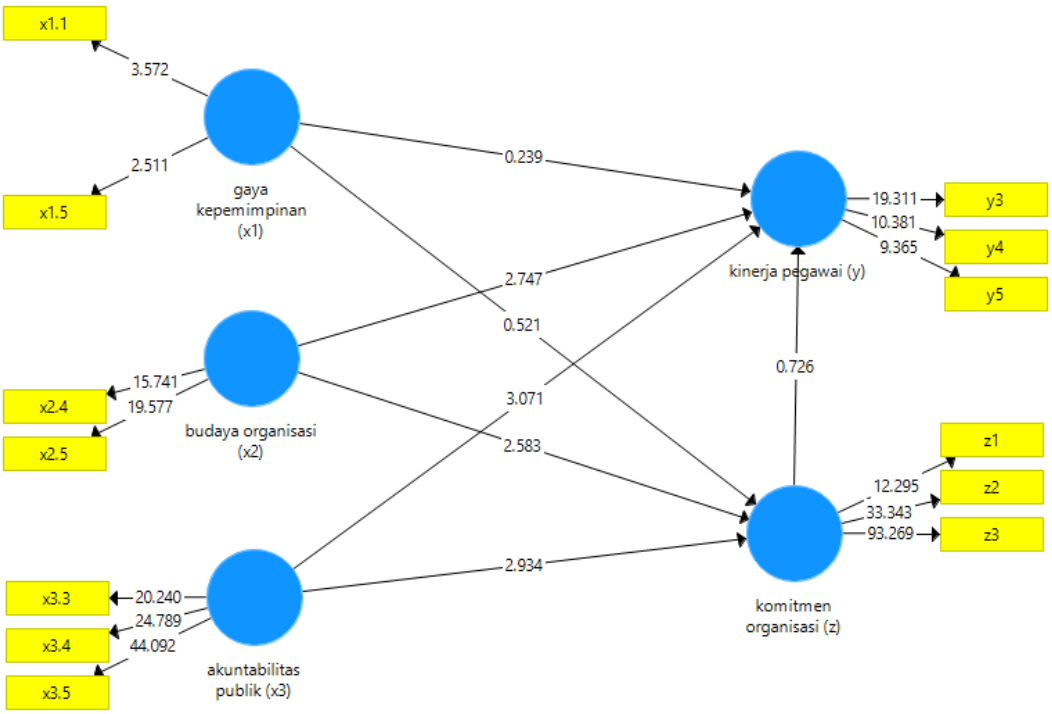
Data dinyatakan reliabel karena secara keseluruhan variabel laten yang ada pada konstruk menunjukkan hasil perhitungan >0,7. Dengan demikian data tersebut dinyatakan reliabel untuk dilanjutkan.

4.4 Uji Hipotesis

Menurut Hartono dalam Jogiyanto (2009), ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistics*. Jika nilai *T-statistics* lebih tinggi dibandingkan nilai *T-table* maka hipotesis dinyatakan terdukung dan dapat diterima. Berikut *output* dari *bootstraping* perhitungan signifikansi keterdukungan hipotesis:

Gambar 4.5

Output Bootstraping



Tabel 4.9

Outer model (T-statistics)

	X1	X2	X3	Y	Z
X1.1	3,572				
X1.5	2,511				
X2.4		15,741			
X2.5		19,577			
X3.3			20,240		
X3.4			24,789		
X3.5			44,092		
Y3				19,311	
Y4				10,381	
Y5				9,365	
Z1					12,295
Z2					33,343
Z3					93,269

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Tabel 4.10

Total Effects

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistics	P-Values
X1 -> Y	**0,052**	**0,032**	**0,170**	**0,309**	**0,757**
X1 -> Z	**0,060**	**0,098**	**0,115**	**0,521**	**0,603**
X2 -> Y	**-0,343**	**-0,323**	**0,140**	**2,457**	**0,014**
X2 -> Z	**0,339**	**0,335**	**0,131**	**2,583**	**0,010**
X3 -> Y	**0,624**	**0,619**	**0,131**	**4,757**	**0,000**
X3 -> Z	**0,415**	**0,406**	**0,141**	**2,934**	**0,003**
Z -> Y	**0,161**	**0,169**	**0,221**	**0,726**	**0,468**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Untuk tingkat keyakinan 95% (alpha 5%) dengan jumlah responden sebesar 71, maka nilai *T-table* adalah sebesar (1,99). Dapat disimpulkan apabila *T-statistics* > *T-table* dengan tingkat keyakinan 0,05 maka hipotesis dapat terdukung dan diterima, sebaliknya apabila hasil *T-statistics* < *T-table* dengan tingkat keyakinan 0,05 maka hipotesis tidak terdukung dan ditolak. Berikut adalah tabel perbandingan hasil *T-statistics* dengan *T-table* :

Tabel 4.11

T-statistics dan T-table

Variabel	T-statistics	T-table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (X1 -> Y)	**0,309**	**1,96**	**Tidak Signifikan**
Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi (X1 -> Z)	**0,521**	**1,96**	**Tidak Signifikan**
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (X2 -> Y)	**2,457**	**1,96**	**Signifikan**
Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (X2 -> Z)	**2,583**	**1,96**	**Signifikan**
Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai (X3 -> Y)	**4,757**	**1,96**	**Signifikan**
Akuntabilitas Publik terhadap Komitmen Organisasi (X3 -> Z)	**2,934**	**1,96**	**Signifikan**
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Z -> Y)	**0,726**	**1,96**	**Tidak Signifikan**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Nilai koefisien path menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path yang ditunjukkan oleh nilai T-statistics harus (>1,96) untuk hipotesis two tailed (Jogiyanto, 2009). Berdasarkan pengujian

hipotesis yang dikemukakan pada tabel 4.11 diatas dengan menggunakan metode analisis *bootstraping* pada *software smartPLS* versi 3.0 maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

Hipotesis 1 : Varibel laten Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan tidak berpengaruh dan tidak signifikan, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa T-statistic < T-tabel atau 0,309 < 1,96 artinya : Ha ditolak dan Ho diterima, demikian hasil H1 dalam penelitian ini.

Hipotesis 2 : Varibel laten Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Komitmen Organisasi (Z) dinyatakan tidak berpengaruh dan tidak signifikan, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa T-statistic < T-tabel atau 0,521 < 1,96 artinya : Ha ditolak dan Ho diterima, demikian hasil H2 dalam penelitian ini.

Hipotesis 3 : Varibel laten Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan berpengaruh dan signifikan, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa T-statistic > T-tabel atau 2,457 > 1,96 artinya : Ha diterima dan Ho ditolak, demikian hasil H3 dalam penelitian ini.

Hipotesis 4 : Varibel laten Budaya Organisasi (X2) terhadap Komitmen Organisasi (Z) dinyatakan berpengaruh dan signifikan, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa T-statistic > T-tabel atau 2,583 > 1,96 artinya : Ha diterima dan Ho ditolak, demikian hasil H4 dalam penelitian ini.

Hipotesis 5 : Varibel laten Akuntabilitas Publik (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan berpengaruh dan signifikan, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa T-statistic >

T-tabel atau 4,757 > 1,96 artinya : Ha diterima dan Ho ditolak, demikian hasil H5 dalam penelitian ini.

Hipotesis 6 : Varibel laten Akuntabilitas Publik (X3) terhadap Komitmen Organisasi (Z) dinyatakan berpengaruh dan signifikan, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa T-statistic > T-tabel atau 2,934 > 1,96 artinya : Ha diterima dan Ho ditolak, demikian hasil H6 dalam penelitian ini.

Hipotesis 7 : Varibel laten Komitmen Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dinyatakan tidak berpengaruh dan tidak signifikan, karena dengan hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa T-statistic < T-tabel atau 0,726 < 1,96 artinya : Ha ditolak dan Ho diterima, demikian hasil H7 dalam penelitian ini.

Tabel 4.12

Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T-statistics	T-table	Keterangan
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai (X1 -> Y)	**0,309**	**1,96**	**Ha1 ditolak dan Ho1 diterima**
Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi (X1 -> Z)	**0,521**	**1,96**	**Ha2 ditolak dan Ho2 diterima**
Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (X2 -> Y)	**2,457**	**1,96**	**Ha3 diterima dan Ho3 ditolak**

Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi (X2 -> Z)	**2,583**	**1,96**	**Ha4 diterima dan Ho4 ditolak**
Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai (X3 -> Y)	**4,757**	**1,96**	**Ha5 diterima dan Ho5 ditolak**
Akuntabilitas Publik terhadap Komitmen Organisasi (X3 -> Z)	**2,934**	**1,96**	**Ha6 diterima dan Ho6 ditolak**
Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai (Z -> Y)	**0,726**	**1,96**	**Ha7 ditolak dan Ho7 diterima**

Sumber : Hasil data diolah tahun 2018

Berdasarkan pengujian hipotesis yang dilakukan pada tabel 4.12 di atas dengan menggunakan analisis *bootsraping* pada *software smartPLS* versi.3.0.

4.5 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan penulis, maka dapat di lakukan pembahasan sebagai berikut:

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis1 menunjukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Rivai (2014) gaya kepemimpinan adalah pola menyeluruh dari tindakan sesorang pemimpin, baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan mengambarkan kombinasi yang konsisten dari falsafa, keterampilan, sifat, dan siap yang mendasari perilaku sesorang. Hal ini mengindikasikan bahwa untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan di landasi oleh pengetahuan yang cukup atas suatu pekerjaan tersebut.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya Nur Aini (2010) yang melakukan penelitian dengan variabel kepemimpinan dengan hasil adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.5.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh penulis, gaya kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu.

Hasil pengujian hipotesis ke-2 menunjukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan siginifikan terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Aini, (2010) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.5.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi, dan cara bekerja yang di lakukan secara bersama dan mempengaruhi perilaku serta tindakan para anggota organisasi tersebut agar mampu berkerja secara teratur dan tidak melangkah jauh dari nilai, prinsip, tradisi yang sudah di ciptakan suatu perusahaan sehingga dapat memcapai tujuan yang di inginkan.

Hipotesis ke-3 dalam penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Aini (2010), dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap efektifitase-audit.

4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi

Hipotesis ke-4 dalam penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Menurut Umar (2010) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil

dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berfikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama.

Penelitian ini sejalan dengan peneliti terdahulu Aini (2010) dengan hasil terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini mengindikasi bahwa pegawai dapat menerapkan cara kerja mereka masing-masing sesuai dengan mekanisme yang ada pada organisasi guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh.

4.5.5 Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Pegawai

Hipotesis ke-5 dalam penelitian ini menunjukan bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Dwifitriansyah (2016) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hal ini dikarenakan akuntabilitas terhadap publik merupakan suatu keharusan bagi suatu organisasi yang bertanggung jawab mengelola serta menjalankan sistem keuangan dan anggaran daerah. Pertanggung jawaban atas pengelolaan tersebut haruslah akuntabel sehingga publik percaya terhadap kinerja organisasinya secara menyeluruh.

4.5.6 Pengaruh Akuntabilitas Publik terhadap Komitmen Organisasi

Ellwod dalam Mardiasmo (2009) menjelaskan bahwa terdapat empat aspek atas dimensi akuntabilitas publik yaitu akuntabilitas hukum dan kejujuran, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, dan akuntabilitas kebijakan.

Hipotesis ke-6 dalam penelitian ini menunjukan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang di lakukan oleh Dwifitriansyah (2016) dengan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

4.5.7 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian hipotesis7 menunjukan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Luthans dalam Kartini Kartono (2010) menyebutkan bahwa komitmen organisasi adalah keinginginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha kuat sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya Dwifitriansyah (2018) yang melakukan penelitian dengan variabel komitmen organisasi dengan hasil adanya pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tidak sejalannya penelitian yang dilakukan penulis terhadap penelitian sebelumnya adalah karena penelitian sebelumnya menggunakan metode analisis data yang berbeda yaitu dengan menggunakan media *SPSS* Versi 21. Sedangkan penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode analisis data *SmartPLS* Versi 3.0.