

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Deskriptif Objek Penelitian

Hasil penelian ini diperoleh dari pengumpulan data berupa kuesioner dengan responden berdasarkan struktural Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintahan Kota Bandar Lampung. Data yang telah dikumpulkan dianalisis sesuai dengan teknik analisis yang dipilih untuk mencapai tujuan penelitian. Data sampel penelitian dapat dilihat pada tabel 4.1 dibawah ini :

Tabel 4.1
Data Sampel Penelitian

No	SKPD	Jumlah kuesioner yang dibagi
1	Dinas Pariwisata	5
2	Dinas Perindustrian	5
3	Dinas Pekerjaan umum	5
4	Dinas Komunikasi & Informatika	5
5	Dinas Perhubungan	5
6	Dinas Pertanian	5
7	Dinas Kelautan & Perikanan	5
8	Dinas Lingkungan Hidup	5
9	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan	5
10	Dinas Perumahan dan Pemukiman	5
11	Dinas Pemuda dan Olahraga	5
12	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan	5
13	Dinas Kesehatan	5
14	Dinas Sosial	5
15	Dinas Tenaga Kerja	5
	Jumlah	75

Adapun gambaran karakteristik data kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.2 dibawah ini :

Tabel 4.2
Karakteristik Data Kuesioner

No	Keterangan	Jumlah Kuesioner
1	Kuesioner yang dikirim	75
2	Kuesioner yang direspon	75
3	kuesioner yang tidak direspon	0
4	Presentase pengembalian	100%
5	Kuesioner yang tidak dapat dipergunakan	0
6	Kuesioner yang dapat di gunakan	75
7	Presentase kuesioner yang dapat diolah	100%

Sumber: Hasil Olah Data

Total kuesioner yang direspon dan dapat digunakan untuk mengolah data sebanyak 75 kuesioner yaitu 100% dari total kuesioner yang di sebar. Sedangkan deskripsi responden dalam penelitian ini mengenai jenis kelamin, pendidikan, bidang keahlian dan pengalaman kerja, yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini dapat disajikan pada tabel 4.3 dibawah ini:

Tabel 4.3
Deskripsi Respoden (n=75)

Keterangan	Frekuensi	Presentase
<u>Jenis kelamin</u>		
Laki-laki	34	45,3 %
Perempuan	41	54,7 %
Total	75	100 %
<u>Pendidikan</u>		
S2	25	33,3 %
S1	34	45,3 %
D3	11	14,7 %
D1	0	0 %
SLTA	5	6,66 %
Total	75	100 %
<u>Bidang keahlian</u>		
Akuntansi	33	44 %
Manajemen	14	18,7 %
Teknik	5	6,66 %
Hukum	5	6,66 %

Ilmu lainnya	18	24 %
Total	75	100 %
<u>Pengalaman kerja</u>		
>5 tahun	40	53,3 %
4 tahun	9	12 %
3 tahun	10	13,3 %
2 tahun	5	6,66 %
<2 tahun	11	14,7 %
Total	75	100 %

Sumber : Hasil Olah Data

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa :

1) Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden digunakan untuk mengetahui keterlibatan di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Sebagian besar responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini berjenis kelamin perempuan sebanyak 41 orang atau 54,7%, sedangkan responden laki-laki berjumlah 34 orang atau 45,3%.

2) Tingkat Pendidikan

Tingkat pengalaman kerja diatas menunjukkan responden terbesar dari pegawai berpendidikan S1 dengan jumlah 34 orang atau 45 %, kemudian berpendidikan S2 berjumlah 25 orang atau 33,3 %, selanjutnya berpendidikan D3 berjumlah 11 orang atau 14,7 %, sedangkan berpendidikan SLTA 5 orang atau 6,66 % .

3) Bidang keahlian

Dilihat dari tabel diatas bidang keahlian menunjukkan responden terbesar adalah akuntansi yang berjumlah 33 orang atau 44 %, ilmu lainnya berjumlah 18 orang atau 24 % dan manajemen berjumlah 14 orang atau 18,7 % , sedangkan jumlah responden terkecil adalah teknik dan hukum yang berjumlah 6,66 %.

4) Pengalaman kerja

Tingkat pengalaman kerja responden digunakan sebagai acuan untuk mengetahui tingkat pengalaman kerja yang berpartisipasi paling lama memiliki pengalaman kerja > 5 tahun sebanyak 40 orang atau 53,3 %, kemudian pengalaman kerja < 2 tahun sebanyak 11 orang atau 14,7 %, kemudian pengalaman kerja 3 tahun sebanyak 10 orang atau 13,3 %, lalu pengalaman kerja 4 tahun sebanyak 9 orang atau 12 %, dan pengalaman kerja terkecil 2 tahun sebesar 5 atau 6,66 %.

4.1.2 Deskriptif Variabel Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Kota Bandar Lampung. Jumlah sampel didasarkan pada SKPD dalam bentuk dinas yang masih beroperasi sampai dengan tahun 2018.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Statistik Deskriptif

Dalam kuosioner penelitian ini terdapat bagian pertanyaan-pertanyaan dalam bentuk *skala likert* untuk masing-masing variabel, baik itu variabel dependen maupun independen yang digunakan dalam penelitian ini. Pertanyaan tersebut berhubungan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja. Dalam kuesioner ini responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap pandangan mereka mengenai komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja dengan menggunakan *skala likert* dengan nilai 1 sampai 5, dimana 1 menunjukkan sangat tidak setuju , 2 = tidak setuju, 3 = netral, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

Tabel 4.4
Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	75	28	45	37.71	3.166
Budaya Organisasi	75	71	120	93.67	10.702
Motivasi	75	22	40	32.73	4.375
Kepuasan Kerja	75	28	45	36.59	4.136
Kinerja Organisasi Publik	75	33	45	37.68	3.019
Valid N (listwise)	75				

Berdasarkan Tabel 4.4 statistik deskriptif di atas dapat diketahui bahwa jumlah data yang menjadi sampel sebanyak 75 data. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel komitmen organisasi adalah 28 dan 45 sedangkan *mean* sebesar 37,71 dengan standar deviasi sebesar 3,166. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel budaya organisasi adalah 71 dan 120 sedangkan *mean* sebesar 93,67 dengan standar deviasi sebesar 10,702. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel motivasi adalah 22 dan 40 sedangkan *mean* sebesar 32,73 dengan standar deviasi sebesar 4,375. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel kepuasan kerja adalah 28 dan 45 sedangkan *mean* sebesar 36,59 dengan standar deviasi sebesar 4,136. Nilai minimum dan nilai maksimum untuk variabel kinerja organisasi publik adalah 33 dan 45 sedangkan *mean* sebesar 37,68 dengan standar deviasi sebesar 3,019. Kesimpulan dari hasil statistik deskriptif di atas diperoleh hasil bahwa seluruh nilai rata-rata (*mean*) bernilai positif sehingga dapat menggunakan alat uji parametrik dan penelitian dapat diteruskan.

4.2.2 Uji Validitas

Tabel 4.5
Uji Validitas

Variabel	Indikator	r Hitung	r Tabel	Kondisi	Keterangan
Komitmen Organisasi	X1.1	0,444	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.2	0,636	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.3	0,604	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid

	X1.4	0,621	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.5	0,710	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.6	0,711	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.7	0,649	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.8	0,574	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X1.9	0,701	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
Budaya Organisasi	X2.1	0,370	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.2	0,460	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.3	0,498	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.4	0,404	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.5	0,717	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.6	0,658	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.7	0,622	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.8	0,725	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.9	0,620	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.10	0,685	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.11	0,722	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.12	0,543	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.13	0,704	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.14	0,660	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.15	0,681	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.16	0,420	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.17	0,445	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.18	0,674	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.19	0,354	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.20	0,668	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.21	0,771	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.22	0,607	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.23	0,485	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X2.24	0,561	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
Motivasi	X3.1	0,805	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.2	0,865	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.3	0,690	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.4	0,787	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.5	0,805	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.6	0,770	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.7	0,714	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X3.8	0,746	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
Kepuasan kerja	X4.1	0,608	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.2	0,729	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.3	0,807	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.4	0,565	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.5	0,242	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.6	0,611	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid

Kinerja Organisasi Publik	X4.7	0,702	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.8	0,855	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	X4.9	0,842	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.1	0,679	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.2	0,705	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.3	0,748	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.4	0,643	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.5	0,808	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.6	0,749	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.7	0,562	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.8	0,773	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid
	Y1.9	0,596	0,227	r Hitung > r Tabel	Valid

Berdasarkan tabel diatas , untuk melihat validitas dari masing-masing item kuesioner, digunakan *corrected item-total correlation*. Jika r hitung > r tabel maka data dikatakan valid. Jadi dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian adalah valid.

4.2.3 Uji Realibilitas

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur bahwa instrumen yang digunakan benar dan bebas dari kesalahan, sehingga diharapkan menghasilkan hasil yang konstan. Nilai Realibilitas dinyatakan reliabel jika mempunyai nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing instrumen pertanyaan lebih besar dari 0,6 (Ghozali,2007). Berikut ini hasil uji realibilitas instrumen dapat dilihat pada tabel 4.6 dibawah ini :

Tabel 4.6
Uji Realibilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
1	Komitmen Organisasi	0,766	0,60	Reliabel
2	Budaya Organisasi	0,741	0,60	Reliabel
3	Motivasi	0,866	0,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,662	0,60	Reliabel
5	Kinerja Organisasi Publik	0,781	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data

Berdasarkan data hasil pengujian reliabilitas pada tabel diatas diketahui nilai Cronbach's Alpha rata-rata diatas 0.6 sehingga dapat disimpulkan bahwa alat ukur dalam penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

4.2.4 Uji Normalitas

Pengujian Normalitas dapat dilakuka dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-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 datanya tidak terdistribusi secara normal. Berikut ini tabel 4.7 uji normalitas dibawah ini.

Tabel 4.7
Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		75
Normal	Mean	0E-7
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2,08462928
Most Extreme	Absolute	,135
Differences	Positive	,135
	Negative	-,083
Kolmogorov-Smirnov Z		1,172
Asymp. Sig. (2-tailed)		,128

Dari tabel diatas hasil uji normalitas menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 1,172 dengan signifikan 0,128. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian dinyatakan distribusi normal dan bisa dilanjutkan untuk diteliti lebih lanjut.

4.2.5 Uji Multikolinearitas

Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai *Variance Inflation Faktor* (VIF) dan *tolerance value* untuk masing-masing variabel independen. Apabila *tolerance value* di atas 0,1 dan VIF kurang dari 10 maka

dikatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas. Berikut ini tabel 4.8 uji multikolinearitas dibawah ini:

Tabel 4.8
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Komitmen Organisasi	,786	1,272
	Budaya Organisasi	,459	2,178
	Motivasi	,351	2,848
	Kepuasan Kerja	,353	2,832

Hasil nilai VIF yang diperoleh dalam tabel menunjukkan variabel bebas dalam model regresi tidak saling berkorelasi. Diperoleh nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan *tolerance value* berada diatas 0,1. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi dan disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas diantara sesama variabel bebas dalam model regresi yang dibentuk.

4.2.6 Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Glesjser*. Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini apabila hasilnya $\text{sig} > 0,05$ atau 5%. Jika signifikan diatas 5% maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas. Berikut ini tabel 4.9 uji heteroskedastisitas dibawah ini:

Tabel 4.9
Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,775	3,201		4,616	,000
Komitmen Organisasi	,131	,089	,137	1,474	,145
Budaya Organisasi	,037	,034	,130	1,069	,289
Motivasi	-,100	,096	-,145	-1,039	,303
Kepuasan Kerja	,486	,101	,667	4,799	,000

Berdasarkan dari tabel diatas terlihat bahwa variabel komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi memiliki nilai signifikan $> 0,05$. sedangkan untuk variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikan $< 0,05$, artinya bahwa ada 3 variabel memenuhi syarat terhindar dari heteroskedastisitas dan ada 1 variabel yang terkena heteroskedastisitas sehingga 1 variabel lainnya harus dilakukan Log/Ln dalam proses selanjutnya. Jadi kesimpulannya terhindar dari heteroskedastisitas karena variabel lebih banyak yang memiliki signifikan $> 0,05$ atau agar lebih fit maka gunakan model heteroskedastisitas yang relevan.

4.3 Hasil Pengujian Hipotesis

4.3.1 Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini di uji dengan menggunakan persamaan regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh perubahan yang terjadi pada variabel bebas. Hasil yang diperoleh dapat dijelaskan pada tabel 4.10 dibawah ini:

Tabel 4.10
Analisis Regresi

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14,775	3,201		4,616	,000
Komitmen Organisasi	,131	,089	,137	1,474	,145
Budaya Organisasi	,037	,034	,130	1,069	,289
Motivasi	-,100	,096	-,145	-1,039	,303
Kepuasan Kerja	,486	,101	,667	4,799	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi Publik
Sumber: Hasil Olah Data

Dari hasil pengolahan data SPSS , didapat nilai sig sebesar $0,006 < 0,05$ sehingga regresi yang dipakai dapat digunakan. Berdasarkan tabel diatas dapat dibuat persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y : a + b_1 \text{ KOM} + b_2 \text{ BUD} + b_3 \text{ MOT} + b_4 \text{ KEP} + e$$

$$Y : 14,775 + 0,131 \text{ KOM} + 0,037 \text{ BUD} - 0,100 \text{ MOT} + 0,486 \text{ KEP} + e :$$

- Nilai konstanta yang diperoleh sebesar 14,775 yang berarti bahwa jika variabel komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja adalah nol (0), maka kinerja organisasi publik adalah sebesar konstanta 14,775.
- Nilai koefisien variabel X1 yaitu komitmen organisasi sebesar 0,131 mengidentifikasi bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi satu satuan akan meningkatkan kinerja organisasi publik sebesar 0,131. Nilai koefisien β dari variabel komitmen organisasi bernilai 0,131.
- Nilai koefisien variabel X2 yaitu budaya organisasi sebesar 0,037 mengidentifikasi bahwa setiap peningkatan budaya organisasi satu satuan akan meningkatkan kinerja organisasi publik sebesar 0,037. Nilai koefisien β dari variabel budaya organisasi bernilai 0,037.

- d. Nilai koefisien variabel X3 yaitu motivasi sebesar -0,100 mengidentifikasi bahwa setiap peningkatan motivasi satu satuan akan meningkatkan kinerja organisasi publik sebesar -0,100. Nilai koefisien β dari variabel motivasi bernilai -0,100.
- e. Nilai koefisien variabel X4 yaitu kepuasan kerja sebesar 0,486 mengidentifikasi bahwa setiap peningkatan kepuasan kerja satu satuan akan meningkatkan kinerja organisasi publik sebesar 0,486. Nilai koefisien β dari variabel kepuasan kerja bernilai 0,486.

4.3.2 Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. Hasil analisis determinasi dapat dilihat pada *output model summary* dari hasil analisis regresi berganda. Berikut ini tabel 4.11 model summary dibawah ini

Tabel 4.11
Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,723 ^a	,523	,496	2,143

Menurut (Sugiyono 2012) pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00-0,199 = sangat rendah

0,20-0,399 = rendah

0,40-0,599 = sedang

0,60-0,799 = tinggi

0,80-1,000 = sangat tinggi

Dari hasil olah data (output) diperoleh nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,723, maka dapat disimpulkan bahwa terjadi hubungan yang masuk kategori tinggi antara komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik pada SKPD di pemerintahan Kota Bandar Lampung. Dan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,523 atau 52,3 % maka dapat dikatakan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (komitmen organisasi, budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel dependen kinerja organisasi publik sebesar 52,3 % sedangkan sisanya 47,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.3.3 Uji F

Uji kelayakan model dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi layak atau tidak untuk digunakan. Pada pengujian ini ditetapkan nilai signifikan sebesar 5 %. Hal ini menunjukkan jika nilai signifikan kurang atau sama dengan 0,05 maka model pengujian ini layak digunakan dan jika nilai signifikan lebih dari 0,05 maka model pengujian ini tidak layak digunakan. Berikut ini adalah hasil pengujian kelayakan model dengan statistik F dalam penelitian ini :

Tabel 4.12
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	352,740	4	88,185	19,196	,000 ^b
	Residual	321,580	70	4,594		
	Total	674,320	74			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi Publik

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi

Dari hasil pengujian ini pada tabel 4.12 dapat dilihat pada nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Dengan melihat tingkat signifikan tersebut, maka

model ini dapat digunakan untuk memprediksi kinerja organisasi publik (Y), dengan demikian persamaan model ini bersifat *fit* atau layak digunakan.

4.3.4 Uji T

Tabel 4.13 dibawah ini merupakan hasil analisis uji t:

Tabel 4.13
Hasil Uji Statistik T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,775	3,201		4,616	,000
	Komitmen Organisasi	,131	,089	,137	1,474	,145
	Budaya Organisasi	,037	,034	,130	1,069	,289
	Motivasi	-,100	,096	-,145	-1,039	,303
	Kepuasan Kerja	,486	,101	,667	4,799	,000

a. Dependent Variabel: Kinerja Organisasi Publik

Uji statistic t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel independen. Dengan tingkat signifikan 5 % . Bila nilai signifikan $t < 0,05$, maka H_0 ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen. Bila nilai signifikan $t > 0,05$, maka H_0 diterima, artinya tidak ada pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.

1. H_1 = Nilai signifikan komitmen organisasi sebesar 0,145 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.
2. H_2 = Nilai signifikan budaya organisasi sebesar 0,289 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa

budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

3. H3= Nilai signifikan motivasi sebesar 0,303 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.
4. H4= Nilai signifikan kepuasan kerja sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai tersebut lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik

Komitmen organisasi merupakan perasaan yang kuat dan erat dari seseorang terhadap tujuan dan nilai suatu organisasi dalam hubungannya dengan peran mereka terhadap upaya pencapaian tujuan dan nilai-nilai. komitmen organisasi sebagai rasa kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi, keterlibatan untuk berusaha sebaik mungkin demi untuk kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan sebagai seorang pegawai terhadap organisasi nya. Seseorang memiliki komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi dari pada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi terdapat pengaruh yang positif dimana kinerja yang baik pastinya dilatar belakangi oleh komitmen yang kuat. Komitmen organisasi yang buruk tidak menghasilkan kinerja yang tinggi, jadi semakin tinggi derajat komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja yang di capainya.

Hasil penelitian ini menyatakan tidak terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik dikarenakan kurangnya kemampuan seseorang dalam menerapkan komitmen pada diri masing-masing sehingga rendahnya tingkat kemauan dalam meningkatkan kinerja organisasi. Untuk itu diharapkan memiliki pandangan yang positif serta berbuat yang baik untuk mencapai tujuan dan kinerja yang lebih baik lagi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Abdullah,2010) yang menyatakan komitmen organisasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja organisasi publik. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Kurniawan,2013) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

4.4 2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dengan keyakinan bersama yang menghasilkan norma, perilaku, nilai (apa yang penting) dan keyakinan (bagaimana cara kerjanya) berintegrasi menimbulkan norma bagaimana kita harus melakukan sesuatu. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi kearah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu apabila budaya organisasi baik maka kinerja organisasi akan dicapai pasti juga akan baik.

Hasil penelitian ini menyatakan tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik dikarenakan budaya organisasi belum mampu meningkatkan kinerja organisasi yang lebih baik, hal ini menunjukkan bahwa lingkungan organisasi seringkali mengakibatkan penurunan kinerja organisasi, untuk itu perlu adanya perubahan di lingkungan organisasi agar dapat mendorong untuk meningkatkan kinerja organisasi publik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marganingsih,2010) yang menyatakan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Kurniawan,2013) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

4.4.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Organisasi Publik

Motivasi merupakan keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong individu untuk melakukan kegiatan tertentu. Motivasi diperlukan oleh suatu profesi untuk mengembangkan kemampuan diri dalam pekerjaan. Motivasi pada dasarnya menentukan seberapa banyak usaha yang akan di curahkan untuk melaksanakan pekerjaan, motivasi atau dorongan bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya

suatu tujuan, maka setiap seseorang harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari motivasi kerja yang ada dalam organisasi karena motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat kerja individu, semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkannya, dan akhirnya kemungkinan untuk mendapat memenuhi kebutuhan bagi seseorang tersebut semakin tinggi pula.

Hasil penelitian ini menyatakan tidak terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi publik dikarenakan tidak termotivasinya para karyawan/pegawai dalam bekerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, diantaranya mengenai kompensasi maupun kepuasan gaji yang mereka terima. Kompensasi ini diberikan kepada karyawan/pegawai sangat berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan motivasi serta hasil kerja mereka. Para karyawan/pegawai memerlukan penghargaan mengenai imbalan jika tingkat kinerja tertentu dicapai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurchayani, 2016). Yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik, Tetapi penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya (Kurniawan, 2013) yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

4.4.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik

Kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Dasar keberhasilan individu ditempat kerja yang telah dicapai dalam mempertahankan hubungan antara dirinya dan lingkungan kerja, yang terdiri dari kepuasan intrinsik dan ekstrinsik. Kepuasan kerja bukanlah berarti seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri.

Hasil penelitian ini menyatakan terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi dikarenakan semakin baik tingkat kepuasan kerja maka semakin baik kinerja yang di capai dan menghasilkan nilai yang positif terhadap pekerjaannya. Dengan kepuasan kerja yang tinggi maka kinerja organisasi juga akan tinggi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Kurniawan,2013) yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.