

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK

(Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

MUHAMMAD RIZKI NUR KURNIAWAN
NIM.C2C607089

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2011

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Muhammad Rizki Nur Kurniawan
Nomor Induk Mahasiswa : C2C607089
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PUBLIK (Studi Pada Pemerintah Daerah
Kabupaten Demak)**
Dosen Pembimbing : Andri Prastiwi, SE, M.Si, Akt.

Semarang, 22 Februari 2011

Dosen Pembimbing,

(Andri Prastiwi, SE, M.Si, Akt.)

NIP. 196708141998022001

PENGESAHAN KELULUSAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Muhammad Rizki Nur Kurniawan
Nomor Induk Mahasiswa : C2C607089
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul Skripsi : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI
PUBLIK (Studi Pada Pemerintah Daerah
Kabupaten Demak)**

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 3 Maret 2011

Tim Penguji :

1. Andri Prastiwi, SE., M.Si, Akt. (.....)
2. Dr. H. Rahardjo, M.Si, Akt. (.....)
3. Drs. Daljono, M.Si, Akt. (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya, Muhammad Rizki Nur Kurniawan, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK (Survei Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan yang saya salin, tiru, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik sengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 22 Februari 2011

Yang membuat pernyataan,

(Muhammad Rizki Nur Kurniawan)

NIM : C2C607089

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of organizational commitment, organizational culture, and job satisfaction on the performance of public organizations in the District Government of Demak.

The study was conducted using a questionnaire survey on the head of regional work units (SKPD), SKPD secretary, and head of local government throughout SKPD Demak regency. The data was collected by distributing questionnaires to the respondents. Questionnaires distributed to 124 respondents, but only 80 respondents who fill out the questionnaire. The analytical tool used is multiple regression.

The results showed that: (1) organizational commitment does not affect the performance of public organizations, (2) organizational culture does not affect the performance of public organizations, (3) job satisfaction has positive influence on the performance of public organizations.

Key words : organizational commitment, organizational culture, job satisfaction performance of public organization.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.

Penelitian dilakukan dengan metode survei kuesioner pada kepala Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD), sekretaris SKPD, dan kepala bagian di seluruh SKPD pemerintah daerah kabupaten Demak. Pengumpulan data dilakukan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden. Kuesioner dibagikan kepada 124 responden, tapi hanya 80 responden yang mengisi kuesioner tersebut. Alat analisis yang digunakan adalah regresi berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik; (2) budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik; (3) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik.

Kata kunci : komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja organisasi publik.

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

-MOTTO-

“JANGANLAH KAU SIA-SIAKAN WAKTUMU, KARENA WAKTU TIDAK AKAN BISA TERULANG KEMBALI, PERGUNAKANLAH WAKTUMU DENGAN SEBAIK-BAIKNYA AGAR ENKAU TIDAK MENYESAL DI KEMUDIAN HARI.”

-PERSEMBAHAN-

Skripsi ini kupersembahkan kepada :

Bapak, ibu, saudara, teman, dan semua orang yang ku sayangi

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "PENGARUH KOMITMEN ORGNISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK (STUDI PADA PEMERINTAH DAERAH KABUPATEN DEMAK)". Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1) pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Nasir, M.Si., Akt. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro beserta para Pembantu Dekan dan stafnya.
2. Bapak Prof. Dr. Muhammad Syafruddin, M.Si., Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro beserta staf.
3. Bapak Drs. H. Sudarno, M.Si., Ph.D, Akt., selaku dosen wali yang telah memberikan bimbingan selama menempuh kuliah.
4. Ibu Andri Prastiwi, S.E., M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyusunan skripsi.
5. Dosen-dosen, staf pengajar, dan karyawan di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

6. Kedua orang tua, Bapak Ir. H. Maryono, M.Si dan ibu Hj. Siti Anni Ningrum, atas cinta dan kasih sayangnya beserta doa, semangat, dan dukungan yang tak pernah putus.
7. Kakak adikku tersayang, Muhammad Aulia Eko Pradana, Marshellani Madya Anggraini, dan Muhammad Helmi Saputra yang selalu mendukung saya. Keluarga besar saya “Mbah Likin” dan “Soedardji and The Gank”, yang telah memberikan doa dan dukungannya. *I love you full guys.*
8. Orang yang paling ku sayangi, Nur Endah Wulandari. Terima kasih banyak telah membantu dalam proses menyusun skripsi ini, dari meminjamkan laptop, memfotokopikan artikel, membawakan makanan, dan selalu menemani kemanapun aku melangkah untuk menyelesaikan skripsi ini. Aku sayang kamu.
9. Sahabat - sahabat perangku, baik waktu ujian, futsal, makan-makan, jalan-jalan, maupun saat *semet - semetan*, Dewa, Tito, Barkah, Om Senang, Deni, Ega, Jati, Budi, Ayiph, Dika, Genk Flamboyan, Vita, Siska, Citra, Memey, Etha, Rizka, Tifani, Wenty, Icha Marisa, Manda, Atria, Trias. Terima kasih atas kegilaan yang kalian berikan selama ini. Semoga yang belum punya pacar cepat mendapat pacar. Yang sudah punya pacar tidak *exercise* di bawah pohon semangka.
10. Teman-teman senasib sepenanggunganku, Jurusan Akuntansi Reguler II, kelas A, “HABENK 07” – we are big family, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro angkatan 2007 yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih atas semua kenangan indah yang kalian berikan.
11. Teman-teman CUT-OFF Akuntansi reguler II angkatan 2005, yang tak mungkin kusebutkan satu per satu. Terima kasih teman-teman atas semua cerita, tawa dan

- masukannya selama berjuang bersama di bangku kuliah di kampus tercinta. Angkatan ganjil selalu berkelakuan ganjil juga.
12. Teman-teman kost Jl. Kelinci I / 215, mas Antok, mas Hary, mas Yudhi, mas Jarry, mas Aan, mas Ragil, pak Gustaf, pak Galih, yang menjadi pengganti keluargaku di Semarang. Semoga kita bisa jalan-jalan, makan-makan, main gitar dan menyanyi bersama lagi.
 13. Teman-teman Tim II KKN UNDIP 2010 Kec. Tembalang, Kota Semarang, DPL dan para perangkat desa dan perangkat kecamatannya, yang telah memberikan pengalaman hidup berharga selama 45 hari. Semoga saya selalu menjadi korcam yang paling berkesan, paling *iyik* dan paling ganteng pada saat KKN bersama kalian.
 14. Teman – teman tenisku, baik di Demak maupun di Semarang, Bayu, Rizki, mas Ragil, mas Fandi, mas Sugeng, Mita, mbak Dian, mbak Rizma, pak Priyo, pak Untung, pak Gimin, pak Heri, pak Nardi, dll. Semoga kita bisa tenis lagi bersama.
 15. Para responden kuesioner dan pihak-pihak yang telah membantu secara langsung maupun tidak langsung yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih banyak kekurangan yang perlu disempurnakan. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Semarang, Februari 2011

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
<i>ABSTRACT</i>	v
ABSTRAK.....	vi
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian.....	8
1.3.1 Tujuan Penelitian.....	8
1.3.2 kegunaan Penelitian.....	8
1.4 Sistematika Penulisan.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Kinerja Organisasi Publik.....	10

2.1.2	Komitmen Organisasi.....	12
2.1.3	Budaya Organisasi.....	14
2.1.4	Kepuasan Kerja.....	16
2.2	Penelitian Terdahulu.....	19
2.3	Kerangka Pemikiran.....	21
2.4	Hipotesis.....	22
2.1.3	Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi publik.....	22
2.1.3	Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi publik.....	23
2.1.3	Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi publik.....	24
BAB III METODE PENELITIAN.....		26
3.1	Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	26
3.1.1	Variabel Penelitian.....	26
3.1.1	Definisi Operasional.....	26
3.2	Populasi dan Sampel.....	30
3.3	Jenis dan Sumber Data.....	31
3.4	Metode Pengumpulan Data.....	31
3.5	Metode Analisis Data.....	32
3.5.1	Pengujian Kualitas Data.....	32
3.5.1.1	Uji Validitas.....	32
3.5.1.2	Uji Reliabilitas.....	32

3.5.2 Uji Asumsi Klasik.....	33
3.5.2.1 Uji Normalitas.....	33
3.5.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	34
3.5.2.3 Uji Multikolinearitas.....	35
3.5.3 Pengujian Hipotesis.....	36
3.5.3.1 Analisis Regresi Berganda.....	36
3.5.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	37
3.5.3.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	37
3.5.3.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	38
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS.....	39
4.1 Gambaran Umum Responden	39
4.1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin.....	40
4.1.2 Responden Menurut Umur.....	40
4.1.3 Responden Menurut Pendidikan.....	41
4.1.1 Responden Menurut Jabatan.....	42
4.1.1 Responden Menurut Masa Kerja.....	43
4.2 Analisis Data.....	43
4.2.1 Uji Kualitas Data.....	45
4.2.1.1 Uji Validitas.....	45
4.2.1.1 Uji Validitas.....	47
4.2.2 Uji Asumsi Klasik.....	48
4.2.2.1 Uji Normalitas.....	48

4.2.2.2 Uji Heteroskedastisitas.....	50
4.2.2.3 Uji Multikolinearitas.....	51
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	52
4.2.3.1 Analisis Regresi Berganda.....	52
4.2.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	53
4.2.3.3 Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F).....	54
4.2.3.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t).....	54
4.3 Pembahasan Hasil Penelitian.....	55
4.3.1 Pembahasan pengaruh Komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi publik.....	55
4.3.1 Pembahasan pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja organisasi publik.....	56
4.3.1 Pembahasan pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja organisasi publik.....	57
BAB V PENUTUP.....	58
5.1 Kesimpulan.....	58
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	59
5.3 Saran.....	59
DAFTAR PUSTAKA.....	60
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	61

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Rincian penerimaan jawaban responden.....	39
Tabel 4.2	Jenis Kelamin Responden.....	40
Tabel 4.3	Umur Responden.....	40
Tabel 4.4	Pendidikan Responden.....	41
Tabel 4.5	Jabatan Responden.....	42
Tabel 4.6	Masa Kerja Responden.....	43
Tabel 4.7	Deskripsi Variabel.....	43
Tabel 4.8	Katgori Skor Variabel.....	44
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas.....	46
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.11	<i>One-Sample Kolmogorov-Smirnove Test</i>	49
Tabel 4.12	Hasil Uji Park.....	51
Tabel 4.13	Hasil Pengujian Multikolinearitas.....	51
Tabel 4.14	Uji Regresi.....	52
Tabel 4.15	Uji Koefisien Determinasi.....	53
Tabel 4.16	Hasil Uji Statistik F.....	54

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi	21
Gambar 4.1	Grafik Normal Plot.....	49
Gambar 4.2	Uji Heteroskedastisitas.....	50

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran A	Kuesioner	62
Lampiran B	Daftar Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Pemerintah Daerah Kabupaten Demak	69
Lampiran C	Hasil Analisis SPSS	71

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Upaya pemerintah daerah untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik terhadap masyarakat terus dilakukan oleh pemerintah daerah. Adanya UU No 17 tahun 2003 tentang keuangan negara, yang diperkuat dengan PP No 8 tahun 2006 tentang pelaporan keuangan dan kinerja instansi pemerintah menyatakan bahwa dalam pelaporan keuangan harus disertakan informasi mengenai kinerja instansi pemerintah, yakni prestasi yang berhasil dicapai oleh pengguna anggaran sehubungan dengan anggaran yang telah digunakan. Pemerintah daerah juga harus melaksanakan Standar Pelayanan Minimum (SPM), dimana pelayanan terhadap masyarakat harus dilakukan secara optimal. Untuk dapat meningkatkan kualitas pelayanan tersebut, diperlukan keselarasan antara pemerintah daerah, legislatif, masyarakat serta pihak-pihak yang terkait lainnya.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangatlah penting untuk dilakukan, agar dapat meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat, karena pada dasarnya orientasi organisasi publik bukan untuk mencari laba (*profit oriented*), tetapi lebih mengutamakan pelayanan publik (*service public oriented*). Selain itu penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi perusahaan selanjutnya (Srimindarti, 2004).

Kondisi ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggungjawab. Sebab, apabila dikelola secara baik dan bertanggungjawab, organisasi publik tersebut akan memberikan kontribusi pemasukan kepada kas daerah, yang nantinya akan menjadi sumber pendapatan asli daerah (PAD). Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan organisasi yang profesional sehingga mampu menciptakan suatu organisasi publik yang berorientasi pada *value for money* (*effectivity, efficiency, economy*) (Mardiasmo, 2004).

Value for money akan dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007). Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes (1993:32), menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu perusahaan mampu menghasilkan bisnis yang baik.

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat karyawan percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen karyawan. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi, karena organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Nurjanah (2008) mengemukakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Oleh sebab itu, apabila komitmen organisasinya baik, maka kinerja organisasi akan baik pula.

Faktor yang tidak kalah penting berpengaruh pada kinerja organisasi selain komitmen organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Triguno (2000) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah campuran nilai-nilai kepercayaan dan norma-norma yang ditetapkan sebagai pola perilaku dalam suatu organisasi. Menurut Nawawi (2003) yang dikutip dari Cushway B dan Lodge D, mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dalam menjalankan atau mengoperasionalkan kegiatan organisasi. Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008), menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budayanya baik maka anggota organisasinya adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Dan apabila anggotanya baik dan berkualitas, maka kinerja organisasi akan menjadi baik dan berkualitas juga.

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan hal yang bersifat individual tentang perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Robbins, 1998). Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda. Kreitner & Kinicki (2005) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Sedangkan Blum (As'ad, 2000) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu sikap umum

yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, karakteristik individual, serta hubungan kelompok di luar pekerjaan itu sendiri. Sehingga dapat disimpulkan, kepuasan kerja adalah perasaan dari individu terhadap pekerjaan, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan dalam sebuah organisasi.

Salah satu sasaran penting dalam manajemen sumberdaya manusia pada suatu organisasi adalah terciptanya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan adalah salah satu aspek yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kepuasan kerja karyawan mempengaruhi kinerja unit secara keseluruhan. Sejalan dengan pendapat Handoko (1997: 122) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Penelitian yang dilakukan oleh Abdulloh (2006) berkesimpulan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Oleh sebab itu, apabila seorang individu memiliki kepuasan kerja yang tinggi, maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Dalam konteks organisasi publik, kinerja adalah suatu ukuran prestasi / hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai

acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang. Mardiasmo (2002) menyatakan bahwa penilaian kinerja sektor publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu : (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan, (3) mewujudkan pertanggungjawaban organisasi publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Hal ini mengingat karena beberapa faktor tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan suatu organisasi. Penelitian ini mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2008). Mereka meneliti tentang kinerja organisasi publik berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik. Dalam penelitian ini tidak menggunakan variabel akuntabilitas publik. Mardiasmo (2002) berpendapat bahwa akuntabilitas publik adalah pemberian informasi dan pengungkapan atas aktivitas dan kinerja pemerintah kepada pihak-pihak yang berkepentingan dengan laporan tersebut. Oleh karena itu, akuntabilitas publik adalah refleksi / bagian dari kinerja organisasi publik. Apabila variabel akuntabilitas dan variabel kinerja diteliti secara bersama-sama maka terjadi tautologi, yaitu variabel akuntabilitas publik akan menilai/memprediksi variabel akuntabilitas publik itu sendiri (Jogiyanto, 2006). Dengan kata lain variabel yang serupa mempengaruhi / mengukur variabel yang serupa pula (kinerja organisasi publik mempengaruhi kinerja organisasi publik).

Penelitian mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja akan dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak, karena sesuai dengan Kepmendagri 29/2002 yang

saat ini telah diperbaharui dengan PP 58/2005, Pemerintah Daerah Kabupaten Demak merupakan salah satu kabupaten/kota yang mampu melaksanakan penilaian kinerja organisasi publik secara baik. Pemerintah Daerah Kabupaten Demak juga terus berupaya untuk dapat terus meningkatkan kinerja pemerintahannya. Laporan pertanggungjawaban tahun anggaran 2009 menyebutkan bahwa capaian kinerja instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Demak dilaporkan sebesar 96,27% dengan realisasi belanja daerah sebesar 92,27%. Berdasarkan data tersebut, apakah capaian kinerja instansi yang lebih besar daripada realisasi belanjanya dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Selain itu belum pernah dilakukan penelitian sebelumnya mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik tersebut di Kabupaten Demak.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Komitmen organisasi mempengaruhi kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak?
2. Apakah budaya organisasi mempengaruhi kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak?
3. Apakah kepuasan kerja mempengaruhi kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak?

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.
2. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.
3. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

1. Bagi Akademisi

Diharap dapat menambah wawasan pemikiran dalam hal akuntansi khususnya pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik.

2. Bagi Organisasi Publik

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat serta masukan yang berguna bagi organisasi publik, khususnya organisasi publik di Kabupaten Demak dalam menerapkan kebijakannya sehingga kinerja organisasi publik tersebut menjadi lebih baik.

3. Bagi Pemerintah Daerah

Diharap penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah daerah kabupaten Demak dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam hal kinerja Pemerintah daerah agar dapat lebih terus ditingkatkan.

4. Bagi Pihak Lain yang Terkait dan Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi masukan yang berguna bagi pihak – pihak lain yang bersangkutan dan Penelitian selanjutnya di kabupaten atau kota lain di seluruh Indonesia, dan kegunaan tersebut dapat berdampak baik bersifat praktis maupun teoritis.

1.4 Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan akan diuraikan berikut ini. Bab I Pendahuluan, berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan. Bab II: Tinjauan Pustaka, berisi landasan teori, penelitian terdahulu, kerangka pemikiran dan perumusan hipotesis penelitian. Bab III: Metodologi Penelitian, berisi tentang variabel penelitian dan definisi operasional, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan. Bab IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan, berisi deskripsi objek penelitian, analisa data dan pembahasannya. Bab V: Penutup, berisi kesimpulan dan saran dari hasil analisis yang dilakukan, serta berbagai keterbatasan dari penelitian dan saran untuk penelitian yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Organisasi Publik

Organisasi pemerintah adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan, untuk melayani masyarakat, mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai dengan lapisan yang paling atas. Dalam era pembangunan sekarang ini, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja pegawai negeri sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja pegawai maka akan semakin baik pula pelayanan terhadap masyarakat.

Byars (1984) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil dari usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Jadi prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Usaha merupakan hasil motivasi yang menunjukkan jumlah energi (fisik dan mental) yang digunakan oleh individu dalam menjalankan suatu tugas. Sedangkan kemampuan merupakan karakteristik individu yang digunakan dalam menjalankan suatu pekerjaan. Kemampuan biasanya tidak dapat dipengaruhi secara langsung dalam jangka pendek. Persepsi tugas merupakan petunjuk dimana individu percaya bahwa dapat mewujudkan usaha-usaha mereka dalam pekerjaan. Pendapat lain kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaan tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan, Robbins (2001).

Pengukuran kinerja organisasi sektor publik adalah sistem yang bertujuan membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial (Mardiasmo, 2004). Sedangkan dalam Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : Per/09/M.PAN/5/2007, “pengukuran kinerja adalah kegiatan manajemen khususnya membandingkan tingkat kinerja yang dicapai dengan standar, rencana, atau target dengan menggunakan indikator kinerja yang telah ditetapkan”. Mardiasmo (2004) menyebutkan bahwa ada tiga maksud dilakukannya pengukuran kinerja sektor publik, yaitu : (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian sumberdaya dan pembuatan keputusan, (3) mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Kinerja organisasi publik dinilai dari bagaimana anggota-anggota dalam organisasi sektor publik berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik dengan mendayagunakan sumberdaya yang ada di organisasinya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pihak yang dilayani. Ven dalam Ferry (1980) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai unit kerja dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan. Instrumen kinerja terkait dengan pencapaian target kinerja kegiatan dari suatu program, akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil, tingkat pencapaian program, dampak hasil kegiatan terhadap kehidupan masyarakat, kesesuaian realisasi anggaran dengan anggaran, pencapaian efisiensi operasional, perilaku pegawai.

Prawirosentono (1999) menyatakan bahwa kinerja organisasi yang baik, akan dapat tercapai apabila didukung oleh faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi tersebut. Menurut Gibson (1997, h.164) menyatakan bahwa faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Faktor Individu

Faktor Individu meliputi : kemampuan ktrmpilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b. Faktor Psikologis

Faktor Psikologis terdiri dari : Persepsi, peran, sikap, kepribadian, komitmen, motivasi, budaya dan kepuasan kerja.

c. Faktor Organisasi

Faktor Organisasi yaitu : Struktur Organisasi, desain pekerjaan.

Faktor – faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menurut Siagian (2002), yaitu : kompensasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja, dan komunikasi.

2.1.2 Komitmen Organisasi

Keberhasilan pengelolaan organisasi sangatlah ditentukan oleh keberhasilan dalam mengelola SDM. Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Dalam dunia kerja komitmen karyawan memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Namun demikian, tidak jarang pengusaha maupun pegawai masih belum memahami arti komitmen secara sungguh-sungguh. Padahal pemahaman tersebut sangat penting bagi organisasi agar tercipta kondisi kerja yang kondusif, sehingga organisasi dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa.

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mathis dan Jackson (dalam Sopiah, 155) mendefinisikan komitmen organisasional sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya). Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.

2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

Pada dasarnya komitmen karyawan (individu) akan mendorong terciptanya komitmen organisasi. Porter, et.al (1998:109) mengemukakan bahwa komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai “*relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*”. Aranya, et.al dalam Poznanski dan Blinc (1997:254) berpendapat bahwa komitmen dapat didefinisikan sebagai :

1. Keyakinan dan penerimaan dari tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Penelitian terkait dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Allen dan Meyer (1990), tentang pengukuran antecedent dari komitmen organisasi. Terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu : (1) identifikasi individual dengan tujuan organisasi (*affective commitment*); (2) biaya terkait dengan tetap tinggalnya seseorang pada suatu organisasi (*the “side-bet” theory atau continuance commitment*); (3) apa yang sebaiknya dilakukan (*normatif commitment*). Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa antara komponen *affective* dan *continuance* pada komitmen organisasi secara empiris merupakan komponen yang berbeda, tapi tidak ada korelasi. Sedangkan antara *affective* dan *normatif* adalah komponen yang berbeda, tapi keduanya ada keterkaitan

2.1.3 Budaya Organisasi

Sebagai makhluk sosial, karyawan tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara karyawan dalam bertingkah laku, cara menggambarkan pekerjaan, dan cara bekerja dengan karyawan lain. Dalam setiap organisasi, budaya organisasi selalu diharapkan baik karena baiknya budaya organisasi akan berhubungan dengan berhasil tidaknya organisasi

mencapai tujuannya. Budaya organisasi yang positif akan memacu organisasi ke arah yang lebih baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang negatif akan memberi dampak yang negatif bagi organisasi. Oleh sebab itu, apabila budaya organisasinya baik maka kinerja yang akan dicapai pasti juga akan baik. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan Fajrina (2009) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Budaya organisasi menjadi semakin meningkat ketika baik perspektif kebijakan publik maupun perspektif manajemen publik dalam administrasi negara masih menyisakan sejumlah masalah dalam masa transisi di negara sedang berkembang (Minogue, Polidano, Hulme : 1998, 3-4). Kunci dari sejumlah masalah yang tersisa tersebut menunjuk pada nilai, kepercayaan, dan norma institusional dan dibarengi pula dengan sikap-sikap individual. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (pendekatan dimensi praktik) (Hofstede et.al, 1990).

Rahmady (2005: 310) menyatakan bahwa budaya organisasi dapat terbentuk dalam waktu yang relatif lama karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal dan budaya besar. Menurut Mondy dan Noe (1990: 87), *culture can be characterized by trust in subordinate, open communication, considerate and supportive leadership, group problem solving, worker autonomy, information sharing and high output goal*. Proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan

nilai-nilai yang dihasilkan dan pembagian-pembagian pengalaman dan secara bersamaan yang dihasilkan budaya dari kelompok itu sendiri (Schein, 1992: 87).

Menurut Moorhead dan Ricky (1999), memberikan definisi budaya organisasi merupakan kumpulan nilai-nilai yang membantu anggota organisasi memahami tindakan yang dapat diterima dan mana yang tidak dapat diterima dalam organisasi. Nilai-nilai tersebut biasanya dikomunikasikan melalui cerita-cerita atau simbol-simbol lain yang mempunyai arti tertentu bagi organisasi.

Cushway (1995: 25), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Robbins (1998: 595) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orientation*), (4) orientasi pada orang (*people orientation*), (5) orientasi pada tim (*team orientation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*).

2.1.4 Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*)

Pada dasarnya kebutuhan hidup manusia tidak hanya berupa materi tetapi juga bersifat non materi seperti kebanggaan dan kepuasan kerja yang akan mempengaruhi kepuasan hidupnya. Kepuasan ini bersifat abstrak, tidak terlihat dan hanya dapat ditemukan sampai sejauh mana hasil kerja memenuhi harapan seseorang. Davis (1989) dalam Purbo (2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka yang merupakan hasil persepsi

pengalaman selama masa kerjanya. Penilaian individu terhadap posisinya sekarang dan merasakan tidak puas dapat memicu seseorang untuk mencari pekerjaan di tempat lain.

Kepuasan kerja menggambarkan perasaan seorang individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga tidak menyenangkan serta berhubungan juga dengan harapan di masa mendatang. Kepuasan kerja dari masing-masing individu berlainan, karena memang pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual dimana masing-masing individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berlainan sesuai dengan perasaan individu masing-masing.

Tiffin (2001) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaan itu sendiri, situasi kerja, kerjasama antara pimpinan dan sesama pimpinan dan sesama karyawan. Locke dan Luthans (2002) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yaitu merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya.

Herzberg (2005) mengemukakan bahwa istilah kepuasan kerja (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2005), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini mengandung pengertian bahwa kepuasan kerja bukanlah suatu konsep tunggal, sebaliknya seseorang dapat relatif puas

dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau beberapa aspek lainnya.

Herzberg (2005) berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja, yaitu :

1. Faktor Psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, dengan dimensi : (a) Minat, (b) ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, (d) bakat dan keterampilan.
2. Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi social, dengan dimensi : (a) Interaksi sesama karyawan, (b) Interaksi dengan atasan, (c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.
3. Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, dengan dimensi : (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
4. Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi : (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) macam-macam tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi public telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya. Antara lain sebagai berikut :

1. Hariyanto (2005)

Hariyanto (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten Karanganyar. Dia berpendapat bahwa motivasi, kompensasi, dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. Prasetyono dan Kompyurini (2007)

Prasetyono dan Kompyurini (2007) melakukan penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan *balanced scorecard* berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Hasil dari penelitian tersebut adalah komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSD. Tapi secara parsial komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja RSD

3. Prasetyono dan Kompyurini (2008)

Prasetyono dan Kompyurini (2008) melakukan penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas

publik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSD dalam kategori kuat. Secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan terhadap kinerja RSD, namun akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja RSD.

4. Tjahjono dan Gunarsih (2008)

Tjahjono dan Gunarsih (2008) melakukan penelitian pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan dinas bina marga provinsi Jawa Tengah. Mereka berpendapat bahwa motivasi kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Rachmawati (2009)

Rachmawati (2009) melakukan penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan bidang keuangan pada pemda kabupaten Sukoharjo. Dia mengemukakan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6. Normansyah (2010)

Normansyah (2010) melakukan penelitian tentang analisis pengaruh karakteristik individu dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Asahan Kisaran. Dia menyimpulkan karakteristik individu dan budaya organisasi berpengaruh sangat signifikan (high significant) terhadap kinerja pegawai

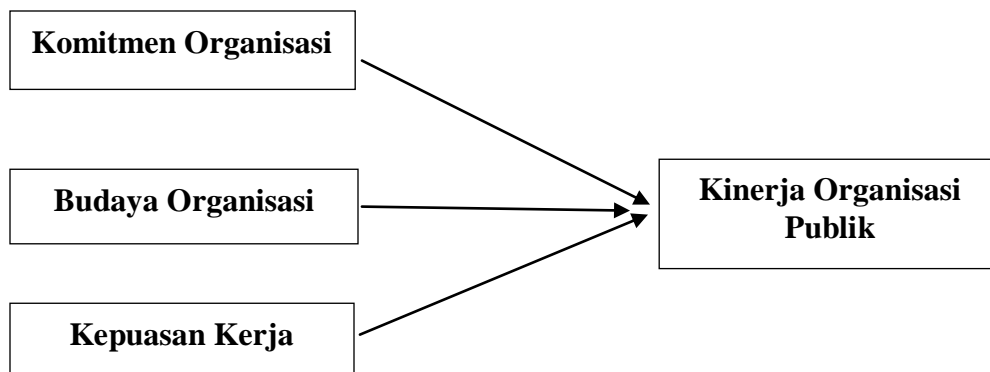
2.3 Kerangka Pemikiran

Informasi kinerja organisasi publik merupakan hal yang sangat penting untuk mengukur seberapa jauh keberhasilan dalam mengelola organisasi. Kinerja organisasi publik memberikan gambaran umum mengenai organisasi tersebut dan menunjukkan ukuran prestasi yang telah dicapai oleh organisasi publik tersebut.

Ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor diantaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan. Faktor-faktor ini dinilai cenderung dapat mempengaruhi peningkatan kinerja organisasi publik.

Penelitian kali ini akan meneliti mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja organisasi publik. Secara skematis gambaran kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat dituangkan sebagai berikut :

Gambar 2.1 Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik



2.4 Hipotesis

2.4.1 Hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi publik

Konsep tentang komitmen organisasi berkembang pada studi awal mengenai loyalitas individu yang diharapkan ada pada diri karyawan. Keterikatan kerja yang sangat erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para karyawan, sehingga menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki. Menurut Steer (1983) suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Berarti karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi akan melakukan segala usaha agar dapat mencapai tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik.

Angel dan Perry (1981) mengemukakan bahwa komitmen organisasi yang kuat akan mendorong para individu untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi. Sehingga komitmen yang tinggi menjadikan individu lebih mementingkan organisasi daripada kepentingan pribadi dan berusaha menjadikan organisasi menjadi lebih baik lagi. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja yang tinggi pula (Randall, 1990) dalam Nouri dan Parker (1998). Penelitian yang dilakukan oleh Hakim (2006) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Ivano (2009) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Rumusan hipotesis antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi publik :

H1 : Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik

2.4.2 Hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi publik

Budaya organisasi mengikat para karyawan yang bekerja di dalamnya untuk berperilaku sesuai dengan budaya organisasi yang ada. Apabila pengertian ini ditarik ke dalam organisasi, maka seperangkat norma sudah menjadi budaya dalam organisasi sehingga karyawan harus bersikap dan bertingkah laku sesuai dengan budaya yang ada tanpa merasa terpaksa. Keberadaan budaya dalam organisasi akan menjadi perekat dan pedoman dari seluruh kebijakan perusahaan serta tuntutan operasional bagi aspek-aspek lain dalam organisasi. Jika nilai-nilai budaya telah menjadi pedoman dalam pembuatan aturan organisasi, maka budaya perusahaan akan mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja organisasi (Sheridan,1992). Hal tersebut berarti bila budaya organisasinya baik maka kinerja organisasi juga akan baik.

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Primanda (2008) berkesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Fajrina (2009) yang menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Rumusan hipotesis antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi publik :

H2 : Budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik

2.4.3 Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi publik

Kepuasan kerja adalah kondisi yang dirasakan seorang pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menggambarkan senang tidaknya seorang karyawan bekerja pada sebuah organisasi. Dalam *equity theory* yang dijelaskan oleh Herzberg (2005) berawal dari adanya ketidakpuasan kerja yang muncul dari seorang individu dalam membandingkan antara memberikan sesuatu (*input*) dalam pertukaran untuk sesuatu yang lain (*output*) dan merasa bahwa posisinya tidak adil. Kemudian aspek kepuasan kerja akan muncul dimana individu membandingkan apa yang telah dia kerjakan (*input*), harus memiliki nilai yang sama atau sebanding dengan yang dia harapkan (*output*). Apabila yang diharapkan individu tidak memiliki nilai yang sama atau tidak sebanding dari yang telah dia kerjakan maka individu tersebut akan menjadi tidak puas. Sebaliknya, apabila yang diharapkan individu memiliki nilai yang sama atau sebanding dari yang telah dia kerjakan maka individu tersebut merasa puas. Bila kepuasan kerja terjadi, maka perasaan tersebut tercermin pada sikap dan perilaku positif pegawai terhadap pekerjaannya. Pegawai akan melaksanakan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh dan segala sesuatu yang dihadapi ataupun ditugaskan kepadanya akan dilakukan dengan baik. Apabila pegawai melakukan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula. Hal tersebut berarti apabila rasa puas seseorang tinggi maka kinerja organisasi juga akan tinggi.

Kepuasan kerja adalah efek atau respon berupa rasa emosional dari individu terhadap berbagai aspek yang ada di dalam sebuah organisasi. Aspek tersebut dapat

berupa rasa senang atau tidak senang, situasi kerja, interaksi dengan orang lain, dan perasaan nyaman akan pekerjaannya itu. Sehingga faktor tersebut memberikan rasa puas kepada individu, dan menjadikan individu itu bekerja lebih keras dan mampu meningkatkan kinerja organisasi. Lawler (2003) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi. Penelitian tersebut juga didukung oleh penelitian Verawati (2009) yang menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Rumusan hipotesis antara kepuasan kerja dengan kinerja organisasi publik :

H3 : kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel pada dasarnya adalah segala sesuatu yang dapat diberi berbagai macam nilai (Indriantoro dan Supomo, 2002). Variabel yang menghubungkan variabel satu dengan variabel lainnya dalam penelitian ini dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Variabel Independen, yaitu variabel yang mempengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel lain (variabel dependen). Variabel independen dalam penelitian ini adalah komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja (*job satisfaction*).
2. Variabel dependen, yaitu variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel independen. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja organisasi publik.

3.1.2 Definisi Operasional

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan variabel penelitian tersebut, maka dapat diuraikan definisi operasional yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Komitmen Organisasi

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk

mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen antara lain :

1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.

2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*). Masing-masing aspek dalam komitmen organisasi tersebut memiliki dimensi sebagai berikut :

1. *Affective Commitment*, dengan dimensi : (a) *Sense of belonging*, (b) *Emotional attached*, (c) *personal meaning*.
2. *Continuance Commitment*, dengan dimensi : (a) Pilihan lain, (b) Benefit, (c) Biaya.
3. *Normative Commitment*, dengan dimensi : (a) Keyakinan untuk loyal, (b) Keyakinan akan etika.

Variabel komitmen organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya

komitmen organisasi yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya komitmen organisasi yang ada.

2. Budaya organisasi

Cushway (1995: 25), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Robbins (1998: 595) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orientation*), (4) orientasi pada orang (*people orientation*), (5) orientasi pada tim (*team orientation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*). Masing-masing indikator dalam budaya organisasi tersebut memiliki dimensi sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), dengan dimensi : (a) memiliki inovatif, (b) keberanian mengambil resiko.
2. Perhatian pada rincian (*attention to detail*), dengan dimensi : (a) *job description* yang jelas, (b) prosedur yang digunakan.
3. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*), dengan dimensi : (a) tujuan yang ditetapkan, (b) hasil yang dicapai.
4. Orientasi pada orang (*people orientation*), dengan dimensi : (a) pelayanan kepada orang, (b) perhatian kepada orang.
5. Orientasi pada tim (*team orientation*), dengan dimensi : (a) pelayanan kepada tim, (b) perhatian kepada tim

6. Agresivitas (*agresiveness*), dengan dimensi : (a) Memiliki sifat agresif, (b) Memiliki sifat kompetitif
7. Kemantapan (*stability*), dengan dimensi : (a) mempertahankan kestabilan kerja, (b) perbandingan pertumbuhan kestabilan kerja.

Variabel budaya organisasi diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya budaya organisasi yang ada, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya budaya organisasi yang ada.

3. Kepuasan kerja

[Herzberg](#) (2005) mengemukakan bahwa istilah [kepuasan kerja](#) (job satisfaction) dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Dia berpendapat ada empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang, yaitu : (1) Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan karyawan, (2) Faktor Sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, (3) Faktor Fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan, (4) Faktor Finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan. Masing-masing faktor dalam kepuasan kerja tersebut memiliki dimensi sebagai berikut :

5. Faktor psikologik dengan dimensi : (a) Minat, (b) ketentraman dalam bekerja, (c) sikap terhadap kerja, (d) bakat dan keterampilan.
6. Faktor Sosial dengan dimensi : (a) Interaksi sesama karyawan, (b) Interaksi dengan atasan, (c) Interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya.

7. Faktor Fisik dengan dimensi : (a) jenis pekerjaan, (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat, (c) perlengkapan kerja, (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, (e) kondisi kesehatan karyawan, umur dan sebagainya.
8. Faktor Finansial dengan dimensi : (a) sistem dan besarnya gaji, (b) jaminan sosial, (c) macam-macam tunjangan/fasilitas yang diberikan, (d) promosi dan sebagainya.

Variabel kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya tingkat kepuasan kerja, sebaliknya skor tinggi (5) menunjukkan tingginya tingkat kepuasan kerja.

4. Kinerja Organisasi Publik

Ven dalam Ferry (1980) menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dicapai unit kerja dalam merealisasikan target yang telah ditetapkan. Dia membagi instrumen yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi sektor publik, yaitu terdiri dari 7 pertanyaan yang berkaitan dengan :

1. Pencapaian target kinerja kegiatan dari suatu program.
2. Akurasi (ketepatan dan kesesuaian) hasil.
3. Tingkat pencapaian program
4. Dampak hasil kegiatan terhadap kehidupan masyarakat
5. Kesesuaian realisasi anggaran dengan anggaran
6. Pencapaian efisiensi operasional
7. Perilaku pegawai

Variabel kinerja organisasi publik diukur dengan menggunakan skala Likert antara 1 sampai dengan 5. Skor terendah (1) dari jawaban responden menunjukkan rendahnya kinerja organisasi publik dan skor tinggi (5) menunjukkan tingginya kinerja organisasi publik.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan / pegawai yang bekerja di SKPD Kabupaten Demak. Alasan dipilihnya populasi dan lokasi penelitian tersebut adalah Pemerintah Daerah Kabupaten Demak merupakan salah satu kabupaten/kota yang telah mampu melaksanakan penilaian kinerja organisasi publik secara baik (sesuai dengan Kepmendagri 29/2002 yang saat ini telah diperbaharui dengan PP 58/2005). Laporan pertanggungjawaban tahun anggaran 2009 menyebutkan bahwa capaian kinerja instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Demak dilaporkan sebesar 96,27% dengan realisasi belanja daerah sebesar 92,27%. Berdasarkan data tersebut, apakah capaian kinerja instansi yang lebih besar daripada realisasi belanjanya dipengaruhi oleh faktor komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja. Sampel dalam penelitian ini adalah kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah), sekretaris SKPD, dan kepala bagian yang bertugas di sekretaris daerah, dinas-dinas, dan lembaga teknis daerah yang terdapat di Pemerintah Daerah Kabupaten Demak. Alasan pemilihan sampel tersebut adalah karyawan/ pegawai yang menjabat posisi tersebut merupakan pimpinan dari setiap unit yang dia pimpin, sehingga mampu untuk menggambarkan kinerja dari tiap-tiap unit SKPD, dan dapat mempresentasikan kinerja Pemerintah Daerah Kabupaten Demak secara keseluruhan.

3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer, yaitu berupa kuesioner. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yang menjabat sebagai kepala, sekretaris, dan kepala bagian di seluruh SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Demak.

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mendatangi secara langsung ke seluruh kantor SKPD Kabupaten Demak dan memberikan kuesioner, yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden, yaitu kepala dinas, sekretaris, dan kepala bagian di seluruh SKPD Kabupaten Demak. Responden lalu memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya. Kuesioner dibagikan pada tanggal 27 Desember 2010 kemudian dikumpulkan kembali 2 minggu kemudian.

3.4 Metode Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dibagi ke dalam tiga tahap. Pertama, pengujian kualitas data. Tahap kedua, melakukan pengujian asumsi klasik. Tahap ketiga, melakukan pengujian hipotesis.

3.4.1 Pengujian Kualitas Data

3.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi bilvariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Hasil analisis korelasi bilvariate dengan melihat output Pearson Correlation

(Ghozali, 2005). Apabila Nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen yang digunakan dinyatakan valid.

3.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* > 0,6 menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas kuesioner sangat tergantung pada kesungguhan responden dalam menjawab semua item pertanyaan penelitian.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan regresi terdapat syarat yang harus dilalui yaitu melakukan uji asumsi klasik. Model regresi harus bebas dari asumsi klasik yaitu, bebas normalitas, heteroskedastisitas dan multikolinearitas.

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi variabel dependen, variabel independen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah jika distribusi datanya normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan melihat grafik normal P-P Plot dan uji Kolmogorov Smirnov. Grafik histogram membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus

diagonal dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan :

- Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada uji Kolmogorov Smirnov apabila signifikansi $>5\%$ maka berarti data terdistribusi secara normal. Sebaliknya apabila signifikansi $<5\%$ maka berarti data tidak terdistribusi secara normal.

3.4.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2005).

Gejala heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan grafik *scatterplot*. Pendeteksian mengenai ada tidaknya heteroskedastisitas dapat

dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y yang telah dipredkisi, dan sumbu X adalah residual yang telah di-studentized. Adapun dasar analisisnya sebagai berikut :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Dalam pengujian heteroskedastisitas selain menggunakan grafik *scatterplot* juga digunakan uji Park. Apabila dalam pengujian hasilnya tidak signifikan maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

3.4.2.3 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol (Ghazali, 2005).

Untuk menguji ada tidaknya multikolinearitas dalam suatu model regresi salah satunya adalah dengan melihat nilai tolerance dan lawannya, dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance

yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/\text{tolerance}$) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Dasar pengambilan keputusan adalah apabila nilai $\text{tolerance} > 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF < 10$ berarti tidak ada multikolinearitas antar variabel dalam model regresi.

3.4.3 Pengujian Hipotesis

3.4.3.1 Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (Komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja organisasi publik). Adapun bentuk persamaan regresi berganda dalam penelitian ini :

$$Y = a + b_1 \text{ COM} + b_2 \text{ CUL} + b_3 \text{ JOB} + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja organisasi publik

a = Konstanta

COM = Komitmen organisasi

CUL = Budaya organisasi

JOB = Kepuasan kerja

b_1 = Koefisien Komitmen organisasi

b_2 = Koefisien Budaya organisasi

b_3 = Koefisien Kepuasan kerja

3.4.3.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan satu. Apabila nilai R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah. Apabila nilai R^2 mendekati satu, maka variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3.4.3.3 Uji signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Pengujian hipotesis secara simultan (keseluruhan) menunjukkan apakah variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- Membandingkan antara F hitung dengan F tabel

Bila $f_{hitung} < f_{tabel}$, variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap variabel independen.

Bila $f_{hitung} > f_{tabel}$, variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel independen.

- Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (α), maka variabel bebas secara serentak tidak berpengaruh terhadap return saham, jika lebih kecil dari 0,05 maka variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap *return* saham.

3.4.3.4 Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian parameter individual dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara individu mempunyai pengaruh terhadap variabel tak bebas dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Kriteria pengujian sebagai berikut :

- Membandingkan antara t hitung dengan t tabel

Bila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, variabel bebas secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

Bila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, variabel bebas secara individual berpengaruh terhadap variabel tak bebas.

- Berdasarkan probabilitas

Jika probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (α), maka variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.