

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI SATUAN KERJA PERANGKAT DAERAH  
(Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Kuantan Singingi)**

**Oleh :**

**Novita Indriana**

**Pembimbing : Amries Rusli Tanjung dan Azhari S**

*Faculty of Economic Riau University, Pekanbaru, Inonesia*

*Email: [Novita22111994@gmail.com](mailto:Novita22111994@gmail.com)*

*The Effect Of Quality of Human Resources, Organizational Commitment, Organizational Culture and Work Motivation On The Performance of Organization Regional Work Units  
(Empirical Studies on SKPD Kuantan Singingi Regency)*

**ABSTRACT**

*This study aims to examine the effect of the quality of human resources, organizational commitment, organizational culture, and work motivation on the performance of organizations in the District Government of Kuantan Singingi. the population in this research is all regional work units kuantan singingi regency. The sample in the research is regional work units kuantan singingi regency with 75 respondents, including the head o regional work units (SKPD), SKPD secretary, and head of local goverment throughout SKPD kuantan singingi regency. Data collection technique in this research is from questionnaires, while the data analysis tehnik which was used is multiple linear regresion analysis the processed using SPSS aid. The results showed that the quality of human resources, organizational commitment, organizational culture, and work motivation significant effect on the performance of organizzations with significant  $<0,005$ . The calculation result obtainable value  $R^2$ as big as 0.746. this shows that quality of human resources, organizational commitment, organizational culture, and work motivation may explain the variable of organization performance 74,6%. While the rest 25,4%influenced by variables that are not observed in this research model.*

*Keywords: Quality Of Human Resources, Organizational Commitment, Organizational Culture, Work Motivation, Performance of Organization.*

**PENDAHULUAN**

Sebagai organisasi sektor publik, pemerintah daerah dituntut memiliki kinerja yang berorientasi

pada kepentingan masyarakat dan mendorong pemerintah untuk senantiasa tanggap dengan lingkungannya, dengan berupaya memberikan pelayanan terbaik seara

transparan dan berkualitas serta adanya pengembangan tugas yang baik pada pemerintah tersebut.

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang diapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Bastian 2005:274).

Peristiwa-peristiwa dalam kinerja pemerintah sering dianggap negatif bagi masyarakat dikarenakan kurangnya disiplin serta tanggungjawab dalam mengemban tugas. Berikut ini adalah data realisasi dan anggaran belanja Kabupaten Kuantan Singingi Tahun 2011-2015:

**Tabel 1**  
**Anggaran dan Realisasi Belanja**

| Tahun | Anggaran             | Realisasi            | %     |
|-------|----------------------|----------------------|-------|
| 2011  | 962.872.892.180,35   | 882.170.852.095,44   | 91,62 |
| 2012  | 1.099.358.556.946,08 | 981.185.648.651,43   | 89,25 |
| 2013  | 1.388.801.935.134,29 | 1.257.566.318.063,75 | 90,55 |
| 2014  | 1.594.887.112.519,94 | 1.401.394.615.130,00 | 87,87 |
| 2015  | 1.682.952.996.273,00 | 1.501.979.264.969,18 | 89,25 |

**Sumber :** *Data Olahan LKPJ-AMJ Bupati Kuantan Singingi 2011-2015*

Berdasarkan data belanja di Kabupaten Kuantan Singingi adanya penurunan tingkat pencapaian realisasinya. Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa kinerja yang ada di Kabupaten Kuantan Singingi masih kurang baik. Hasil pengamatan awal di lingkungan pemerintah Kabupaten Kuantan Singingi masih terdapat indikasi rendahnya Kinerja Organisasi SKPD dikarenakan rendahnya kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, budaya organisasi, dan motivasi kerja yang dimiliki SKPD. Faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja organisasi adalah Kualitas Sumber Daya

Manusia, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai. Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman dibidang keuangan. Penelitian ini dibuktikan oleh Sri Rahayu dkk (2014) yang membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah.

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 mencapai tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Semakin tinggi Komitmen Organisasi, maka akan semakin bagus kinerja organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisonaldi (2013) menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja SKPD.

Menurut Robbins (2008:256) budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama perihal pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos

praktek yang lebih berkembang sejak beberapa lama. Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Rahayuni (2013) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik.

Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Sedangkan menurut Sopiha (2008 : 179) motivasi adalah keadaan dimana usaha dan kemauan keras seseorang diarahkan kepada pencapaian hasil – hasil atau tujuan tertentu. 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 kerja maka semakin bagus kinerja organisasinya. Penelitian yang dilakukan oleh Lusi Nanda (2014) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Dari latar belakang yang telah diuraikan di atas peneliti tertarik untuk mengembangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Rizki Nur Kurniawan (2011) yang berjudul “Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik (studi empiris pada SKPD Kabupaten Demak)”. Hasil penelitian ini

menemukan bahwa komitmen organisasi dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik. kemudian peneliti mengembangkan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhammad Rizki Nur Kurniawan dengan mengganti variabel kepuasan kerja menjadi motivasi kerja dan menambahkan variabel lagi yaitu kualitas Sumber daya Manusia.

Alasan peneliti mengganti variabel kepuasan kerja menjadi motivasi kerja dikarenakan hasil dari penelitian Muhammad Rizki Nur Kurniawan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, Sedangkan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh negatif. Selain itu untuk mencapai tujuan organisasi pastinya tidak terlepas dari motivasi kerja yang ada dalam organisasi tersebut karena motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat kerja individu. Dan peneliti menambah variabel kualitas sumber daya manusia dikarenakan kualitas sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting dan merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi tersebut.

Adapun perumusan masalah penelitian ini adalah 1) Apakah Kualitas Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi?. 2) Apakah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Organisasi?. 3) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja Organisasi?. 4) Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja Organisasi?

Tujuan penelitian ini adalah untuk 1) Untuk menguji Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi. 2) Untuk menguji Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. 3) Untuk menguji Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi. 4) Untuk menguji Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Organisasi.

## **TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS**

### **Pengertian Kinerja Organisasi**

Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang diapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Bastian 2005:274).

Kinerja (*performance*) menurut Mahsun (2006:25) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja suatu organisasi itu dapat

dilihat dari tingkat sejauh mana organisasi dapat mencapai tujuan yang didasarkan pada tujuan yang sudah ditetapkan sebelumnya. (surjadi,2009:7)

### **Kualitas Sumber Daya Manusia**

Sumber daya manusia merupakan elemen organisasi yang sangat penting karenanya harus diperhatikan sumber daya manusia ini harus dikelola sebaik mungkin agar mampu memberikan kontribusi secara optimal dalam upaya pencapaian tujuan organisasi sumber daya manusia harus dipandang sebagai suatu sistem dimana tiap-tiap karyawan merupakan bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya dan bersama sama berfungsi untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Azhar (2007) bahwa “sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi tersebut.

### **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.

Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Sopiah, (2008:155) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai derajat dimana karyawan percaya dan mau menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasinya).

### **Budaya Organisasi**

Sebagai makhluk sosial, anggota tidak lepas dari berbagai nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi. Budaya organisasi dapat mempengaruhi cara anggota dalam bertindak, 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 (*organizational culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi yang berbeda dengan organisasi lain. Menurut Robbins (2008:256) budaya organisasi adalah suatu sistem pengertian yang diterima secara bersama perihal pola mengenai kepercayaan, ritual, mitos praktik yang lebih berkembang sejak beberapa lama.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, motivasi adalah (1) dorongan yang timbul pada diri seseorang baik secara sadar ataupun tidak sadar untuk melakukan tindakan tertentu untuk mencapai tujuan tertentu; (2) usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang menjadi tergerak untuk melakukan sesuatu karena ingin mencapai suatu tujuan tertentu atau mendapatkan kepuasan dari hal yang dilakukan tersebut.

Menurut Malthis (2009) motivasi merupakan hasrat didalam

diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan. Motivasi secara etimologis, Winardi (2007) menjelaskan istilah motivasi (*motivation*) berasal dari perkataan bahasa Latin, yakni *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Diserap dalam bahasa Inggris menjadi *motivation* berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

### **Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi.**

Dalam rangka pengelolaan keuangan daerah yang baik, SKPD harus memiliki kualitas sumber daya manusia yang didukung dengan latar belakang pendidikan akuntansi, sering mengikuti pendidikan dan pelatihan, dan mempunyai pengalaman dibidang keuangan karena permasalahannya adalah untuk menerapkan akuntansi double entry berbasis akrual diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang memahami logika akuntansi secara baik. Semakin tinggi kualitas SDM, maka semakin bagus kinerja SKPD. Dan sebaliknya semakin rendah kualitas SDM, maka semakin buruk juga kinerja SKPD.

Maka dari penjelasan diatas mengenai pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja organisasi, hipotesis yang akan diuji adalah:

Hal: Diduga kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.**

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi Robbins dan Judge (2008:100). Komitmen dibangun atas dasar kepercayaan pekerjaan atas nilai-nilai organisasi, kerelaan pekerjaan membantu mewujudkan tujuan organisasi dan loyalitas untuk tetap menjadi anggota organisasi. Oleh karena itu komitmen organisasi akan menimbulkan rasa takut memiliki (*sense of belonging*) bagi pekerja terhadap organisasi. Jika pekerja merasa jiwanya terikat dengan nilai-nilai organisasional yang ada, maka akan merasa senang dalam melakukan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

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 menjadikan kinerja yang tinggi pula. Penelitian yang dilakukan oleh Julia (2012) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja organisasi publik. Hal ini juga didukung oleh peneliti yang dilakukan Ivano (2009) yang menyatakan komitmen berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Maka dari penjelasan diatas mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, hipotesis yang akan diuji adalah:

Ha2: Diduga Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.**

Adanya keterkaitan hubungan antara budaya korporat dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan dalam model diagnosis budaya organisasi Tiernay bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi makin baik kinerja organisasi tersebut (Moelyono Djokosantoso, 2003 : 42).Karyawan yang sudah memahami keseluruhan nilai-nilai organisasi akan menjadikan nilai-nilai tersebut sebagai suatu kepribadian organisasi. Didukung dengan sumber daya manusia yang ada, sistem dan teknologi, strategi perusahaan dan logistik, masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi yang baik pula. 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) membuktikan 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.

Maka dari penjelasan diatas mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, hipotesis yang akan diuji adalah:

Ha3: Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi**

Motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Penemuan empiris yang berkaitan dengan pengaruh motivasi terhadap kinerja organisasi memberikan hasil positif, penelitian yang dilakukan yudhialfi (2010) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi.

Untuk mencapai tujuan organisasi tidak terlepas dari motivasi kerja yang ada dalam organisasi karena motivasi kerja merupakan dorongan atau semangat kerja individu. Motivasi kerja aparatur sangat mempengaruhi kinerja suatu organisasi. Aparatur pemerintah yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi tentu akan membuat kinerja organisasi akan efektif.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja organisasi. Jika semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin tinggi pula kinerja yang

dihasilkannya, dan akhirnya kemungkinan untuk dapat memenuhi kebutuhan bagi orang tersebut akan semakin tinggi pula.

Maka dari penjelasan diatas mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja organisasi, hipotesis yang akan diuji adalah:

Ha4: Diduga motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

## **METODOLOGI PENELITIAN**

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh organisasi Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Kuantan Singingi.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode Sampling Jenuh (Sensus). Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2012:122).

Sampel didalam penelitian ini adalah berjumlah 25 sampel. Diantaranya terdapat Sekretariat Daerah, Dinas, Badan, Kantor dan RSUD yang tergabung dalam Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Kuansing. Sedangkan responden dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD, Sekretaris SKPD dan Kepala Bagian. Sehingga total sampel keseluruhan adalah 75 responden.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sumber

data primer yaitu sumber data yang diperoleh secara langsung (tidak melalui perantara) dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) Kabupaten Kuantan Singingi melalui observasi langsung dan survei dengan cara memberikan kuesioner kepada para responden.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan kuesioner yang diberikan berisi sejumlah pertanyaan yang akan dibagikan kepada Responden. Setiap kuesioner yang didistribusikan kepada para responden disertai surat permohonan pengisian kuesioner. Dalam surat permohonan pengisian kuesioner dinyatakan identitas peneliti, tujuan penelitian, serta jaminan atas kerahasiaan responden.

Selain menggunakan koesioner, dalam pengumpulan data penelitian juga melakukan penelitian kepustakaan, yaitu penelitian yang dilakukan dengan mempelajari teori-teori dan konsep yang berhubungan dengan masalah yang diteliti pada buku, literatur, jurnal dan sumber lainya. Dalam peneelitan ini peneliti juga mengakses website dan situs-situs yang menyediakan informasi yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian.

Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan uji t. Pengujian ini dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang ajukan, apakah masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen secara individual.

### **Variabel Dependen**

Variabel dependen yang diteliti pada penelitian ini adalah

Kinerja Organisasi. Kinerja adalah gambaran pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu (Bastian 2005:274).

### Variabel Independen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia (X1) Menurut Azhar (2007) bahwa “sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan organisasi tersebut.

Komitmen organisasi (X2). Robbins dan Judge (2008:100) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Budaya organisasi (X3). Menurut Robbins dan Judge (2008:256) budaya organisasi (*organizational culture*) mengacu pada sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Motivasi kerja (X4). Menurut Malthis (2009) motivasi merupakan hasrat didalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis deskriptif

Statistik deskriptif merupakan gambaran mengenai variabel-variabel pada penelitian ini yaitu kualitas sumber daya manusia,

komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja organisasi yang ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 2**  
**Statistik Deskriptif**

| Variabel           | N  | Min | Mak | Mean  | Standar Deviasi |
|--------------------|----|-----|-----|-------|-----------------|
| KO                 | 72 | 49  | 95  | 80.69 | 8.035           |
| KSDM               | 72 | 26  | 48  | 40.85 | 4.433           |
| KM                 | 72 | 42  | 76  | 65.75 | 5.874           |
| BO                 | 72 | 19  | 39  | 33.51 | 3.521           |
| MK                 | 72 | 28  | 49  | 39.63 | 4.683           |
| Valid N (listwise) | 72 |     |     |       |                 |

Sumber : Data Olahan, 2017

## HASIL UJI KUALITAS DATA

### Hasil Uji Reliabilitas

Uji reabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap suatu pertanyaan pada kuesioner atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2013:71).

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Reliabilitas Data**

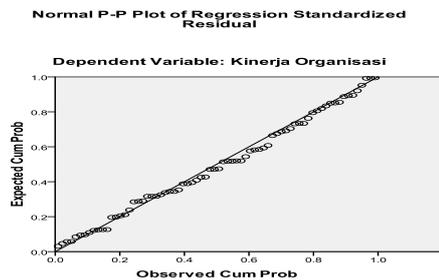
| Var. | Cronbach's alpha | Standar Reabilitas | Keterangan |
|------|------------------|--------------------|------------|
| Y    | 0.861            | 0,60               | Reliabel   |
| X1   | 0.845            | 0,60               | Reliabel   |
| X2   | 0.841            | 0,60               | Reliabel   |
| X3   | 0.829            | 0,60               | Reliabel   |
| X4   | 0.773            | 0,60               | Reliabel   |

Sumber : Data Olahan, 2017

### Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2013:147). Pengujian normalitas data dapat dilihat dari histogram ataupun grafik *normal probability plot*.

**Gambar 1**  
**Hasil Uji Normalitas**



Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data penelitian ini menyebar disekitar dan mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Hasil Uji Asumsi Klasik**  
**Hasil Uji Multikolonieritas**

Apabila nilai VIF <10 dan tolerance >0,10 berarti tidak ada multikolonieritas antar variabel dalam model regresi.

**Tabel 4**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**  
Coefficients<sup>a</sup>

| Model                        | Collinearity Statistics |       |
|------------------------------|-------------------------|-------|
|                              | Tolerance               | VIF   |
| 1 (Constant)                 |                         |       |
| Kualitas Sumber Daya Manusia | .344                    | 2.911 |
| Komitmen Organisasi          | .293                    | 3.411 |
| Budaya Organisasi            | .338                    | 2.956 |
| Motivasi Kerja               | .344                    | 2.904 |

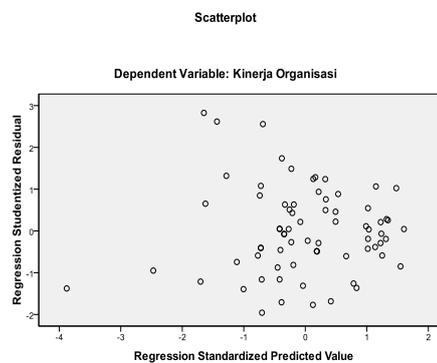
Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai VIF seluruh variabel < 10 dan tolerance > 0,10. Dengan demikian maka dapat diketahui bahwa tidak ada multikolonieritas dalam model regresi.

**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Untuk mendeteksi heteroskedastisitas dalam suatu model regresi adalah dengan melihat grafik scatterplot menggunakan aplikasi SPSS. Jika titik membentuk pola yang teratur (bergelombang, melentur, kemudian menyempit) maka dapat dinyatakan terjadinya heteroskedastisitas.

**Gambar 2**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**



Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan Gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik pada gambar menyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0, dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa model regresi untuk penelitian ini bebas dari heteroskedastisitas.

**Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Uji ini bertujuan untuk memperoleh gambaran menyeluruh tentang hubungan variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Berikut ini adalah hasil uji regresi linear berganda yang ditunjukkan berikut:

**Tabel 5**  
**Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model        | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|              | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |
| 1 (Constant) | 6.675                       | 5.630      |                           | 1.186 | .240 |
| KSDM         | .510                        | .191       | .281                      | 2.678 | .009 |
| KM           | .312                        | .156       | .228                      | 2.005 | .049 |
| BO           | .501                        | .242       | .219                      | 2.071 | .042 |
| MK           | .401                        | .180       | .234                      | 2.225 | .029 |

**Sumber :** *Data Olahan, 2017*

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat ditentukan hasil persamaan regresi pada penelitian ini sebagai berikut :

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 6.675 + 0.510X_1 + 0.312X_2 + 0.501X_3 + 0.401X_4 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta sebesar 6.675 menyatakan apabila semua variabel independen (kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, budaya organisasi dan motivasi kerja) dianggap konstan (bernilai 0), maka kinerja organisasi bernilai 6.675.
2. Koefisien regresi untuk variabel kualitas sumber daya manusia sebesar 0.510 menyatakan bahwa setiap peningkatan kualitas sumber daya manusia sebesar 1 (satu) satuan maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.510 dengan asumsi variabel lain tetap.
3. Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.312 menyatakan bahwa setiap peningkatan komitmen organisasi sebesar 1 (satu) maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.312 dengan asumsi variabel lain tetap.

4. Koefisien regresi untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.501 menyatakan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar 1 (satu) maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.501 dengan asumsi variabel lain tetap.

5. Koefisien regresi untuk variabel motivasi kerja sebesar 0.401 menyatakan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja 1 (satu) maka akan meningkatkan kinerja organisasi sebesar 0.401 dengan asumsi variabel lain tetap.

Standar *error* (*e*) merupakan variabel acak dan mempunyai probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukkan ke dalam persamaan.

### Hasil Uji Hipotesis

Penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara individu dalam menerangkan variabel terikat (Ghoali, 2013:98).

Pengujian ini mempunyai kriteria sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak berpengaruh).  $T_{tabel}$  dilihat dengan derajat bebas =  $n - (k - 1)$ , dan  $\alpha = 0.05$  (5%). Maka secara parsial variabel bebas bebas tersebut tidak berpengaruh terhadap variabel terkait.
2. Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$   $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (berpengaruh).  $T_{tabel}$  dilihat dengan derajat bebas =  $n - (k - 1)$ , dan  $\alpha = 0.05$  (5%). Maka secara parsial variabel bebas bebas tersebut mempunyai hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat.

Untuk nilai  $t_{tabel}$  pada penelitian ini adalah  $t_{tabel} = n - (k - 1) = 72 - (4 - 1) = 98$  dengan nilai  $\alpha = 0.05$  maka diketahui nilai  $t_{tabel} = 1.996$ . dimana  $n$  adalah jumlah sampel,  $(k - 1) =$  jumlah variabel bebas  $- 1$ .

**Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi.**

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis pertama pada penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 6**  
**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi**

| Variabel Independen | Beta  | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sig   | Keterangan              |
|---------------------|-------|--------------|-------------|-------|-------------------------|
| KSDM                | 0.510 | 2.678        | 1.996       | 0.009 | H <sub>1</sub> diterima |

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.693 dengan signifikan 0.009 dan diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1.996$ . maka diketahui bahwa  $t_{hitung} (2.693) > t_{tabel} (1.996)$  dan  $Sig(0,009) < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil ini sesuai dengan hasil penelitian Sri Rahayu (2013) bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja. Semakin baik kualitas sumber daya manusia maka dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi

**Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.**

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis kedua pada penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 7**  
**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi**

| Variabel Independen | Beta  | $t_{hitung}$ | $t_{tabel}$ | Sig   | Keterangan              |
|---------------------|-------|--------------|-------------|-------|-------------------------|
| KSDM                | 0.312 | 2.005        | 1.996       | 0.049 | H <sub>2</sub> diterima |

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2.005 dengan signifikan 0.049 dan diperoleh nilai  $t_{tabel} = 1.996$ . maka diketahui bahwa  $t_{hitung} (2.005) > t_{tabel} (1.996)$  dan  $Sig(0,049) < 0,05$ . Jadi dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusy Nanda (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

**Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.**

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis ketiga pada penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 8**  
**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi**

| Variabel Independen | Beta  | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig   | Keterangan              |
|---------------------|-------|---------------------|--------------------|-------|-------------------------|
| KSDM                | 0.501 | 2.071               | 1.996              | 0.042 | H <sub>3</sub> diterima |

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.071 dengan signifikan 0.042 dan diperoleh nilai t<sub>tabel</sub>= 1.996. maka diketahui bahwa t<sub>hitung</sub> (2.071) > t<sub>tabel</sub> (1.996) dan Sig (0,042) < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahayuni (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

### Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi.

Berikut adalah hasil pengujian hipotesis keempat pada penelitian ini yang ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 9**  
**Hasil Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi**

| Variabel Independen | Beta  | t <sub>hitung</sub> | t <sub>tabel</sub> | Sig   | Keterangan              |
|---------------------|-------|---------------------|--------------------|-------|-------------------------|
| KSDM                | 0.401 | 2.225               | 1.996              | 0.029 | H <sub>4</sub> diterima |

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel 9 diatas, menunjukkan bahwa nilai t<sub>hitung</sub> sebesar 2.225 dengan signifikan 0.029 dan diperoleh nilai t<sub>tabel</sub>= 1.996. maka diketahui bahwa t<sub>hitung</sub> (2.225) > t<sub>tabel</sub> (1.996) dan Sig (0,029) < 0,05. Jadi dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>4</sub> diterima. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lusy Nanda (2014) dan Defrima Yenti (2013) yang menyatakan bahwa Motivasi Kerja dapat membantu meningkatkan kinerja organisasi. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan dapat meningkatkan kinerja organisasi.

### Hasil Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah sebuah uji yang dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai R<sup>2</sup> terletak antara 0 sampai dengan 1 (0 ≤ R<sup>2</sup> ≤ 1). Tujuan menghitung koefisien determinasi adalah untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika dalam proses mendapatkan nilai R<sup>2</sup> yang tinggi adalah baik, tetapi jika nilai R<sup>2</sup> rendah tidak berarti model regresi jelek (Ghozali, 2009:15). Nilai R<sup>2</sup> pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 10**  
**Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

### Model Summary<sup>b</sup>

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1     | .864 <sup>a</sup> | .746     | .730              | 4.171                      | 1.892         |

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

Sumber : Data Olahan, 2017

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Organisasi SKPD (Studi Empiris Pada SKPD Kabupaten Kuansing), maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi SKPD pada Kabupaten kuansing. Semakin berkualitas sumber daya manusia yang ada dalam instansi tersebut maka akan semakin baik kinerja organisasinya.
2. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi SKPD pada Kabupaten kuansing. Semakin tinggi komitmen organisasi maka akan semakin baik kinerja organisasinya.
3. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh

positif terhadap kinerja organisasi SKPD pada Kabupaten kuansing. Semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja organisasinya.

4. Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi SKPD pada Kabupaten kuansing. Semakin tinggi motivasi kerja maka akan semakin baik kinerja organisasinya.

### Saran

Setelah melakukan penelitian terhadap kinerja organisasi, maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan wawancara yang mungkin dapat membantu dalam mengendalikan jawaban tipe responden.
2. Untuk penelitian selanjutnya, perlu menambah variabel independen, modarating atau intervening untuk melihat pengaruh terhadap kinerja organisasi, seperti pengawasan fungsional ataupun pengendalian internal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Azhar, Susanto. 2007. *Sistem informasi Akuntansi*. Jakarta : T. Lingga Jaya
- Bastian, Indra. 2005. *Akuntansi Sektor Publik*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Fajrina, Dina Swatu Fraida. 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya*

- Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Magelang*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Kurniawan, Muh Rizky Nur. 2011. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik*. Demak: FE Universitas Diponegoro
- Mahsun, Mohammad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, Edisi Pertama, Penerbit BPF: Yogyakarta
- Mathis dan Jackson. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 10. Selemba Empat. Jakarta
- Nanda, Lucy. 2014. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Pengendalian Internal, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan*. e-Journal Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- Rahayu, Sri. 2014. *Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Kualitas SDM, dan Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah*. e-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha.
- Rahayuni. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik*. e-Journal Universitas Muhammadiyah. Surakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2008. *Prilaku Organisasi*. Buku 2. Jakarta: Selemba Empat.
- Sibagariang, Arisonaldi. 2013. *Pengaruh Kualitas SDM, Komunikasi, Saran Pendukung, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja SKPD*. Skripsi Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Padang.
- Sopiah. 2008. *Prilaku Organisasional*. Yogyakarta : CV Andi Offset
- Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta