

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK
(Studi Empiris pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul)**

Oleh:

Reni Larasati

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Akuntansi

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Email:

Larasati_reni@ymail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai metode pengumpulan data. Subjek dalam penelitian ini adalah kepala dinas, sekretaris, dan pegawai SKPD yang bertugas di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *purposive sampling*. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan SPSS 21.0. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan diperoleh hasil bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik. Sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Kinerja Organisasi Publik.

ABSTRACT

This study aimed to analyze The Influence of Organizational Culture, Leadership Style and Job Satisfaction on The Performance of Public Organizations on The Local Government of Bantul Regency. This study used a questionnaire as a method of data collection. Subject in this study is the head office, secretaries, and clerks SKPD who served in Bantul District Government. This samples in this study was conducted with a purposive sampling method. The data in this study performed with SPSS 21.0. Based on the analysis that has been done shows that organizational culture and job satisfaction has positive influence on the performance of public organizations. While the leadership style does not affect the performance of public organizations.

Keywords: Organizational Culture, Leadership Style, Job Satisfaction, Performance Public Organizations

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pemerintahan yang baik merupakan harapan kita sebagai warga negara Indonesia. Tata kelola pemerintahan yang baik akan memastikan apakah bisa melakukan kinerja dengan baik atau tidak. Pemerintahan yang baik salah satunya didukung oleh lembaga pemerintah. Lembaga pemerintah mempunyai tujuan untuk memberikan pelayanan publik tanpa ada tujuan untuk mendapatkan laba.

Sebagai bagian dari organisasi sektor publik, dewasa ini kinerja instansi pemerintah banyak menjadi perhatian. Masyarakat mulai mempertanyakan akan kualitas yang mereka peroleh atas pelayanan yang dijalankan oleh instansi pemerintah. Meskipun anggaran rutin dan pembangunan yang dikeluarkan oleh pemerintah semakin banyak, nampaknya masyarakat belum puas dengan kualitas pelayanan yang diberikan (Putri, 2014). Sedangkan aparatur pemerintah merupakan orang yang dipercaya dan diberi amanat oleh negara dan warganegara untuk mengelola pemerintahannya demi meningkatkan kesejahteraan rakyat. Dengan demikian, efektivitasnya harus dinilai berdasarkan sejauh mana kesanggupan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Dalam lingkungan organisasi publik, kinerja merupakan ukuran prestasi atau keberhasilan dalam menjalankan suatu organisasi yang berhubungan dengan segala hal yang dilakukan organisasi tersebut dalam periode waktu tertentu. Pada kenyataannya permasalahan yang sering dihadapi oleh banyak organisasi yaitu

kinerja karyawan yang cenderung menurun dari waktu ke waktu yang berdampak pada ketidak efektifan organisasi tersebut (Tentama, 2015). Pengukuran kinerja organisasi sektor publik perlu dilakukan karena berguna sebagai referensi untuk meningkatkan kinerja organisasi agar menjadi lebih baik dimasa yang akan datang.

Dengan tujuan untuk mengukur kinerja organisasi publik yang berkaitan dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja, hal utama yang perlu diperhatikan agar tercapainya kinerja organisasi publik adalah budaya organisasi. Permasalahan yang muncul dalam budaya organisasi pemerintah dapat dilihat dari aspek perilaku kepegawaian yang memenuhi lingkup tertib administrasi, tertib kehadiran, disiplin kerja baik masuk atau pulang, dan sikap kerja dalam menghadapi tantangan pekerjaan. Dalam instansi pemerintah pada jam kerja sering didapati sejumlah ruangan kantor yang masih terlihat kosong, bahkan beberapa pegawai tidak masuk kantor tanpa alasan yang jelas, adapun pegawai yang masuk kantor tak jarang datang terlambat (Banne, 2016).

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan berpengaruh cukup besar terhadap kelangsungan hidup sebuah organisasi. Seorang pemimpin mempunyai kekuasaan membuat kebijakan serta menjadi panutan bagi karyawannya. Permasalahan yang sering dijumpai dalam instansi pemerintah yaitu pada saat dilakukan sidak ke sejumlah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) untuk mengetahui kinerja pegawai, didapati kepala dinas tak ada di tempat (Yuwono, 2016).

Kinerja organisasi juga dipengaruhi oleh faktor kepuasan kerja. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Salah satu poin penting dalam manajemen sumber daya manusia pada suatu organisasi yaitu terbentuknya kepuasan kerja anggota organisasi yang bersangkutan. Kepuasan kerja tersebut diharapkan dapat mempengaruhi perolehan tujuan organisasi yang lebih baik. Permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja adalah rasionalisasi terhadap pegawai yang tidak produktif yang dilakukan untuk menekan pengeluaran anggaran gaji pegawai. Banyak PNS-PNS di daerah, yang tidak produktif, yang absennya tinggi, tidak jelas yang dihasilkannya, bahkan pelanggaran disiplin. Oleh karena itu kita harus melakukan pemetaan yang lebih seksama, Menpan RB Yuddy Chrisnandi dalam (Atriana, 2016).

Sebagai salah satu bentuk pertanggungjawaban dan penyelenggaraan pemerintah diatur dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Kewajiban untuk komitmen dengan tugasnya dan mengerjakan pekerjaannya juga tertuang dalam QS. An Nisa ayat 29. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis apakah Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Publik.

Rumusan Masalah

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

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul?

2. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul?

TINJAUAN PUSTAKA

Teori Kontingensi

Teori kontingensi dalam kepemimpinan pemerintah adalah salah satu teori yang berdasarkan pada tiga hal yakni hubungan atasan dengan bawahan, orientasi tugas dan wibawa pimpinan (Fiedler, 1967). Teori kontingensi dari Fiedler adalah teori yang membahas gaya kepemimpinan yang bergantung pada situasi organisasi tersebut. Pemimpin harus memahami apa yang diinginkan bawahannya dalam kondisi tertentu dan menyesuaikan gaya kepemimpinan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan mereka. Teori ini memandang pimpinan itu fleksibel dalam memilih gaya kepemimpinan tertentu.

Budaya Organisasi

Widodo (2010) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang diikuti bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Suatu budaya yang kuat dalam sebuah organisasi merupakan instrumen yang sangat bermanfaat untuk mengarahkan perilaku, karena membantu pegawai untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Robbins (2008) merupakan kemampuan mempengaruhi suatu kelompok kearah pencapaian tujuan. Sedangkan Mulyadkk (2012) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kepuasan Kerja

Amilin dan Rosita (2008) mendefisikan kepuasan kerja sebagai perasaan senang atau tidaknya seseorang terhadap pekerjaannya yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan individu. Robbins (2008) mengungkapkan, ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) yaitu:

a. Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.

b. Gaji

Gaji dan upah diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.

c. Kesempatan atau promosi

Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.

d. Supervisor

Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku bantuan.

e. Rekan kerja

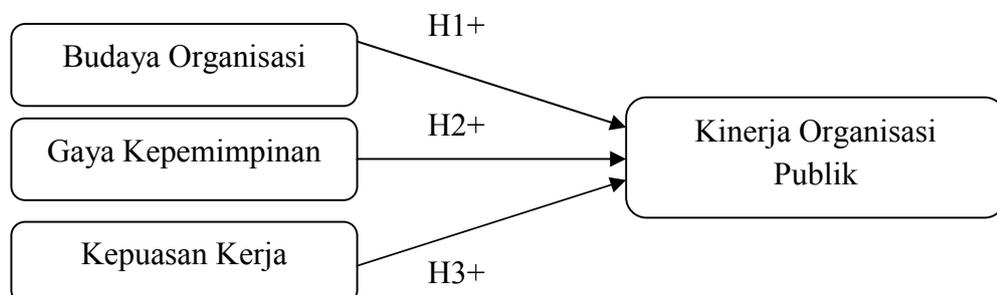
Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung pegawai.

Kinerja Organisasi Publik

Menurut Hasibuan dan Malayu (2007) kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas keahlian, pengalaman, dan kesungguhan beserta waktu. Mardiasmo (2009) menyebutkan pengukuran kinerja organisasi publik dilakukan untuk memenuhi tiga maksud, yaitu:

- 1) Pengukuran kinerja organisasi publik dimaksudkan membantu memperbaiki kinerja pemerintahan.
- 2) Pengukuran kinerja organisasi publik digunakan untuk pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
- 3) Pengukuran kinerja organisasi publik dimaksudkan untuk mewujudkan akuntabilitas publik dan untuk memperbaiki komunikasi kelembagaan.

Model Penelitian



Gambar 2.1.
Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Obyek dan Subyek Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian dengan menggunakan data primer yang dilakukan pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul yang berjumlah 15 SKPD dengan memilih Badan dan Dinas yang ada di Kabupaten Bantul. Subyek dalam penelitian ini adalah kepala dinas, sekretaris, dan pegawai SKPD yang bertugas di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Alasan pemilihan sampel tersebut karena pegawai/karyawan yang menjabat posisi tersebut dapat menggambarkan kinerja dari setiap yang ada di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dan mampu mempresentasikan kinerja di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul.

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data penelitian yang diperoleh langsung dari sumbernya. Instrumen yang digunakan berupa kuesioner yang berisi pertanyaan terkait dengan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yaitu kepala dinas, sekretaris, dan pegawai SKPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah suatu teknik pengambilan sampel sumber data dengan memerhatikan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2007). Sampel dalam penelitian adalah kepala dinas, sekretaris, dan pegawai yang ada pada 15

SKPD dengan memilih Badan dan Dinas untuk dijadikan sampel penelitian. Metode penentuan sampel menggunakan *purposive sampling*, dengan kriteria sampel yang diterapkan dalam penelitian ini:

1. Pegawai yang telah memiliki pengalaman kerja minimal 5 tahun.
2. Telah menempuh pendidikan minimal D3.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara mendatangi secara langsung ke kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dan SKPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul dan memberikan kuesioner yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden, yaitu kepala dinas, sekretaris, dan pegawai SKPD di Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul. Responden lalu memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan pendapatnya.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Independen

a. Budaya Organisasi

Menurut Desfriadi (2010) indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. Integritas
2. Profesionalisme
3. Keteladanan
4. Penghargaan terhadap Karyawan

b. Gaya Kepemimpinan

Menurut Nurjanah (2008) indikator gaya kepemimpinan sebagai berikut:

1. Gaya Partisipatif
2. Gaya Pengasuh
3. Gaya Otoriter
4. Gaya Birokrasi
5. Gaya Berorientasi pada Tugas

c. Kepuasan Kerja

Menurut Kusuma (2014) indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kepuasan dengan gaji
2. Kepuasan dengan promosi
3. Kepuasan dengan rekan sekerja
4. Kepuasan dengan supervisor

2. Variabel Dependen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Organisasi Publik

Menurut Emmyah (2009) indikator kinerja organisasi publik sebagai berikut:

1. Kualitas kerja
2. Produktivitas
3. Kerjasama
4. Tanggung Jawab

Uji Kualitas Instrumen dan Data

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 (Ghozali,

2011). Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan faktor analisis. Instrumen penelitian dikatakan valid jika memiliki *factor loading* $> 0,4$ (Nazaruddin, 2016).

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 pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Indikator untuk uji reliabilitas adalah *Cronbach Alpha*, apabila nilai *Cronbach Alpha* $> 0,5$ menunjukkan instrumen yang digunakan *reliable* (Ghozali, 2011).

3. Uji Asumsi Klasik

a. 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 dapat dilakukan dengan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, dengan taraf signifikan 0,05. Jika signifikan yang dihasilkan $> 0,05$ maka distribusi datanya dikatakan normal. Sebaliknya apabila signifikan yang dihasilkan $< 0,05$ maka berarti data tidak terdistribusi secara normal (Ghozali, 2011).

b. 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. Untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *glejser*. Pengujian ini membandingkan signifikan dari uji ini apabila hasilnya $\text{sig} > 0,05$ maka disimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi dikatakan tidak mengalami multikolinieritas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,1 (Ghozali, 2011).

Uji Hipotesis dan Analisis Data

1. Analisis Regresi Berganda

Menurut Ghozali (2011), analisis regresi digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja) terhadap variabel terikat (kinerja organisasi publik). Adapun bentuk persamaan regresi berganda dalam penelitian ini:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Kinerja organisasi publik

a = Konstanta

X1 = Budaya organisasi

X2 = Gaya kepemimpinan

X3 = Kepuasan kerja

β_1 = Koefisien regresi variabel budaya organisasi

β_2 = Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan

β_3 = Koefisien regresi variabel kepuasan kerja

e = *error term*

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 0 sampai dengan 1. Apabila nilai R^2 semakin kecil, maka kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen rendah.

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 terikat. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$ maka variabel bebas secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen.

4. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Pengujian parameter individual dimaksudkan untuk melihat apakah variabel secara parsial (individu) variabel bebas (budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja) mempunyai pengaruh terhadap variabel

terikat (kinerja organisasi publik) dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan. Jika probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka variabel bebas secara individu berpengaruh terhadap variabel dependen.

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS

Gambaran Umum Obyek/Subyek Penelitian

Kabupaten Bantul adalah kabupaten di Daerah Istimewa Yogyakarta, Indonesia. Ibukotanya adalah Bantul. Moto kabupaten ini adalah Projotamansari singkatan dari Produktif-Profesional, Ijo royo-royo, tertib, Aman, Sehat, dan Asri. Kabupaten ini berbatasan dengan Kota Yogyakarta dan Kabupaten Sleman di utara, Kabupaten Gunung Kidul di timur, Samudra Hindia di selatan, serta Kabupaten Kulon Progo di barat. Kabupaten Bantul terdiri atas 17 kecamatan, yang dibagi lagi atas sejumlah desa dan kelurahan. Pusat pemerintahan di Kecamatan Bantul sekitar 11 km sebelah selatan kota Yogyakarta.

Pemerintah Kabupaten Bantul menjalankan pemerintahan dengan dibantu oleh seluruh SKPD yang ada pada wilayah Bantul. Masing-masing SKPD bertugas untuk membantu pemerintah dalam rangka mengelola keuangan daerah. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji kinerja pemerintah Kabupaten Bantul. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 90 kuesioner (75%) dari total 120 kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini. Kuesioner yang dapat dianalisis sebanyak 88 kuesioner.

Analisis Karakteristik Responden

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil pengumpulan sampel menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 responden (37,5%) dan responden dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 55 responden (62,5%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa komposisi responden penelitian ini didominasi oleh responden perempuan.

2. Umur

Berdasarkan hasil pengumpulan sampel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki umur antara 41-50 tahun yaitu sebanyak 37 responden (42,1%). Sebanyak 30 responden (34,1%) memiliki umur lebih dari 50 tahun, sebanyak 18 responden (20,4%) memiliki umur antara 31-40 tahun, dan selanjutnya sejumlah 3 responden (3,4%) memiliki umur antara 21-30 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Berdasarkan hasil jawaban responden terdapat sejumlah 13 responden (14,8%) yang memiliki pendidikan terakhir D3, sebanyak 49 responden (55,7%) yang memiliki pendidikan terakhir S1, dan sebanyak 26 responden (29,5%) yang memiliki pendidikan terakhir S2. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir Sarjana (S1).

4. Lama Bekerja

Berdasarkan hasil pengumpulan sampel menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini yang memiliki masa kerja lebih dari 15 tahun yaitu sebanyak 60 responden (68,2%). Sebanyak 17 responden (19,3%) memiliki masa kerja antara 6-10 tahun, sejumlah 8 responden (9,1%)

memiliki masa kerja antara 11-15 tahun, dan selanjutnya sejumlah 3 responden (3,4%) memiliki masa kerja 5 tahun. Jadi dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja >15 tahun.

Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai minimum sebesar 32, nilai maximum sebesar 56, dan nilai mean sebesar 49,61 serta nilai standar deviasi sebesar 3,715. Gaya kepemimpinan memiliki nilai minimum sebesar 30, nilai maximum sebesar 67 dan nilai mean sebesar 57,64 serta nilai standar deviasi sebesar 5,257. Kepuasan kerja memiliki nilai minimum sebesar 32, nilai maximum sebesar 58 dan nilai mean sebesar 46,72 serta nilai standar deviasi sebesar 4,651. Sedangkan kinerja organisasi publik memiliki nilai minimum sebesar 36, nilai maximum sebesar 60, dan nilai mean sebesar 48,34 serta nilai standar deviasi sebesar 5,155.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai KMO sebesar $0,592 > 0,5$ dan 12 butir pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* diatas 0,4. Gaya kepemimpinan memiliki nilai KMO sebesar $0,696 > 0,5$ dan 15 butir pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* diatas 0,4. Kepuasan kerja memiliki nilai KMO sebesar $0,857 > 0,5$ dan 12 butir pertanyaan dinyatakan valid karena memiliki nilai *factor loading* diatas 0,4. Kinerja organisasi publik memiliki nilai KMO sebesar $0,920 > 0,5$ dan 12 butir pertanyaan dinyatakan valid karena

memiliki nilai *factor loading* diatas 0,4. Jadi, dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pertanyaan dalam kuesioner tersebut dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk instrument variabel kinerja organisasi publik 0,943. Untuk variabel budaya organisasi 0,673, untuk variabel gaya kepemimpinan 0,748, dan untuk variabel kepuasan kerja 0,848. Maka dapat disimpulkan bahwa pengujian model pengukuran dinyatakan reliable dan memenuhi syarat untuk pengujian selanjutnya.

Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas menyatakan nilai *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,677 dengan signifikan 0,750. Berdasarkan hasil tersebut dinyatakan data yang digunakan dalam penelitian berdistribusi normal dan bisa digunakan untuk diteliti lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji *glejser* diperoleh nilai signifikansi untuk variabel budaya organisasi sebesar $0,236 > 0,05$, gaya kepemimpinan sebesar $0,054 > 0,05$, dan kepuasan kerja sebesar $0,324 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Multikolinieritas

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai VIF untuk masing-masing variabel bebas kurang dari 10 dan nilai *tolerance* berada diatas 0,1. Hal ini menunjukkan tidak adanya korelasi antara sesama variabel bebas dalam model regresi.

Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil uji maka diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,591 atau 59,1%. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja adalah sebesar 59,1% sedangkan sisanya 40,9% diterangkan variabel lain diluar model yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji Signifikansi Simultan (Uji Statistik F)

Berdasarkan hasil uji diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 43,938 dengan probabilitas signifikansi 0,000. Probabilitas signifikansi tersebut terbukti lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji Statistik t)

Tabel 4.1
 Hasil Uji Hipotesis
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-2.683	4.975		-.539	.591		
1 TOT_BO	.577	.130	.416	4.437	.000	.534	1.872
TOT_GK	-.010	.092	-.011	-.112	.911	.536	1.865
TOT_KK	.492	.116	.444	4.237	.000	.429	2.333

Sumber: Data Primer yang diolah 2017

Hasil dari pengujian didapat nilai t_{hitung} pada variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja bertanda positif yaitu sebesar 4,437, dan 4,237 dengan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0,000 dan 0,000, artinya variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi Publik. Sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,911, artinya variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi Publik.

Pembahasan

Hasil uji H1 menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,437 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis pertama diterima. Dengan demikian budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik. Adanya budaya organisasi yang baik, merupakan elemen yang penting dalam bekerja di organisasi publik. Budaya organisasi yang kuat akan meningkatkan keberhasilan kinerja organisasi publik.

Apabila dalam suatu instansi budaya organisasinya buruk, maka akan membuat kinerja organisasi publik jauh untuk mencapai keberhasilan.

Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka kinerja organisasi publik juga akan tercapai. Hasil ini konsisten dengan penelitian Widodo (2010), Trang (2013) dan Yiing dan Kamarul (2009) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

Hasil uji H2 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki t_{hitung} sebesar -0,112 dengan tingkat signifikan $0,911 > 0,05$. Maka hipotesis kedua ditolak. Dengan demikian gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik. Hal ini disebabkan karena pimpinan kurang mengapresiasi pendapat dari para pegawai dan mengambil keputusan tanpa mempertimbangkan pendapat pegawai. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala dinas di SKPD Pemda Bantul ternyata tidak mampu atau belum berhasil dalam meningkatkan kinerja pegawai di Pemda Bantul, meskipun pegawai tersebut telah lama bekerja untuk organisasi publik tersebut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Chu dan Lai (2011) yang berkesimpulan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji H3 menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja memiliki nilai t_{hitung} sebesar 4,237 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka hipotesis ketiga diterima. Dengan demikian kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap

kinerja organisasi publik. Adanya kepuasan kerja yang baik, merupakan elemen yang penting dalam bekerja di organisasi publik.

Dengan adanya fasilitas-fasilitas yang canggih, tempat kerja yang nyaman, gaji yang sesuai dengan kinerja para pegawai, dapat mempengaruhi dan memberikan kepuasan kerja tersendiri terhadap pegawai. Hasil ini menunjukkan bahwa apabila pegawai melaksanakan pekerjaannya dengan baik, maka kinerja organisasi akan menjadi baik pula. Hal tersebut berarti apabila kepuasan kerja seseorang tinggi maka akan meningkatkan kinerja organisasi publik. Hasil ini konsisten dengan penelitian Kurniawan (2011), Akbar (2013), dan Yanuarti dan Suparman (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi publik, sedangkan variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi publik.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini masih memiliki beberapa keterbatasan sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menggunakan objek penelitian Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Bantul sehingga belum dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik secara menyeluruh.

2. Pada penelitian ini hanya melihat variabel budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi publik. sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja organisasi publik.

Saran

1. Penelitian selanjutnya, pengisian kuesioner sebaiknya dilakukan dengan metode wawancara secara langsung kepada responden, sehingga pengisian kuesioner menjadi sempurna.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan meneliti variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi publik.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas populasi dan dilakukan pada lokasi yang berbeda sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, Raja Bahrial, 2013, Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan Karier, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Penghubung Provinsi Riau Di Jakarta), *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Amilin dan Rosita Dewi, 2008, “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating”, *JAAI*, Vol. 12, No. 1, Juni.
- Atriana, Rina, 2016, PNS Tak Produktif Terancam Dipensiunkan Dini Hingga Pemberhentian, <http://bit.ly/24Mh9kt>, Diakses tanggal 20 April pk 17.00 WIB.
- Banne, Joni, 2016, Sejumlah Ruang PNS Kosong, Bupati Mamuju Utara Berang, <http://bit.ly/1ZDavpZ>, Diakses tanggal 20 April pk 17.00 WIB.
- Chu, Li-Chuan, dan Lai, Chun-Che, 2011, “A Research on The Influence of Leadership Style and Job Characteristics on Job Performance among Accountants of County and City Government in Taiwan, *Public Personnel Management*, Vol. 40, No. 2.
- Desfriadi, Ricca, 2010, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Suka Fajar LTD Pekanbaru, *Skripsi*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau, Pekanbaru.
- Emmyah, 2009, Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai pada Politeknik Negeri Ujung Pandang, *Thesis*, Program Magister Ilmu Administrasi Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Makassar.
- Fiedler, Fred, 1967, *A Theory Leadership Effectiveness*, Mc Graw-Hill. Inc, New York.
- Ghozali, Imam, 2011, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Edisi Kelima, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hasibuan dan Malayu, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 9, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kurniawan, M.N.R., dan Prastiwi, A., 2011, “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik”.
- Kusuma, Lingga Sakti, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap *Organizational Citizenship Behavior* Pegawai RRI Yogyakarta, *Skripsi*, Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

- Mardiasmo, 2009, *Akuntansi Sektor Publik*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mulyadi, dkk., 2012, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Nazaruddin, Ietje, 1999, “Pengukuran Kinerja Non Finansial Suatu Cara Meningkatkan ‘Value’ Perusahaan”, *Jurnal Akuntansi dan Investasi*, Vol. 1, No. 1, hal. 32-40.
- Nurjanah, 2008, Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Thesis*, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Putri, A.S., 2014, Pengaruh Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Kabupaten Boyolali), *Skripsi*, Prodi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Robbins, S.P., 2008, *Perilaku Organisasi*, Edisi ke Duabelas, Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono, 2007, *Metode Penelitian Bisnis: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&B*, Alfabeta, Bandung.
- Tentama, M., 2015, “Peran Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pada Guru Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Yogyakarta”, *Jurnal Psikologi Undip*, Vol.14, No.1, April, hal. 1-8.
- Trang, D.F., 2013, “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan”, *Jurnal EMBA*, Vol. 1, No. 3.
- Widodo, Tri, 2010, “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja”, *Among Makarti*, Vol. 3, No. 5, Juli.
- Yanuarti, Endah, dan Suparman, W.A., 2015, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Guru (Pada SMK Muhammadiyah Kabupaten Gunungkidul)”, *JBTI*, Vol. 5, No. 2, Oktober.
- Yiing, L.H., dan Kamarul, Zaman, 2009, “The Moderating Effects of Organizational Culture on The Relationships Between Leadership Behaviour and Organizational Commitment and Between Organizational Commitment and Job Satisfaction and Performance”, *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 30, No. 1.
- Yuwono, Markus, 2016, Disidak Bupati, PNS di Gunungkidul Bingung, <http://bit.ly/1OmLsBt>, Diakses tanggal 20 April pk 17.00 WIB.