

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Menurut peraturan Bank Indonesia tentang Bank Perkreditan Rakyat (BPR) nomor: 15/ 26/ PBI/ 2013, BPR adalah sebuah perusahaan yang mengelola keuangan dengan cara menghimpun dana rakyat dalam bentuk simpanan berupa deposito berjangka, tabungan dan menyalurkan ke masyarakat dalam bentuk kredit serta menempatkan dananya dalam bentuk sertifikat BI (SBI), deposito berjangka, sertifikat deposito dan/ atau tabungan pada bank lain.

Permasalahan ekonomi saat ini membuat banyak permasalahan baru yang harus diselesaikan satu persatu oleh perusahaan- perusahaan baik industri perdagangan, manufaktur maupun jasa. Perusahaan perlu berbenah diri memperbaiki semua sistem yang dianggap dapat mengganggu ruang lingkup lingkungan perusahaan agar dapat bersaing dalam lingkungan bisnis yang sehat.

Dalam persaingan dunia perbankan maka perlu adanya manajemen yang baik. Organisasi akan tetap bertahan apabila organisasi tersebut mampu memberikan motivasi yang tinggi terhadap pekerjanya, karena seseorang yang termotivasi adalah seseorang yang memiliki kemampuan dan semangat kerja yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut, Selain motivasi, organisasi sebaiknya memiliki budaya organisasi yang diterapkan pada perusahaan untuk di patuhi oleh seluruh karyawan. Dengan adanya budaya organisasi maka dalam perusahaan tersebut akan terlihat lebih tertib dan teratur.

Bukan budaya organisasi saja yang harus diterapkan di suatu perusahaan namun komitmen organisasi harus tercipta. Karena apabila komitmen organisasi tercipta pada diri karyawan maka kinerja organisasi akan tercipta lebih baik. Karena karyawan akan melakukan tugasnya dengan penuh kebanggaan.

Yang tidak kalah pentingnya adalah akuntabilitas. Akuntabilitas tersebut adalah sesuatu yang harus dipertanggungjawabkan, maka adanya akuntabilitas ini akan menciptakan kinerja organisasi yang lebih terarah. Hal ini terjadi karena segala sesuatu kegiatan akan dipertanggungjawabkan baik itu dalam bentuk dokumen maupun etika dan moral.

Dengan latar belakang diatas itulah peneliti melakukan penelitian ini dengan judul “Pengaruh motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi BPR di Tanjungpinang.”

## **1.2 Perumusan Masalah**

Adapun masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang?
3. Apakah Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang?
4. Apakah Akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang?

5. Apakah terdapat pengaruh motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang?

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1. Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Kinerja Organisasi**

Rue & Byars mendefinisikan kinerja organisasi sebagai tingkat pencapaian hasil atau “*degree of accomplishment*” atau dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi

Indikator kinerja

Kinerja manajerial ini diukur dengan mempergunakan indikator (Mahoney *et.al*, 1963) dalam Utama (2013) yaitu Perencanaan, ,Pengkoordinasian,Evaluasi ,Supervisi, Staffing, Negoisasi, Representasi,

##### **2.1.2. Motivasi**

###### **1. Teori Maslow**

Teori motivasi yang paling terkenal adalah herarki kebutuhan(*hierarchy of needs*) milik Abraham maslow yang di kembangkan pada tahun 1954 dalam Purnamasari(2014:20). Maslow membuat hipotesis bahwa dalam setiap diri manusia terdapat hierarki dari lima kebutuhan. Kebutuhan-kebutuhan tersebut adalah:

1. *Fisiologis (physiological needs)*: Kebutuhan manusia agar tetap bertahan hidup seperti makanan, pakaian, rumah, seksual dan kebutuhan fisik lainnya
2. *Rasa aman (safety needs)*: Kebutuhan keselamatan dan keamanan seperti rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional
3. *Sosial (social needs)*: Kebutuhan akan rasa memiliki, sosial dan kasih sayang seperti persahabatan
4. *Penghargaan (esteem needs)*: Kebutuhan untuk dihargai meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi, dan pencapaian dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. *Aktualisasi diri (self actualization)*: Kebutuhan yang dirasakan oleh seseorang dengan menggunakan kemampuan keahlian dan potensi dirinya yang maksimal.

### **2.1.3. Budaya Organisasi**

Menurut Sondang dalam Alindra(2015) budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta nilai keyakinan para anggota organisasi.

#### **Karakteristik Budaya Organisasi**

Dalam penelitian ini budaya organisasi variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator budaya organisasi yang diturunkan dari teori karakteristik Robbins dan *core values* DJKN dalam Pratama (2012):

1. Inisiatif individual yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.

2. Pengarahan yaitu sejauhmana organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan.
3. Integrasi yaitu sejauhmana suatu organisasi dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
4. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana organisasi memberi dukungan dalam upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
5. Kontrol yaitu adanya pengawasan yang dilakukan dalam organisasi terhadap perilaku para pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
6. Sistem imbalan yaitu sejauhmana alokasi imbalan seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya didasarkan atas prestasi kerja pegawai.
7. Pola komunikasi yaitu sejauhmana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.
8. *Integrity* (integritas) yaitu sikap dasar dan sikap mental yang menjunjung tinggi kebenaran.
9. *Commitment* (komitmen) adalah senantiasa melakukan upaya terbaik dan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menyelesaikan setiap tugas.
10. *Sincerity* (ketulusan) adalah Suatu bentuk kebajikan seseorang yang dalam berbicara dan berperilaku benar-benar bersumber dari perasaan, pikiran dan keinginannya.

#### **2.1.4. Komitmen Organisasi**

Menurut Sopiah (2008) dalam Purnamasari(2014) komitmen organisasi dapat disimpulkan sebagai suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya:

1. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

#### **2.1.5. Akuntabilitas**

Lembaga Administrasi Negara (LAN) yang seperti dikutip Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) (2000) dalam Garnita (2008:16) membedakan Akuntabilitas dalam tiga macam Akuntabilitas yaitu:

- Akuntabilitas Keuangan

Akuntabilitas keuangan merupakan Pertanggungjawaban mengenai integritas keuangan, pengungkapan dan ketaatan terhadap peraturan perundangan. Sasarannya adalah laporan keuangan. Kumpulan pembentuk akuntabilitas keuangan yang terdiri atas:

- a. Integritas Keuangan
- b. Pengungkapan
- c. Ketaatan terhadap Peraturan perundang-undangan

- Akuntabilitas Manfaat

Akuntabilitas manfaat pada dasarnya memberikan perhatian kepada hasil – hasil dari kegiatan. Hasil kegiatannya terfokus kepada efektivitas, tidak

sekedar pada kepatuhan terhadap prosedur. Bukan hanya output tapi sampai outcome. Outcome adalah dampak suatu program atau kegiatan terhadap masyarakat. Pengukuran outcome memiliki dua peran, yaitu restopektif dan prospektif. Peran restopektif terkait dengan penilaian kinerja masa lalu, sedangkan prospektif terkait dengan perencanaan kinerja dimasa yang akan datang.

- Akuntabilitas Prosedural

Akuntabilitas yang memfokuskan kepada informasi mengenai tingkat kesejahteraan sosial. Diperlukan etika dan moral yang tinggi serta dampak positif pada kondisi social masyarakat. Akuntabilitas procedural yaitu merupakan pertanggungjawaban mengenai aspek suattu penetapan dan pelaksanaan suatu kebijakan yang mempertimbangkan masalah moral, etika, kepastian hukum dan ketaatan pada keputusan politik untuk mendukung pencapaian tujuan akhir yang telah ditetapkan.

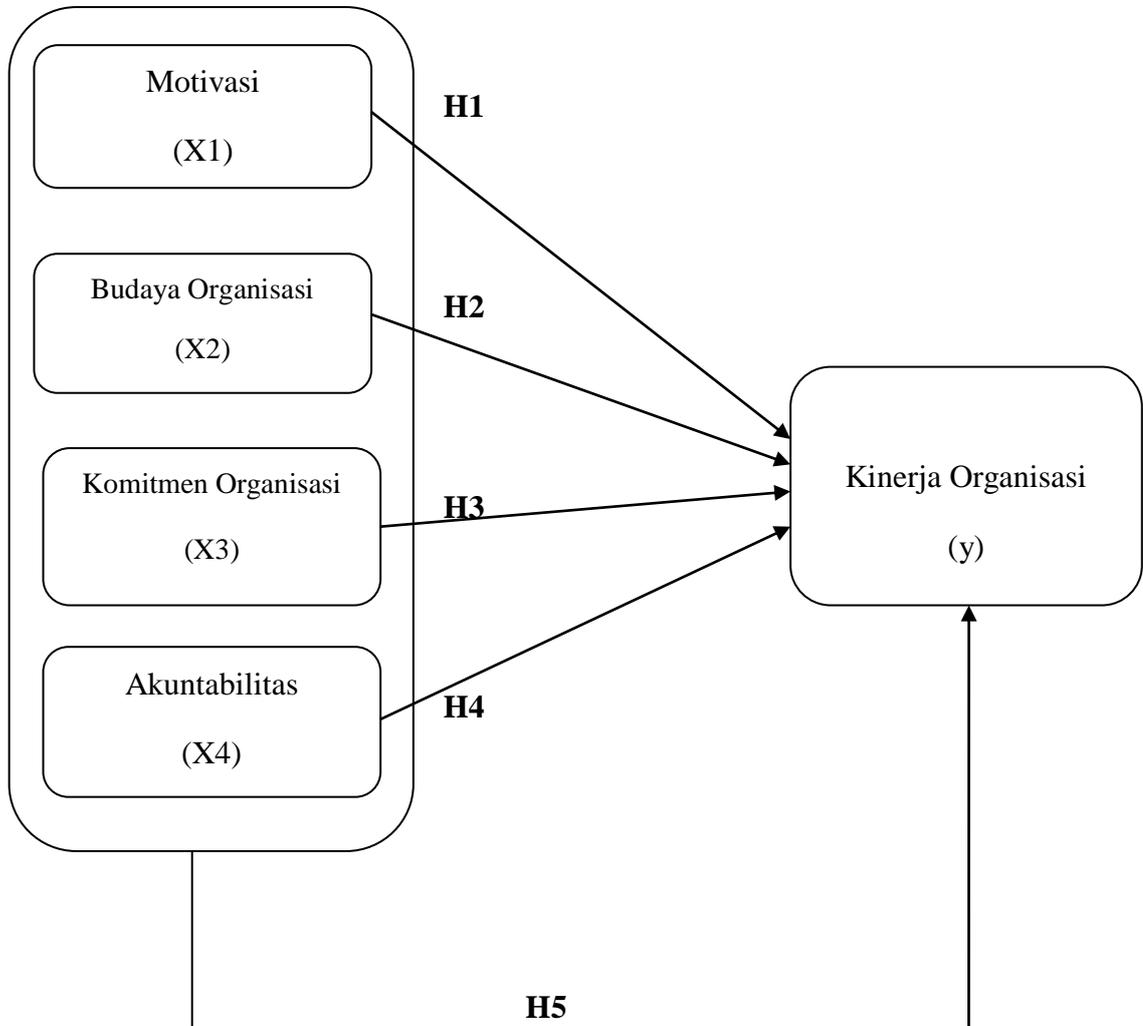
### 3.1. Review Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2  
Penelitian Terdahulu

Peneliti Terdahulu	Judul Penelitian	Variabel	Hasil penelitian
Abdullah dan Arisanti(2010)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Perbendaharaan Bengkulu	Variabelindependen : Budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik Variabeldependen: Kinerja Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi;</li> <li>• Tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi</li> <li>• Terdapat pengaruh antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi</li> </ul>

Yenti (2012)	Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Partisipasi Penyusunan Anggaran Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada SKPD Kota Padang)	Variabelindependen: Motivasi, Komitmen Organisasi dan Partisipasi penyusunan Anggaran  Variabel dependen: kinerja Organisasi	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi.</li> <li>• Komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi.</li> <li>• Partisipasi penyusunan anggaran tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja organisasi.</li> </ul>
Andiza.z Arifin (2014)	Pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas public terhadap kinerja organisasi public (studi pada rumah sakit daerah massenrempulu, kabupaten Enrekang)	Variabel independen: budaya organisasi dan Akuntabilitas publik  Variabel dependen : Kinerja Organisasi	Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi dan akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi baik secara parsial maupun secara simultan

### 2.3 KERANGKA PEMIKIRAN



*Gambar 2.1*

#### **Kerangka Pemikiran Teoritis**

**Sumber : Dari Berbagai Jurnal dan Dikembangkan Untuk Penelitian**

## 2.4 Hipotesis

berdasarkan penelitian terdahulu diatas maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

- H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan Motivasi terhadap kinerja Organisasi BPR di Tanjungpinang.
- H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasi BPR di Tanjungpinang.
- H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan Komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi BPR di Tanjungpinang.
- H4 : Terdapat pengaruh yang signifikan Akuntabilitas terhadap kinerja organisasi BPR di Tanjungpinang
- H5 : Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi BPR di Tanjungpinang

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1. Objek dan Ruang Lingkup Penelitian**

Dalam penyusunan skripsi ini yang menjadi objek penelitian adalah bank BPR di Tanjungpinang yang berlokasi di:

**Tabel 3.1  
Objek Penelitian**

NAMA BANK	ALAMAT
BPR KepriBintan	Jln.D.IPanjaitan
PD.BPR Bintan	Jln.D.I Panjaitan
BPR Bestari	Jln.D.IPanjaitan
BPR Karya Madani	Jln.D.IPanjaitan
BPR Duta Kepri	Jln.Kamboja

### **3.2. Populasi Penelitian**

Populasi diartikan sebagai kelompok entitas lengkap yang mempunyai kesamaan dan karakteristik Sarwono dan Martadireja dalam Purnamasari(2014). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai keuangan dan akuntansi BPR diTanjungpinang. Pegawai keuangan dan akuntansi disini diartikan berdasarkan tugas dan fungsinya yang secara langsung berhubungan dengan kas baik itu proses transaksi maupun proses pencatatan dan pelaporan yaitu accounting dan teller yang berjumlah 33 orang. Menurut Sekaran (2006) dalam Purnamasari(2014) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat

yang ingin peneliti investigasi. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus, maka tidak menggunakan sampel.

### **3.3. Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dimana metode kuantitatif yang digunakan karena hubungan perbandingan dapat dianalisis dengan menguji angka- angka dari hasil jawaban kuisioner. Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan penelitian, maka peneliti ini adalah termasuk jenis penelitian eksplanasi (*explanatory research*). Penelitian dihipotesiskan. Penelitian ini berusaha untuk menganalisis pengaruh Empat variabel bebas yaitu motivasi, budaya Organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi yang merupakan variabel terikat.

### **3.4. Operasionl Variabel penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah suatu penelitian yang didasari oleh falsafah positivisme yaitu ilmu yang valid, ilmu yang dibangun dari empiris, teramati, terukur, menggunakan logika matematika dan membuat generalisasi atas rerata, Wirartha (2006:140) dalam Purnamasari(2014).

Pada penelitian ini terdapat dua variabel yaitu variabel independen dan dependen. Variabel dependen adalah variabel yang nilainya dipengaruhi oleh variabel independen, sedangkan variabel independen adalah variabel yang menjadi sebab terjadinya (terpengaruhnya) variabel dependen. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah kinerja organisasi di BPR di Tanjungpinang

sedangkan variabel independennya adalah motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas .

Untuk menghindari salah pengertian terhadap variabel yang digunakan dalam penelitian ini maka perlu didefinisikan secara operasional sebagai berikut:

### **3.4.1. Variabel Independen**

#### a. Kinerja

Variabel independen menggunakan skala likert. Skala likert menurut Djaali (2008:28) dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang sesuatu gejala atau fenomena pendidikan.

Kinerja Manajerial menurut Mahoney dalam Alfar (2006) ini diukur dengan mempergunakan indikator:

1. Perencanaan
2. Investigasi
3. Koordinasi
4. Evaluasi
5. Penugasan

### 3.4.2. Variabel Dependen

#### a. Motivasi

Yaitu dorongan agar seseorang mengarah kepada tujuan tertentu. Pengukuran menggunakan skala likert (Djaali,2008). Indikator yang digunakan adalah:

1. Fisiologis
2. Rasa aman
3. Sosial
4. Penghargaan
5. Aktualisasi diri

Dengan cara memberikan jawaban atas pertanyaan/pernyataan: ((1) Sangat tidak setuju, (2) Tidak setuju, (3) ragu-ragu,(4) Setuju dan (5) Sangat setuju.Motivasi ini diukur dengan mempergunakan indikator (Mahoney *et.al*, 1963) dalam alfar (2006)

#### b. Komitmen organisasi

Menurut Steers dalam Sopiah (2008:156) dalam Purnamasari (2014) Komitmen organisasional dapat dilihat dari 3 faktor:

1. Kepercayaan dan penerimaan
2. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi
3. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.

Dengan cara memberikan jawaban atas pertanyaan/ Pernyataan: (1) Sangat tidak setuju, (2) Tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) Setuju dan (5) Sangat setuju. Pengukuran menggunakan skala likert (Djaali, 2008). Kuisisioner diadopsi dari Mowday dalam Purnamasari (2014).

### c. Budaya Organisasi

Dalam penelitian ini budaya organisasi variabel-variabel yang diturunkan dari ciri-ciri atau indikator budaya organisasi yang diturunkan dari teori karakteristik Robbins dan *core values* DJKN dalam Pratama (2012).

Indikator yang digunakan adalah:

1. Inisiatif Individual
2. Pengarahan
3. Integrasi
4. Dukungan Manajemen
5. Kontrol
6. Sistem Imbalan
7. Pola Komunikasi
8. Integritas
9. Komitmen
10. Ketulusan

Dengan cara memberikan jawaban atas pertanyaan/ Pernyataan: (1) Sangat tidak setuju, (2) Tidak setuju, (3) ragu-ragu, (4) Setuju dan (5) Sangat setuju. Pengukuran menggunakan skala likert (Djaali, 2008). Budaya Organisasi ini diukur

dengan mempergunakan indikator (Robbins dan *core values*DJKN ) dalam Yoga Pratama (2012).

#### d. Akuntabilitas

Akuntabilitas secara harfiah dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan *accountability* yang diartikan sebagai “*yang dapat dipertanggungjawabkan*” ataudalam kata sifat disebut sebagai *accountable* (Mahmudi, 2005) dalam Abdulah dan Arisanti (2010).

Indikator Akuntabilitas adalah:

1. Akuntabilitas Keuangan
2. Akuntabilitas Manfaat
3. Akuntabilitas Prosedural

Dengan cara memberikan jawaban atas pertanyaan/pernyataan: (1) Sangat tidak setuju, (2) Tidak setuju, (3) ragu-ragu,(4) Setuju dan (5) Sangat setuju.Pengukuran menggunakan skala likert (Djaali,2008).Akuntabilitas ini diukur dengan mempergunakan indikator.

### **3.5. Metode Penentuan Populasi dan Sampel**

#### **3.5.1. Populasi**

Populasi diartikan sebagai kelompok entitas lengkap yang mempunyai kesamaan dan karakteristik (Sarwono dan Martadireja(2008:124)). Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai keuangan dan akuntansi BPR di Tanjungpinang. Pegawai keuangan dan akuntansi disini diartikan berdasarkan tugas dan fungsinya yang secara langsung berhubungan dengan kas baik itu proses transaksi maupun proses pencatatan dan

pelaporan yaitu accounting dan teller yang berjumlah 33 orang dengan rincian sebagai berikut:

NO	NAMA BANK	JUMLAH RESPONDEN
1	BPR Kepri Bintan	9
2	BPR Dana Nusantara	6
3	BPR Bestari	6
4	BPR Karya Madani	6
5	BPR Duta Kepri	6
<b>JUMLAH</b>		33

Menurut Sekaran (2006) populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi atau studi sensus, maka tidak menggunakan sampel.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1.Deskripsi Populasi Responden

Kuesioner dalam penelitian ini disebar sebanyak 33 responden. Kuesioner ini disebar secara langsung oleh peneliti kepada karyawan akuntansi dan keuangan Bank BPR di Tanjungpinang. Kuesioner yang kembali sebanyak 33, dan jumlah kuesioner yang dapat diolah sebanyak 33.

Untuk lebih jelasnya, tingkat pengembalian kuesioner ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 4.1Tingkat Pengembalian Kuesioner**

<b>Keterangan</b>	<b>Jumlah</b>
Kuesioner yang disebar	33
Kuesioner yang kembali	33
Persentase	100%
Kuesioner yang tidak kembali	0
Kuesioner yang tidak dapat diolah	0
Total Kuesioner yang dianalisis	33

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

#### 4.2.Deskripsi Profil Responden

Dalam penelitian ini yang dijadikan karakteristik profil responden antara lain: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja.

#### 4.2.1 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin responden, didapat hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	2	6 %
Perempuan	31	94 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Pada tabel 4.2 diatas menunjukkan bahwa jumlah responden laki-laki adalah 2 orang sebesar 6 %, sedangkan jumlah responden perempuan 31 orang sebesar 94 %.

#### 4.2.2 Profil Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan usia responden, didapat hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Table 4.3 Profil Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah	Persentase
18 - 24 Tahun	25	76 %
25 - 29 Tahun	6	18 %
>30Tahun	2	6 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan bahwa profil responden berdasarkan usia, ada 25 responden berusia 18-24 tahun sebesar (76 %), responden usia 25-29 tahun sebanyak 6 responden sebesar (18 %), sedangkan responden berusia >30 sebanyak 2 responden sebesar (6 %).

#### 4.2.3 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir responden, didapat hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Table 4.4 Profil Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Pendidikan Terakhir</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
SLTA	22	66,7 %
D1-D3	7	21,2 %
S1-S3	4	12,1 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Pada tabel 4.4 diatas menunjukkan bahwa profil responden berdasarkan pendidikan terakhir SLTA sebanyak 22 Responden sebesar (66,7 %), pendidikan terakhir D1-D3 sebanyak 7 responden sebesar (21,2 %), sedangkan responden dengan pendidikan terakhir S1-S2 sebanyak 4 Responden sebesar (12,1 %).

#### 4.2.4 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja responden, didapat hasil pengolahan data sebagai berikut:

**Table 4.5 Profil Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persentase</b>
≤ 1 Tahun	4	12,1 %
1-2 Tahun	24	72,7 %
>2 Tahun	5	15,2 %
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

Pada tabel 4.5 diatas menunjukkan bahwa persentase jumlah responden yang lama bekerja ≤ 1 tahun sebanyak 4 responden sebesar (12,1%), jumlah responden dengan lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 24 responden sebanyak ( 72,7%), sedangkan responden >2 tahun sebanyak 5 responden sebesar (15,2 %).

### 4.3. Hasil uji kualitas data

#### 4.3.1. Hasil uji validitas

Uji validitas ini digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel untuk degree of freedom (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah responden. Dalam penelitian ini (n) = 33 dan besarnya df dapat dihitung  $33 - 2 = 31$  dengan df = 31 dan alpha = 0,05 didapat r tabel = 0,344. Suatu pertanyaan dinyatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel (r hitung > r tabel) dan nilainya positif.

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari variabel penilaian kinerja (X1):

**Tabel 4.6. Hasil uji validitas variabel Kinerja Organisasi**

<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pertanyaan 1	0,848	0,344	Valid
Pertanyaan 2	0,903	0,344	Valid
Pertanyaan 3	0,903	0,344	Valid
Pertanyaan 4	0,848	0,344	Valid
Pertanyaan 5	0,903	0,344	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Dilihat dari tabel 4.6 menjelaskan bahwa pertanyaan nomor 1 sampai dengan 5 pada variabel Kinerja Organisasi adalah valid karena nilai r hitung seluruh pertanyaan menunjukkan angka yang lebih besar dari r tabel (0,344).

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari variabel Motivasi (X1):

**Tabel 4.7. Hasil uji validitas variabel Motivasi**

<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pertanyaan 1	0,711	0,344	Valid
Pertanyaan 2	0,558	0,344	Valid
Pertanyaan 3	0,792	0,344	Valid

Pertanyaan 4	0,479	0,344	Valid
Pertanyaan 5	0,596	0,344	Valid
Pertanyaan 6	0,369	0,344	Valid
Pertanyaan 7	0,792	0,344	Valid
Pertanyaan 8	0,514	0,344	Valid
Pertanyaan 9	0,792	0,344	Valid
Pertanyaan 10	0,711	0,344	Valid
Pertanyaan 11	0,792	0,344	Valid
Pertanyaan 12	0,644	0,344	Valid
Pertanyaan 13	0,644	0,344	Valid
Pertanyaan 14	0,644	0,344	Valid
Pertanyaan 15	0,711	0,344	Valid
Pertanyaan 16	0,490	0,344	Valid
Pertanyaan 17	0,644	0,344	Valid
Pertanyaan 18	0,711	0,344	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Dilihat dari tabel 4.7 menjelaskan bahwa pertanyaan nomor 1 sampai dengan 18 pada variabel Motivasi adalah valid karena nilai  $r$  hitung seluruh pertanyaan menunjukkan angka yang lebih besar dari  $r$  tabel (0,344).

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari variabel Budaya Organisasi (X2):

**Tabel 4.8. Hasil uji validitas variabel Budaya Organisasi**

<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r table</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pertanyaan 1	0,703	0,344	Valid
Pertanyaan 2	0,666	0,344	Valid
Pertanyaan 3	0,499	0,344	Valid
Pertanyaan 4	0,841	0,344	Valid
Pertanyaan 5	0,677	0,344	Valid
Pertanyaan 6	0,690	0,344	Valid
Pertanyaan 7	0,535	0,344	Valid
Pertanyaan 8	0,498	0,344	Valid
Pertanyaan 9	0,841	0,344	Valid
Pertanyaan 10	0,439	0,344	Valid
Pertanyaan 11	0,606	0,344	Valid
Pertanyaan 12	0,365	0,344	Valid
Pertanyaan 13	0,841	0,344	Valid
Pertanyaan 14	0,606	0,344	Valid
Pertanyaan 15	0,622	0,344	Valid
Pertanyaan 16	0,556	0,344	Valid
Pertanyaan 17	0,539	0,344	Valid

Pertanyaan 18	0,841	0,344	Valid
Pertanyaan 19	0,519	0,344	Valid
Pertanyaan 20	0,841	0,344	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Dilihat dari tabel 4.8 menjelaskan bahwa pertanyaan nomor 1 sampai dengan 20 pada variabel Budaya Organisasi adalah valid karena nilai r hitung seluruh pertanyaan menunjukkan angka yang lebih besar dari r tabel (0,344).

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari variabel komitmen organisasi (X3):

**Tabel 4.9. Hasil uji validitas variabel komitmen organisasi**

<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pertanyaan 1	0,531	0,344	Valid
Pertanyaan 2	0,474	0,344	Valid
Pertanyaan 3	0,869	0,344	Valid
Pertanyaan 4	0,869	0,344	Valid
Pertanyaan 5	0,408	0,344	Valid
Pertanyaan 6	0,484	0,344	Valid
Pertanyaan 7	0,561	0,344	Valid
Pertanyaan 8	0,651	0,344	Valid
Pertanyaan 9	0,408	0,344	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Dilihat dari tabel 4.9 menjelaskan bahwa pertanyaan nomor 1 sampai dengan 9 pada variabel komitmen organisasi adalah valid karena nilai r hitung seluruh pertanyaan menunjukkan angka yang lebih besar dari r tabel (0,344).

Berikut ini adalah hasil dari uji validitas dari variabel Akuntabilitas (X4):

**Tabel 4.10 Hasil uji validitas variabel Akuntabilitas**

<b>Pertanyaan</b>	<b>r hitung</b>	<b>r tabel</b>	<b>Kesimpulan</b>
Pertanyaan 1	0,888	0,344	Valid
Pertanyaan 2	0,564	0,344	Valid
Pertanyaan 3	0,586	0,344	Valid
Pertanyaan 4	0,394	0,344	Valid
Pertanyaan 5	0,560	0,344	Valid
Pertanyaan 6	0,547	0,344	Valid
Pertanyaan 7	0,430	0,344	Valid
Pertanyaan 8	0,385	0,344	Valid
Pertanyaan 9	0,623	0,344	Valid
Pertanyaan 10	0,629	0,344	Valid
Pertanyaan 11	0,775	0,344	Valid
Pertanyaan 12	0,753	0,344	Valid
Pertanyaan 13	0,533	0,344	Valid
Pertanyaan 14	0,662	0,344	Valid

Pertanyaan 15	0,617	0,344	Valid
Pertanyaan 16	0,888	0,344	Valid
Pertanyaan 17	0,734	0,344	Valid
Pertanyaan 18	0,628	0,344	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Dilihat dari tabel 4.10 menjelaskan bahwa pertanyaan nomor 1 sampai dengan 9 pada variabel Akuntabilitas adalah valid karena nilai r hitung seluruh pertanyaan menunjukkan angka yang lebih besar dari r tabel (0,344).

#### 4.3.2. Hasil uji reliabilitas

Menurut Ghazali (2006) Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Pada penelitian ini dalam mengukur reliabilitas menggunakan cara *one shot* atau disebut pengukuran dilakukan sekali saja. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Nunnally dalam Ghazali (2006).

**Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi (X1)	0,917	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	0,949	Reliabel
Komitmen Organisasi (X3)	0,812	Reliabel
Akuntabilitas (X4)	0,910	Reliabel
Kinerja Organisasi (Y)	0,923	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2017

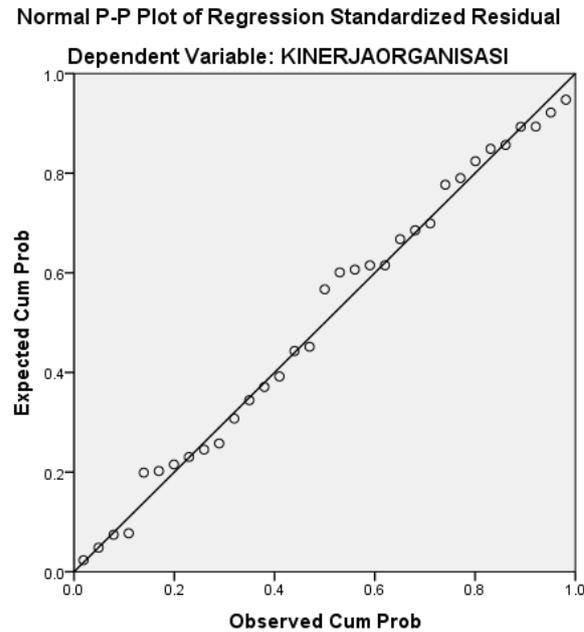
Dari tabel 4.11 diatas dapat disimpulkan bahwa variabel Kinerja Organisasi yang digunakan dalam kuesioner ini dinyatakan reliabel, karena *Cronbach's Alpha*  $0,923 > 0,60$ . Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Motivasi sebesar  $0,917 > 0,60$  dinyatakan reliabel. Variabel Budaya Organisasi dinyatakan reliabel dimana nilai *Cronbach's Alpha*  $0,949 > 0,60$ . Nilai *Cronbach's Alpha*  $0,812 > 0,60$  untuk variabel komitmen organisasi juga dinyatakan reliable. Begitu juga dengan variable Akuntabilitas dengan nilai *Cronbach's Alpha*  $0,910 > 0,60$  dinyatakan reliabel.

#### **4.4.Uji asumsi klasik**

##### **4.4.1. Uji normalitas**

Dalam penelitian ini untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat normal probability plot dan uji statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pada normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil uji normalitas pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini.

**Gambar 4.1**



Dengan melihat grafik normal plot menunjukkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas karena data variabel Motivasi, Budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas dan kinerja organisasi menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Sedangkan uji statistik nonparametrik Kolmogrov-Smirnov (K-S) dengan cara menciptakan unstandardized residual.  $H_0$  adalah data terdistribusi normal dan  $H_a$  adalah data terdistribusi tidak normal. Jika probabilitas (asympt.sig)  $> 0,05$  maka  $H_0$  diterima (data terdistribusi normal) dan jika probabilitas  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak ( data terdistribusi tidak normal).

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81494877
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.060
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil table diatas dapat disimpulkan bahwa besarnya kolmogorov-smirnov adalah 0,096 dan signifikan pada 0,200. Hal ini berarti H0 diterima yang artinya residual terdistribusi normal karena  $\text{sig.} 0,200 > 0,05$ .

**4.4.2. Hasil uji multikolonieritas**

Menurut Ghozali (2006; 91-92) Uji multikolinearitas yaitu bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Suatu model regresi menunjukkan adanya multikolinearitas jika:

1. Tingkat korelasi > 95%,
2. Nilai Tolerance < 0,10, atau
3. Nilai VIF > 10.

Untuk hasil Uji Multikoleniaritas dapat dilihat dibawah ini:

**Tabel 4.12 Hasil Uji Multikoleniaritas**

Coefficients <sup>a</sup>		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
MOTIVASI	.327	3.061
KOMITMENORG ANISASI	.107	9.331
BUDAYAORGANI SASI	.158	6.318
AKUNTABILITAS	.316	3.161

a. Dependent Variable: KINERJAORGANISASI

Dari tabel 4.12 diatas menyatakan bahwa, Nilai Tolerance Motivasi (X1) sebesar  $(0,327 > 0,10)$  dan nilai VIF  $(3,061 < 10)$  hasil ini menunjukkan bahwa tidak terjadi Multikolinieritas. Untuk Budaya Organisasi (X2) Nilai Tolerance  $(0,107 > 0,10)$  dan Nilai VIF  $(9,331 < 10)$  yang menunjukkan bahwa tidak terjadinya multikolinieritas. Nilai Tolerance untuk Komitmen Organisasi (X3) yaitu  $(0,158 > 0,10)$  dan Nilai VIF sebesar  $(6,318 < 10)$  menunjukkan tidak adanya multikolinieritas, sedangkan pada Akuntabilitas (X4) Nilai Tolerance sebesar  $(0,142 > 0,10)$  dan Nilai VIF sebesar  $(7,037 < 10)$  yang menunjukkan bahwa tidak terjadi adanya multikolinieritas juga.

#### **4.4.3. Uji heteroskedastisitas (uji glejser)**

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan kepengamatan

lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas (Ghozali, 2006). Salah satu cara menguji heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser.yaitu apabila koefisien parameter beta dari persamaan regresi tersebut signifikan secara statistik, maka hal ini menunjukkan bahwa dalam data model empiris yang diestimasi terdapat heteroskedastisitas, dan sebaliknya jika parameter beta tidak signifikan secara statistik, maka asumsi homoskedastisitas pada data model tersebut tidak dapat ditolak. Tingkat signifikansi uji Glejser ini adalah  $\text{sig} > 0,05$ . Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan uji Glejser dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.13 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.615	1.932		.836	.410
	MOTIVASI	.012	.037	.105	.320	.752
	KOMITMENORGANISASI	-.026	.063	-.233	-.407	.687
	BUDAYAORGANISASI	.056	.113	.233	.493	.626
	AKUNTABILITAS	-.022	.068	-.107	-.320	.752

a. Dependent Variable: RES2

Sumber : Hasil pengolahan data 2017

Pada tabel 4.13 hasil uji heteroskedastisitas yang menggunakan uji Gletser yang telah dilakukan, koefisien parameter untuk variabel independen tidak ada yang signifikan atau  $> 0,05$ , maka dapat disimpulkan model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

#### 4.5. Teknik analisis data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda.

**Tabel 4.15**

**Hasil analisis regresi berganda**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.698	3.630		.743	.463		
	MOTIVASI	.602	.070	1.339	8.614	.000	.327	3.061
	KOMITMENORGANISASI	-.320	.119	-.731	-2.693	.012	.107	9.331
	BUDAYAORGANISASI	.042	.213	.044	.195	.847	.158	6.318
	AKUNTABILITAS	-.041	.128	-.051	-.322	.750	.316	3.161

a. Dependent Variable: KINERJAORGANISASI

Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Pada tabel 4.15 diatas, hasil output yang dihasilkan dari SPSS 22 di atas maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut.

$$Y_i = 2,698 + 0,602X_{1i} - 0,320X_{2i} + 0,042X_{3i} - 0,041X_{4i}$$

Hasil dari persamaan diatas adalah:

$\beta_0 = 2,698$  yaitu konstanta artinya apabila Motivasi, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan akuntabilitas sama dengan nol, maka Kinerja organisasi naik sebesar 2,698.

$\beta_1 =$  Apabila variabel Motivasi(X1) naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja organisasi naik sebesar 0,602 dengan asumsi bahwa variabel lainnya di anggap tetap.

$\beta_2 =$  Apabila variabel Budaya Organisasi (X2) naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja organisasi turun sebesar 0,042 dengan asumsi bahwa variabel lainnya di anggap tetap.

$\beta_3 =$  Apabila variabel Komitmen Organisasi (X3) naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja organisasi akan turun sebesar 0,320 dengan asumsi bahwa variabel lainnya di anggap tetap.

$\beta_4 =$  Apabila variabel Akuntabilitas (X4) naik sebesar 1 satuan, maka nilai kinerja organisasi turun sebesar 0,041 dengan asumsi bahwa variabel lainnya di anggap tetap.

#### **4.6.Uji hipotesis**

##### **4.6.1. Uji signifikansi simultan (Uji F)**

Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2006:127).

Dasar pengambilan keputusan:

1. Dengan membandingkan f hitung dengan f tabel

- Jika  $f_{hitung} < f_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan).
- Jika  $f_{hitung} > f_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (ada pengaruh yang signifikan).
- F tabel dilihat pada  $\alpha = 0,05$

Dengan derajat bebas pembilang  $= k-1 \longrightarrow 5-1=4$

Dengan penyebut  $= n-k \longrightarrow 33-5=28$

$n$ = jumlah sampel dan  $k$ = jumlah variabel yang digunakan,

maka dapat nilai f tabel dengan tingkat  $\alpha$  0,05 yaitu 2,71

2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi

- Jika nilai signifikansi  $f < 0,05$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak ini berarti bahwa secara simultan keempat variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen,
- Jika nilai signifikansi  $f > 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Ini berarti secara simultan keempat variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

**Tabel 4.16 Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	371.560	4	92.890	24.675	.000 <sup>b</sup>
	Residual	105.409	28	3.765		
	Total	476.970	32			

a. Dependent Variable: KINERJAORGANISASI

b. Predictors: (Constant), AKUNTABILITAS, MOTIVASI, BUDAYAORGANISASI, KOMITMENORGANISASI

Sumber: Hasil olahan data 2017

Berdasarkan tabel 4.16 diatas, hasil pengujian menunjuk bahwa nilai f hitung  $>$  f tabel ( $24,675 > 2,71$ ) dan dengan melihat probabilitasnya (*Sig*) yang lebih kecil dari taraf signifikan ( $0,000 < 0,05$ ) maka hipotesis H0 ditolak dan Ha diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu (X1, X2, X3 dan X4) berupa variabel Motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y) kinerja orgaisasi BPR di Tanjungpinang dapat diterima.

#### **4.6.2. Uji Parsial (Uji t)**

Pengujian ini pada dasarnya digunakan untuk mengetahui pengaruh masing- masing variabel independen terhadap variabel dependen Ghozali (2006; 128).

Dasar pengambilan keputusan:

1. Dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel.
  - Jika  $-t \text{ tabel} < \text{hitung} < t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak (tidak ada pengaruh yang signifikan)
  - Jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $-t \text{ hitung} < -t \text{ tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima (ada pengaruh yang signifikan)
  - t tabel dilihat pada  $\text{Alpha} = 0,05$   
derajat bebasnya =  $n-k \longrightarrow 33-5=28$   
 $n$ = jumlah sampel dan  $k$ = jumlah variabel yang digunakan  
maka dapat nilai t tabel dengan tingkat  $\text{Alpha} 0,05$  yaitu 2,048.
  
2. Dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi
  - Jika probabilitas signifikansi kurang dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak. Berarti variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.
  - Jika probabilitas signifikansi lebih dari atau sama dengan 0,05 ( $\text{sig} > 0,05$ ), maka hipotesis nol tidak dapat ditolak atau hipotesis nol diterima, berarti variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi di Tanjungpinang.

**Tabel 4.17 Hasil Uji t**

Model		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.698	3.630		.743	.463
	MOTIVASI	.602	.070	1.339	8.614	.000
	KOMITMENORGANISASI	-.320	.119	-.731	-2.693	.012
	BUDAYAORGANISASI	.042	.213	.044	.195	.847
	AKUNTABILITAS	-.041	.128	-.051	-.322	.750

a. Dependent Variable: KINERJAORGANISASI  
Sumber: Hasil pengolahan data 2017

Berdasarkan tabel 4. 17 diatas terlihat bahwa:

1. Nilai t hitung variabel Motivasi (X1) sebesar 8,614 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sedangkan t tabel 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka disimpulkan t hitung > t tabel (8,614>2,048) dan signifikansi (0,000 < 0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi BPR di Tanjungpinang.
2. Nilai t hitung variabel Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,195 dan batas signifikansi 0,847. Sedangkan t tabel 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan t hitung < t tabel (0,195 < 2,048) dan signifikansi (0,847 > 0,05), maka H0 diterima dan Ha ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi BPR di Tanjungpinang.

3. Nilai t hitung variabel Komitmen Organisasi (X3) sebesar -2,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,012. Sedangkan t tabel 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka dapat disimpulkan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $-2,693 < 2,048$ ) dan signifikansi ( $0,012 < 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan negative terhadap Kinerja Organisasi BPR di Tanjungpinang.
4. Nilai t hitung variabel Akuntabilitas (X4) sebesar -0,332 dan nilai signifikan sebesar 0,750. Sedangkan t tabel 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka disimpulkan  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$  ( $-0,332 < 2,048$ ) dan signifikansi ( $0,750 < 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Akuntabilitas tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi BPR di Tanjungpinang diterima.

#### **4.6.3. Uji koefisien determinasi**

Koefisien determinasi dapat melihat besarnya kontribusi variabel Motivasi, busaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya ( $R^2$ ) untuk mengevaluasi model regresi ini.

**Tabel 4.18 Hasil uji koefisien determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.883 <sup>a</sup>	.779	.747	1.94026

a. Predictors: (Constant), AKUNTABILITAS, MOTIVASI, BUDAYAORGANISASI, KOMITMENORGANISASI

b. Dependent Variable: KINERJAORGANISASI

Dari tabel 4.18 diatas, besarnya nilai adjusted R<sup>2</sup> sebesar 0,747 berarti 74,7% variabel Kinerja organisasi dipengaruhi oleh motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas, sedangkan sisanya 25,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dapat dijelaskan dalam penelitian ini.

## **4.7 Pembahasan Menyeluruh**

### **4.7.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Organisasi**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai  $f$  hitung  $>$   $f$  table (24,675  $>$  2,71) dan dengan melihat probabilitasnya ( $sig$ ) yang lebih kecil dari taraf signifikansi ( $0,000 < 0,005$ ) maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, maka dapat disimpulkan bahwa variable bebas yaitu (  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  dan  $X_4$ ) berupa variable motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variable terikat ( $Y$ ) kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang dapat diterima.

Hasil pengujian regresi untuk variable motivasi terhadap kinerja organisasi BPR dimana nilai t hitung variable motivasi (X1) sebesar 8,614 dan nilai signifikansi sebesar 0,000, sedangkan t table 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka disimpulkan  $t \text{ hitung} > t \text{ table}$  ( $8,614 > 2,048$ ) dan signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang dapat diterima.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yenti (2012) menyatakan terdapat pengaruh signifikan positif antara motivasi terhadap kinerja organisasi (studi empiris pada SKPD kota padang). Tanda positif menunjukkan bahwa semakin besar perubahan yang terjadi pada variable X (motivasi) maka semakin besar perubahan yang terjadi pada variable Y (kinerja organisasi) atau sebaliknya semakin kecil perubahan yang terjadi pada variable motivasi maka semakin kecil pula kinerja organisasi.

#### **4.7.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi**

Hasil pengujian regresi untuk variable Budaya Organisasi organisasi terhadap kinerja organisasi BPR dimana nilai t hitung variable komitmen organisasi (X3) sebesar 0,195 dan nilai signifikansi sebesar 0,847, sedangkan t table 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka disimpulkan  $t \text{ hitung} < t \text{ table}$  ( $0,195 < 2,048$ ) dan signifikansi ( $0,847 > 0,05$ ), maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi organisasi tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang ditolak.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Abdullah dan Arisanti (2010) menyatakan tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada kantor wilayah direktorat jendral perbendaharaan Bengkulu.

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

Hasil pengujian regresi untuk variable budaya organisasi terhadap kinerja organisasi BPR dimana nilai t hitung variable budaya organisasi (X3) sebesar -2,693 dan nilai signifikansi sebesar 0,012. sedangkan t table 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka disimpulkan t hitung > t table (-2,693 > 2,048) dan signifikansi (0,012 < 0,05), maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan negatif terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang dapat diterima.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Abdullah dan Arisanti (2010) menyatakan tidak terdapat pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada kantor wilayah direktorat jendral perbendaharaanBengkulu. Maka dapat lihat bahwa semakin besar komitmen organisasi maka semakin kecil kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang. Signifikan negative menunjukkan bahwa semakin besar perubahan yang terjadi pada variable X (komitmen organisasi) maka semakin kecil perubahan yang terjadi pada variable Y (kinerja organisasi) atau sebaliknya semakin besar

perubahan yang terjadi pada variable komitmen organisasi maka semakin kecil pula kinerja organisasi.

#### **4.7.4. Pengaruh Akuntabilitas terhadap kinerja organisasi**

Hasil pengujian regresi untuk variable akuntabilitas terhadap kinerja organisasi BPR dimana nilai t hitung variable akuntabilitas (X4) sebesar -322 dan nilai signifikansi sebesar 0,750. sedangkan t table 2,048 dan batas signifikansi 0,05. Maka disimpulkan t hitung  $< t \text{ table } -322 < 2,048$  dan signifikansi  $(0,750 > 0,05)$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi di BPR Tanjungpinang ditolak.

Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian Andiza (2014) menyatakan terdapat pengaruh signifikan antara akuntabilitas terhadap kinerja organisasi publik (studi pada rumah sakit daerah Massenrampulu kabupaten Enrekang). Hal ini terjadi karena Karyawan memiliki latar belakang yang beragam dimana mereka belum pernah diajarkan tentang akuntabilitas, mereka hanya mempelajari keterampilan dan sikap seperti critical thinking sebelum mereka bisa berkembang dalam budaya akuntabilitas (warni (2015)). Berdasarkan pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan bahwa mereka hanya berprinsip bekerja sesuai tugasnya tanpa menghiraukan akuntabilitas perusahaan itu sendiri.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan data penelitian diatas peneliti dapat menyimpulkan

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi BPR di Tanjungpinang.
2. Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi BPR di Tanjungpinang.
3. Komitmen Organisasi berpengaruh Negatif terhadap Kinerja Organisasi BPR di Tanjungpinang.
4. Akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi BPR di Tanjungpinang.
5. Variabel Motivasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja organisasi BPR di Tanjungpinang

#### **1.2. Saran**

Dari hasil pengamatan dan pembahasan penelitian ini, saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Untuk penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan responden yang lebih banyak dengan memperluas ruang lingkup dan wilayah dalam penelitian
2. Untuk penelitian selanjutnya agar dapat menambahkan variable yang lain seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja.