

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,  
PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI, AKUNTABILITAS, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
KOTA SURAKARTA**



**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh  
Gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

**Disusun Oleh :**

**MEWA HARA**  
**NIM. B 200120351**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

**2016**

## HALAMAN PERSETUJUAN

Yang bertanda tangan dibawah ini telah membaca naskah publikasi dengan judul :

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,  
PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI, AKUNTABILITAS, DAN  
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI KOTA  
SURAKARTA**

Yang ditulis oleh :

**MEWA HARA**

**NIM. B 200 120 351**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



(Dr. Zulfikar, SE, M.Si)

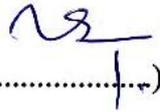
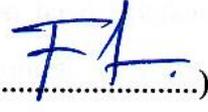
**HALAMAN PENGESAHAN**  
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,**  
**PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI, AKUNTABILITAS, DAN**  
**KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI**  
**KOTA SURAKARTA**

**OLEH**

**MEWA HARA**  
**B 200 120 351**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta  
pada hari sabtu, 22 Oktober 2016  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Dewan Penguji:

- |   |   |
|---|---|
| 1. Dr. Zulfikar, SE, M.Si<br>(Ketua Dewan Penguji)            | (  ) |
| 2. Eny Kusumawati, SE, MM, Ak,CA<br>(Anggota I Dewan Penguji) | (  ) |
| 3. Dr. Fachan Ahyani, SE, M.Si<br>(Anggota II Dewan Penguji)  | (  )  |

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta



  
Dr. Triyono, S.E, M.Si

NIK : 195803091957031643

## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan disuatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggung jawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 01 November 2016

Penulis



**MEWA HARA**  
**B 200 120 351**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI,  
PENGENDALIAN INTERN, MOTIVASI, AKUNTABILITAS, DAN KEPUASAN  
KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI  
KOTA SURAKARTA**

**ABSTRAKSI**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk mengetahui komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk mengetahui pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk mengetahui motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk mengetahui akuntabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk mengetahui kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SKPD Kota Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD, Kepala sub Bagian dan Kepala Bidang/Kepala Keksi di pemerintah daerah kota surakarta sedangkan teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling method*.

Berdasarkan hasil penelitian ini budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengendalian intern mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Akuntabilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Motivasi, Akuntabilitas, Kepuasan Kerja dan Kinerja Organisasi.

**ABSTRACT**

*This research target is to know the organizational culture have the influence to organizational performance. To know the organizational commitment have the influence to organizational performance. To know the internal control have the influence to organizational performance. To know the motivation have the influence to organizational performance. To know the accountability have the influence to organizational performance. To know the satisfaction work to have the influence to organizational performance.*

*Population in this research officer of SKPD Town Surakarta. Sample in this research Head SKPD, Lead sub units and Lead Area / Lead Seksi local government town Surakarta while technique of intake sampel use the purposive of sampling method.*

*Pursuant to this research result organizational culture have the positive influence and signifikan to organizational performance. Organizational commitment have the positive influence and significance organizational performance. Internal control have the positive influence and signifikan to organizational performance. Motivate to have the positive influence and significance organizational performance. Accountability have the positive influence and significance organizational performance.*

*Satisfaction work to have the positive influence and significance organizational performance.*

*Keyword : Organizational Cultural, Organizational Comitment, Internal Control, Motivate, Accountability, Satisfaction Work and Organizational Performance.*

## **1. PENDAHULUAN**

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75) dalam Kurniawan dan Prastiwi (2010), yang mengemukakan bahwa kualitas playanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Dalam organisasi tentunya banyak faktor yang mempengaruhi seseorang untuk mencapai tujuannya, sedangkan jalannya organisasi dipengaruhi oleh perilaku banyak individu yang memiliki kepentingan masing-masing. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

Salah satu faktor untuk menciptakan *value for money* adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut sering disebut dengan komitmen organisasi. Menurut Mowday et.al (1997) dalam Desmiyawati dan Witaliza (2012) komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan terhadap nilai dan sasaran (goal) yang ingin dicapai organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat terbaik bagi perusahaan (Porter, et. Al, 1979) dalam Desmiyawati dan Witaliza (2012).

Komitmen yang kuat akan menyebabkan individu berusaha mencapai tujuan organisasi, berfikiran positif dan berusaha berbuat yang terbaik bagi organisasinya. Sebaliknya, bagi individu dengan komitmen yang lemah akan cenderung untuk mementingkan diri dan kelompoknya sehingga memungkinkan untuk melakukan slack (kesenjangan) terhadap pelaksanaan anggaran. Kekuatan dari komitmen sebuah organisasi mendorong terciptanya realiasi fungsi anggaran yang tidak hanya

sekedar sebagai alat perencanaan semata, namun lebih jauh anggaran mampu menciptakan pengendalian bagi manajer dalam mengelola pendapatan maupun pengeluaran, koordinasi, komunikasi, evaluasi kinerja, dan motivasi (Kenis, 1979) dalam (Zulkarnaini, 2013).

Akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (stakeholder) Mahmudi, 2005: 9) dalam Desmiyawati dan Witaliza (2012). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Oleh karena itu, akuntabilitas pemerintah seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (input) semata tetapi juga pada kinerjanya (Herbert Leo, 1997) dalam Desmiyawati dan Witaliza (2012). Akuntabilitas publik sesuai dengan karakteristik *good governance* berkenaan dengan *participation, rule of law, transparency, responsiveness, consensus orientation, equity, effectiveness and efficiency, dan strategy vision*.

Pengendalian intern menurut COSO 1992 dan SAS 78 dalam Lestari (2013) adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan dalam hal-hal: (1) keandalan pelaporan keuangan, (2) kesesuaian dengan undang-undang dan peraturan yang berlaku, (3) efektivitas dan efisiensi operasi.

Motivasi merupakan proses keterkaitan antara usaha dan pemuasan kebutuhan tertentu. Dengan perkataan lain, motivasi merupakan kesediaan mengerahkan usaha tingkat tinggi untuk mencapai tujuan organisasi. Akan tetapi, kesediaan mengerahkan usaha itu sangat bergantung pada kemampuan seseorang untuk memuaskan berbagai kebutuhan. Usaha merupakan ukuran intensitas kemauan seseorang. Apabila seseorang termotivasikan, yang bersangkutan akan berusaha keras melakukan sesuatu. (Sutrisno, 2010).

Menurut Mahmudi, (2005) dalam Anggriyawan, (2013) konteks organisasi pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (Stakeholder). Akuntabilitas publik terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab

pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Pemerintah dalam upaya pengukuran kinerja diperlukannya informasi akuntansi terutama untuk menentukan indikator kinerja sebagai dasar penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengetahui tingkat efisiensi dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam melaksanakan hak dan kewajiban yang diamanatkan rakyat, pemerintah harus mempunyai rencana yang matang dalam mencapai tujuan. Salah satu tugas pemerintah dalam keuangan adalah membuat rencana keuangan yang dituangkan dalam anggaran (Abdul, 2002 dalam Kurniawan, 2013).

Dalam konteks organisasi publik, kinerja adalah suatu ukuran prestasi/hasil dalam mengelola dan menjalankan suatu organisasi dimana berhubungan dengan segala hal yang akan, sedang dan telah dilakukan organisasi tersebut dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran kinerja organisasi publik penting dilakukan karena berguna sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja organisasi tersebut agar lebih baik lagi di masa yang akan datang.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan masalah penelitian sebagai berikut: 1) Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi? 2) Apakah komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi? 3) Apakah pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi? 4) Apakah motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi? 5) Apakah akuntabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi? 6) Apakah kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi?

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. 2) Untuk mengetahui komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. 3) Untuk mengetahui pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. 4) Untuk mengetahui motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. 5) Untuk mengetahui akuntabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. 6) Untuk mengetahui kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.

## 2. METODE PENELITIAN

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SKPD Kota Surakarta. Sampel dalam penelitian ini adalah Kepala SKPD, Kepala sub Bagian dan Kepala Bidang/Kepala Keksi di pemerintah daerah kota surakarta yang dianggap mampu untuk menggambarkan kinerja pemerintah daerah dari setiap instansi secara keseluruhan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode nonprobabilitas atau secara tidak acak, elemen-elemen populasi tidak mempunyai kesempatan yang sama untuk terpilih menjadi sampel. Teknik pengambilan sampel menggunakan *purposive sampling method* yaitu cara menentukan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Kriteria pemilihan sampel sebagai berikut :

- a) Sampel Kepala SKPD, Kepala sub Bagian dan Kepala Bidang/Kepala Keksi di pemerintah daerah kota surakarta yang dianggap mampu untuk menggambarkan kinerja pemerintah daerah dari setiap instansi secara keseluruhan
- b) Pegawai yang sudah memiliki pengalaman kerja minimal satu tahun.

Tabel1  
Daftar SKPD yang dijadikan Sampel

No	Nama Satuan Kerja Perangkat Daerah
1.	SETDA Bagian Administrasi Kesejahteraan Rakyat
2.	SETDA Bagian Administrasi Pembangunan
3.	SETDA Bagian Administrasi Perekonomian
4.	SETDA Bagian Hukum dan HAM
5.	SETDA Bagian Humas Dan Protokol
6.	SETDA Bagian Kerja Sama
7.	SETDA Bagian Organisasi
8.	SETDA Bagian Pemerintah Umum
9.	SETDA Bagian Umum
10.	Badan Kepegawaian Daerah
11.	Badan Lingkungan Hidup
12.	Badan Pemberdayaan Masyarakat, Perempuan, perlindungan Anak
13.	Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

- 
14. Badan Penanaman Modal Dan Perijinan Terpadu
  15. Dinas Kesehatan
  16. Dinas Pengelola Pasar
  17. Dinas Tata ruang Kota
  18. Kantor Satuan Polisi Pamong Praja
- 

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dengan *goodness of fit*nya. Secara statistik, setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah dimana  $H_0$  ditolak). Adapun model yang digunakan dalam regresi berganda sebagai berikut:

#### 1. Hasil analisis regresi linear berganda

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda dipilih untuk menguji hipotesis karena metode ini akan menunjukkan arah hubungan antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasilnya sebagai berikut :

Adapun hasil perhitungannya sebagai berikut :

$$K = 1,304 + 0,110BO + 0,179KO + 0,205PI + 0,103M + 0,288Akt + 0,156KK + e$$

Untuk menginterpretasi hasil dari analisis tersebut, dapat diterangkan:

- 1) Secara statistik konstanta sebesar 1,304 dengan parameter positif menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, akuntabilitas dan kepuasan kerja maka kinerja organisasi tetap akan meningkat.
- 2) Secara statistik koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,110 dengan nilai positif yang artinya jika budaya organisasi naik, maka kinerja organisasi meningkat dengan asumsi bahwa komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, akuntabilitas dan kepuasan kerja dianggap tetap atau konstan.
- 3) Secara statistik koefisien regresi komitmen organisasi sebesar 0,179 dengan nilai positif yang artinya jika komitmen organisasi naik, maka kinerja

organisasi meningkat dengan asumsi bahwa budaya organisasi, pengendalian intern, motivasi, akuntabilitas dan kepuasan kerja dianggap tetap atau konstan.

- 4) Secara statistik koefisien regresi pengendalian sebesar 0,205 dengan nilai positif yang artinya jika pengendalian intern naik, maka kinerja organisasi meningkat dengan asumsi bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi, akuntabilitas dan kepuasan kerja dianggap tetap atau konstan.
- 5) Secara statistik koefisien regresi motivasi sebesar 0,103 dengan nilai positif yang artinya jika budaya organisasi naik, maka kinerja organisasi meningkat dengan asumsi bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, akuntabilitas dan kepuasan kerja dianggap tetap atau konstan.
- 6) Secara statistik koefisien regresi akuntabilitas sebesar 0,288 dengan nilai positif yang artinya jika akuntabilitas naik, maka kinerja organisasi meningkat dengan asumsi bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, dan kepuasan kerja dianggap tetap atau konstan.
- 7) Secara statistik koefisien regresi kepuasan kerja sebesar 0,156 dengan nilai positif yang artinya jika kepuasan kerja naik, maka kinerja organisasi meningkat dengan asumsi bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, dan akuntabilitas dianggap tetap atau konstan.

## 2. Uji $R^2$

Uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut:

Tabel 2  
Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.875 <sup>a</sup>	.765	.741	1.39111

Sumber data: primer diolah, 2016

Hasil perhitungan secara statistik untuk nilai  $R^2$  diperoleh dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi dengan adjusted- $R^2$  sebesar 0,741. Hal ini berarti bahwa 74,1% variasi variabel kinerja organisasi

dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, akuntabilitas dan kepuasan kerja sedangkan sisanya yaitu 25,9% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

### 3. Uji F

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimaksud dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap dependen, adapun hasil uji F didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3  
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	365,821	6	60,970	31,506	.000 <sup>a</sup>
Residual	112,241	58	1,935		
Total	478,062	64			

Sumber : data primer diolah, 2016

Berdasarkan data yang dihasilkan dari perhitungan secara statistik diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 31,506 dan  $F_{tabel} = 2,45$  Apabila dibandingkan  $F_{hitung}$  dengan nilai  $F_{tabel}$  dapat dilihat bahwa hasil uji statistik dari distribusi  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu  $31,506 > 2,45$ . Hasil pengujian ini dapat dilihat nilai signifikansi sebesar  $(0,000) < 0,05$ , hal ini menunjukkan model dalam penelitian adalah *goodness of fit*.

### 4. Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas (independen) secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen, adapun hasil analisis dapat diketahui hasil uji t sebagai berikut:

#### a. Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil diketahui secara statistik nilai  $t_{hitung}$  variabel budaya organisasi sebesar  $2,686 > t_{tabel} (\alpha : 0,05)$  sebesar 2,000 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini budaya mempunyai kekuatan penuh dan berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan lingkungannya, oleh karena itu agar tercipta kinerja yang optimal dalam organisasi dibutuhkan perangkat atau sistem yang baik agar

terbentuk budaya organisasi yang baik pula, dengan budaya organisasi semakin baik penerapan budaya organisasi maka kinerja organisasi publik juga juga akan tercapai.

Berdasarkan hasil tersebut budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti penelitian ini konsisten dengan penelitian Hafidhah dan Mohammad Herli (2014), Annisa, dkk (2014), I Kadek Mei Arimbawa dan A.A Sagung Kartika Dewi, (2013), Komang Sri Wirnipin, Made Prdana Adiputra dan Gede Adi Yuniarta (2015), Yunielci Martha Seliamang (2015), Muhammad Kurniawan (2013), Satyawati dan Suartana (2014) yang menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

b. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil diketahui secara statistik nilai  $t_{hitung}$  variabel komitmen organisasi sebesar  $2,497 > t_{tabel} (\alpha : 0,05)$  sebesar 2,000 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_2$  diterima, yang berarti komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa seorang karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana dia bekerja, maka akan timbul rasa memiliki terhadap organisasi sehingga dia akan merasa senang dalam bekerja dan dia akan bekerja sebaik mungkin untuk organisasinya tersebut, sehingga kinerja akan meningkat.

Berdasarkan hasil tersebut komitmen organisasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti penelitian ini sesuai dengan penelitian Hafidhah dan Mohammad Herli (2014), Tito Ferry Anggriyawan, (2013), Komang Sri Wirnipin, Made Prdana Adiputra dan Gede Adi Yuniarta (2015), Muhammad Kurniawan (2013), Desmiyawati dan Wulan Witaliza (2012), Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

c. Pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil diketahui secara statistik nilai  $t_{hitung}$  variabel pengendalian intern sebesar  $3,209 > t_{tabel} (\alpha : 0,05)$  sebesar 2,000 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka

Ho ditolak dan H3 diterima, yang berarti pengendalian intern mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan tinggi rendahnya kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor pengendalian intern, semakin baik pengendalian intern tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian adanya pengendalian intern yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti penelitian ini konsisten dengan penelitian Annisa, dkk (2014), Desmiyawati dan Wulan Witaliza (2012) yang menyatakan bahwa pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

d. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil diketahui secara statistik nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar  $3,005 > t_{tabel} (\alpha : 0,05)$  sebesar 2,000 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan H4 diterima, yang berarti motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan seorang karyawan yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, tingginya kondisi motivasi kerja berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja yang cukup baik, pegawai yang memiliki motivasi yang tinggi, mereka akan berupaya untuk melakukan semaksimal mungkin untuk mencapai suatu tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil tersebut motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti penelitian ini konsisten dengan penelitian I Kadek Mei Arimbawa dan A.A Sagung Kartika Dewi, (2013), Murty dan Hudiwinarsih (2012) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

e. Akuntabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil diketahui secara statistik nilai  $t_{hitung}$  variabel akuntabilitas sebesar  $3,217 > t_{tabel} (\alpha : 0,05)$  sebesar 2,000 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka Ho ditolak dan H5 diterima, yang berarti akuntabilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan

dalam mewujudkan suatu akuntabilitas yang tinggi maka perlu adanya tanggungjawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandat (principal).

Berdasarkan hasil tersebut akuntabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti penelitian ini konsisten dengan penelitian Hafidhah dan Mohammad Herli (2014), I Kadek Mei Arimbawa dan A.A Sagung Kartika Dewi, (2013), Desmiyawati dan Wulan Witaliza (2012) yang menyatakan bahwa akuntabilitas mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

f. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil diketahui secara statistik nilai  $t_{hitung}$  variabel kepuasan kerja sebesar  $2,962 > t_{tabel}$  ( $\alpha : 0,05$ ) sebesar 2,000 karena  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_6$  diterima, yang berarti kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa perasaan senang seorang individu terhadap pekerjaannya, dimana pekerjaan menuntut adanya interaksi dengan rekan sekerja atau atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi serta memenuhi standar kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan juga tidak menyenangkan serta berhubungan dengan harapan di masa mendatang.

Berdasarkan hasil tersebut kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi, hal ini berarti penelitian ini konsisten dengan penelitian Muhammad Kurniawan (2013), Satyawati dan Suartana (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

## **4. PENUTUP**

### **4.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

2. Komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.
3. Pengendalian intern mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.
4. Motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.
5. Akuntabilitas mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.
6. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

#### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu variabel yang diteliti meliputi budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, akuntabilitas dan kepuasan kerja dalam mempengaruhi kinerja organisasi
2. Penelitian ini terbatas pada sampel yang digunakan yaitu hanya 65 responden pada SKPD Kota Surakarta.
3. Penelitian ini hanya dilakukan pada pemerintah kota Surakarta khususnya SKPD Kota Surakarta saja, sehingga hasil penelitian ini tidak dapat dibandingkan dengan SKPD yang ada di wilayah eks-karesidenan Surakarta.

#### **4.3 Saran**

1. Bagi SKPD Kota Surakarta sebaiknya memberikan perhatian terus menerus, memberi delegasi atas wewenang, memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya dalam bekerja secara maksimal agar kepuasan kerja pegawai tercapai yang berdampak pada kinerja organisasi.
2. Bagi Pimpinan dan Pegawai SKPD Kota Surakarta agar mempertahankan budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, akuntabilitas dan kepuasan kerja yang dimiliki dan bahkan meningkatkannya guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.
3. Bagi peneliti yang akan datang sebaiknya menambah lagi variabel yang mempengaruhi kinerja organisasi yaitu tidak hanya budaya organisasi,

komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, akuntabilitas dan kepuasan kerja.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Anggriyawan, 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali)
- Annisa, dkk. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah Kota Pekanbaru
- Desmiyawati dan Wulan Witaliza, 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta di Provinsi Riau).
- Desmiyawati dan Wulan Witaliza. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta di Provinsi Riau)
- Ghozali, 2011. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafidhah dan Mohammad Herli, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Rumah Sakit di Kabupaten Sumenep.
- I Kadek Mei Arimbawa dan A.A Sagung Kartika Dewi. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Jimbaran Puri Bali.
- Indriantoro, Nur dan Supomo, 2002. Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen. Cetkaan Kedua. BPFE, Yogyakarta.
- Komang Sri Wirnipin, Made Pradana Adiputra dan Gede Adi Yuniarta. 2015. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik pada Rumah Sakit umum Daerah Kabupaten Buleleng. E-Journal S1 Ak Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Akuntansi Program S1 (Volume 3 No. 1 Tahun 2015)
- Kurniawan, Muhammad Rizki Nur dan Prastiwi. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Pemerintah Daerah Kabupaten Demak).
- Mardiasmo, 2002. Akuntansi Sektor Publik. CV. Andi Offset. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Murty dan Hudiwinarsih. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya).

- Satyawati dan Suartana. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan.
- Seliamang. 2015. Pengaruh Akuntabilitas, Budaya Organisasi dan Ethical Leadership Terhadap Kinerja Panti Asuhan Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Simposium Nasional Akuntansi 18. Universitas Sumatera Utara, Medan 16-19 September 2015.
- Sugiyono, 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Tito Ferry Anggriyawan. 2013. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening (Survey pada Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali).
- Yunielci Martha Seliamang. 2015. Pengaruh Akuntabilitas, Budaya Organisasi dan Ethical Leadership Terhadap Kinerja Panti Asuhan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta
- Zulkarnaini, 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Intern Terhadap Slack Anggaran Survey Pada Aparatur Pemerintah Daerah Kabupaten Bener Meriah dan Pidie Jaya. Volume 3, Nomor 1, Februari 2014. P. 65-79.
- Arifin, Andiza Z. 2014. Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Massenrempulu, Kabupaten Enrekang). Skripsi Dipublikasikan.
- Kurniawan, Muhammad. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris pada SKPD Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci)
- Robbins, Stephen P dan Judge, Timothy A. 2007. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Aslina, Nur dan Desmiyawati. 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Survey pada Rumah Sakit di Propinsi Riau). *Pekbis Jurnal* No. 4 No. 2, Juli 2012: 124-130. Pekanbaru
- Gibson, Ivancevich, Donnely, 2006. *Organizations (Terjemahan)*, Cetakan Keempat, PT. Gelora Aksara Pratama, Jakarta.