

# ANALISIS KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA PDAM KOTA MOJOKERTO

**Rifki Suwaji**

Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Yapan Surabaya

Email : rifki@stieyapan.ac.id

## ABSTRAK

Otonomi daerah merupakan hal baru bagi setiap daerah di Indonesia, karena otonomi yang dicanangkan melalui Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 memberikan lebih banyak keleluasaan bagi daerah untuk mengekspresikan diri ke arah pembangunan melalui pemberdayaan masyarakat setempat itu sendiri. Kompleksitas permasalahan yang ada di Kabupaten Lanny Jaya seperti dalam upaya peningkatan kesejahteraan masyarakat ditambah dengan pembangunan fisik yang harus dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Lanny Jaya, dalam rangka peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan dari penelitian ini adalah pengaruh lingkungan strategis, budaya organisasi dan perencanaan strategis terhadap kinerja organisasi publik di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kecamatan Lanny Jaya Pemerintah Provinsi Papua. Sampel penelitian ini adalah 100 warga Kecamatan Lanny Jaya. Data penelitian berupa data primer yang diperoleh melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari masyarakat di Kecamatan Lanny Jaya. Alat analisis yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, (1) lingkungan strategis berpengaruh positif signifikan terhadap perencanaan strategis (2) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap perencanaan strategis (3) lingkungan strategis berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja organisasi (4) budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi (5) perencanaan strategis berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi.

**Kata kunci:** lingkungan strategis, budaya organisasi, perencanaan strategis, kinerja organisasi.

## PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting untuk menunjang keberlangsungan suatu perusahaan. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Kinerja merupakan suatu prestasi yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan standar yang diberikan. Pencapaian kinerja yang maksimal, sangat diperlukan di semua organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah. Demikian juga yang dialami PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto, sejak tahun 1992 sampai tahun 2019, PDAM ini terus mengalami kerugian. Hal ini juga yang menyebabkan PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto menduduki peringkat terbawah

dan dalam kategori tidak sehat. Berikut adalah nilai kinerja BUMD penyelenggara sistem penyedia air minum (SPAM) pada tahun 2019

PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto berada pada kategori tidak sehat, dan memiliki nilai rata-rata kinerja sebesar 2,34 berada di peringkat terbawah. Hal ini menunjukkan buruknya kinerja pada PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto. Sumber daya manusia pada perusahaan menjadi sorotan dalam mengelola perusahaan, hal ini dapat dilihat pada tabel 1, yang menunjukkan indikator-indikator yang menyebabkan kinerja PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto dari tahun 2017 – 2019 menurun

**Tabel 1. Kinerja PDAM Kota Mojokerto dari tahun 2017 – 2019**

PDAM MajaTirta Kota Mojokerto						
TABEL KATEGORI KINERJA						
	2017		2018		2019	
	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai	Kondisi	Nilai
<b>PELAYANAN</b>						
1. Cakupan Pelayanan	19,43%	1	20,58%	2	11,25%	1
2. Pertumbuhan Pelanggan	-2,44%	1	6,78%	3	4,85%	2
3. Tingkat Penyelesaian Pengaduan	94,20%	5	82,41%	5	78,92%	4
4. Kualitas Air Pelanggan	6,95%	1	-	1	-	1
5. Konsumsi Air Domestik	13,87	1	13,06	1	14,26	1
<b>Bobot Kinerja - Bidang Pelayanan</b>	<b>0,35</b>		<b>0,50</b>		<b>0,38</b>	
<b>OPERASI</b>						
1. Efisiensi Produksi	48,95%	1	72,55%	1	50,85%	3
2. Tingkat Kehilangan air	49,81%	1	52,09%	1	47,04%	1
3. Jam Operasi Layanan / hari	21	5	22	5	20	4
4. Tekanan Sambungan Pelanggan	-	1	-	1	36,71%	2
5. Penggantian Meter Air	80,83%	5	0,32%	1	0,96%	1
<b>Bobot Kinerja - Bidang Operasi</b>	<b>0,93</b>		<b>0,80</b>		<b>0,67</b>	
<b>SDM</b>						
1. Rasio juml peg /1000 plg	7,99	4	7,48	4	7,13	4
2. Ratio diklat pegawai/peningkatan kompetensi	62,16%	4	51,35%	1	10,81%	3
3. Biaya Diklat terhadap Biaya Pegawai	1,44%	1	0,08%	1	0,77%	1
<b>Bobot Kinerja - Bidang SDM</b>	<b>0,48</b>		<b>0,36</b>		<b>0,44</b>	
<b>TOTAL NILAI KINERJA</b>	<b>2,57</b>		<b>2,42</b>		<b>2,34</b>	
<b>KATEGORI</b>	<b>KURANG SEHAT</b>		<b>KURANG SEHAT</b>		<b>KURANG SEHAT</b>	

Sumber : Kementerian Pekerjaan Umum Tahun 2020

Berdasarkan tabel 1, menunjukkan masih kurangnya sumber daya manusia (SDM) PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto yang mengikuti pendidikan pelatihan atau peningkatan kompetensi sangat mempengaruhi kinerja dari PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto. Hal tersebut dapat dilihat dari jumlah prosentase SDM BUMD Air Minum yang telah mengikuti pendidikan pelatihan atau peningkatan kompetensi bidang air minum dengan prosentase Kinerja PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto. Indikasi kurangnya peningkatan kompetensi, membutuhkan pelaksanaan program pelatihan yang juga harus disesuaikan dengan metode yang tepat agar dapat memberikan dampak yang positif pada PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto.

Berdasarkan penilitan terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada salah satu SKPD di Kabupaten Lanny Jaya Provinsi Papua sebagai pilar utama dalam pemberdayaan kearifan lokal dengan judul “Analisis Kinerja Organisasi Publik Pada PDAM Kota Mojokerto”.

## KAJIAN PUSTAKA

### Kinerja

Kinerja menurut Sastrohadiwiryo (2013: 231) adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja dengan uraian atau deskripsi pekerjaan dalam suatu periode tertentu biasanya akhir tahun.

Mangkunegara (2014: 69) mengemukakan penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang di tugaskan kepadanya.

Menurut Rivai (2014: 309), penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang di gunakan untuk mengukur. Menilai dan mempengaruhi sifat – sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

Dalam Mahmudi (2015:6) ”Kinerja mengacu pada sesuatu yang terkait dengan kegiatan melakukan pekerjaan, dalam hal ini meliputi hasil yang dicapai kerja tersebut”. Dengan singkat dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil dari kegiatan yang telah dilaksanakan.

Kimisean et.al, (2014: 491) mengungkapkan bahwa tiga konsep yang bisa dipergunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik/organisasi non bisnis, yakni responsivitas, responsibilitas, dan

akuntabilitas. Dalam menilai kinerja organisasi pelayanan publik, banyak indikator yang dapat dipergunakan, yaitu: (1) produktivitas; (2) kualitas layanan; (3) responsivitas; (4) tanggung jawab; dan (5) akuntabilitas.

Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa penilaian kinerja penting untuk dilaksanakan. Kegiatan ini dimaksudkan untuk menilai kinerja masing – masing tenaga kerja dalam mengembangkan kualitas kerja.

### **Kualitas Kerja**

Kualitas Kerja merupakan kemampuan pegawai untuk menjalankan tanggung jawab yang diberikan tentunya dengan kualitas pelatihan, pendidikan serta pengalaman.(Widodo, 2001 dalam Kharis, 2010). Wiley (2015;3) dalam Azhar (2017) menjelaskan bahwa“Sumber daya manusia merupakan pilar penyangga utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam usaha mewujudkan visi dan misi serta tujuan dari organisasi tersebut”. Kualitas kerja adalah wujud perilaku dari kegiatan yang telah dikerjakan dan pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan harapan dari instansi. “*Quality of work* merupakan sejauh mana kemampuan atau mutu pegawai dalam menjalankan tugasnya meliputi kelengkapan, kerapian dan ketepatan.

Raja (2014) menjelaskan bahwa kualitas kerja tertuju pada kualitas SDM, sedangkan kualitas SDM tertuju pada Pengetahuan, Keterampilan, dan Kemampuan. Berdasarkan uraian tersebut diatas, menunjukkan kualitas kerja adalah hasil yang dapat diukur melalui pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia cukup efektif dan efisien dalam pencapaian tujuan organisasi dengan baik. Oleh sebab itu, peningkatan kualitas kerja merupakan suatu hal yang sangat penting.

### **Komunikasi Interpersonal**

Munurut Herbert dalam Surato (2015:15) menjelaskan bahwa komunikasi sebagai proses yang menunjukkan arti pengetahuan dipindahkan dari seorang ke orang lain, biasanya untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Rogers dalam Surato (2015:15) menjelaskan bahwa komunikasi merupakan suatu gagasan yang dikirimkan dari sumber ke penerima informasi dengan harapan untuk merubah perilakunya.

Komunikasi interpersonal adalah komunikasi yang dilakukan secara tatap muka, unruk menangkap reaksi baik secara verbal maupun nonverbal (Mulyana, 2014 : 73). Komunikasi interpersonal merupakan proses pengiriman pesan antara dua orang dengan beberapa efek serta beberapa umpan balik seketika. Komunikasi interpersonal adalah komunikasi didalam diri sendiri, didalam diri manusia terdapat komponen komunikasi seperti pesan, sumber, saluran penerima, balikan. Dalam komunikasi interpersonal hanya satu orang yang terlibat. Pesan dimulai dan berakhir dalam diri individu. Komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi komunikasi yang dilakukan serta hubungan dengan oranglain.Dengan demikian maka pelaku komunikasi akan melakukan 4 tindakan antara lain : membentuk, menyampaikan, menerima dan mengolah pesan, tindakan-tindakan tersebut berlangsung berurutan dan membentuk pesandiartikan sebagai menciptakanide dengan tujuan tertentu.

### **Komitmen organisasi**

Komitmen merupakan sikap pegawai terhadap organisasi. Jacinta (2015) mendefinisikan komitmen ialah keinginan pelaku sosial untuk loyal pada sistem sosial, keterkaitan seseorang terhadap hubungan sosial dimana ia dapat mengekspresikan diri. Komitmen adalah proses terjadi terintegrasinya individu dengan tujuan

organisasi. Sedangkan Calsita (2013) menjelaskan bahwa komitmen diartikan sikap pegawai untuk tetap berada dalam organisasi dan terlibat dalam mencapai tujuan organisasi, misi serta nilai-nilai organisasi

Pegawai yang mempunyai komitmen terhadap organisasi berarti lebih dari sekedar keanggotaan formal, hal ini disebabkan pegawai mempunyai sikap menyukai organisasi dan mempunyai sikap kesediaan mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi. Berdasarkan pengertian diatas, maka dalam komitmen organisasi tercakup unsure loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan identifikasi terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Djati dan Khusaini (2013) menjelaskan bahwa komitmen merupakan suatu keinginan pegawai untuk tetap mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi dan bersedia melakukan usaha yang tinggi bagipencapaian tujuan organisasi. Penjabaran dari konsep ini meliputi kesetiaan, kemauan, serta kebanggaan pegawai pada instansinya.

### **Hipotesis**

Hipotesis yang berkaitan dengan penelitian ini, yaitu :

H1 : bahwa Kualitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

H2 : bahwa kualitas Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

H3 : bahwa kualitas Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Organisasi

### **METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam penelitian ini digunakan suatu metode penelitian kuantitatif dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan

model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatan empiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

### **Teknik Penentuan Sampel**

Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Organisasi (Y) sebagai variabel terikat, sedangkan variabel bebasnya adalah sistem Kualitas kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2), dan komitmen organisasi (X3) dengan lokasi Kantor PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto , populasi merupakan kelompok subjek/ objek yang memiliki ciri – cirri atau karakteristik tertentu yang berbeda dengan kelompok subjek/ objek yang lain dan kelompok tersebut akan dikenai generalisasi dari hasil penelitian (Soemarsono, 2004: 44). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 31 pegawai.

Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian sensus karena seluruh anggota populasimerupakan sampel penelitian. Dari hasil tersebut jumlah sampel yang diambil adalah sebanyak 31 orang pegawai pada Kantor PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto

### **Definisi Operasional**

Adapun definisi operasional variabel penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **a. Kualitas kerja (X1)**

Kualitas kerja yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah kemampuan dari pegawai dalam melaksanakan tugasnya berdasarkan latar belakang pendidikan, pelatihan yang diperoleh responden, pemahaman tentang tugasnya, kesiapan dalam melakukan kerjanya.

**b. Komunikasi Interpersonal (X2)**

Komunikasi Interpersonal yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah media yang digunakan untuk mengemukakan ide dan gagasan dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada. Komunikasi Interpersonal suatu bentuk informasi yang jujur dan terbuka baik dari pihak atasan maupun bawahan tentang rencana-rencana dan kemajuan instansi, pembahasan masalah-masalah yang timbul, pertemuan antara atasan dan bawahan untuk bertukar pikir dan mendiskusikan hal-hal penting.

**c. Komitmen Organisasi (X3)**

Komitmen yang merupakan variabel bebas dalam penelitian ini adalah kesanggupan untuk bertanggungjawab terhadap hal-hal yang dipercayakan kepada seseorang. Komitmen tidak ada hubungannya sama sekali dengan bakat, kepintaran atau talenta.

**d. Kinerja Organisasi (Y)**

Kinerja Organisasi didefinisikan sebagai tingkat kecakapan pimpinan dalam melaksanakan aktivitas manajemen. Kinerja Organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat dipakai untuk meningkatkan efektivitas organisasi.

**Teknik Analisis**

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu teknik analisis kuantitatif dengan metode analisis regresi linier berganda.. Model analisa regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

dimana :

Y = Kinerja Organisasi

b<sub>0</sub> = Konstansta

b<sub>1</sub>,b<sub>2</sub>,b<sub>3</sub> = Koefisien regresi

X<sub>1</sub> = Kualitas kerja

X<sub>2</sub> = Komunikasi Interpersonal

X<sub>3</sub> = Komitmen Organisasi

e = Error

**Uji Hipotesis****1. Uji F**

Uji hipotesis adalah untuk menganalisa dan menarik kesimpulan terhadap permasalahan yang diteliti. Pengujian hipotesis ini dimaksudkan untuk mengetahui kebenaran, keterkaitan, dan relevansi antara variabel bebas yang diusulkan terhadap variabel terikat serta untuk mengetahui kuat lemahnya pengaruh masing – masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

**a. Hipotesis**

$$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$$

(Model regresi yang dihasilkan tidak cocok)

$$H_1 : \text{Paling sedikit ada satu } \beta_1 \neq 0$$

(Model regresi yang dihasilkan cocok)

**b. Ketentuan pengujian**

- Jika tingkat signifikan (p-value) > 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> di tolak.
- Jika tingkat signifikan (p-value) < 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> di terima.

**2. Uji t**

Untuk menguji pengaruh variabel bebas (X) secara parsial terhadap variabel terikat (Y) digunakan uji t adalah sebagai berikut :

**a. Hipotesis**

H<sub>0</sub> :  $\beta_1 = 0$ , (tidak terdapat pengaruh interaksi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Kinerja Organisasi ).

H<sub>1</sub> :  $\beta_1 \neq 0$ , (terdapat pengaruh interkasi X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, dan X<sub>3</sub> terhadap Kinerja Organisasi ).

- b. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut :
1. Apabila nilai probabilitas  $> 0,05$   $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak
  2. Apabila nilai probabilitas  $< 0,05$   $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima (Gozhali, 2012 : 94)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan regresi linier berganda yang dihasilkan adalah sebagai berikut :

**Tabel 1: Persamaan Regresi Linier Berganda**

Model	Koefisien Regresi
Konstanta	26,829
Kualitas kerja ( $X_1$ )	-0,009
Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ )	-0,044
Komitmen Organisasi ( $X_3$ )	-0,019

Sumber : Lampiran 8

Berdasarkan tabel 5.9 diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 26,829 - 0,009 X_1 - 0,044 X_2 - 0,019 X_3$$

Adapun penjelasan persamaan regresi linier berganda sebagai berikut :

$$\beta_0 = \text{Konstanta} = 26,829$$

Nilai konstanta yang dihasilkan sebesar 26,829 menunjukkan besarnya tingkat pemahaman akuntansi sektor publik (Y). apabila pendidikan ( $X_1$ ) dan pelatihan ( $X_2$ ) adalah konstan, maka tingkat pemahaman akuntansi sektor publik (Y) sebesar 26,829.

$$\beta_1 = \text{Koefisien regresi } X_1 = -0,009$$

Variabel Kualitas kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh negatif terhadap terhadap Kinerja Organisasi, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi

sebesar -0,009. Pengaruh negatif ini berarti bahwa Kualitas kerja dan Kinerja Organisasi menunjukkan pengaruh terbalik. Jika Kualitas kerja semakin meningkat mengakibatkan Kinerja Organisasi semakin menurun, begitu pula sebaliknya.

$$\beta_2 = \text{Koefisien regresi } X_2 = -0,044$$

Variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) mempunyai pengaruh negatif terhadap terhadap Kinerja Organisasi, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar -0,044. Pengaruh negatif ini berarti bahwa Komunikasi Interpersonal dan Kinerja Organisasi menunjukkan pengaruh terbalik. Jika Komunikasi Interpersonal semakin meningkat mengakibatkan Kinerja Organisasi semakin menurun, begitu pula sebaliknya.

$$\beta_3 = \text{Koefisien regresi } X_3 = -0,019$$

Variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh negatif terhadap terhadap Kinerja Organisasi, hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar -0,019. Pengaruh negatif ini berarti bahwa komitmen organisasi dan Kinerja Organisasi menunjukkan pengaruh terbalik. Jika komitmen organisasi semakin meningkat mengakibatkan Kinerja Organisasi semakin menurun, begitu pula sebaliknya.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi atau R – square menunjukkan persentase seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap perubahan variabel terikat. Berikut ini koefisien determinasi ( $R^2$ ) yang dihasilkan :

**Tabel 2 : Nilai Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
				R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.082 <sup>a</sup>	.007	2.765	.007	.061	3	27	.980

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi (X3), Kualitas\_kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja\_Organisasi Y

**Sumber : Lampiran 8**

Berdasarkan tabel 2 diatas nilai koefisien R-square yang dihasilkan sebesar 0,007 yang artinya adalah variabel Kualitas kerja, Komunikasi Interpersonal dan komitmen organisasi mampu mempengaruhi variabel Kinerja Organisasi sebesar 0,7%, sedangkan sisanya sebesar 99,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini.

**Uji Hipotesis****Uji Kesesuaian Model F**

Uji F dapat digunakan untuk mengetahui apakah model yang dihasilkan adalah cocok atau sesuai untuk mengetahui pengaruh Kualitas kerja ( $X_1$ ), Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ), dan Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

Hasil pengujian hipotesis kesesuaian model analisis pengaruh variabel Kualitas kerja ( $X_1$ ), variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ), dan variabel Komitmen Organisasi ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Organisasi (Y) dengan menggunakan uji F dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 3 : Hasil Uji F Variabel Bebas dengan Variabel Terikat**

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.400	3	.467	.061	.980 <sup>a</sup>
	Residual	206.471	27	7.647		
	Total	207.871	30			

a. Predictors: (Constant), Komitmen\_Organisasi (X3), Kualitas\_kerja (X1), Komunikasi Interpersonal (X2)

b. Dependent Variable: Kinerja\_Organisasi Y

**Sumber : data diolah**

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa angka F sebesar 0,061 dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,980 yang berarti model yang dihasilkan adalah tidak cocok atau tidak sesuai untuk mengetahui pengaruh Kualitas kerja ( $X_1$ ), Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Organisasi (Y).

**Uji t**

Dalam penelitian ini untuk menguji signifikan atau tidaknya pengaruh masing – masing variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat menggunakan kriteria apabila tingkat signifikan < 0,05 (5%) maka signifikan, tetapi apabila tingkat signifikan > 0,05 (5%) maka tidak signifikan.

Hasil pengujian hipotesis analisis pengaruh variabel Kualitas kerja ( $X_1$ ), variabel Komunikasi Interpersonal ( $X_2$ ) dan variabel komitmen organisasi ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Organisasi (Y) dapat di lihat dari tabel dibawah ini :

**Tabel 4 : Coefficients**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	26.829	12.542		2.139	.042		
Kualitas_kerja (X1)	-.009	.210	-.009	-.043	.966	.942	1.062
Komunikasi_Interpersonal (X2)	-.044	.103	-.088	-.424	.675	.861	1.162
Komitmen_Organisasi (X3)	-.019	.097	-.041	-.195	.847	.829	1.206

a. Dependent Variable: Kinerja\_Organisasi Y

Sumber : Lampiran

Hasil uji t antara variabel Kualitas kerja dengan variabel Kinerja Organisasi menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,966 yang berarti lebih besar dari 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Kualitas kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Hasil uji t antara variabel Komunikasi Interpersonal dengan variabel Kinerja Organisasi menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,675 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Hasil uji t antara variabel komitmen organisasi dengan variabel Kinerja Organisasi menunjukkan nilai signifikansi uji t sebesar 0,847 yang berarti lebih besar dari 0,05 maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Sesuai dengan tuntutan akan adanya pemerintahan yang baik, maka dibutuhkan Kualitas kerja yang harus dimiliki adalah kemampuan sumber daya manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dengan bekal pendidikan, pelatihan, dan pengalaman yang cukup memadai.

Kemudian salah satu faktor yang dianggap penting berikutnya adalah Komunikasi Interpersonal dalam hal ini adalah kecakapan aparatur pemerintah untuk berKomunikasi Interpersonal dalam pengambilan keputusan dan kinerja aparatur dalam menjalankan tugasnya. Dan faktor yang terakhir yang dapat menunjang terjadinya pemerintahan yang baik dan bersih adalah komitmen organisasi.

Berdasarkan pada analisis regresi linier berganda, diketahui bahwa kesesuaian model analisis variabel Kualitas kerja, Komunikasi Interpersonal, dan komitmen organisasi tidak cocok untuk mengetahui pengaruh terhadap Kinerja Organisasi PDAM Maja Tirta Kota Mojokerto

Hal ini terlihat dari hasil uji F, nilai  $F_{hitung}$  yang dihasilkan dalam penelitian ini sebesar 0.061 dengan tingkat signifikan sebesar 0,980 yang artinya lebih besar dari 0,05.

Besarnya pengaruh variabel Kualitas kerja, Komunikasi Interpersonal, dan komitmen organisasi terhadap tingkat pemahaman akuntansi adalah 0,7% sedangkan sisanya 99,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dibahas pada penelitian ini. Hal ini berarti bahwa kemampuan variabel Kualitas kerja, Komunikasi Interpersonal, dan komitmen organisasi dapat menunjang tingginya Kinerja Organisasi sebesar 0,7%. Untuk itu diperlukan variabel lainnya guna menunjang tingginya Kinerja Organisasi.

Ketiga variabel bebas dalam penelitian ini adalah Kualitas kerja (X1), Komunikasi

Interpersonal ( $X_2$ ), dan komitmen organisasi ( $X_3$ ) secara simultan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Organisasi. Menurut penelitian variabel Kualitas kerja tidak pengaruh pada Kinerja Organisasi hal ini didukung oleh penelitian dari arisonaldi sibagariang tetapi ditolak oleh penelitian dari warisno, pada penelitian variabel Komunikasi Interpersonal tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi tapi hal ini di tentang oleh penelitian arisonaldi sbagariang dan warsino yang menyatakan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal berpengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Organisasi, dan untuk penelitian pada variabel komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh pada SKPD pernyataan ini di dukung oleh penelitian dari warsino yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan tapi ditolak dari penelitian dari arisonaldi sibagariang.

Hasil penelitian ini tidak didukung oleh penelitian – penelitian terdahulu, yaitu (1) Arisonaldi Sibagariang (2013) yang menyatakan bahwa hubungan antara beberapa variabel dengan Kinerja Organisasi tidak terlalu berpengaruh signifikan hanya beberapa variabel yang berpengaruh signifikan. (2) Warisno (2009) yang menyatakan bahwa Kualitas KERJA, Komunikasi Interpersonal, secara simultan berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi. Sarana pendukung dan Komitmen organisasi secara simultan tidak berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan uraian dari penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

1. Kualitas kerja, Komunikasi Interpersonal, dan komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap Kinerja Organisasi.
2. Secara parsial, Kualitas kerja, Komunikasi Interpersonal, dan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

#### **Saran**

Berdasarkan penjelasan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan antara lain :

1. Bagi Instansi.  
Hendaknya memperhatikan Kualitas kerja, Komunikasi Interpersonal, dan komitmen organisasi agar Kinerja Organisasi tersebut meningkat.
2. Bagi Peneliti selanjutnya.  
Peneliti selanjutnya hendaknya menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi Kinerja Organisasi.
3. Bagi Peneliti selanjutnya.  
Hendaknya penelitian dilakukan tidak hanya pada satu instansi saja. Melainkan lebih dari satu instansi, agar dapat dilakukan perbandingan kinerja di berbagai instansi.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

## DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Prabu Mangkunegara (2014) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya
- B. Siswanto Sastrohadiwiryono, DR, (2013), *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Bayu, Swastha. (2013). *Manajemen Pemasaran Modern*. Jakarta :Penerbit Cipta.
- Calsita, A.D., (2013), “*Pengaruh Perubahan Organisasi Terhadap Persepsi Pegawai*.”
- Coetzee, M. 2015. *Employee Commitment*. University of Pretoria etd.
- Damodar Gujarati. 2012. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga : Jakarta.
- Darma, E. S. (2014) .*Pengaruh Kejelasan Sasaran dan Sistem Pengendalian Akuntansi Terhadap Kinerja Manajerial dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Pemoderasi pada Pemerintah Daerah*. Tesis. Program Pasca Sarjana UGM: Yogyakarta. (diterbitkan). Yogyakarta: Program Pasca Sarjana Universitas Gadjah Mada.
- Djati, S.T, dan Kusaini, (2013). ”Kajian Terhadap Keptiaswan Kompensasi, Komitmen.
- Effendy, Onang Uchjana. 1989. *Psikologi Manajemen dan Administrasi*. Cetakan ketiga. Mandar Maju, Bandung.
- Ghozali, Imam, 2015, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi 3, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang. Grafindo Persada.
- HM. Sonny Sumarsono, 2014, *Metode Riset Sumber Daya Manusia*, Jember: Graha Ilmu.
- Hudson, Herbert. E, Jr., 1981. *Water Clarification Processes : Practical Design and Evaluation*. Inc. Litton Education Publishing, Inc. United State of America.
- Kurnianingsih, R., dan Nur Indriantoro, (2012), “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Sistem Penghargaan terhadap Keefektifan Penerapan Teknik Total Quality Management (Studi Empiris pada Perusahaan).
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, edisi 10. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahsun, M., (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE Yogyakarta, Yogyakarta. Maret 2013. Manufaktur di Indonesia”, *Jurnal Riset Akuntansi Indonesia*, (4:1), Januari.
- Heris B. Simanjuntak ( 2015 ). *Jiwasraya Magazine.*, Edisi Nopember.
- Mowday R.T, Steers R.M, Porter L.W. The Measure of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1979.
- Muthuveloo, Rajendran dan Raduan Che Rose. 2015. “Typology of Organizational Commitment.” *American Journal of Applied Science*, 2 (6): 1078-1081.
- Nazir, (2012). *Metode penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Panggabean, s., Mutiara. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono.S, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Pegawai*. BPFE, Yogyakarta
- Rivai, veithzal (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Robbins, S.P. (1997). *Organization behavior* (8th ed). New Jersey: Prentice Hall,
- Siagian, Sondang P. (2000). *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Singgih Santoso. 2015. *SPSS Versi 11.5* Cetakan Kedua Jakarta: Gramedia

Stoner, James A.F. (terjemahan). *Manajemen*. Jilid II. Jakarta :Erlangga, 1986

Suliman, Abubakar, Paul Iles. 2000. "Is continuance commitment beneficial to organizations? Commitment-performance relationship: a new look." *Journal of Managerial Psychology*, 15 (5): 1-9.

Surato AW, 2015. *Komunikasi Perkantoran*, Cetakan Pertama, Media Wacana Yogyakarta.

Tella, Adeyinka; C.O. Ayenidan S.O. Popoola. 2017. "Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of Library Personnel in Academic and Research Libraries in Oyo State, Nigeria", *Library Philosophy and Practice*

Veithzal, Rivai. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja

Warisno.2016. *Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja SKPD di Lingkungan Pemerintah Provinsi Jambi*.USU. Medan (tesis)

Widodo, Joko 2012, *Good Governance Telaah Dari Dimensi Akuntabilitas, Kontrol Birokrasi Pada Era Desentralisasi Dan Otonomi Daerah*, InsanCendekia, Surabaya Yogyakarta.