

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Landasan teori**

##### **1. Teori *Stewardship***

Pada masa perkembangan akuntansi, pendekatan *stewardship* telah dipakai sebagai suatu pendekatan untuk menentukan titik berat utama dari suatu laporan keuangan, yang didasarkan kepada suatu konsep bahwa manajemen pada suatu perusahaan dianggap bertanggungjawab kepada pemilik untuk mengamankan kekayaan yang telah dipercayakan kepadanya. Pemilik bertindak sebagai principal dan manajemen sebagai *steward*.

Teori *stewardship* dibangun berdasarkan asumsi filosofi mengenai hakikat sifat-sifat manusia yang dapat dipercaya, mampu bertindak dan bertanggungjawab, memiliki integritas dan kejujuran untuk kepentingan publik dan *stakeholder*. Selanjutnya teori *stewardship* juga mengasumsikan bahwa terdapat hubungan yang kuat antara kesuksesan organisasi dengan kepuasan pemilik, *steward* akan melindungi dan memaksimalkan kinerja organisasi. Asumsi yang terpenting adalah bahwa *steward* yang dalam hal ini adalah manajer mengutamakan tujuan sesuai dengan tujuan pemilik.

Dalam teori *stewardship* manajer akan bertindak untuk kepentingan bersama. Ketika kepentingan pemilik sumber daya dengan *steward* berbeda, *steward* akan berusaha menjalin kerjasama dengan pemilik ketimbang untuk

menentang kepentingan pemilik, karena bagi *steward* kepentingan bersama merupakan hal yang lebih baik karena usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah yang terpenting. Jadi, dapat dikatakan bahwa kepuasan pemilik adalah kesuksesan organisasi, namun demikian perlu diingat bahwa *steward* juga memiliki kebutuhan untuk bertahan hidup (Raharjo, 2007).

Teori *Stewardship* diharapkan yakni dapat menerangkan peran rumah sakit daerah sebagai tempat bagi rakyat yang dapat dipercaya, dapat memberikan *output* berupa pelayanan kepada masyarakat. Rumah sakit sebagai organisasi sektor publik yang bertugas untuk melayani masyarakat dalam hal kesehatan dengan cara memenuhi aspek akuntabilitas atau pertanggungjawaban dalam memimpin, serta dapat dipertanggungjawabkan kepada pemerintah pusat dan masyarakat dalam hal kinerja para pegawainya.

## **2. Teori Penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*)**

Teori penetapan tujuan atau *Goal Setting Theory* pertama kali dikemukakan oleh Locke (2002), yang menyatakan bahwa adanya keterkaitan antara tujuan dan kinerja. Teori ini menjelaskan bahwa perilaku seseorang ditentukan oleh dua *cognition* yaitu *content* (nilai) dan *intentions* (tujuan). Berdasarkan teori ini suatu individu menentukan tujuan yaitu dalam bentuk perilaku untuk kepentingan dimasa depan sehingga akan mempengaruhi perilaku orang tersebut. Sasaran adalah suatu tujuan/tingkat kinerja yang akan dicapai oleh seorang individu. Jika seorang individu memiliki loyalitas yang tinggi pada

sasaran tertentu, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya untuk mencapai sasaran tersebut.

*Goal theory setting* beranggapan bahwa terdapat hubungan yang langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. *Goal theory setting* menyatakan bahwa individu yang diberikan tujuan yang spesifik dan sulit namun dapat dicapai akan lebih menghasilkan kinerja yang lebih baik daripada individu yang menerima tujuan yang mudah namun kurang spesifik atau tidak memiliki tujuan. Pada saat yang sama, seseorang harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan siap menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Locke dan Latham, 2002).

### **3. Komitmen Organisasi**

Mowday, Porter dan Steers (1979) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi. Hal ini dapat ditandai dengan tiga hal, yaitu: (1) Penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi; (2) Kesiapan dan kesedian untuk berusaha dengan sungguh-sungguh atas nama organisasi; (3) Keinginan untuk mempertahankan keanggotaan di dalam organisasi.

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas

terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi.

#### **4. Budaya Organisasi**

(Tewal, Mandey and Rattu, 2017) menyatakan budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Budaya menjalankan fungsinya dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai peran menetapkan batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan organisasi lain. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang. Keempat, budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku seseorang (Robbins dan Judge, 2013). Kepemimpinan.

Menurut Wibowo (2013) kepemimpinan pada hakekatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses mempengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Robbins and Judge (2013) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kesanggupan mempengaruhi sekelompok orang untuk pencapaian suatu visi.

## 5. Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yaitu suatu kemampuan atau kecerdasan seseorang dalam mempengaruhi sejumlah orang untuk bekerjasama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa oleh pemimpin untuk menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu demi tercapainya suatu tujuan. Rivai (2009) menerangkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin dalam rangka mencapai sasaran organisasi.

### 1. Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat bekerja lebih baik serta dapat membantu merubah perilaku antara individu dengan organisasi. Gaya kepemimpinan transformasional terdiri dari:

- a. *Idealized influence*, pemimpin memperlihatkan rasa percaya dan menghormati bawahan.
- b. *Inspirational motivation*, pemimpin memberikan motivasi dengan tetap memberi semangat bekerja untuk bawahan
- c. *Intellectual stimulation*, pemimpin mendorong bawahan untuk bangkit dari masalah dan mencari sebuah prospektif yang baru.

- d. *Individualized consideration*, pemimpin memberikan perhatian khusus terhadap kebutuhan bawahan yang berprestasi.

## 2. Kepemimpinan Transaksional

Kepemimpinan transaksional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin memfokuskan perhatiannya pada interaksi interpersonal antara pemimpin dengan karyawan yang melibatkan hubungan pertukaran. Dua komponen utama dari gaya kepemimpinan transaksional yaitu:

- a. *Contingent reward*, adalah suatu situasi dimana seorang pemimpin menjanjikan imbalan apabila bawahan dapat melaksanakan yang diperintahkannya.
- b. *Management by exception*, adalah dimana seorang pemimpin memantau kesalahan yang dilakukan bawahan dan melakukan perbaikan.

## 6. Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan konsep yang lebih luas dari *stewardship*. *Stewardship* mengacu pada pengelolaan atas suatu aktivitas secara ekonomi dan efisien tanpa dibebani kewajiban untuk melaporkan, sedangkan *accountability* mengacu pada pertanggungjawaban *steward* kepada pemberi tanggungjawab (Mardiasmo, 2002). Oleh karena itu, Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban antara satu pihak dengan pihak yang lain.

*“Accountability involves an actor or agent in social context who potentially is subject to observation and evaluation by some audiences”* (Frink dan Klimoski, 2004).

Berdasarkan kutipan tersebut maka diketahui bahwa akuntabilitas melibatkan aktor atau agen dalam konteks sosial yang akan dievaluasi oleh beberapa pengamat.

Menurut Riantiarno (2011), akuntabilitas merupakan perwujudan atas kewajiban dalam bentuk pertanggungjawaban seorang atau organisasi yang telah diberikan amanah untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Organisasi tersebut memberi pertanggungjawaban mengenai pengelolaan dan pengendalian sumber daya beserta pelaksanaan kebijakan secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan teori akuntabilitas, maka dapat diketahui bahwa organisasi diberi kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai pengendalian sumber daya yang digunakan. Adanya pengendalian yang baik memungkinkan organisasi untuk memberikan pertanggungjawaban yang lebih baik dan relevan dengan keadaan sebenarnya.

## **7. Kinerja manajerial**

Kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Wibowo, 2007).

Ilyas (2002) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memegang jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

## **B. Penurunan Hipotesis**

### **1. Hubungan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas public**

Dalam teori akuntabilitas, akuntabilitas merupakan konsep yang lebih luas dari *stewardship*. *Stewardship* mengacu pada pengelolaan atas suatu aktivitas secara ekonomi dan efisien tanpa dibebani kewajiban untuk melaporkan, sedangkan *accountability* mengacu pada pertanggungjawaban *steward* kepada pemberi tanggungjawab (Mardiasmo, 2002). Oleh karena itu, Akuntabilitas merupakan bentuk pertanggungjawaban antara satu pihak dengan pihak yang lain. Dan Mowday, Porter dan Sters (1979) mendefinisikan komitmen



organisasi sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya kedalam bagian organisasi.

Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Berdasarkan definisi ini, dalam komitmen organisasi tercakup unsur loyalitas terhadap organisasi, keterlibatan dalam pekerjaan, dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi. Dimana loyalitas, keterlibatan, dan penerimaan terkait dengan kinerja organisasi.

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal ini sesuai dengan penelitian (Mada, Kalangi and Gamaliel, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap akuntabilitas publik dan penelitian dari (Wijaya, 2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik.

Peneliti menduga semakin baik komitmen organisasi yang diterapkan maka akan membuat penerapan akuntabilitas public semakin efisien dan efektif sehingga para pegawai dalam melakukan pelayanan public semakin

bertanggungjawab dengan apa yang sedang mereka kerjakan. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>1</sub>: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik

## **2. Hubungan budaya organisasi terhadap akuntabilitas public**

Menurut Riantiarno (2011), akuntabilitas merupakan perwujudan atas kewajiban dalam bentuk pertanggungjawaban seorang atau organisasi yang telah diberikan amanah untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Organisasi tersebut memberi pertanggungjawaban mengenai pengelolaan dan pengendalian sumber daya beserta pelaksanaan kebijakan secara efektif dalam rangka encapai tujuan organisasi. Dan Tewal (2017) menyatakan budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut. Budaya menjalankan fungsinya dalam organisasi.

Penerapan budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik di rumah sakit adalah agar individu-individu dalam perusahaan atau rumah sakit daerah mmematuhi dan berpedoman pada system, nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi dalam konteks organisasi budaya pemerintah terhadap akuntabilitas publik adalah memberi informasi atas aktivitas dan kinerja organisasi publik dalam hal ini pihak rumah sakit daerah kepada masyarakat atau pasien rumah sakit dan mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan dan memberikan

pelayanan dengan baik kepada masyarakat sesuai dengan kinerja organisasi publik yang telah ditetapkan.

Peneliti menduga apabila budaya organisasinya jelas dan sistematis maka akuntabilitas public dapat diterapkan dengan baik pula karena didalam sebuah organisasi harus menciptakan budaya organisasi yang harmonis antar pegawai. Dan hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arlianti, Wafirotin and Marsiwi, 2018) dan (Wijaya, 2018) yang menyatakan bahwa Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap akuntabilitas publik. Dengan kalimat lain, akuntabilitas publik tidak seluruhnya ditentukan oleh budaya organisasi, tetapi ada faktor lain yang berpengaruh langsung, misalnya sistem dan prosedur. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>2</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik

### **3. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas public**

Salah satu strategi yang dapat dilakukan agar tercapainya kesuksesan organisasi dari kepemimpinan adalah dengan memperhatikan perilaku seorang pemimpin. Jadi yang harus dilihat adalah tingkah laku atau gayanya. Gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat diperlukan untuk mengembangkan lingkungan kerja yang kondusif dan membangun iklim motivasi bagi karyawan sehingga diharapkan akan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Menurut peneliti, bila gaya kepemimpinan dalam suatu instansi diterapkan dengan baik maka akan mempengaruhi akuntabilitas kinerja instansi rumah

sakit. Seperti hasil penelitian dari Perwirasari (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap akuntabilitas kinerja instansi pemerintah. Terlihat dari sikap pimpinan yang tinggi dalam pengembangan kerja dan menerima setiap masukan yang diberikan oleh tim organisasi. Dimana gaya kepemimpinan dapat digunakan sebagai pertimbangan dalam perbaikan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Penelitian yang dilakukan oleh Anggiriawan (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap akuntabilitas publik. Gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dalam suatu organisasi dapat menciptakan perubahan yang lebih baik dan dapat mewujudkan harmonisasi dilingkup organisasi, sehingga akan berdampak pada peningkatan akuntabilitas publiknya.

Berdasarkan penelitian Nor (2007) yang menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas publik. Secara teoritis, kepemimpinan (*leadership*) merupakan hal yang sangat penting dalam manajerial karena kepemimpinan yang baik maka proses manajemen akan berjalan dengan baik dan pegawai akan bergairah dalam melaksanakan tugasnya. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>3</sub>: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas public

#### **4. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial**

Komitmen itu salah satunya diwujudkan dengan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dilingkungan RSUD Dompu Penguatan SDM kesehatan bertujuan untuk memaksimalkan sumber-sumber daya lainnya seperti sarana dan prasarannya. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi. RSUD sebagai organisasi publik yang bergerak di bidang jasa pelayanan publik dalam pengelolaannya melakukan transparansi dan akuntabilitas publik, dalam hal ini organisasi dapat menyediakan informasi tentang pengelolaan program-program pembangunan, tingkat keberhasilan secara luas yang mudah diakses, dievaluasi dan mampu menjawab kekhawatiran para stakeholder dan pengguna informasi lainnya (Wirnipin, Adiputra and Yuniarta, 2015).

Bagi individu dengan komitmen organisasi yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang diprioritaskan. Individu dengan komitmen organisasi yang kuat dalam dirinya akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi serta berbuat yang baik demi kepentingan organisasi. Sebaliknya, individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan memiliki perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kebutuhan pribadinya. Seseorang dikatakan mempunyai komitmen

terhadap organisasi apabila memiliki keyakinan dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, rela dan berusaha mencapai tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen seseorang akan tinggi apabila ia merasakan adanya kepuasan dalam pekerjaannya (Clugston, 2000).

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal ini sesuai dengan penelitian (Novelia, Swasto and Ruhana, 2016) yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Tenaga Keperawatan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wirnipin, Adiputra and Yuniarta, 2015) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dalam sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri, oleh karena itu semakin tinggi komitmen seseorang maka sangat berpengaruh terhadap kinerjanya. Menurut Peneliti, ketika komitmen organisasi semakin baik dan tertata maka kinerja organisasi tersebut akan semakin meningkat. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>4</sub>: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

## **5. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial**

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi (Wirnipin, Adiputra and Yuniarta, 2015).

Budaya merupakan faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, ketika budaya organisasi mendukung strategi organisasi dan dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Dengan demikian budaya organisasi adalah kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Faktor tersebut berpengaruh terhadap kinerja organisasi pegawai rumah sakit dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja pegawai bisa diketahui apakah semakin baik justru sebaliknya.

Menurut peneliti budaya organisasi yang diterapkan pada suatu organisasi sangatlah berbeda-beda dan pegawai harus menyesuaikan diri dengan budaya organisasi yang ada. Budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut. Pegawai yang mampu

menyesuaikan dengan budaya organisasi yang ditumbuh kembangkan tersebut akan merasa puas dalam bekerja dan mempunyai kinerja yang tinggi. Penelitian yang dilakukan oleh (Tewal, Mandey and Rattu, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Semakin baik budaya organisasi yang diterapkan, maka semakin meningkat kinerja perawat.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wirnipin, Adiputra and Yuniarta, 2015) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik, diterima. Hasil penelitian terhadap pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi publik adalah bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi maka kinerja organisasi publik juga akan tercapai.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Maabuat, 2016) membuktikan bahwa tidak ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini bisa dilihat dari hasil analisis data penelitian yang diperoleh, yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian dari (Ivana Ariyani, 2016) dan (Wirnipin, Adiputra and Yuniarta, 2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>5</sub>: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi



## 6. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi

Dalam teori *stewardship* dijelaskan manajer akan bertindak untuk kepentingan bersama. *Steward* akan berusaha menjalin kerjasama karena bagi *steward* kepentingan bersama merupakan hal yang lebih baik karena usaha untuk mencapai tujuan organisasi adalah yang terpenting. Seorang pemimpin harus menerapkan prinsip kepemimpinan yang adil dan melaksanakan tugas secara profesional dengan lebih mengedepankan kepentingan organisasi demi tercapainya tujuan organisasi.

Menurut peneliti, bila gaya kepemimpinan dalam suatu instansi diterapkan dengan baik maka akan mempengaruhi kinerja instansi rumah sakit. Penelitian yang dilakukan oleh (Ivana Ariyani, 2016) mengatakan bahwa setiap karyawan dengan semua jabatan dan pekerjaan selalu dituntut untuk memberikan output yang dapat menguntungkan bagi perusahaan. Sehingga kinerja karyawan juga bergantung pada kecermatan dan efisiensi perilaku kerja masing-masing karyawan. Dan menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tewal, Mandey and Rattu, 2017) mengatakan kepemimpinan berkaitan dengan perilaku pemimpin yang berorientasi pada hubungan sebagai berikut: menumbuhkan rasa percaya bawahan, memiliki sifat bersahabat, mengembangkan bawahan, selalu memberikan informasi kepada bawahan, apresiasi terhadap ide-ide bawahan dan memberikan pengakuan terhadap prestasi bawahan. Oleh karena itu

peningkatan terhadap indikator-indikator tersebut di atas dapat meningkatkan kinerja perawat RSUD. Hal ini sesuai dengan hasil penelitiannya yang menyatakan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat RSUD. Semakin baik kepemimpinan, maka semakin meningkat kinerja perawat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Maabuat, 2016) yang mengatakan bahwa kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah kerja karyawan untuk mencapai sasaran yang maksimal. Pelaksanaan kepemimpinan nya cenderung menumbuhkan kepercayaan, partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini semua akan diperoleh karena kecakapan, kemampuan dan perilakunya. (Maabuat, 2016) menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>6</sub>: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

## **7. Pengaruh akuntabilitas public terhadap kinerja manajerial**

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan

untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas public terdiri atas dua macam, yaitu: (1) akuntabilitas vertical (2) akuntabilitas horizontal.

Menurut peneliti, Salah satu faktor yang menyebabkan masih rendahnya tingkat akuntabilitas disebagian instansi Rumah Sakit adalah lemahnya kinerja karyawan pada Rumah sakit. Untuk mewujudkan terciptanya akuntabilitas kinerja dibutuhkan kinerja karyawan yang baik agar dapat memberikan keyakinan pada manajemen bahwa pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh pegawai telah terlaksana sesuai dengan rencana dan tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wirnipin, Adiputra and Yuniarta, 2015) akuntabilitas publik adalah sesuatu yang menunjukkan seberapa besar tingkat kesesuaian ukuran atau standar penyelenggaraan penyusunan kebijakan publik dengan peraturan hukum dan perundang-undangan yang berlaku untuk organisasi publik yang bersangkutan. Dan dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H<sub>7</sub>: Akuntabilitas Publik berpengaruh positif terhadap kineja organisasi

#### **8. Akuntabilitas public memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi**

Komitmen itu salah satunya diwujudkan dengan upaya meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM) dilingkungan RSUD Dompu Penguatan

SDM kesehatan bertujuan untuk memaksimalkan sumber-sumber daya lainnya seperti sarana dan prasarannya. Setiap individu yang tergabung di dalam sebuah organisasi memiliki budaya yang berbeda, disebabkan mereka memiliki latar belakang budaya yang berbeda, namun semua perbedaan itu akan dilebur menjadi satu di dalam sebuah budaya yaitu budaya organisasi, untuk menjadi sebuah kelompok yang bekerjasama dalam mencapai tujuan organisasi.

Dalam teori akuntabilitas, akuntabilitas merupakan konsep yang lebih luas dari *stewardship*. *Stewardship* mengacu pada pengelolaan atas suatu aktivitas secara ekonomi dan efisien tanpa dibebani kewajiban untuk melaporkan, sedangkan *accountability* mengacu pada pertanggungjawaban *steward* kepada pemberi tanggungjawab (Mardiasmo, 2002).

Peneliti menduga semakin baik komitmen organisasi yang diterapkan oleh para pegawai maka akan membuat penerapan akuntabilitas publik semakin efisien dan efektif dan dapat meningkatkan kinerja para pegawai rumah sakit. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>8</sub>: Akuntabilitas public memediasi komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

#### **9. Akuntabilitas public memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi**

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan

acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi (Wirnipin, Adiputra and Yuniarta, 2015).

Menurut Riantiarno (2011), akuntabilitas merupakan perwujudan atas kewajiban dalam bentuk pertanggungjawaban seorang atau organisasi yang telah diberikan amanah untuk melaksanakan tugas dan fungsinya. Organisasi tersebut memberi pertanggungjawaban mengenai pengelolaan dan pengendalian sumber daya beserta pelaksanaan kebijakan secara efektif dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Peneliti menduga apabila budaya organisasinya jelas dan sistematis maka akuntabilitas public dapat diterapkan dengan baik pula dan dapat meningkatkan kinerja pegawai dari instansi rumah sakit. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>9</sub>: Akuntabilitas public memediasi budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

#### **10. Akuntabilitas public memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi**

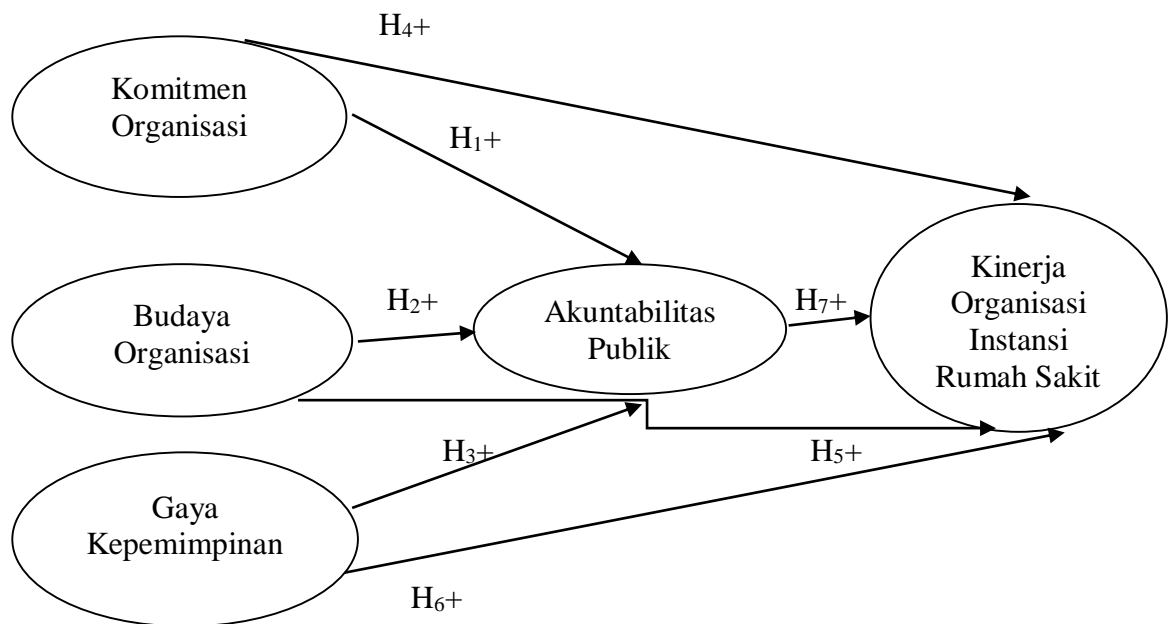
Pasal 38 ayat (1) dan (2) UU no 25 tahun 2009 menyatakan bahwa Penyelenggara berkewajiban melakukan penilaian kinerja penyelenggaraan pelayanan publik secara berkala dan penilaian kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dilakukan dengan menggunakan indikator kinerja berdasarkan standar pelayanan.

Berdasarkan teori akuntabilitas, bahwa organisasi diberi kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai pengendalian sumber daya yang digunakan. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan yang kompeten dalam mengelola organisasi atau unit kerja yang di pimpinnya, salah satunya dengan memperhatikan akuntabilitas dan kinerja karyawan. Pemimpin harus dapat mengarahkan suatu organisasi dengan baik, agar kinerja karyawan dapat terlaksana. Seperti Penelitian yang dilakukan oleh Anggiriawan (2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Peneliti menduga, penerapan gaya kepemimpinan yang baik disertai dengan kinerja organisasi yang efektif dapat meningkatkan akuntabilitas public dari instansi rumah sakit. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H<sub>10</sub>: Akuntabilitas public memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.

### C. Model Penelitian



**Gambar 2. 1 Model Penelitian**