

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT DAERAH DENGAN AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

(Studi empiris pada RSUD Dompu)

Rizal Yaya

Rizalyaya@gmail.com, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Nur Inayah

Nurinayah110999@gmail.com, Prodi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja manajerial dengan akuntabilitas public sebagai Variabel Intervening pada RSUD Kabupaten Dompu. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai dibagian keuangan, pelayanan, verifikasi, program dan tata usaha. Penelitian ini menggunakan data primer dengan melakukan survey, yaitu membagikan instrumen berupa kuesioner kepada responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode *purposive sampling*, dimana teknik menentukan sampel berdasarkan tujuan, maksud, serta pertimbangan tertentu sehingga dapat merepresentasikan data yang sesungguhnya. Responden dalam penelitian ini sebanyak 50 responden. Metode analisis dari penelitian ini menggunakan regresi linear berganda.

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan dieperoleh hasil bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik. Komitmen organisasi budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Kemudian hasil selanjutnya komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas public sedangkan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas public.

Kata Kunci: Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Akuntabilitas Publik, Kinerja Manajerial

***THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT,
ORGANIZATIONAL CULTURE AND LEADERSHIP STYLE ON
MANAGERIAL PERFORMANCE IN REGIONAL HOSPITALS WITH
PUBLIC OCCOUNTABILITY AS INTERVENG VARIABEL***

(Empirical study at Dompu regional general hospital)

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of organizational commitment, organizational culture and leadership style on managerial performance with public accountability as an intervening variable in Dompu District Hospital. The subjects in this study were employees in the financial, service, verification, program and administration departments. This study uses primary data by conducting a survey, which distributes instruments in the form of questionnaires to respondents. The sampling technique used in this study is the purposive sampling method, where the technique determines the sample based on the purpose, intentions, and certain considerations so that it can represent the real data. Respondents in this study were 50 respondents. The analytical method of this study uses multiple linear regression.

Based on the analysis conducted, the results show that organizational commitment, organizational culture and leadership style have a positive effect on public accountability. Organizational commitment organizational culture, leadership style and public accountability have a positive effect on managerial performance. Then the next result is organizational commitment and organizational culture has a positive effect on managerial performance through public accountability while leadership style does not affect managerial performance through public accountability.

Keyword: Organizational Commitment, Organizational Culture, Leadership Style, Public Accountability, Managerial Performance

PENDAHULUAN

Pada hakikatnya organisasi sektor publik merupakan sebuah organisasi yang memiliki peranan dalam hal memberikan pelayanan kepada masyarakat seperti halnya rumah sakit. Bagi masyarakat kesehatan telah menjadi suatu kebutuhan yang sangat utama. Kebutuhan disini yang dimaksud adalah kebutuhan untuk mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik dan layak. Seiring dengan meningkatnya taraf hidup masyarakat, maka semakin meningkat pula tuntutan masyarakat akan nilai-nilai kesehatan. Hal ini menjadikan lembaga kesehatan dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan jasa kesehatan yang lebih baik lagi. Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan biaya terjangkau dilakukan agar adanya perubahan dengan perbaikan secara terus menerus (*continous improvement*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan lain sebagainya (Wirnipin, dkk 2015).

Rumah sakit sebagai entitas pelayanan umum dituntut untuk tetap bertahan dan memperlihatkan kinerja para pegawainya dengan baik, yang dimana kondisi krisis global saat ini memberikan dampak pada hampir seluruh sektor perekonomian, termasuk rumah sakit. Pengelolaan rumah sakit yang baik tentunya akan memberikan acuan ataupun gambaran bagaimana sebuah rumah sakit dikelola secara transparan, mandiri, akuntabel, bertanggungjawab dan wajar sehingga kinerja keuangan pada rumah sakit dapat dicapai sesuai dengan visi dan misi rumah sakit yang telah ditentukan sebelumnya, namun demikian harapan di atas belum sepenuhnya dapat dirasakan. Hal ini disebabkan karena

belum memadainya instrumen organisasi untuk menciptakan pengelolaan yang baik dan belum terbangunnya komitmen yang tinggi dari para pengelola rumah sakit (Novenia, dkk, 2012).

Penilaian kinerja pada organisasi publik seperti Rumah Sakit sangat penting untuk dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi public dalam memberikan pelayanan bagi masyarakat. Selain itu, penilaian kinerja pada organisasi publik digunakan sebagai alat untuk mengevaluasi kinerja pada periode yang lalu, untuk digunakan sebagai dasar penyusunan strategi organisasi selanjutnya. Kondisi ini mendorong organisasi publik untuk dapat mengelola jasa pelayanan publik secara baik dan bertanggung jawab. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan rumah sakit yang profesional menuju terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money* (*effectivity, efficiency, economy*) (Mardiasmo, 2002).

Faktor-faktor yang dibutuhkan dalam mendukung peningkatan kinerja rumah sakit yang berorientasi pada *value for money* diantaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang baik. Komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan yang baik dan tinggi mendorong rumah sakit lebih efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini karena komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan merupakan kekuatan individu dalam organisasi untuk mendukung pencapaian kinerja. Faktor lainnya yang mendukung terciptanya kinerja organisasi yang baik adalah komitmen

organisasi yang dimiliki setiap individu. Robbins dan Judge (2013) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi, serta tujuan–tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Peneliti memilih RSUD Dompus sebagai objek penelitian adalah karena RSUD Dompus merupakan satu-satunya rumah sakit pemerintah daerah yang ada di Kabupaten Dompus NTB. Oleh karena itu, RSUD Dompus harus memiliki kinerja manajerial yang baik dalam upaya memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kinerja manajerial ini dapat ditingkatkan dengan menjalankan komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan. Penelitian yang dilakukan oleh Tawal, dkk, (2017) menemukan hasil bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Maabuat, (2016) dan Ivana Ariyani, (2016) menemukan hasil bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Dan penelitian dari Wirnipin, dkk, (2015) menemukan bahwa kinerja organisasi, budaya organisasi dan akuntabilitas public berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Atas dasar penelitian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian ulang dari penelitian Wirnipin, dkk, (2015). Perbedaan dengan penelitian sebelumnya yaitu dengan menambahkan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan menjadikan akuntabilitas public sebagai variabel intervening. Objek penelitiannya adalah RSUD yang ada di Kabupaten Dompus.

Dalam penelitian ini penulis akan mencoba membahas mengenai hubungan antara komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul: **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ORGANISASI PUBLIK PADA RUMAH SAKIT DAERAH DENGAN AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING”**.

TINJAUAN PUSTAKA

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).

1. Hubungan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas public

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.

H₁: Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik

2. Hubungan budaya organisasi terhadap akuntabilitas public

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:

H₂: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik

3. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas public

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:

H₃: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas public

4. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial

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:

H₄: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

5. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial

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 di atas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H₅: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

6. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja 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 menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian ini yaitu:

H₆: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi

7. Pengaruh akuntabilitas public terhadap kinerja manajerial

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:

H₇: Akuntabilitas Publik berpengaruh positif terhadap kinerja 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 prasarananya. 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.

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:

H₈: 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).

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

H₉: Akuntabilitas public memediasi budaya organisasi terhadap kinerja organisasi.

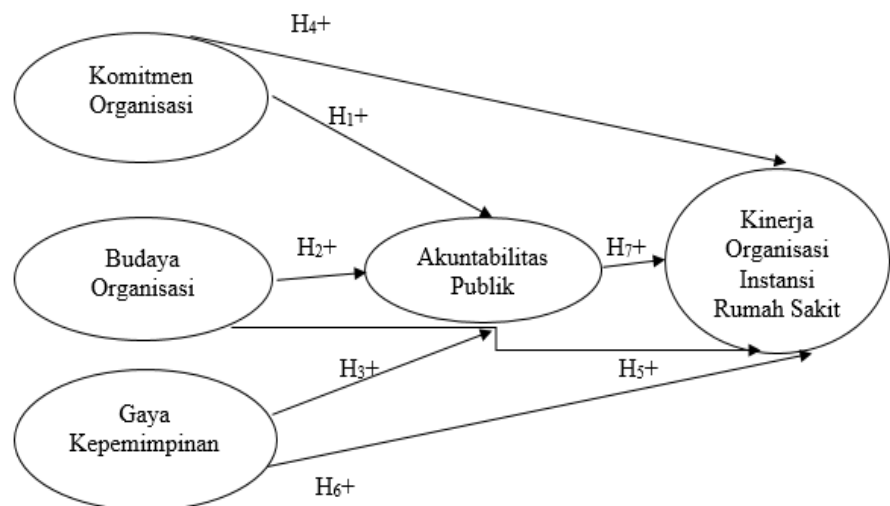
10. Akuntabilitas public memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi

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:

H₁₀: Akuntabilitas public memediasi gaya kepemimpinan terhadap kinerja organisasi.



Gambar 2.1 Model Penelitian

METODE PENELITIAN

A. Subjek dan Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hubungan variabel independen yakni, komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan dengan variabel dependen yakni kinerja manajerial rumah sakit dengan akuntabilitas publik sebagai variabel intervening. Penelitian ini akan dilakukan pada (RSUD) di Kabupaten Dompu yang merupakan satu-satunya rumah sakit pemerintah yang ada disana. Subjek pada penelitian ini adalah staff manajerial maupun pejabat struktural.

B. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan data primer.

C. Teknik Pengumpulan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik *purposive sampling*, dimana teknik menentukan sampel berdasarkan tujuan, maksud, serta pertimbangan tertentu sehingga dapat merepresentasikan data yang sesungguhnya. Pertimbangan yang diambil pada penentuan sampel pada penelitian ini yaitu staff manajerial maupun pejabat structural yang bekerja pada RSUD Kabupaten Dompu dibagian keuangan, pelayanan, verifikasi, program dan tata usaha.

D. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer sehingga metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey. Jawaban responder diukur dengan alat instrumen skala likert, sebagai berikut: a. Angka 1: sangat tidak setuju (STS), b. Angka 2: tidak setuju (TS), c. Angka 3: netral (N), d. Angka 4: setuju (S), e. Angka 5: sangat setuju (SS)

1. Definisi Operasional

a. Komitmen organisasi

Komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut (Mathis, Robert dan Jhon, 2000).

b. Budaya organisasi

Filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul dan perasaan atau iklim yang dibawah oleh persiapan fisik organisasi (Edgar Schein, 1985).

c. Gaya kepemimpinan transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat bekerja dengan baik serta dapat membantu merubah perilaku antara individu dengan organisasi (Mukaromah, 2013).

d. Kinerja manajerial

Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi (Champbell, McConnell dan stanley, 1990).

e. Akuntabilitas publik

Kewajiban pihak pemegang amanah, (agen) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan

mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawab kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggung jawaban tersebut (mardiasmo, 2002).

2. Analisis Statistik Deskriptif

1. Analisis Regresi

Analisis regresi berganda merupakan alat analisis yang berguna untuk menguji apakah terdapat pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen (Nazaruddin and Basuki, 2015). Model ini akan menguji apakah terdapat pengaruh antara komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial dengan variabel mediasi yakni akuntabilitas publik. Model ini menggunakan analisis Jalur (*path*), dimana analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi linier berganda, dengan cara menaksir hubungan kasualitas antar variabel yang telah ditetapkan yang disertai dengan persamaan regresi sebagai berikut (Akdon and Riduwan, 2007):

Untuk menguji struktur lengkap pada model penelitian diatas, maka diurakan menjadi substruktur-substruktur sebagai berikut:

1) Substruktur 1

$$AP = \alpha_1 + \beta_1 KO + \beta_2 BO + \beta_3 GK + e_1 \dots (1)$$

Keterangan:

KO = Komitmen organisasi

BO = Budaya organisasi

GK = Gaya kepemimpinan

AP = Akuntabilitas publik

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi

2) Substruktur 2

$$KM = \alpha_2 + \beta_4 KO + \beta_5 BO + \beta_6 GK + \beta_7 AP + e_2 \dots (2)$$

Keterangan:

KO = Komitmen organisasi

BO = Budaya organisasi

GK = Gaya kepemimpinan

AP = Akuntabilitas publik

KM = Kinerja manajerial

α_2 = Konstanta

$\beta_3, \beta_4, \beta_5$ = Koefisien regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji substruktur 1 dan substruktur 2 yang menggambarkan hipotesis H₁, H₂, H₃, H₄, H₅, H₆, dan H₇ mengenai pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas public dan pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial instansi rumah sakit.

2. Analisis Jalur

Analisis jalur bertujuan untuk menguji jalur manakah yang lebih tepat digunakan oleh variabel independen untuk menuju variabel dependen. Apakah melalui variabel intervening atau langsung berpengaruh ke variabel dependen. Untuk mengetahui

jalur manakah yang lebih baik, antara jalur langsung dan tidak langsung.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum

1. Demografi kuesioner

Penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial yang dimediasi oleh akuntabilitas public pada RSUD Kabupaten Dompu. Penelitian ini menggunakan metode sensus yang berjumlah 50 dimana seluruhnya dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan data primer dengan menyebarkan kuesioner. Kuesioner ditujukan kepada karyawan dibagian keuangan, pelayanan, verifikasi, program dan tata usaha diRSUD Kabupaten Dompu. Peneliti menyebarkan sebanyak 50 kuesioner dengan tingkat pengembalian yang dapat dilihat dalam tabel 4.1.

Tabel 4. 1
Distribusi Kuesioner

| No | Keterangan | Jumlah Kuesioner | Persentase |
|-----------|------------------------------|-------------------------|-------------------|
| 1. | Kuesioner yang bagikan | 50 | 100 % |
| 2. | Kuesioner yang kembali | 50 | 100 % |
| 3. | Kuesioner yang tidak kembali | 0 | 0 |
| 4. | Kuesioner yang dapat diolah | 50 | 100 % |

Sumber: Data Primer yang diperoleh, 2019

Tabel 4.1 menunjukkan, dari total 50 kuesioner yang telah dibagikan, seluruhnya telah kembali dan dapat diolah.

2. Demografi responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 50 pegawai diRSUD Kabupaten Dompu, adapun karakteristik responden yang didapatkan antara lain yaitu usia, lama menduduki jabatan dan jenjang pendidikan sebagai berikut:

Table 14. 2
Karakteristik Responden

| No. | Keterangan | Jumlah | Persentase |
|-----|------------------------------------|--------|------------|
| 1. | Usia | | |
| | a. 30 - 50 tahun | 24 | 48 |
| | b. > 50 tahun | 19 | 38 |
| | c. Tidak mengisi | 7 | 14 |
| | Total | 50 | 100 |
| 2. | Berdasarkan Jabatan | | |
| | a. Kepala bagian dan kepala bidang | 10 | 20 |
| | b. Bendahara | 4 | 8 |
| | c. Sekretaris | 5 | 10 |
| | d. Staff | 31 | 62 |
| | Total | 50 | 100 |
| 3. | Jenjang Pendidikan | | |
| | a. Diploma | 7 | 14 |
| | b. S1 | 37 | 74 |
| | c. S2 | 6 | 12 |
| | d. S3 | - | - |
| | Total | 50 | 100 |

Sumber: Data primer yang diolah, (2019)

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat dari pengelompokan usia 30-50 tahun dengan persentase yang terbesar 48%, dan usia > 50 tahun memiliki persentase sebesar 38%. Sedangkan responden yang tidak memberikan informasi mengenai usia sebesar 14%. Mayoritas

responden lama menduduki jabatan dimasing-masing ruangan dalam waktu 5-10 tahun dengan persentase 42%. Sedangkan responden yang menduduki jabatan < 5 tahun 34% dan >10 tahun sebesar 24%. Selain itu, mayoritas responden juga merupakan lulusan S1 dengan persentase 74% dan untuk S2 hanya sebesar 12%.

3. Analisis statistik deskriptif

Tabel 4.3
Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Descriptive Statistics | | | | | |
|------------------------|----|---------|---------|-------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| KO | 50 | 28 | 75 | 51,34 | 12,842 |
| BO | 50 | 28 | 75 | 58,96 | 11,669 |
| GK | 50 | 19 | 75 | 56,30 | 11,495 |
| AP | 50 | 13 | 35 | 27,58 | 5,672 |
| KM | 50 | 21 | 50 | 39,28 | 6,830 |
| Valid N (listwise) | 50 | | | | |

Sumber: Data primer yang diolah (2019)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel 4.4 diketahui jumlah sampel (N) penelitian adalah 50 dengan 5 variabel. Uji Kualitas Dan Instrumen Dan Data

1. Uji Kualitas Instrumen

a. Uji Validitas

Tabel 4. 3
Hasil Uji Validitas

| Variabel | Pertanyaan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|--------------------|------------|---------|--------|------------|
| Kinerja Manajerial | KM1 | 0,855 | 0,273 | Valid |
| | KM2 | 0,859 | | |
| | KM3 | 0,893 | | |
| | KM4 | 0,869 | | |
| | KM5 | 0,914 | | |
| | KM6 | 0,885 | | |

| Variabel | Pertanyaan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|---------------------|------------|---------|--------|------------|
| | KM7 | 0,866 | | |
| | KM8 | 0,889 | | |
| | KM9 | 0,897 | | |
| | KM10 | 0,876 | | |
| Komitmen Organisasi | KO1 | 0,940 | 0,273 | Valid |
| | KO2 | 0,900 | | |
| | KO3 | 0,930 | | |
| | KO4 | 0,892 | | |
| | KO5 | 0,901 | | |
| | KO6 | 0,892 | | |
| | KO7 | 0,925 | | |
| | KO8 | 0,938 | | |
| | KO9 | 0,927 | | |
| | KO10 | 0,922 | | |
| | KO11 | 0,950 | | |
| | KO12 | 0,908 | | |
| | KO13 | 0,952 | | |
| | KO14 | 0,930 | | |
| | KO15 | 0,906 | | |
| Budaya Organisasi | BO1 | 0,844 | 0,273 | Valid |
| | BO2 | 0,878 | | |
| | BO3 | 0,865 | | |
| | BO4 | 0,855 | | |
| | BO5 | 0,861 | | |
| | BO6 | 0,884 | | |
| | BO7 | 0,905 | | |
| | BO8 | 0,878 | | |
| | BO9 | 0,917 | | |
| | BO10 | 0,891 | | |
| | BO11 | 0,904 | | |
| | BO12 | 0,933 | | |
| | BO13 | 0,914 | | |
| | BO14 | 0,893 | | |
| | BO15 | 0,914 | | |
| Gaya Kepemimpinan | GK1 | 0,864 | 0,273 | Valid |
| | GK2 | 0,910 | | |
| | GK3 | 0,877 | | |
| | GK4 | 0,904 | | |
| | GK5 | 0,901 | | |
| | GK6 | 0,894 | | |
| | GK7 | 0,928 | | |
| | GK8 | 0,834 | | |
| | GK9 | 0,883 | | |

| Variabel | Pertanyaan | Rhitung | Rtabel | Keterangan |
|----------------------|------------|---------|--------|------------|
| | GK10 | 0,899 | | |
| | GK11 | 0,774 | | |
| | GK12 | 0,905 | | |
| | GK13 | 0,914 | | |
| | GK14 | 0,929 | | |
| | GK15 | 0,864 | | |
| Akuntabilitas Publik | AP1 | 0,899 | 0,273 | Valid |
| | AP2 | 0,902 | | |
| | AP3 | 0,938 | | |
| | AP4 | 0,941 | | |
| | AP5 | 0,916 | | |
| | AP6 | 0,926 | | |
| | AP7 | 0,872 | | |

Sumber: Data primer yang diperoleh (2019)

Berdasarkan tabel 4.5 r hitung seluruh hasil uji validitas lebih besar dari r tabel yaitu 0,273 yang berarti seluruh item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner penelitian ini valid untuk mengukur masing-masing variabel.

b. Uji Reabilitas

Tabel 4. 4
Hasil Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach's Alpha | Standar Reliabilitas | Keterangan |
|----------|------------------|----------------------|-----------------|
| KM | 0,967 | >0,70 | Reliabel |
| KO | 0,987 | | |
| BO | 0,981 | | |
| GK | 0,980 | | |
| AP | 0,966 | | |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa seluruh variabel memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih dari 0,70 sehingga dapat disimpulkan pertanyaan yang diajukan handal (reliabel) dan menghasilkan jawaban yang tetap konsisten.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 4. 5
Hasil Uji Normalitas Regresi Substruktur 1

| Asymp. Sig. (2-tailed) | Nilai Standar | Keterangan |
|------------------------|---------------|------------|
| 0,646 | 0,05 | Normal |

Sumber: Data Primer yang diperoleh (2019)

Berdasarkan tabel 4.7 hasil uji normalitas regresi untuk substruktur 1 diatas, menunjukkan bahwa pengujian ini sudah berdistribusi secara normal. Hal ini dibuktikan dari nilai nilai *asymp sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,646 > \alpha 0,05$.

Tabel 4. 6
Hasil Uji Normalitas Regresi Substruktur 2

| Asymp. Sig. (2-tailed) | Nilai Standar | Keterangan |
|------------------------|---------------|------------|
| 0,999 | 0,05 | Normal |

Sumber: Data Primer yang diperoleh (2019)

Berdasarkan tabel 4.8 hasil uji normalitas regresi untuk substruktur 2 diatas, menunjukkan bahwa pengujian ini sudah berdistribusi secara normal. Hal ini dibuktikan dari nilai nilai *asymp sig. (2-tailed)* adalah sebesar $0,999 > \alpha 0,05$.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4. 7
Hasil Uji Multikolinearitas Regresi Substruktur 1

| Variabel Independen | Collinearity Statistic | | Keterangan |
|---------------------|------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Komitmen Organisasi | 0,329 | 3,044 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Budaya Organisasi | 0,413 | 2,419 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Gaya kepemimpinan | 0,217 | 4,618 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data Primer yang Diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.9 hasil uji multikolinearitas regresi untuk substruktur 1 dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF $3,044 < 10$ dan nilai $tolerance$ $0,329 > 0,1$; variabel budaya organisasi memiliki nilai VIF $2,419 < 10$ dan nilai $tolerance$ $0,413 > 0,1$; variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF $4,618 < 10$ dan nilai $tolerance$ $0,217 > 0,1$; maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada substruktur 1 dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

Tabel 4. 8
Hasil Uji Multikolinearitas Regresi Substruktur 2

| Variabel Independen | Collinearity Statistic | | Keterangan |
|----------------------|------------------------|-------|---------------------------------|
| | Tolerance | VIF | |
| Komitmen Organisasi | 0,253 | 3,949 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Budaya Organisasi | 0,347 | 2,880 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Gaya kepemimpinan | 0,193 | 5,191 | Tidak terjadi multikolinearitas |
| Akuntabilitas Publik | 0,176 | 5,691 | Tidak terjadi multikolinearitas |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji multikolinearitas regresi untuk substruktur 2 dapat diketahui bahwa hasil uji multikolinearitas pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai VIF $3,949 < 10$ dan nilai $tolerance$ $0,253 > 0,1$; variabel budaya organisasi memiliki nilai VIF $2,880 < 10$ dan nilai $tolerance$ $0,347 > 0,1$; variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai VIF $5,191 < 10$ dan nilai $tolerance$ $0,193 > 0,1$; variabel

akuntabilitas publik memiliki nilai VIF $5,691 < 10$ dan nilai $tolerance$ $0,176 > 0,1$; maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada substruktur 2 dalam penelitian ini bebas dari gejala multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. 9
Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi Substruktur 1

| Variabel | Sig | Keterangan |
|---------------------|-------|-----------------------------------|
| Komitmen Organisasi | 0,199 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Budaya Organisasi | 0,836 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Gaya Kepemimpinan | 0,381 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.11 hasil uji heteroskedastisitas regresi untuk substruktur 1 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai sig sebesar $0,199 > 0,05$, variabel budaya organisasi memiliki nilai sig sebesar $0,836 > 0,05$, dan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar $0,381 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastiditas.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Heteroskedastisitas Regresi Substruktur 2

| Variabel | Sig | Keterangan |
|---------------------|-------|-----------------------------------|
| Komitmen Organisasi | 0,780 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Budaya Organisasi | 0,651 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

| Variabel | Sig | Keterangan |
|----------------------|-------|-----------------------------------|
| Gaya Kepemimpinan | 0,885 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |
| Akuntabilitas Publik | 0,812 | Tidak terjadi heteroskedastisitas |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.12 hasil uji heteroskedastisitas regresi untuk substruktur 2 diatas, dapat diketahui bahwa hasil uji heteroskedastisitas pada variabel komitmen organisasi memiliki nilai sig sebesar $0,780 > 0,05$, variabel budaya organisasi memiliki nilai sig sebesar $0,651 > 0,05$, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai sig sebesar $0,885 > 0,05$, dan variabel akuntabilitas publik memiliki nilai sig sebesar $0,812 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari gejala heteroskedastiditas.

Ketiga uji asumsi klasik yang dilakukan pada model penelitian terpenuhi, sehingga dapat dilakukan analisis regresi linear berganda.

B. Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Tabel 4. 11
Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Substruktur 1

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,908 ^a | 0,824 | 0,813 | 2,454 |

Sumber: Data Primer yang diolah (201)

Berdasarkan tabel 4.13 hasil uji koefisien determinasi regresi untuk substruktur 1 dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* (R^2) sebesar 0,813. yang artinya bahwa variabel independen komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel intervening akuntabilitas publik sebesar 81,3% Sisanya sebesar 18,7% dijelaskan oleh variabel lain di luar dari model penelitian.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Koefisien Determinasi Regresi Substruktur 2

| Model | <i>R</i> | <i>R Square</i> | <i>Adjusted R Square</i> | <i>Std. Error of the Estimate</i> |
|--------------|--------------------|------------------------|---------------------------------|--|
| 1 | 0,981 ^a | 0,963 | 0,960 | 1,365 |

Sumber: Data Primer yang diolah (2018)

Berdasarkan tabel 4.14 hasil uji koefisien determinasi regresi untuk substruktur 2 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted R square* sebesar 0,960 yang artinya bahwa variabel independen komitmen organisasi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan akuntabilitas publik mampu menjelaskan variabel dependen kinerja manajerial sebesar 96% sisanya sebesar 4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

2. Hasil Uji-t

Tabel 4. 13
Hasil Uji-t Regresi Substruktur 1

| | | Unstandardize d Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. |
|---|------------------------|---------------------------------|---------------|----------------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 1,570 | 1,890 | | 0,831 | 0,410 |
| | Komitmen Organisasi | 0,176 | 0,048 | 0,399 | 3,698 | 0,001 |
| | Budaya Organisasi | 0,138 | 0,047 | 0,285 | 2,963 | 0,005 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,156 | 0,066 | 0,317 | 2,387 | 0,021 |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil regresi berganda untuk substruktur 1, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,001, untuk variabel budaya organisasi sebesar 0,005 dan untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,021, dimana ketiganya $< \alpha 0,05$ yang artinya bahwa variabel independen komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel intervening akuntabilitas publik.

Tabel 4. 14
Hasil Uji-t Regresi Substruktur 2

| | | Unstandardize d Coefficients | | Standardize d Coefficients | t | Sig. |
|---|------------------------|---------------------------------|---------------|----------------------------------|-------|-------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 4,955 | 1,060 | | 4,676 | 0,000 |
| | Komitmen Organisasi | 0,065 | 0,030 | 0,123 | 2,169 | 0,035 |

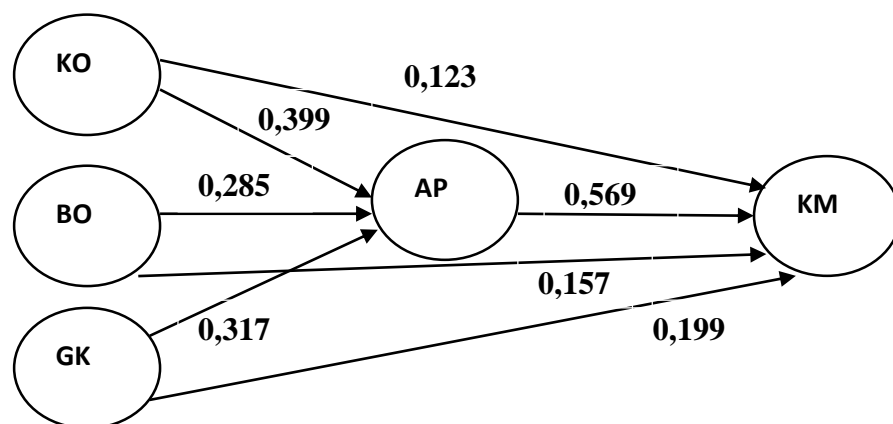
| | | | | | | |
|--|----------------------|-------|-------|-------|-------|-------|
| | Budaya Organisasi | 0,092 | 0,028 | 0,157 | 3,237 | 0,002 |
| | Gaya Kepemimpinan | 0,118 | 0,039 | 0,199 | 3,063 | 0,004 |
| | Akuntabilitas Publik | 0,685 | 0,082 | 0,569 | 8,346 | 0,000 |

Sumber: Data Primer yang diolah (2019)

Berdasarkan tabel 4.16 hasil regresi berganda untuk substruktur 2, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0,035, variabel budaya organisasi 0,002, variabel gaya kepemimpinan 0,004 dan variabel akuntabilitas public sebesar 0,000, dan Keempat variabel independen memiliki tingkat signifikansi $< \alpha$ 0,05 yang berarti ketiganya berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja manajerial.

3. Analisis Jalur

Berikut ini merupakan gambar sub struktur lengkap beserta analisis jalur model penelitian berdasarkan tabel 4.14 dan tabel 4.15:



Gambar 4. 1

Hasil Analisis Jalur

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan melalui koefisien determinasi, uji-t, dan analisis jalur diatas dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah dirumuskan.

1. Hubungan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_1) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (KO) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,001 < \alpha 0,05$ dengan koefisien regresi bertanda positif yaitu 0,399 yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula akuntabilitas publik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik.

Pengujian hipotesis 1 melalui analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik yang artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan akuntabilitas publik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Wijaya, 2018) dan (Mada, Kalangi and Gamaliel, 2017) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik.

2. Hubungan budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_2) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (BO) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,005 < \alpha 0,05$ dengan koefisien regresi bertanda positif

yaitu 0,285 yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi akuntabilitas publik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik.

Pengujian hipotesis 2 melalui analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik yang artinya bahwa semakin baik budaya dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan akuntabilitas publik. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Arlianti, Wafirotin and Marsiwi, 2018), (Nurhasan Hamidi & Eko Suwardi, 2013) 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.

3. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_3) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (GK) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,021 < \alpha 0,05$ dengan koefisien regresi bertanda positif yaitu 0,317 yang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi akuntabilitas publik. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik.

Pengujian hipotesis 3 melalui analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap akuntabilitas

publik yang artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan akuntabilitas publik. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Nor, 2007) dan (Anggiriawan, 2015) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik.

4. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_4) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi (KO) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,035 < \alpha 0,05$ dengan koefisien regresi bertanda positif yaitu 0,123 yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengujian hipotesis 4 melalui analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial yang artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hakim, Asmony and Inapty, 2017), (Apriansyah, Zirman and Rusli, 2014), (Candrakusuma and Jatmiko, 2017) dan (Basna, 2016) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

5. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_5) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (BO) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,002 < \alpha 0,05$ dengan koefisien regresi bertanda positif yaitu 0,157 yang artinya semakin tinggi budaya organisasi maka semakin tinggi kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengujian hipotesis 5 melalui analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja manajerial yang artinya bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Apriansyah, Zirman and Rusli, 2014) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

6. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_6) menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (GK) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,004 < \alpha 0,05$ dengan koefisien regresi bertanda positif yaitu 0,199 yang artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan maka semakin tinggi kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengujian hipotesis 6 melalui analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial yang artinya bahwa semakin baik gaya kepemimpinan

seseorang dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Basna, 2016) dan (Maabuat, 2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan tidak sesuai dengan penelitian dari (Hakim, Asmony and Inapty, 2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negative terhadap kinerja manajerial.

7. Hubungan akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_7) menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas publik (AP) memiliki nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ dengan koefisien regresi bertanda positif yaitu 0,569 yang artinya semakin tinggi akuntabilitas publik maka semakin tinggi kinerja manajerial. Sehingga dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial.

Pengujian hipotesis 7 melalui analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif akuntabilitas publik terhadap kinerja manajerial yang artinya bahwa semakin baik akuntabilitas publik seseorang dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja manajerial. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Putra, 2013), (Nofisa, 2013) dan (Darmawan, Azlina and Hariyani, 2016) yang menyatakan bahwa akuntabilitas public berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial dan tidak sesuai dengan penelitian dari

(Candrakusuma and Jatmiko, 2017) yang menyatakan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh negative terhadap kinerja manajerial.

8. Hubungan komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_8) menunjukkan bahwa perbandingan dari perkalian antara *standardize coefficient* dari KO ke AP (A_1) dengan *standardize coefficient* dari AP ke KM (A_2) sebesar $0,227 >$ *standardize coefficient* KO ke KM (A_3) sebesar $0,123$. Sehingga jalur yang paling tepat pada pengaruh KO terhadap KM adalah jalur tidak langsung.

Pengujian hipotesis 8 melalui analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas public yang artinya bahwa semakin tinggi komitmen organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Azlina and Desmiyawati, 2012) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negative terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik.

9. Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_9) menunjukkan bahwa perbandingan dari perkalian antara *standardize coefficient* dari

BO ke AP (B_1) dengan *standardize coefficient* dari AP ke KM (B_2) sebesar $0,162 >$ *standardize coefficient* BO ke KM (B_3) sebesar $0,157$. Sehingga jalur yang paling tepat pada pengaruh BO terhadap KM adalah jalur tidak langsung.

Pengujian hipotesis 9 melalui analisis statistik menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas public yang artinya bahwa semakin baik budaya organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik. Dari penelitian ini dapat dilihat bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam hal peningkatan kinerja para pegawai karena semakin baik budaya organisasi dalam suatu organisasi maka akan meningkatkan kinerja manajerialnya hal tersebut dapat dilihat ketika para pegawai mampu beradaptasi satu sama lain dilingkup rumah sakit.

10. Hubungan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis satu (H_9) menunjukkan bahwa Perbandingan dari perkalian antara *standardize coefficient* dari GK ke AP (C_1) dengan *standardize coefficient* dari AP ke KM (C_2) sebesar $0,180 <$ *standardize coefficient* GK ke KM (C_3) sebesar $0,199$. Sehingga jalur yang paling tepat pada pengaruh terhadap KM adalah jalur langsung.

Pengujian hipotesis 10 melalui analisis statistik menunjukkan tidak adanya pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas public yang artinya bahwa gaya kepemimpinan seseorang dalam suatu organisasi tidak mempengaruhi kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik. Hal ini disebabkan karena adanya perubahan tipe kepemimpinan yang diterapkan, hal tersebut tidak mempengaruhi atau tidak membawa perubahan apapun terhadap tingkat kinerja para pegawai dan juga para pegawai memerlukan tipe kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan mereka serta adanya pemimpin yang selalu memberikan rangsangan atau motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.

Tabel 4. 15
Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

| Kode | Keterangan | Hasil |
|----------------|--|-----------------|
| H ₁ | Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik. | Diterima |
| H ₂ | Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik. | Diterima |
| H ₃ | Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik. | Diterima |
| H ₄ | Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. | Diterima |
| H ₅ | Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. | Diterima |
| H ₆ | Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. | Diterima |

| | | |
|-----------------|---|-----------------|
| H ₇ | Akuntabilitas public berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. | Diterima |
| H ₈ | Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik. | Diterima |
| H ₉ | Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik. | Diterima |
| H ₁₀ | Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas publik. | Ditolak |

SIMPULAN

Berdasarkan data yang telah diuji, Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan membuktikan secara empiris tentang pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja manajerial melalui akuntabilitas public sebagai variabel intervening. Sampel pada penelitian ini sebanyak 50 orang pegawai rumah sakit dibagian keuangan, pelayanan, verifikasi, program dan tata usaha. Dengan hasil uji koefisien determinasi regresi substruktur 1 yang dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,813 yang artinya bahwa variabel independen komitmen organisasi, budaya organisasi, dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel intervening akuntabilitas publik sebesar 81,3% sisanya sebesar 18,7% dijelaskan oleh variabel lain diluar dari model penelitian dan hasil uji koefisien determinasi regresi substruktur 2 yang juga dilihat dari nilai adjusted R square sebesar 0,960 yang artinya bahwa variabel independen komitmen organisasi, budaya organisasi gaya kepemimpinan dan akuntabilitas publik mampu menjelaskan variabel dependen kinerja manjerial sebesar 96% sisanya sebesar 4%

dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti. Maka berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik pada RSUD kabupaten Dompu. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik pada RSUD kabupaten Dompu. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap akuntabilitas publik pada RSUD kabupaten Dompu. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada RSUD kabupaten Dompu. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada RSUD kabupaten Dompu. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada RSUD kabupaten Dompu. Akuntabilitas Publik berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada RSUD kabupaten Dompu. Komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada RSUD kabupaten Dompu melalui akuntabilitas publik. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial pada RSUD kabupaten Dompu melalui akuntabilitas publik. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial pada RSUD kabupaten Dompu melalui akuntabilitas public.

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat memperluas cangkupan objek yang diambil agar representatif, memantau kuesioner agar hasil tidak bias, menambahkan identitas responden berupa jabatan agar dapat memilah jawaban responden yang tidak bias, menggunakan metode pengambilan sampel yang berbeda, dan metode pengumpulan data yang berbeda agar hasil tidak bias.

DAFTAR PUSTAKA

- Akdon and Riduwan (2007) *Rumus dan Data dalam Analisis Statistika. Cetakan 2. Bandung: Alfabeta.*
- Anggiriawan, P.B., Wirakusuma, M. G. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Penerapan Good Governace Sebagai Variabel Moderasi. *E-Jurnal Akuntansi*. Universitas Udayana 10.2 (2015): 311-325
- Antoro, Setyawan Dwi. 2006. Pengaruh Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Akuntabilitas Publik Pemerintah Daerah Studi Empiris Pada Pemerintah Kota/Kab Di Propinsi DIY. *Tesis Program Pasca Sarjana UGM Yogyakarta*
- Apriansyah, G., Zirman and Rusli (2014) ‘Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, Job Relevant Information dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial pada Perhotelan di Provinsi Riau’, *Jom Fekon*, 1(2), pp. 1–22.
- Arlianti, Z. M., Wafirotin, K. Z. and Marsiwi, D. (2018) ‘Pengaruh Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Publik Pengelola Amil Zakat (Badan Dan Lembaga Amil Zakat Di Kabupaten Madiun Dan Ponorogo)’, *ISOQUANT: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*, 2(1), p. 76. doi: 10.24269/iso.v2i1.128.
- Azlina, N. and Desmiyawati (2012) ‘Pengaruh komitmen organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi’, 4(2), pp. 124–130.
- Basna, F. (2016) ‘Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai’, *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 4(3), pp. 319–334.
- Bass, B. & Avolio, B., 2011, *Full range leadership development: Manual for multifactor leadership questionnaire*, Redwood City, California: Mind Garden.
- Campbell, R. McConnell and Stanley L. Brue. 1990. *Economics: Principles, Problems and Policies*. McGraw-Hill Publishing Company
- Candrakusuma, D. and Jatmiko, B. (2017) ‘Dampak Komitmen Organisasi, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Akuntabilitas Publik, Partisipasi Anggaran Dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial’, *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)*, 24(1), pp. 87–93.

- Clugston, M. 2000. The Mediating Effects of Multidimensional Commitment on Job Satisfaction and Intent to Leave. *Journal of Organizational Behavior*. Vol. 21. p. 477-486.
- Darmawan, R., Azlina, N. and Hariyani, E. (2016) 'Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan Sasaran Anggaran, Desentralisasi Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Manajerial Di Skpd Kabupaten Bengkalis', *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 3(1), pp. 792–806.
- Frink, D. D. dan Klimoski, R. J., 2004. "Advancing accountability theory and practice: Introduction to the human resource management review special edition". *Human Resource Management Review* 14 (2004) 1-17.
- Ghozali, Iman. 2007. Aplikasi Analisis Multilavare dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hakim, L., Asmony, T. and Inapty, B. A. (2017) 'Pengaruh Komitmen Organisasional, Sistem Pengendalian Intern Pemerintah, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Manajerial (Survey Pada SKPD Sumbawa Dan Sumbawa Barat)', *Journal of Auditing, Finance, and Forensic Accounting*, 4(2), p. 67. doi: 10.21107/jaffa.v4i2.2781.
- Ilyas, yaslin. 2002. Kinerja; Teori, Penilaian, dan Penelitian. Depok: *Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKMUI*
- Ivana Ariyani, R. (2016) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Hidayatullah Yogyakarta', *Jurnal Medicoeticolegal dan Manajemen Rumah Sakit*, 5(2), pp. 1–7. doi: 10.18196/jmmr.5118.
- Locke, E.A., Latham G.P. (2002). *Building a Practically Useful Theory of Goal Setting and Task Motivation*. A 35-Year Odyssey. American Psychologist.
- Maabuat, E. (2016) '(Studi Pada Dispenda Sulut Uptd Tondano)', 16(01), pp. 219–231.
- Mada, S., Kalangi, L. and Gamaliel, H. (2017) 'Pengaruh Kompetensi Aparat Pengelola Dana Desa, Komitmen Organisasi Pemerintah Desa, dan Partisipasi Masyarakat Terhadap Akuntabilitas Pengelolaan Dana Desa Di Kabupaten Gorontalo', *Jurnal Riset Akuntansi Dan Auditing 'Goodwill'*, 8(2), pp. 106–115. doi: 10.35800/jjs.v8i2.17199.
- Mardiasmo, 2002. Akuntansi sektor Publik. Yogyakarta: Andi
- Mathis, Robert L, and Jhon H. Jackson, 2000. *Human Resource Management* 10th Edition, Tomson South-Western, United States.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. 1979. *The measurement of organizational commitment*. San Diego, California : Academic Press. (Bab 2, hal 17;38)

- Nazaruddin, I. and Basuki, A. T. (2015) Analisis Statistik Dengan SPSS. Edisi Pert. Yogyakarta: Danisa Media.
- Nofisa, V. A. (2013) ‘Pengaruh Akuntabilitas Publik, Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kejelasan Sasaran Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial SKPD Kabupaten Sijunjung’, *Jurnal Simposium Nasional Akuntansi*, 4(2), pp. 1–32.
- Nor, Wahyudin. 2007. “Desentralisasi dan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating dalam Hubungan antara Partisipasi Penyusunan Anggaran dan Kinerja Manajerial”. *Simposium Nasional Akuntansi X*. Makassar.
- Novelia, M., Swasto, B. and Ruhana, I. (2016) ‘Pengaruh Komitmen Dan Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Terhadap Kinerja (Studi Pada Tenaga Keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soegiri Lamongan)’, *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 38(2), pp. 71–78.
- Novenia Natasya, T., Karamoy, H. and Lambey, R. (2012) ‘Pengaruh Komitmen Organisasi dan Pengendalian Internal Terhadap Resiko Terjadinya Kecurangan (Fraud) Dalam Pelaksanaan Jaminan Kesehatan di Rumah Sakit Bhayangkara TK. IV Polda Sulut’, *Jurnal Riset Akuntansi Going Concern*, 6(1), pp. 847–856.
- Nurhasan Hamidi & Eko Suwardi (2013) ‘Analisis Akuntabilitas Publik Organisasi Pengelola Zakat Berdasarkan Aspek Pengendalian Intern Dan Budaya Organisasi (Survei pada Organisasi Pengelola Zakat di Indonesia)’, *Ekonomi dan Bisnis Islam*, VIII(1), pp. 1–22.
- Perwirasari, F. B. P. 2016. “*Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*”. Skripsi. Universitas Negeri Semarang.
- Putra, D. (2013) ‘Pengaruh akuntabilitas publik dan kejelasan sasaran anggaran terhadap kinerja manajerial satuan kerja perangkat daerah (Studi empiris pada satuan kerja perangkat daerah kota Padang)’, *Jurnal Akuntansi*, 1(1), pp. 1–23.
- Raharjo, Eko. 2007. “Teori Agensi Dalam Teori Stewardship Dalam Prespektif Akuntansi”. *Fokus Ekonomi*. Vol 2 No. 1 hal 37-46.
- Riantiarno, R. 2011. “Faktor-faktor yang mempengaruhi Akuntabilitas kinerja instansi Pemerintah”. *Pekbis Jurnal*. Vol.3, No.3, November 2011 : 560-568.
- Rivai, V. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada. Hal: 42

- Robbins, S.P. and T.A. Judge. 2013. *Organizational Behavior*. 15th Edition. Pearson Prentice Hall. New Jersey
- Schein, Edgar H. (1), 1985, *Organizational Culture and Leadership*, 1st Edition, San Francisco, CA, Jossey-Bass
- Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tewal, F. S., Mandey, S. L. and Rattu, A. J. M. (2017) ‘Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara’, *Jurnal EMBA*, 5(3), pp. 3744–3753.
- Undang-undang Nomor 25 Tahun 2009 tentang *pelayanan publik*.
- Wibowo. 2013. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ke-dua. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Wijaya, B. A. (2018) ‘Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Akuntabilitas Dana Desa’, 53(9), pp. 1689–1699. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Wirnipin, S. K., Adiputra, I. M. P. and Yuniarta, G. A. (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*, 3(1), pp. 1–12.
- Yatnikasari, Aat, 2010 “Hubungan Program Retensi Dengan Komitmen Organisasi Perawat Pelaksana Di Rsab Harapan Kita”, Universitas Indonesia

