

PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGEDALIAN INTERN TERHADAP KINERJA ORGANISASI DENGAN AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Survey Terhadap Rumah Sakit di Kota Padang)

Oleh :
Rora Aprilia
Pembimbing : **Emrinaldi Nur DP dan Rofika**

Faculty of Economics Riau University, Pekanbaru, Indonesia
e-mail : Roraaprilia@yahoo.com

The Influence of Good Corporate Governance, Organizational Culture, Internal Control to Organizational Performance with Public Accountability as the Intervening Variable
(Survey Toward Hospital in Padang)

ABSTRACT

Hospital is an unic and kompleks organization for its extensive use of human resources, features and characteristics in its process to provide medical services. Majority of Hospitals in Indonesia have already been shifted to be of profit oriented rather than public service oriented. This research was conducted with a purpose of analyzing the direct effect of good corporate governance, organizational culture, and internal control toward organizational performance and undirect effect of good corporate governance, organizational culture, and internal control toward organizational performance which is mediated by public accountability so that in the future this research could be of used for promoting especially hospital performance and generally organizational performance. This research was conducted at 25 hospitals in Padang city with 75 respondents. The analytical methods that was used in this research is helped by Smart PLS software. The result was concluded as the good corporate governance, internal control, and public accountability has direct influence toward organizational performance. Nonetheless, organizational culture variable does not has influence toward organizational performance. The influence of good corporate governance, organizational culture, internal control, was significantly affecting the organizational performance through public accountability.

Keywords: good corporate governance, organizational culture, internal control, public accountability, and organizational performance.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena ia merupakan institusi yang

padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan

jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan penderita. Pelayanan kesehatan termasuk dalam kategori jasa. Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun (Sadjiarto, 2000).

Rumah sakit di Indonesia pada awalnya dibangun oleh dua institusi. Pertama adalah pemerintah dengan maksud untuk menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum terutama tidak mampu. Kedua adalah institusi keagamaan yang membangun rumah sakit nirlaba untuk melayani masyarakat miskin dalam rangka penyebaran agama. (Muluk; 2007).

Sekarang ini mayoritas rumah sakit yang ada di Indonesia bergeser ke arah *profit oriented* yang sebelumnya menerapkan *service publik oriented*, hal ini disebabkan karena masuknya Indonesia ke dalam persaingan pasar bebas yang mengharuskan kita untuk merubah cara pandang terhadap rumah sakit. Saat ini tidak memungkinkan lagi jika rumah sakit hanya di pandang sebagai institusi sosial karena rumah sakit telah bersifat sosio-ekonomis. Selain itu, kebijakan yang dibuat oleh pemerintah dimana para investor baik yang berasal dari dalam maupun luar negeri diberi kesempatan untuk menanamkan modalnya dalam bidang perumahsakititan, semakin memudahkan pergeseran tersebut.

Oleh karena itu diperlukan pengelolaan RS itu sendiri yang profesional menuju terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money (economy,*

efficiency, and efectifity) & Vadue for money tidak semata mengukur biaya barang dan(jasa yang digunakan ketetapan penggunaan, batasan waktu dan kemudahan dalam mefilai apakah secara bersamaan ke semua unsur tersebut membentuk *Value* (nilai) yang baik (Sadjiarto.2000).

Dalam penelitian ini variabel yang digunakan adalah *good corporate governance*, budaya organisasi, pengendalian intern, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi. Alasan dipilihnya variabel tersebut adalah berdasarkan hasil penelitian-penelitian sebelumnya variabel-variabel tersebut belum memberikan hasil yang konsisten sehingga perlu diteliti kembali dengan harapan penelitian ini memberikan hasil yang lebih baik.

Kinerja merupakan suatu istilah umum yang dipergunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktifitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efesiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Bobby, 2010). Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Variabel independen pertama dalam penelitian ini adalah *good corporate governance*. *Good corporate governance* merupakan suatu proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan atau oragnisasi dengan

tujuan utama meningkatkan nilai tambah (*value added*) untuk pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap mempertahankan kepentingan stakeholdernya (*The Indonesian Institute for Corporate Governance*). Mardiasmo (2006), *Good Corporate Governance* memiliki unsur-unsur yakni, (1) transparansi (*transparency*), (2) keadilan (*fairness*), (3) tanggung jawab (*responsibility*), (4) akuntabilitas (*accountability*).

Variabel kedua yang digunakan dalam penelitian ini adalah budaya organisasi. Bobby Kurniawan (2010) mendefinisikan tentang Budaya Organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan menjadi suatu Sistem dari makna bersama. Budaya organisasi dapat terbentuk dalam waktu yang relatif lama karena bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal dan budaya besar (Bobby Kurniawan, 2010). Hofstede (1984) dalam Reza (2010) setelah mempelajari Budaya Organisasi di berbagai negara yang akhirnya melahirkan empat dimensi budaya, yaitu : individualisme, jarak kekuasaan, penghindaran ketidakpastian, dan tingkat maskulinitas.

Variabel ketiga adalah pengendalian intern. Pengendalian Intern (*internal control*) telah mengalami perkembangan, baik dilihat dari segi pengertiannya maupun komponen-komponennya. Pembahasan mengenai Pengendalian Intern berpedoman pada pengertian dari *Comminite of Sponsoring Organization of The Treadway Commission* (COSO), dimana oleh

Ikatan Akuntansi Indonesia (IAI) diadopsi ke dalam Standar Profesional Akuntan Publik (SPAP). SPAP (2001) menyatakan bahwa Pengendalian Intern adalah suatu proses yang dijalankan oleh dewan komisaris, manajemen dan personal lain entitas yang didesain untuk memberikan keyakinan memadai tentang pencapaian tiga golongan tujuan berikut ini : (a) keandalan pelaporan keuangan, (b) efektifitas dan efisiensi operasi, dan (c) kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Selain pencapaian ketiga golongan tersebut, pengendalian intern juga memiliki kategori yang harus diterapkan oleh manajemen suatu organisasi yang dirancang untuk memberi keyakinan memadai bahwa tujuan pengendalian dapat dipenuhi. Kategori tersebut merupakan komponen dari pengendalian intern yaitu: (1) Lingkungan pengendalian, (2) penilaian resiko, (3) aktivitas pengendalian dan (4) pemantauan. (Bobby Kurniawan, 2010).

Selanjutnya variabel yang digunakan adalah variabel intervening, dimana variabel ini mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen, yaitu akuntabilitas publik. Akuntabilitas Publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2011). Akuntabilitas dapat dilihat sebagai

salah satu elemen dalam responsibilitas. Akuntabilitas publik terdiri dari akuntabilitas vertikal dan akuntabilitas horisontal. Akuntabilitas vertikal merupakan akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi, sedangkan akuntabilitas horisontal adalah akuntabilitas kepada publik secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan bawahan. (Mardiasmo, 2011).

Rumusan masalah pada penelitian ini adalah : Apakah *good corporate governance*, budaya organisasi, dan pengendalian intern berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap kinerja organisasi yang diantarai oleh akuntabilitas publik ?

Tujuan penelitian ini adalah: Untuk mengetahui hubungan langsung atau tidak langsung *good corporate governance*, budaya organisasi dan pengendalian intern terhadap kinerja organisasi yang diantarai oleh akuntabilitas publik serta hubungan antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi.

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Teori Agensifikasi

Secara umum, teori agensifikasi adalah suatu pendekatan untuk merubah struktur birokrasi tradisional organisasi-organisasi pemerintah. Selain melakukan efisiensi dan efektivitas organisasi pemerintah, teori agensifikasi akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat karena akan lebih berorientasi pada kinerja dan responsif terhadap harapan dan kebutuhan masyarakat.

Konsep ini dikembangkan oleh Chrisopher Hood diera 1990an. Dengan agensifikasi institusi pelayanan publik harus mampu untuk meningkatkan kinerja untuk memperbaiki kualitas pelayanan kepada masyarakat, melalui prinsip-prinsip disagregasi otonomi/semi otonomi, control dan akuntabilitas agensi, *operasional bussines like*, penerapan agensifikasi memerlukan perubahan mindset dari seluruh karyawannya agar memiliki pola pikir yang selalu dapat beradaptasi dengan perubahan berani mengambil resiko dan mampu meningkatkan inovasi namun tetap dapat mengendepankan prinsip efisiensi dan efektivitas (Riyanto,2013)

Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Organisasi

Good Corporate Governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi, dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis. penerapan *good corporate governance* yang diterapkan secara baik dalam suatu organisasi, maka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan dari organisasi itu sehingga organisasi dapat menciptakan nilai tambah dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

H1a : *Good corporate governance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisai

2. Pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Akuntabilitas Publik

Good Corporate Governance sebagai proses dan kultur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan ke arah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan dimana akan memerlukan proses akuntabilitas publik yang baik agar semua kewajiban dan pertanggungjawaban karyawan dapat tersampaikan kepada pimpinan secara optimal. Sehingga apabila penerapan *good corporate governance* dan akuntabilitas publik sama-sama berjalan lancar akan menghasilkan kinerja yang optimal.

H1b : *Good corporate governance* mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas publik.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Budaya Organisasi dapat berbentuk dalam waktu yang relatif lama karena bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal dan budaya besar (Agus, 2008). Proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dan pembagian-pembagian pengalaman dan secara bersamaan yang dihasilkan budaya dari kelompok itu sendiri (Schein, 1992). Penerapan budaya organisasi yang baik dalam suatu organisasi akan dapat mempengaruhi nilai-nilai positif yang diperlukan dalam organisasi itu sendiri sehingga akan menghasilkan suatu kinerja yang baik pula guna mencapai tujuan dari organisasi.

H2a: Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi

4. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Publik

Budaya organisasi dapat berpengaruh pada akuntabilitas pada suatu organisasi, karena budaya organisasi yang baik akan dapat mempengaruhi nilai-nilai positif yang diperlukan dalam suatu organisasi. penelitiannya didukung oleh Bobby (2010) dan Reza (2010) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung budaya organisasi terhadap akuntabilitas publik.

H2a: Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas publik.

5. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi

Pada penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2007) tentang analisa kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan Balance Scorecard berdasarkan komitmen organisasi, Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good corporate governance* menyimpulkan bahwa Pengendalian Intern dan penerapan *good corporate governance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSD dalam kategori yang cukup. Penelitiannya di dukung oleh Bobby (2010), Mohammad Reza (2010), dan Dina Rachmi (2009) yang juga menemukan bahwa terdapat pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja organisasi.

H3a: Pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi

6. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Publik

Hasil penelitian yang dilakukan Prasetyono & Kompyurini (2007) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan *balance scorecard* berdasarkan komitmen organisasi, Pengendalian Intern dan penerapan prinsip-prinsip *good governance*, dengan melakukan survey pada rumah sakit daerah di Jawa Timur, didapat bahwa Pengendalian intern berpengaruh positif terhadap penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*, dimana Akuntabilitas Publik termasuk didalamnya. Penelitian yang dilakukan Bobby Kurniawan (2010) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung pengendalian intern terhadap akuntabilitas publik. Penelitiannya didukung oleh Mohammad Reza (2010), Desmiyawati dan Wulan Witaliza (2012) yang juga menemukan bahwa terdapat nya pengaruh langsung maupun tidak langsung pengendalian Intern terhadap Akuntabilitas Publik.

H3b: Pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap akuntabilitas publik.

7. Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi

Dalam penelitian Prasetyono (2008) menyatakan bahwa akuntabilitas publik memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi namun dalam kategori lemah dan tidak signifikan. Menurut Rowan (2000) dalam Prasetyono (2008) menyatakan bahwa diperlukan sistem akuntansi yang dapat menjamin dilakukannya prinsip *stewardship* dan *accountability* dengan baik untuk

melakukan evaluasi manajerial dan Kinerja Organisasi.

H4: Akuntabilitas publik mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.

8. Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Organisasi Yang dimediasi Akuntabilitas Publik.

Dina Rachmi (2009) dalam penelitiannya menyatakan bahwa penerapan *good corporate governance* memiliki pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi dimana akuntabilitas publik merupakan variabel intervening dalam penelitiannya. Iktria Susanti (2014), dan Dina Rachmi (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh *good corporate governance* terhadap kinerja organisasi.

H5 : *Good corporate governance* mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik.

9. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi dimediasi oleh Akuntabilitas Publik

Prasetyono & Kompyurini (2008) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan pengaruh yang rendah, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang rendah dalam pencapaian kinerja RSD di Jawa Timur. Bobby Kurniawan (2010) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja

organisasi. Kemudian, Mohammad Reza (2010) dan Dina Rachmi (2009) menyatakan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh akuntabilitas publik.

H6: Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik.

10. Pengaruh Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi dimediasi oleh Akuntabilitas Publik

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono & Kompyurini (2007) yang mengemukakan bahwa terdapat pengaruh langsung maupun tidak langsung antara pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* dimana Akuntabilitas Publik merupakan salah satu komponennya terhadap Kinerja Organisasi.

H7: Pengendalian intern mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik.

METODE PENELITIAN

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit di Kota Padang. Sampel yang digunakan adalah direktur atau pimpinan, kepala bagian keuangan, dan kepala bagian hubungan masyarakat yang bekerja di Rumah Sakit di Kota Padang sudah mewakili sampel yang akan diteliti.

Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini, menggunakan data primer, sumber

data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau tidak melalui media perantara. Alat ukur yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah skala likert.

kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Bobby Kurniawan, 2010). Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Good corporate governance merupakan suatu proses dan struktur yang diterapkan dalam menjalankan perusahaan atau organisasi dengan tujuan utama meningkatkan nilai tambah (*value added*) untuk pemegang saham dalam jangka panjang dengan tetap mempertahankan kepentingan stakeholdernya (*The Indonesian Institute for Corporate Governance*). Mardiasmo (2006).

Pertanyaan yang menjadi indikator variabel kinerja organisasi dikembangkan oleh Ikhtria (2014). Variabel ini diukur dengan skala likert lima point.

Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan. Tiap responden diminta untuk mengidentifikasi pendapatnya tentang indikator-indikator yang mencerminkan budaya organisasi dengan menggunakan 5 poin skala Likert. Metode penelitian menggunakan Software *SmartPLS*, 2015.

Pengendalian Intern adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen dan personal satuan usaha lainnya yang

dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuannya.

Variabel pengendalian intern ini diukur dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Prima Yuda (2010). Variabel ini diukur dengan skala likert lima point

Akuntabilitas Publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo 2009). Variabel ini diukur dengan 5 skala Likert.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Rumah Sakit di Kota Padang. Sedangkan sampel dari penelitian ini adalah direktur atau pimpinan, kepala bagian keuangan dan kepala bagian hubungan masyarakat yang bekerja di Rumah Sakit di kota Padang.

Gambaran Umum Responden

Kuesioner disebarakan sebanyak 81 eksemplar dari jumlah tersebut yang diterima kembali 75 eksemplar, kuesioner yang tidak kembali sebanyak 6 eksemplar.

Sehingga jumlah kuesioner yang diolah sebanyak 75 eksemplar.

Tingkat pendidikan pada beberapa rumah sakit paling banyak adalah berpendidikan Strata Tiga (S3) yaitu sebanyak 47 responden. Hal ini dikarenakan pekerjaan di rumah sakit sebagai seorang yang ahli dibidang kesehatan merupakan pekerjaan profesional yang memerlukan pendidikan tinggi. Bagian terbesar responden sudah bekerja selama 3 - 5 tahun yaitu sebanyak 43 responden. Sedangkan 10 responden memiliki pengalaman kerja selama 5 - 10 tahun. 2 responden yang memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun. 20 responden yang memiliki pengalaman kerja kurang dari 3 tahun. Kondisi demikian menunjukkan bahwa rata-rata responden masih bekerja belum cukup lama di Rumah Sakit.

Deskripsi Variabel Penelitian

Data penelitian ini diolah menggunakan perangkat lunak PLS, data statistik deskriptif yang digunakan dalam penelitian ini adalah nilai minimum, maksimum, *mean* (rata-rata), dan standar deviasi. Nilai minimum adalah nilai terkecil dari hasil pengamatan, nilai maksimum adalah nilai tertinggi dari hasil pengamatan, *mean* adalah rata-rata yang diperoleh dari hasil penjumlahan dari keseluruhan data dibagi dengan banyaknya data. Sedangkan standar deviasi adalah akar dari jumlah kuadrat dari selisih nilai data dengan rata-rata dibagi banyaknya data (Mutiarra, 2013).

1. Pengujian Kualitas Data Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini menggunakan

software SmartPLS dengan *Outer Model* yaitu *Convergent Validity* yang dilihat dengan nilai *Average Variance Extracted (AVE)* masing-masing konstruk dimana nilainya harus lebih besar dari 0,50 maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan konstruk tersebut memiliki nilai validitas yang baik dari setiap indikator nyata koesioner yang digunakan untuk mengetahui pengaruh *good corporate governance*, budaya oraganisasi, pengendalian intern, akuntabilitas publik dan kinerja organisasi dapat dikatakan bahwa semua konstruk memenuhi kriteria reliabel.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *composite reliability* di atas 0,70 (Ghozali, 2011:43). Hal ini ditunjukkan dengan nilai *composite reliability* di atas 0,70, sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

Analisis Partial Least Square (PLS)

2. Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisis data dengan SmartPLS untuk menilai *outer model* yaitu *Convergent Validity*, *Discriminant Validity* dan *Composite Reliability*. Namun menurut Chin (1998) dalam Ghozali (2006) untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai

0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

Berdasarkan pada *outer loading* Pra Eliminasi, maka indikator AP15, AP25, AP5, BO10 dan GVC1 dikeluarkan dari model karena *outer loading*nya kurang dari 0,50 dan tidak signifikan.

Discriminant Validity dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading* dari setiap indikator dari sebuah variabel laten memiliki nilai *loading* yang paling besar dengan nilai *loading* lain terhadap variabel laten lainnya. Dalam penelitian ini nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten tidak ada yang memiliki nilai *loading factor* yang tidak paling besar dibandingkan nilai *loading* jika dibandingkan dengan variabel laten lainnya.

3. Pengujian Model Struktural

Model struktural dalam PLS digunakan untuk melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian.

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 2 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya yaitu variabel kinerja organisasi (KO) yang dipengaruhi oleh akuntabilitas publik (AP), *good corporate governance* (GVC), budaya organisasi (BO), pengendalian intern (PI) dan variabel akuntabili

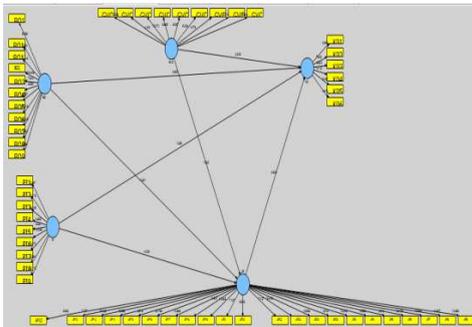
tas publik (AP) yang dipengaruhi oleh *good corporate governance* (GVC), budaya organisasi (BO) serta pengendalian intern (PI)

Pengujian Signifikansi dan Pengujian Hipotesis

Dalam PLS pengujian secara statistik setiap hubungan yang dihipotesiskan dilakukan dengan menggunakan simulasi. Dalam hal ini dilakukan metode *bootstrap* terhadap sampel. Pengujian dengan *bootstrap* juga dimaksudkan untuk meminimalkan masalah ketidakanormalan data penelitian. Parameter signifikansi yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian.

Pengujian hipotesis pengaruh tidak langsung diuji dengan menggunakan rumus Sobel yang di jelaskan pada bab sebelumnya.

Gambar 1
Model Struktural



Sumber : Olahan data SmartPLS, 2015

Model yang mampu memberikan informasi dapat dijelaskan pada gambar ,1 bagaimana pengaruh variabel *good corporate governance*, budaya organisasi, pengendalian intern terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik.

Pada penelitian ini menggunakan T tabel. Dalam pengujian hipotesis untuk regresi, derajat bebas (df) ditentukan dengan rumus : $n - k - 1$. Dimana n : banyaknya data, dan k : banyaknya variabel bebas. Pengujian ini menggunakan uji satu arah dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ (0,05), dengan nilai df sebesar 71. Sehingga penelitian ini menggunakan T tabel sebesar 1,667.

Hasil Pengujian Hipotesis Dan Pembahasan

1. Hasil Pengujian *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis 1a ini dapat dilihat pada gambar 1 menunjukkan bahwa hubungan variabel *good corporate governance* (GVC) dengan kinerja organisasi (KO) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,507 dengan nilai t sebesar 4,127. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.667.

penerapan *good corporate governance* yang diterapkan secara baik dalam suatu organisasi, maka akan menghasilkan kinerja yang sesuai dengan harapan dari organisasi itu sehingga organisasi dapat menciptakan nilai tambah dan mencapai tujuan dari organisasi tersebut. Hal ini berarti **Hipotesis 1a diterima**.

2. Hasil Pengujian *Good Corporate Governance* Terhadap Akuntabilitas Publik

Hasil pengujian hipotesis 1b ini dapat dilihat pada gambar 1 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel *good corporate governance* (GVC) dengan akuntabilitas publik (AP) menunjukkan nilai koefisien

jalur sebesar 0,200 dengan nilai t sebesar 1,930. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.667.

Good Corporate Governance sebagai proses dan kultur yang digunakan untuk mengarahkan dan mengelola bisnis dan kegiatan perusahaan ke arah peningkatan pertumbuhan bisnis dan akuntabilitas perusahaan dimana akan memerlukan proses akuntabilitas publik yang baik agar semua kewajiban dan pertanggungjawaban karyawan dapat tersampaikan kepada pimpinan secara optimal. Sehingga apabila penerapan *good corporate governance* dan akuntabilitas publik sama-sama berjalan lancar akan menghasilkan kinerja yang optimal. Berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini terbukti bahwa *good corporate governance* berpengaruh terhadap akuntabilitas publik. Hal ini berarti **Hipotesis 1b diterima**.

3. Hasil Pengujian Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis 2a ini dapat dilihat pada gambar 1 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel budaya organisasi (BO) dengan penurunan kualitas audit (R) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,147 dengan nilai t sebesar 1,567. Nilai tersebut lebih kecil dari t tabel 1.667.

Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Selain karena proses pembentukannya yang relatif lama, budaya organisasi tidak mempengaruhi kinerja organisasi juga disebabkan oleh fenomena banjirnya informasi yang terjadi belakangan ini. Pada era globalisasi

penggunaan internet semakin marak yakni sejak tahun 2000an yang merupakan tahun-tahun penelitian ini dilakukan, informasi sangat banyak dan mudah untuk diakses. Setiap individu dituntut untuk menjadi lebih selektif dalam mengolah sendiri suatu informasi. Setiap individu menjadi lebih mandiri dan cerdas dalam menyelesaikan problematika yang dihadapi dalam kehidupannya.

Hal ini mendorong ikatan diantara anggota dalam suatu kelompok dan suku menjadi tidak terlalu kuat. Manusia menjadi lebih individualis. Dalam hal ini sesuai teori Hofstede (1984) dalam Reza (2010) tentang empat dimensi budaya, dimensi individualisme menonjol. Setiap individu cenderung lebih berani menggunakan persepsi nya sendiri dan tidak terlalu terikat dengan persepsi bersama kelompok nya. Hal ini berarti **Hipotesis 2a ditolak**.

4. Hasil Pengujian Budaya Organisasi Terhadap Akuntabilitas Publik

Hasil pengujian hipotesis 2b ini dapat dilihat pada gambar 1 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel budaya organisasi (BO) dengan akuntabilitas publik (AP) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,453 dengan nilai t sebesar 10,8. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.667.

Penggalakan *Good Corporate Governance* merupakan kegiatan membangun budaya, nilai-nilai serta etika yang melandasi pengembangan perilaku profesional. Upaya positif ini untuk membantu membangun suatu budaya organisasi yang baik menimbulkan kesadaran pada setiap

individu. Budaya organisasi dapat berpengaruh pada akuntabilitas pada suatu organisasi, karena budaya organisasi yang baik akan dapat mempengaruhi nilai-nilai positif yang diperlukan dalam suatu organisasi. Hal ini berarti **Hipotesis 2b diterima**.

5. Hasil Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis 3a ini dapat dilihat pada gambar 1 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel pengendalian intern (PI) dengan kinerja organisasi (KO) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,352 dengan nilai t sebesar 2,925. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.667.

Semua tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data merupakan pengendalian intern. Oleh karena itu semakin baik Pengendalian Intern yang dilakukan dalam suatu organisasi maka akan semakin baik pula kinerja dalam sebuah organisasi itu sehingga tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai. Hal ini berarti **Hipotesis 3a diterima**.

6. Hasil Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Publik

Hasil pengujian hipotesis 3b ini dapat dilihat pada gambar 1 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel pengendalian intern (PI) dengan akuntabilitas publik (AP) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,407 dengan nilai t sebesar 4,038. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.667.

Sistem Pengendalian Intern merupakan kebijakan serta prosedur yang ditetapkan untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa tujuan satuan usaha yang spesifik akan dapat dicapai. Meskipun demikian tanpa keberadaan akuntabilitas publik, penerapan sistem pengendalian intern tidak akan optimal. Keberadaan akuntabilitas publik memastikan tidak ada sesuatu hal apapun yang ditutup-tutupi dalam penyelenggaraan organisasi. Pelaksanaan hak dan kewajiban dalam organisasi dapat diawasi bersama oleh setiap pihak yang memiliki kepentingan dalam organisasi tersebut.

Maka, apabila suatu organisasi atau perusahaan yang memiliki sistem pengendalian intern dan akuntabilitas publik yang berjalan dengan baik, kemungkinan terjadinya kesalahan ataupun penyelewengan dapat diketahui lebih awal sebelum terjadi yang nantinya akan mengakibatkan kerugian bagi perusahaan dapat diatasi dengan segera. Sehingga pelaksanaan pencapaian tujuan dari organisasi atau perusahaan tersebut dapat terlaksana. Hal ini berarti **Hipotesis 3b diterima**.

7. Hasil Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi

Hasil pengujian hipotesis keempat ini dapat dilihat pada gambar 1 yang menunjukkan bahwa hubungan variabel akuntabilitas publik (AP) dengan kinerja organisasi (KO) menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar 0,475 dengan nilai t sebesar 3,626. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1.667.

Akuntabilitas publik memengaruhi kinerja organisasi dalam hal tingginya keingintahuan masyarakat tentang akuntabilitas publik menuntut organisasi tersebut untuk menyediakan dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawabnya dengan lebih baik. Suatu organisasi yang memberikan pertanggungjawaban yang baik akan dinilai positif oleh masyarakat sehingga harapan masyarakat dan pelayanan organisasi dapat lebih bersinergi. Hal inilah yang kemudian membantu suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Hal ini berarti **Hipotesis 4 diterima.**

8. Hasil *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Perilaku Akuntabilitas Publik

Hasil pengujian pengaruh mediasi variabel akuntabilitas publik (AP) terhadap dengan *good corporate governance* (GVC) dengan kinerja organisasi (KO) dapat dilihat pada gambar 1. Nilai koefisien jalur sebesar 0,201 dengan nilai t sebesar 1,756. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,667.

Penerapan GCG memediasi masyarakat dengan organisasi, yakni dalam cara menyediakan seperangkat sistem untuk pemenuhan hak masyarakat tersebut melalui penyediaan pertanggungjawaban oleh organisasi (akuntabilitas publik). Penerapan GCG melahirkan kerangka suatu pertanggungjawaban yang transparan. Hadirnya sistem pertanggungjawaban yang transparan ini meningkatkan kinerja organisasi melalui upayanya mengintrospeksi dirinya dalam rangka memenuhi ekspektasi masyarakat bahkan

sebagai acuan untuk menciptakan terobosan-terobosan baru demi peningkatan taraf hidup orang banyak dikemudian hari. Hal ini berarti **Hipotesis 5 diterima.**

9. Hasil Pengujian Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Akuntabilitas Publik

Hasil pengujian pengaruh mediasi variabel akuntabilitas publik (AP) terhadap budaya organisasi (BO) dengan kinerja organisasi (KO) dapat dilihat pada gambar 1. Nilai koefisien jalur sebesar 0,453 dengan nilai t 3,424. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,667.

Meskipun budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja organisasi, namun melalui revolusi budaya organisasi suatu organisasi dapat mencapai tujuannya dengan lebih baik. Revolusi yang dimaksudkan disini adalah revolusi yang dapat melahirkan budaya organisasi baru yang lebih sensitif terhadap perkembangan zaman yakni yang mengedepankan transparansi dan partisipasi yang luas. Budaya organisasi yang justru akan menjadikan individualisme dalam berfikir yang banyak dianut saat ini sebagai kekuatan bagi suatu organisasi.

Akuntabilitas publik mengarahkan setiap individu dalam organisasi untuk senantiasa meng evaluasi dirinya ditengah pengawasan masyarakat sehingga menimbulkan perasaan tentang sesuatu hal yang dilakukan sendiri dan diakui oleh masyarakat karena juga turut melibatkan partisipasi mereka. Pengakuan inilah yang kemudian menimbulkan rasa originalitas dan

ciri yang dibutuhkan oleh alam pikiran setiap individu masa kini sebagai landasannya dalam bertindak ke arah yang lebih baik yang pada akhirnya juga akan membawa dampak positif bagi organisasi dimana ia berada. Hal inilah yang menunjukkan peranan akuntabilitas publik terhadap budaya organisasi dan kinerja organisasi. Hal ini berarti **Hipotesis 6 diterima.**

10. Hasil Pengujian Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi Melalui Akuntabilitas Publik

Hasil pengujian pengaruh mediasi akuntabilitas publik (AP) terhadap pengendalian intern (PI) dengan kinerja organisasi (KO) dapat dilihat pada gambar 1. Nilai koefisien jalur sebesar 0,408 dengan nilai t 2,653. Nilai tersebut lebih besar dari t tabel 1,667.

Keberadaan pengendalian intern dan akuntabilitas publik sangat diperlukan dalam mencapai tujuan sebuah organisasi. Pengendalian intern akan optimal jika disertai akuntabilitas publik, yakni pelaksanaan hak dan kewajiban setiap pihak yang memiliki kepentingan dalam organisasi dapat diawasi bersama sehingga semua pihak yang terlibat akan menjalankan fungsinya masing-masing dengan penuh tanggungjawab dan rasa keadilan. Kinerja organisasi pun menjadi semakin baik yang pada akhirnya akan menjamin tercapainya tujuan organisasi. Hal ini berarti **Hipotesis 7 diterima.**

SIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis pada BAB sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan *good corporate governance*, pengendalian intern dan akuntabilitas publik memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Namun variabel budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Pengaruh mediasi *good corporate governance*, budaya organisasi, pengendalian intern berpengaruh signifikan terhadap terjadinya kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat responden yang menjawab pertanyaan dengan sungguh, sehingga memungkinkan terjadinya ketidakjujuran dalam menjawab pertanyaan.

Perlu melakukan wawancara kepada responden dengan cara menanyakan apakah responden seorang pimpinan atau kepala bagian dengan cara *screening*.

Saran

Penggunaan selain metode survey seperti metode interview dapat digunakan untuk mendapatkan komunikasi dua arah dengan subyek dan mendapatkan kejujuran jawaban subyek.

Ketika membagi kuesioner kepada responden, sebaiknya peneliti memastikan bahwa responden mengerti maksud dari kuesioner yang akan diisi.

DAFTAR PUSTAKA

Desmiyawati dan Witaliza Wulan. 2012. "Pengaruh komitmen organisasi, pengendalian

- intern dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi (Studi Empiris pada Rumah Sakit Swasta di Provinsi Riau)". *Jurnal akuntansi*, Vol.4, No. 1
- Ghozali, Imam. 2006. Aplikasi analisis Multivariate dengan SPSS, Cetakan keempat.. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. *Structural Equation Modeling, metode alternatif dengan Partial Least Square*, Edisi ketiga. Semarang; Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hoftede G. Neuijen, B. Ohavy, DD, and Sanders G. 1990. Measuring Organization Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases. *Administrative Science Quarterly*, Vol 35, pp. 286 – 316
- Kurniawan Bobby.2010. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Survey Terhadap Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Riau dan Provinsi Kepulauan Riau)". *Skripsi*. Universitas Riau.
- Mardiasmo, 2004, *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi II, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Muluk. Khairul.2007. "Budaya Organisasi Pelayanan Publik (kasus pada Rumah Sakit X di Malang)". *Jurnal Akuntansi*
- Prasetyono.2007. Analisis Kinerja rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan *Balance scorecard* Berdasarkan Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik". *Jurnal akuntansi*
- Rachmi, Dina. 2009. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Organisasi". *Skripsi*. Universitas Riau.
- Reza, Mohammad. 2010. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi". *Skripsi*. Universitas Riau
- Sadjiarto, Arja. 2000. "Akuntabilitas Publik dan Pengukuran Kinerja Pemerintah". *Jurnal Akuntansi*, Vol. 2, No. 2
- Susanti, Ikhtria. 2014. "Pengaruh *Good Corporate Governance*, Pemanfaatan Teknologi Pemanfaatan Teknologi Informasi, dan Pengendalian Intern Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada SKPD Kabupaten Siak)". *Skripsi*. Universitas Riau