

**Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Rumah Sakit di Kabupaten Sumenep**

**Hafidhah**

(hafidhah\_82@yahoo.com)

Fakultas Ekonomi Universitas Wiraraja Sumenep

**Mohammad Herli**

Fakultas Ekonomi Universitas Wiraraja Sumenep

(herlypuz@gmail.com)

**Abstrak**

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus (*continous improvement*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan sebagainya. Kondisi ini mendorong RSD yang dulu merupakan *cost centre*, dimana semua biaya operasional RSD dibiayai oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah melalui APBD dan APBN, kini harus memadukan orientasi *service public oriented* dan *profit oriented*. Oleh karena itu diperlukan pengelolaan RSD yang profesional menuju terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money (economy efficiency, and efectifity)*. Penelitian inidilakukan pada rumah sakit di Kabupaten Sumenep yaitu RSD dr. Moh. Anwar yang merupakan milik Pemerintah Daerah Kabupaten Sumenep dan RSI Garam Kalianget yang merupakan rumah sakit swasta di Kabupaten Sumenep . Model analisis data yang digunakan menggunakan regresi linier berganda dengan tujuan untuk mengetahui hubungan variabel dependen dan independennya. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa kinerja rumah sakit dipengaruhi oleh ketiga faktor yang menjadi variabel dalam penelitian ini, yaitu faktor budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik. Hal ini dibuktikan dari hasil uji regresi yang memperoleh nilai f hitung sebesar 4.626. sehingga dapat diartikan bahwa ketiga varibel secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit. Sementara itu berdasarkan hasil analisis, variabel buada organisasi menjadi vaktor dominan dalam meningkatkan kinerja rumah sakit dengan nilai sebesar 0.189, lebih tinggi dari variabel komitmen organisasi dan variabel akuntabilitas publik

**Kata Kunci** : *kinerja,rumah sakit,sumenep.*

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus (*continous improvement*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan sebagainya. Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SKIII/2002

tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimum Rumah sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintahan daerah (<http://www.dinkesjatim.go.id/data-informasi.html>) dan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah

(propinsi) dan bertanggungjawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat. Pemerintah daerah memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat. Disamping itu, dikeluarkan pula Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 004/Menkes/Sk/I/2003 Kebijakan dan Strategi Desentralisasi Bidang Kesehatan. Keberhasilan desentralisasi ini diperlukan komitmen pemerintah daerah, legislatif, masyarakat dan *stakeholder* lain secara berkesinambungan pembangunan kesehatan.

Kondisi ini mendorong RSD yang dulu merupakan *cost centre*, dimana semua biaya operasional RSD dibiayai oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah melalui APBD dan APBN, kini harus memadukan orientasi *service public oriented* dan *profit oriented*. Hal ini bertujuan agar beban anggaran daerah dan pusat dapat dikurangi atau bahkan apabila memungkinkan RSD menjadi salah satu lembaga penghasil sumber pendapatan asli daerah (PAD). Oleh karena itu diperlukan pengelolaan RSD yang profesional menuju terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money (economy efficiency, and efectivity)*.

Salah satu faktor untuk menciptakan *value for money* adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen

individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut sering disebut dengan komitmen organisasi. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-masing individu, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Penelitian yang dilakukan oleh Kouzes, menunjukkan bahwa kredibilitas yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu perusahaan mampu menghasilkan bisnis yang baik (Kouzes, 1993: 32, Setyo Riyanto, 2002: 47). Mowday et.al (1979), komitmen organisasi merupakan keyakinan dan dukungan terhadap nilai dan sasaran (*goal*) yang ingin dicapai organisasi. Individu yang berkomitmen tinggi akan berpandangan positif dan berusaha berbuat terbaik bagi perusahaan (Porter, et.al, 1979).

Terkait dengan kerangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggungjawab atas kinerja. Grote (1997) terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang diinginkan yaitu: (1) memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan, (2) meminta umpan balik atas kinerja yang telah ia lakukan, (3) melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya, (4) mendapatkan data kinerja dan membagi data

itu kepada pihak lain, dan (5) menyiapkan diri untuk dievaluasi atas kinerja yang telah ia capai.

Selain komitmen organisasi faktor yang tidak kalah pentingnya berpengaruh pada kinerja organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang baik pula. Hal ini sesuai dengan pendapat Tjiptono (2000: 75), yang mengemukakan bahwa kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah budaya organisasi dan cara pengorganisasiannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga jika budaya organisasi suatu rumah sakit baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Sehingga tidak salah jika Schein (1984), mengungkapkan bahwa banyak karya akhir-akhir ini berpendapat tentang peran kunci budaya organisasi untuk mencapai keunggulan organisasi. Budaya organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap komitmen organisasi dan kinerja.

Robbins (1998: 595), terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orientation*),

(4) orientasi pada orang (*people orientation*), (5) orientasi pada tim (*team orientation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*).

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan pendekatan *balanced scorecard* yang memadukan pengukuran finansial dan pengukuran non finansial yang sangat cocok digunakan untuk mengukur kinerja lembaga atau organisasi sektor publik termasuk RSD. *Balanced scorecard* terdiri empat perspektif yaitu (1) perspektif keuangan, (2) perspektif pelanggan, (3) perspektif proses bisnis internal dan (4) perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (Kaplan & Norton. 1996: 44), Hongren, Foster, dan Datar, 2000:461).

Berdasarkan latar belakang penelitian yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit di Kabupaten Sumenep?
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara parsial terhadap kinerja organisasi Rumah Sakit di Kabupaten Sumenep?

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan mengkaji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi RSD.

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat dari sejumlah variabel yang diteliti.

Desain penelitian ini adalah desain survai (*survey design*). Responden dalam penelitian ini adalah Direktur RSD. jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 2.

**Hasil dan Pembahasan**

Populasi dalam penelitian ini adalah 2 rumah sakit yang beroperasi di Kabupaten Sumenep. Adapun kedua rumah sakit tersebut adalah RSD dr. Moh. Anwar Sumenep dan RSI Garam Kalianget. Analisis statistik deskriptif digunakan untuk mengetahui persepsi responden terhadap pengaruh budaya organisasi, kometmen organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja rumah sakit di Kabupaten Sumenep.

**Data Responden**

**a. Jenis Kelamin**

Berdasarkan hasil penelitian, dari jumlah 22 responden yang paling banyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sebesar

90 % sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin perempuan sebesar 10 %. Hasil data yang terkumpul melalui kuesioner dapat dilihat pada Tabel 1.1.

**b. Umur**

Umur yang dimaksud dalam penelitian ini adalah umur dari responden, yaitu semua pimpinan di rumah sakit RSD. Dr.Moh Anwar dan RSI. Garam Kalianget di Sumenep. Berdasarkan pada Tabel 1.2 umur responden kebanyakan berumur > 30 tahun yaitu 100%.

**c. Jenjang Pendidikan**

Jenjang pendidikan dalam penelitian ini adalah tingkat pendidikan formal terakhir dari responden. Penyebaran responden berdasarkan jenjang pendidikannya dapat dilihat pada Tabel 1.3. Berdasarkan data yang diperoleh dapat diketahui bahwa jenjang pendidikan dari para responden adalah perguruan tinggi berjumlah 22orang atau 100%.

**Tabel 1.1  
Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase(%)
1	Laki-laki	19	90
2	Perempuan	3	10
Total		22	100

**Tabel 1.2**  
**Umur Responden**

No	Umur	Jumlah	Persentase(%)
1	< 20 tahun	-	-
2	20 tahun – 30 tahun	-	-
3	> 30 tahun	22	100
Total		22	100

:

**Tabel 1.3**  
**Jenjang Pendidikan Responden**

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah	Persentase(%)
1	Perguruan Tinggi	22	100
2	Diploma	-	-
3	SLTA dan sederajat	-	-
Total		22	100

### Hasil Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji Validitas

Tujuan dari pada uji tersebut adalah untuk mengetahui apakah kuesioner dapat mengukur variabel yang diteliti secara tepat. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan dari suatu angket mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Suatu data / kuesioner dapat dikatakan valid atau tidak dapat dilihat dari besarnya nilai r hitung.

Untuk mengetahui hasil uji validitas instrumen dapat dilihat dari Tabel 1.4 Hasil perhitungan kolerasi product *moment* pada tiap item dalam varaiabel kinerja (Y), budaya organisasi (X1), komitmen

organisasi (X2), dan akuntabilitas publik (X<sub>2</sub>) diperlihatkan pada tabel 4.7 Diketahui bahwa semua koefisien kolerasi ( $r \geq 0,404$  dan signifikasi ( $p \leq 0,05$ ) maka butir-butir dalam instrumen adalah valid.

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah index yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Instrumen dapat dikatakan andal atau reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Uji reliabilitas yang digunakan adalah dengan *Alpha Cronbach*. Bila *alpha* lebih kecil dari 0,6 maka dinyatakan reliabel. Hasil pengujian realibilitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada Tabel 1.5.

**Tabel 1.4**  
**Tabel Uji Validitas**

Variabel	Item	R	Sig	Keterangan
Budaya organisasi (X1)	X.1.1	.501**	.043	Valid
	X.1.2	.451**	.071	Valid
	X.1.3	.453**	.046	Valid
	X.1.4	.611**	.088	Valid
Kometmen organisasi (X2)	X.2.1	.480*	.024	Valid
	X.2.2	.691**	.000	Valid
	X.2.3	.621**	.088	Valid
Komitmen organisasi (X3)	Y.1.1	.693**	.000	Valid
	Y.1.2	.629**	.002	Valid
	Y.1.3	.601**	.042	Valid
	Y.1.4	.548**	.012	Valid
	Y.1.5	.561**	.089	Valid
Kinerja (Y)	Y.2.1	.642**	.001	Valid
	Y.2.2	.638**	.001	Valid
	Y.2.3	.633**	.002	Valid
	Y.2.4	.624**	.015	Valid

Sumber : Data kuesioner yang diolah

**Tabel 1.5**  
**Uji Reabilitas**  
**Reliability Statistics**

	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
X1	.687	.484	8
X2	.618	.523	9
X3	.672	.325	8
Y	.687	.654	8

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Hasil perhitungan *Alpha Conbach* pada tiap item dalam variabel budaya organisasi ( $X_1$ ) diperlihatkan pada Tabel 1.5 diketahui bahwa *Alpha Conbach* memiliki nilai lebih besar dari pada batas minimal *Alpha* yaitu 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel item kuesioner ini adalah reliabel. Hasil perhitungan *Alpha Conbach* pada tiap item dalam variabel komitmen organisasi ( $X_2$ ) diketahui bahwa *Alpha Conbach* memiliki nilai lebih besar dari pada batas minimal *Alpha* yaitu 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel item kuesioner ini adalah reliabel. *Alpha Conbach* pada tiap item dalam variabel akuntabilitas publik ( $X_3$ ) diketahui bahwa *Alpha Conbach* memiliki nilai lebih besar dari pada batas minimal *Alpha* yaitu 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel item kuesioner ini adalah reliabel. *Alpha Conbach* pada tiap item dalam variabel kinerja rumah sakit (Y) diketahui bahwa *Alpha Conbach* memiliki nilai lebih besar dari pada batas minimal *Alpha* yaitu 0,6. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel item kuesioner ini adalah reliabel.

#### **Analisa Regresi Berganda**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian adalah analisis korelasi berganda dan regresi berganda.

Analisis korelasi berganda digunakan

untuk mencari hubungan dan membuktikan hipotesis hubungan dua atau lebih variabel, sedangkan analisa regresi ini dimaksudkan untuk mengetahui prediksi atau ramalan yang mendekati kenyataan tentang pengaruh dua lebih variabel.

Untuk mengetahui adanya pengaruh antara budaya organisasi ( $X_1$ ), komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja rumah sakit di Kabupaten Sumenep (Y) dapat dilihat dari hasil analisis regresi berganda pada Tabel 1.6.

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan taraf signifikan sebesar 0,05 dan nilai degree of freedom ( $df = n - k - 1$ ). Jadi hasil dari  $df$  adalah :  $22 - 2 - 1 = 19$ , sehingga dapat diketahui F tabel sebesar 3,13 dan t tabel sebesar 1,729.

Analisis ini digunakan untuk menghitung besarnya hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, melalui hubungan  $X_1, X_2$  dan  $X_3$  terhadap Y. Model regresi berdasarkan hasil analisis yang ada adalah sebagai berikut, dengan asumsi bahwa variabel lain selain variabel bebas dalam penelitian ini adalah konstan.

Dari pengujian analisis *Multy Regression* diatas dapat diketahui keeratan hubungan antara faktor budaya organisasi ( $X_1$ ), faktor komitmen organisasi ( $X_2$ ), akuntabilitas publik ( $X_3$ ), dengan kinerja (Y).

**Tabel 1.6**  
**Hasil Uji Regresi Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	20.699	20.053		1.832	.316
Budaya_Organisasi	.316	.399	.189	.793	.438
Komitmen_Organisasi	.276	.357	.185	.774	.449
Akuntabilitas_Publik	.011	.304	.008	.037	.971

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Persamaan Regresi analisa data sebagai berikut :

$$a = 20,699$$

$$b1 = 0,189$$

$$b2 = 0,185$$

$$b3 = 0,008$$

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3$$

$$Y = 20,699 + 0,189 X_1 + 0,185 X_2 + 0,008 X_3$$

Dari persamaan regresi di atas dapat diketahui konstanta regresi berganda positif berarti kinerja rumah sakit akan naik atau tinggi nilai nominalnya, bila tingkat budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik juga tinggi.

Sedangkan koefisien regresi b1, b2 dan b3 bertanda positif, berarti komponen variabel bebas yaitu faktor budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik memberikan reaksi yang kuat terhadap kinerja rumah sakit.

Antara faktor budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik mempunyai pengaruh berbeda, dimana faktor budaya organisasi lebih besar pengaruhnya terhadap besarnya kinerja rumah sakit dibandingkan dengan variabel faktor komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik.

#### Uji Hipotesis

#### Uji F

Pengujian ini untuk mengetahui keeratan hubungan dan pengaruh Faktor Budaya organisasi (Variabel X<sub>1</sub>), Faktor komitmen organisasi (Variabel X<sub>2</sub>) dan Faktor akuntabilitas publik (Variabel X<sub>3</sub>) dengan kinerja rumah sakit (Variabel Y) secara bersama-sama. Metode yang digunakan dalam pengujian ini adalah distribusi F. Dari hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada Tabel 1.7 berikut

**Tabel 1.7**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	19.786	3	6.595	4.626	.608 <sup>a</sup>
	Residual	189.668	18	10.537		
	Total	209.455	21			

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas\_Publik, Budaya\_Organisasi, Komitmen\_Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja

**Tabel 1.8**  
**Hasil Uji T**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20.699	20.053		1.832	.316
	Budaya_Organisasi	.316	.399	.189	.793	.438
	Komitmen_Organisasi	.276	.357	.185	.774	.449
	Akuntabilitas_Publik	.011	.304	.008	.037	.971

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data kuesioner yang diolah

Dari interpolasi “nilai – nilai untuk distribusi F dengan taraf kesalahan = 5% atau 0,05 dan  $dk = n - k - 1 = 22 - 2 - 1 = 19$  diperoleh nilai F tabel = 3,13

$$F_{hitung} > F_{tabel}$$

$$4,626 > 3,13$$

Karena  $F_{hitung}$  (4,626) lebih besar dari

$F_{tabel}$  (3,13) maka  $H_0$  diterima. Berarti variabel faktor Budaya organisasi ( $X_1$ ), faktor komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan faktor akuntabilitas publik ( $X_3$ ) dengan kinerja rumah sakit (Y).

### Uji t

Analisis ini digunakan dengan maksud untuk mengetahui hubungan dan pengaruh Budaya organisasi ( $X_1$ ) komitmen organisasi ( $X_2$ ), dan akuntabilita publik ( $X_3$ ) dijadikan konstan atau tetap.

Uji ini juga digunakan untuk mengetahui variabel yang paling dominan yaitu variabel budaya organisasi.

#### a. Faktor Budaya organisasi

Jika variabel Faktor Budaya organisasi ( $X_1$ ) dianggap konstan maka variabel pengaruh faktor komitmen organisasi ( $X_2$ ) dan akuntabilitas publik ( $X_3$ ) terhadap variabel kinerja rumah sakit (Y), diuji dengan menggunakan uji distribusi t. Dari tabel *Multy Regression* diperoleh nilai t hitung = 1,832.

Dari interpolasi pada tabel “Nilai – nilai Untuk Distribusi t” dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% atau (0,05) dan  $dk = n - k - 1 = 22 - 2 - 1 = 19$  diperoleh nilai t tabel = 1,729.

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

$$1,832 > 1,729$$

Karena t hitung (1,847) > dari t tabel (1,729) maka  $H_0$  diterima. Berarti variabel  $X_1$  berhubungan dan mempengaruhi yang signifikan terhadap variabel Y, jika variabel  $X_2$  dan  $X_3$  dianggap tetap. Dapat disimpulkan bahwa tingkat Faktor Budaya organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam kinerja rumah sakit.

#### b. Faktor komitmen organisasi

Jika Faktor komitmen organisasi ( $X_2$ ) dianggap konstan maka pengaruh Faktor Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan faktor akuntabilita publik ( $X_3$ ) terhadap kinerja rumah sakit (Y), uji dengan menggunakan uji distribusi f.

Dari interpolasi pada tabel “Nilai – nilai Untuk Distribusi t” dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% atau (0,05) dan  $dk = n - k - 1 = 22 - 2 - 1 = 19$  diperoleh nilai t tabel = 1,729.

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

$$1,832 > 1,729$$

Karena t hitung (1,832) > dari t tabel (1,729) maka  $H_0$  diterima. Berarti variabel  $X_2$  berhubungan dan mempengaruhi yang signifikan terhadap variabel Y1, jika variabel  $X_1$  dan  $X_3$  dianggap tetap. Dapat disimpulkan bahwa tingkat Faktor komitmen organisasi menjadi faktor yang berpengaruh dalam kinerja rumah sakit.

#### c. Faktor akuntabilitas publik

Jika faktor akuntabilitas publik ( $X_3$ ) dianggap konstan maka pengaruh faktor Budaya organisasi ( $X_1$ ) dan faktor komitmen organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja rumah sakit (Y), uji dengan menggunakan uji distribusi f.

Dari interpolasi pada tabel “Nilai – nilai Untuk Distribusi t” dengan taraf kesalahan ( $\alpha$ ) = 5% atau (0,05) dan  $dk = n - k - 1 = 22 - 2 - 1 = 19$  diperoleh nilai t tabel = 1,729.

$$t_{hitung} > t_{tabel}$$

1,832 > 1,729

Karena  $t$  hitung (1,832) > dari  $t$  tabel (1,729) maka  $H_0$  diterima. Berarti variabel  $X_3$  berhubungan dan mempengaruhi yang signifikan terhadap variabel  $Y_1$ , jika variabel  $X_1$  dan  $X_2$  dianggap tetap. Dapat disimpulkan bahwa tingkat Faktor akuntabilitas publik menjadi faktor yang berpengaruh dalam kinerja rumah sakit.

Dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi menjadi faktor utama dalam mendukung kinerja rumah sakit di Kabupaten Sumenep.

Dari analisa *Multy Regression* Faktor Budaya organisasi, Faktor komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik secara keseluruhan berpengaruh terhadap kinerja rumah sakit, maka dapat disimpulkan bahwa faktor budaya organisasi mempunyai hubungan yang erat dan kuat terhadap kinerja rumah sakit dibandingkan dengan faktor komitmen organisasi dan akuntabilitas publik.

Ini menunjukkan bahwa variabel faktor budaya organisasi yang tinggi sangat menentukan dalam perkembangan kinerja rumah sakit di Kabupaten Sumenep.

Faktor budaya organisasi menjadi tolak ukur kinerja rumah sakit, selain itu tidak dapat dipungkiri bahwa kedua variabel lainnya yaitu variabel komitmen organisasi dan akuntabilitas publik juga memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja rumah sakit di kabupaten Sumenep.

## KESIMPULAN

1. Variabel independen yang terdiri dari Faktor Budaya organisasi, komitmen organisasi, dan faktor akuntabilitas publik secara bersama-sama maupun persial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit di Kabupaten Sumenep. Hal ini berarti hipotesis yang pertama diajukan terbukti.
2. Variabel Faktor Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja kinerja Rumah Sakit di Kabupaten Sumenep dibandingkan dengan faktor lainnya yaitu komitmen organisasi dan akuntabilitas publik.

Saran merupakan pertimbangan dari peneliti berdasarkan dari hasil kesimpulan. Saran ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi rumah sakit di kabupaten Sumenep untuk lebih mengoptimalkan kerjanya dalam pembangunan dan perbaikan pelayanan di Kabupaten Sumenep, antara lain :

1. Hasil regresi menunjukkan bahwa Faktor budaya organisasi lebih mempengaruhi terhadap kinerja rumah sakit, maka yang perlu diperhatikan adalah meningkatkan mengontrol terhadap budaya organisasi perusahaan sehingga kinerja perusahaan dapat dipantau dan diawasi oleh atasan.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar peneliti lebih banyak melibatkan rumah sakit

sehingga cakupan penelitian menjadi lebih luas.

Kotter, J.P. & Heskett, J.L. 2002 *Corporate Culture and Performance*. New York: The Free Press.

#### Daftar Pustaka

- Ancella Anitawati Hermawan. 1996. *Balanced Scorecard Sebagai Sarana Akuntansi Manajemen Strategik*. IAI . Pra-Konvensi Nasional Akuntansi Ke-3. Pendidikan Profesi Berkelanjutab (PPL). September. Semarang.
- Bedeian, Arthur G & Zammuto, Raymond F.1991. *Organizations : Theory and Design*. Chicago: The Dryden Press.
- Boynton and Kell. 1996. *Internal control system*. Prentice-Hall International. New Jersey
- Hansen, Mowen R Don dan Maryanne M .2009 . *Management Accounting*. International Thomson Publishing Co. Ohio.
- Hongren, Foster & Datar. 2008. *Cost Accounting : A Managerial Emphasis*. Tenth Edition. Prentice Hill, Inc. New Jersey.
- Iman Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal. 2002. *Membangun Akuntabilitas Publik*. Havarindo.
- Jeffrey A. Alexander dan Bryan Weiner. 2008. *Akuntabilitas Publik*. Boston: Prentice-Hall International.
- Kaplan, Robert & Norton. David P. 2006. *Translating Strategy Into Action The*
- Mardiasmo. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*, Edisi II. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi. 2011. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Jakarta: LP3S.
- Setyo Riyanto. 2002. *Pengaruh Komitmen dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kepuasan Pelanggan dan Nilai Pelayanan Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Pelanggan Suatu survei Pada Industri Jasa Kurir di Pulau Jawa*. Desertasi Doktor Universitas Padjadjaran Bandung.
- Wiwin Yadiati. 2005. *Pengaruh gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Informasi A-simetri terhadap Kelonggaran Anggaran dan Implikasinya Kepada Kinerja Manajer*. Desertasi Doktor. Universitas Padjadjaran. Bandung.

