

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERN
DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA ORGANISASI
(Survey Pada Rumah sakit di Propinsi Riau)**

Nur Azlina & Desmiyawati

Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Riau

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara komitmen organisasi, pengendalian intern, akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi. Dengan variabel independen yaitu komitmen organisasi, pengendalian intern, akuntabilitas publik sebagai variabel intervening, kemudian kinerja organisasi sebagai variabel dependen. Penelitian ini dilakukan pada seluruh rumah sakit pemerintah dan swasta di Propinsi Riau dengan teknik pengumpulan data dilakukan dengan mailling Kuesioer. Metode analisis yang digunakan adalah menggunakan analisis linear berganda dengan teknik path analysis (analisis jalur) dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service Solution). Hasil penelitian dapat diperoleh kesimpulan bahwa akuntabilitas publik tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. dan juga tidak memediasi pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja organisasi.

Kata kunci : Komitmen organisasi, pengendalian intern, akuntabilitas publik, dan kinerja organisasi.

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Lingkungan bisnis kesehatan dalam hal ini Rumah sakit yang bergerak dibidang jasa pelayanan publik yang dewasa ini tumbuh dan berkembang dengan sangat dinamis, sangat memerlukan adanya sistem manajemen yang efektif dan efisien artinya dapat dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri dan dapat mengakomodasikan setiap perubahan baik yang sedang dan telah terjadi dengan cepat, tepat dan terarah serta biaya yang murah. Rumah sakit yang bergerak dibidang jasa pelayanan publik merupakan bagian dari dunia bisnis yang berorientasikan pada keuntungan. Semakin banyaknya rumah sakit yang didirikan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan membuat masyarakat memiliki banyak pilihan dalam memenuhi kebutuhan akan pelayanan kesehatan tersebut. Hal ini tentunya akan menimbulkan persaingan yang kompetitif diantara rumah sakit-rumah sakit yang ada mulai dari persaingan harga, kualitas pelayanan yang akan menjadi pertimbangan pasien dalam memilih rumah sakit.

Persaingan yang semakin kompetitif seiring meningkatnya pertumbuhan bisnis rumah sakit menyebabkan terjadinya penciptaan laba yang diperoleh, hal ini menyebabkan terjadinya perubahan yang luar biasa dalam pemasaran, pengelolaan sumber daya dan penanganannya terhadap pasien, serta dilakukannya upaya penghematan keuangan untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidup (*survive*) dan mencapai pertumbuhan (*growth*) melalui kinerja yang efektif dan efisien yang mengacu 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.

Selain komitmen organisasi, faktor lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah pengendalian intern. Penelitian Tugiman (2000) dalam Prasetyono & Kompyurini (2007:5), mengenai pengaruh peran auditor intern serta

faktor-faktor pendukungnya terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerja perusahaan disimpulkan bahwa manajemen puncak sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan pengendalian intern. Selain itu, pelaksanaan pengendalian dapat efektif apabila ada komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi.

Dalam konteksnya sebagai organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan publik Rumah sakit dalam pengelolaanya juga harus melakukan transparansi dan akuntabilitas publik, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Mahmudi,2005:9) dalam Prasetyono (2008). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Oleh karena itu, akuntabilitas organisasi publik seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumberdaya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya (Herbert Leo,1997).

Hasil penelitian Prasetyono (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik survei pada rumah sakit daerah di Jawa Timur, ditemukan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi.

Dalam penelitian Prasetyono & Kompyurini (2007) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah dengan pendekatan *balanced scorecard* berdasarkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance* (survei pada rumah sakit daerah di Jawa Timur) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komitmen organisasi, pengendalian intern, dan penerapan *good corporate governance* terhadap kinerja organisasi.

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono & Kompyurini (2007). Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada; 1) variabel intervening yang digunakan adalah akuntabilitas publik yang diambil dari penelitian Prasetyono (2008), 2) objek penelitian, yaitu rumah sakit yang ada di propinsi Riau.

Berdasar latarbelakang dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah komitmen organisasi dan pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh akuntabilitas publik.

KAJIAN PUSTAKA

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, Robbins (2003:92). Menurut Mathis dan Jackson (2001) dalam Kusmono (2007) komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut. Sedangkan Porter, et.al (1998) dalam Prasetyono (2008) , berpendapat bahwa komitmen organisasi sebagai "*relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*".

Pengendalian Intern

Pengendalian intern merupakan kebijakan serta prosedur yang ditetapkan untuk memperoleh keyakinan yang memadai bahwa tujuan satuan usaha yang spesifik akan dapat dicapai (Siegel dan Marconi, 1989: 305; Arens et.al., 2006: 269-

2; Boyton et.al., 2004: 78). Pengendalian intern menurut COSO (1992) dan SAS No. 78 dalam Hiro Tugiman (2000:25), adalah suatu proses yang dipengaruhi oleh dewan komisaris, manajemen, dan personel satuan usaha lainnya yang dirancang untuk mendapatkan keyakinan memadai tentang pencapaian tujuan

Selanjutnya Messier (2000:187), berpendapat bahwa pengendalian intern yang efektif bagi manajemen harus memenuhi: “(1) *Effectiveness and efficiency of operations*, (2) *Reliability of financial reporting*, (3) *Compliance with applicable laws and regulations*”. Sedangkan fungsi pengendalian intern (Meigs, 1995: 249) dalam Prasetyono dan Komyurini (2007), sebagai berikut: “*Internal control means all of the measure taken by an organization for the purpose of (1) protecting its resources against waste, fraud, or in efficient use; (2) ensuring the reability of accounting data; (3) securing compliance with management policies; (4) evaluating the management the performace of the all employees, managerial and departement*”.

Akuntabilitas Publik

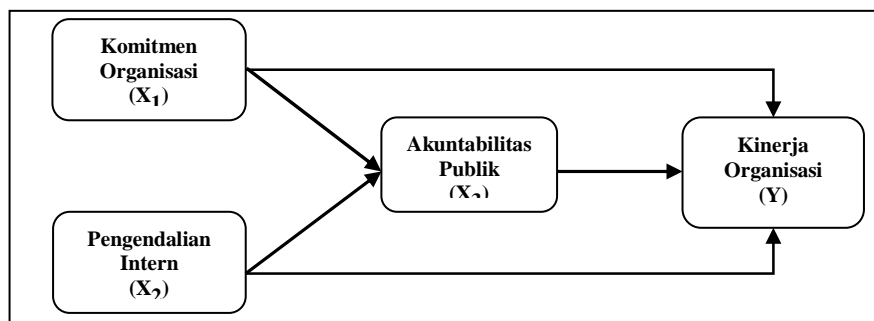
Akuntabilitas publik adalah kewajiban penerima tanggungjawab untuk rnengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*), Mahmudi (2005). Akuntabilitas publik diukur dengan dimensi-dimensi akuntabilitas pada organisasi sektor publik dalam (Hopwood dan Tomkins (1984); Edwood dalam (Mahmudi, 2005:10).

Kinerja Organisasi

Menurut Atkinson, dkk (1995:51), sistem efektif penilaian kinerja sebaiknya mengandung indikator kinerja, yaitu; 1) memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan, 2) menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan, 3) memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan 4) menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Penilaian kinerja perusahaan menurut Hansen dan Mowen (1997:396) sebagai “*Activity performance measures exist both financial and non financial forms. These measures are designed to assess how well an activity was performed and the result achieved. They are also designed to reveal if constant improvement is being realized. Measures of activity performance centre on three major dimensions: (1) efficiency, (2) quality, and (3) time*”. Kaplan dan Norton (1996: 39) mengaris bawahi tentang perlunya pengukuran suatu bisnis dengan menggunakan *balanced scorecard*.

Model Penelitian



Gambar 1
Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi.

Berdasarkan kerangka pemikiran dan model penelitian diatas, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh akuntabilitas publik.

H2 : Pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh akuntabilitas publik.

METODE PENELITIAN

Data dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Rumah sakit di Propinsi Riau, yang berjumlah 52 unit dengan responden dalam penelitian ini adalah Direktur Rumah sakit. Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Pengumpulan data primer diperoleh dengan cara memberikan kuesioner (*mail questioner*) sedangkan data sekunder diperoleh dari instansi yang terkait dengan penelitian ini.

Operasionalisasi Variabel

Komitmen Organisasi

Penelitian ini menggunakan instrument yang dikembangkan oleh Prasetyono (2007) yang telah disesuaikan dengan tipe organisasi rumah sakit yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Instrumen tersebut terdiri dari 21 butir pertanyaan mengenai informasi yang berhubungan dengan komitmen organisasi, dengan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju).

Pengendalian Intern

Pengendalian intern diukur dengan instrument yang dikembangkan oleh Prasetyono (2007) yang telah disesuaikan dengan tipe organisasi rumah sakit yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Instrumen tersebut terdiri dari 30 butir pertanyaan mengenai informasi yang berhubungan dengan pengendalian intern, dengan menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju).

Akuntabilitas Publik

Untuk menilai akuntabilitas responden diminta untuk menjawab 25 pertanyaan, dengan menggunakan skala likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju).

Kinerja Organisasi

Pengukuran kinerja pada penelitian ini juga menggunakan pendekatan balanced scorecard dengan menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Prasetyono (2007), responden diminta untuk menjawab 40 pertanyaan, menggunakan skala Likert 5 poin (1 = sangat tidak setuju dan 5 = sangat setuju).

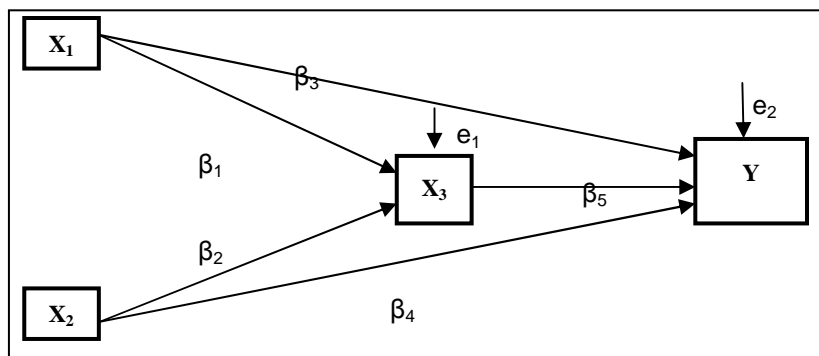
Analisis Data

Setelah data yang didapat dianggap valid dan reliabel, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan persamaan regresi berganda.

Pengujian Hipotesis

Penelitian ini mempunyai 2 hipotesis yang diuji dengan menggunakan teknik *path analysis* (Analisis Jalur) dengan bantuan *software* SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 17. Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk

menaksir hubungan kausalitas antar variabel (*model causal*) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori.



Gambar 2
Model Analisis Jalur

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang diantar langsung dan melalui jasa Pos kepada responden. Tingkat pengembalian kuesioner dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1
Jumlah Sampel dan Tingkat Pengembalian Kuesioner

	Jumlah	Persentase (%)
Kuesioner yang disebarakan	52	100%
Kuesioner yang kembali	32	61,54%
Kuesioner yang tidak kembali	20	38,46%
Kuesioner yang dapat dianalisis	32	61,54%

Sumber: Data olahan (2009)

Pengukuran Variabel

Pengujian Kualitas Data

Dari uji reliabilitas yang dilakukan, diperoleh hasil bahwa *Croanbach Alpha* > 0,50 (Ghozali, 2007) sehingga dapat disimpulkan bahwa instrument penelitian yang digunakan adalah *reliable* dan semua instrument dalam penelitian ini juga telah dilakukan uji validitas data, dan data yang diolah selanjutnya adalah data yang sudah valid.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Penelitian

Hasil regresi dibawah ini diperoleh dari persamaan.

$$X_3 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

$$Y = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 X_3 + e_2$$

Pengujian Hipotesis 1

Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

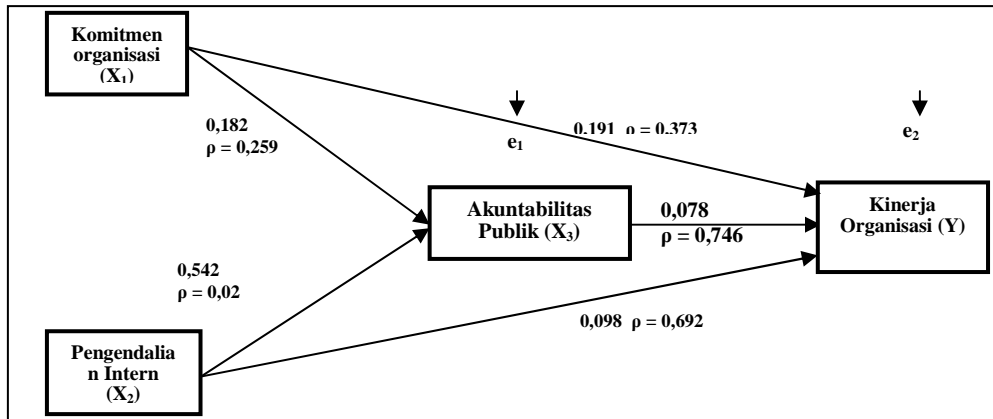
H1: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh akuntabilitas publik.

Berdasarkan hasil pengolahan data, besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

Pengaruh langsung X_1 terhadap Y : $(0,191 \times 0,191) \times 100\% = 3,650\%$

Pengaruh tak langsung $X_1 - X_3 - Y$: $(0,182 \times 0,078) \times 100\% = 1,420\%$

Total pengaruh (korelasi X_1 ke Y) : $= 5.070\%$



Gambar 2
Hasil Path Analysis

Hasil uji statistik tersebut menunjukkan hasil bahwa nilai pengaruh langsung adalah 3,650 % dan nilai pengaruh tidak langsung adalah 1,420%. Dari hasil itu menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menyatakan bahwa variabel akuntabilitas publik tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama ini ditolak.

Pengujian Hipotesis 2

Hipotesis kedua sebagai berikut:

H2: Akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi yang dimediasi oleh akuntabilitas publik.

Besarnya pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

Pengaruh langsung X_2 terhadap Y : $(0,542 \times 0,542) \times 100\% = 29,38\%$

Pengaruh tak langsung $X_2 - X_3 - Y$: $(0,098 \times 0,078) \times 100\% = 0,76\%$

Total pengaruh (korelasi X_2 ke Y) : $= 30,14\%$

Hasil uji statistik tersebut menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung adalah 29,38% dan nilai pengaruh tidak langsung adalah 0,76%. Dari hasil itu menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menyatakan bahwa akuntabilitas publik *tidak* memediasi pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menyatakan bahwa variabel akuntabilitas publik tidak memediasi pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian hipotesis kedua ditolak. Hasil pengujian

menunjukkan bahwa nilai pengaruh langsung lebih besar dari nilai pengaruh tidak langsung. Hal ini menyatakan bahwa akuntabilitas publik *tidak* memediasi pengaruh pengendalian intern terhadap kinerja organisasi .

Saran

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi direktur rumah sakit di propinsi Riau, dimana untuk pencapaian kinerja organisasi Rumah sakit yang optimal maka perlu diterapkan komitmen organisasi, pengendalian intern dan akuntabilitas publik secara terpadu dapat meningkatkan kinerja organisasi. Bagi peneliti selanjutnya perlu dilakukan pada organisasi lain seperti instansi pemerintahan, perbankan, dan perhotelan, dan perlu dikaji lebih mendalam variabel lain yang terkait dengan peningkatan kinerja rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Anthony A, dkk. 1995. *Management Accounting*. Second Edition. Prentice Hill. Richard D Irwin, Inc. Phillipines.
- Hansen, Mowen R Don dan Maryanne M .1997 . *Management Accounting*. International Thomson Publishing Co. Ohio.
- Herbert Leo. 1987. *Accounting and control for governmental and other nonbusiness organizations*. McGraw-Hill, Inc.USA
- Indriantoro Nur dan Supomo Bambang.1999. Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi & Manajemen. BPFE. Yogyakarta.
- Kaplan, Robert & Norton. David P.1996. *Translating Strategy Into Action The Balance Scorecard*. Harvard Business School. Boston.
- Kusmono, Teman. H. 2005. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Variabel Moderasi Motivasi Perawat Rumah sakit*. Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Vol.9, No.1.
- Meigs and Meigs. 1995. *Financial Accounting*. 8th Edition. Mc Graw-Hill, Inc. Toronto.
- Prasetyono dan Kompyurini Nurul. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* Berdasarkan Akuntabilitas publik, Akuntabilitas publik Dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Simposium Nasional Akuntansi. IAI. Makassar.
- Prasetyono. 2008. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Akuntabilitas publik, dan Akuntabilitas Publik.
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi, Edisi Indonesia* . PT. Indeks, Kelompok Gramedia.
- 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.