

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT ISLAM SURAKARTA DENGAN AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Siti Hariningsih¹, Kartika Hendra², Siti Nurlaela³

Jurusan Akuntansi Program S1, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Batik Surakarta

Jl. KH. Agus Salim No. 10

*Email : harinrajias_uydi@yahoo.com

Abstract

The purpose of this study was to investigate the influence of organizational culture, organizational commitment and accountability either jointly or individually to organizational performance. The population in this study were employees of the Surakarta Islamic Hospital totaling 626 employees. This research sample selected by purposive sampling method. The sample in this study were all employees in the unit Accounting, Finance, and Public administration totaling 35 employees. This study used research instrument in the form of a questionnaire. From the test results with the help of program path analysis software SPSS 17.0 Windows release. The results of the study indicate that the 1) Cultural organizations significantly affect public accountability, 2) organizational commitment significantly influence public accountability, 3) Cultural organizations significantly affect the performance of the organization, 4) Commitment to the organization significantly affect the performance of the organization, 5) public accountability significantly influence organizational performance, 6) Cultural organizations significantly affect the performance of the organization through public accountability, 7) organizational commitment significantly affect the performance of the organization through public accountability.

Keywords: *Organizational Performance, Culture, Commitment, and Public Accountability*

PENDAHULUAN

Era globalisasi yang sangat pesat dalam dekade terakhir ini menghadapkan dunia usaha pada ketidakpastian. Untuk menghadapi persaingan tersebut baik organisasi swasta maupun organisasi pemerintahan membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia sebagai roda penggerak organisasi harus senantiasa dikembangkan agar menjadi sumber daya yang memiliki daya saing. Peningkatan kualitas sumber daya menjadi fokus utama dalam setiap upaya pengembangan sumber daya manusia serta sebagai alat utama dalam mempercepat tercapainya visi dan misinya.

Penilaian kinerja pada organisasi publik sangat penting untuk dilakukan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan publik. Penilaian kinerja tersebut digunakan untuk menilai keberhasilan kinerja sebuah organisasi publik 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 RS yang berorientasi *value for money* diantaranya adalah budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik yang baik. Budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik dan tinggi mendorong rumah sakit lebih efisien dan efektif dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Hal ini karena budaya organisasi dan komitmen organisasi 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. Komitmen tersebut dapat tercipta apabila individu dalam organisasi sadar akan hak dan kewajibannya dalam organisasi tanpa melihat jabatan dan kedudukan masing-

masing individu, karena tercapainya tujuan organisasi hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Hal tersebut membuktikan bahwa akuntabilitaspun sangat diperlukan sebagai pertanggungjawaban kinerja setiap individu tersebut. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, yang menjadi pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah Apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja organisasi? Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah berusaha mengetahui dan menganalisis apakah budaya organisasi dan komitmen organisasi melalui akuntabilitas publik mempengaruhi kinerja organisasi?

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung (Nurlaela, Sholichul, 2016).

Nurlaela dan Rahmawati, (2010) juga menjelaskan bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja personel. Penampilan hasil karya tidak terbatas kepada personel yang memangku jabatan fungsional maupun struktural, tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personel di dalam organisasi. Menurutnya, deskripsi dari kinerja menyangkut 3 komponen penting, yaitu: tujuan, ukuran, dan penilaian. Penentuan tujuan dari setiap unit organisasi merupakan strategi untuk meningkatkan kinerja. Kemudian dibutuhkan ukuran untuk menentukan apakah seorang personel telah mencapai kinerja yang diharapkan, untuk selanjutnya dilakukan penilaian. Dimana penilaian ini akan membuat personel untuk senantiasa berorientasi terhadap tujuan dan berperilaku kerja sesuai dan searah dengan tujuan yang hendak dicapai.

Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau bertindak (Robert dan Angelo, 2005).

Dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan budaya organisasi dalam penelitian ini adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Komitmen Organisasi

Value for money akan dapat terwujud jika didukung adanya komitmen semua individu dalam organisasi atau yang sering disebut komitmen organisasi (Robbins, 2007). 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. Jika komitmen karyawan telah diperoleh akan didapatkan karyawan yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi.

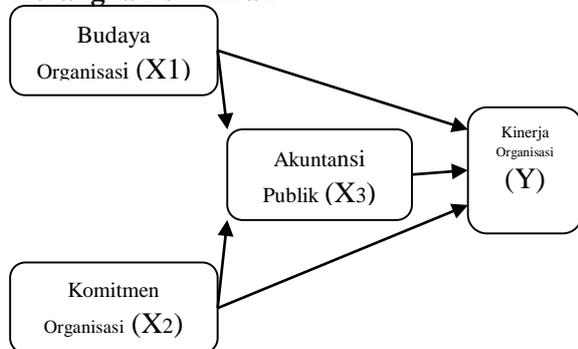
Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas serta mendorong keterlibatan karyawan dalam pengambilan berbagai keputusan. Menurut Robbins dan Judge (2008), komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Akuntabilitas Publik. Menurut Mardiasmo (2009) Akuntabilitas publik adalah kewajiban penerima tanggung jawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya

publik kepada pihak pemberi mandate (*principal*).

Menurut Mardiasmo (2009) empat dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh organisasi sektor publik, yaitu : kejujuran dan hukum, akuntabilitas proses, akuntabilitas program, akuntabilitas kebijakan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Hasil Analisis Jalur

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: H1: Budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik, H2: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik, H3: Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, H4: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. H5: Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi. H6: Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik. H7: Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap kinerja organisasi melalui akuntabilitas publik

METODE PENELITIAN

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan RSIS yang berjumlah 626 orang karyawan. Sampling adalah suatu proses menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi (Nursalam, 2003). Dalam penelitian ini digunakan teknik *non-probability sampling* dengan *convinien sampling*.

Dalam penelitian ini yang digunakan sebagai sampel adalah seluruh karyawan di unit Akuntansi, Keuangan dan Administrasi umum yang berjumlah 35 orang karyawan. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primerr, yaitu berupa kuesioner. Data primer diperoleh secara langsung dari jawaban

responden yang telah dipilih berdasarkan karakteristik penelitian.

Metode Analisa Data

Metode analisis data tersiri dari uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Pengujian terhadap kualitas data dilakukan dengan uji validitas dan reabilitas. uji kualitas data dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tingkat konsistensi dan akurasi data yang dikumpulkan. Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah model regresi yang dibuat dapat digunakan sebagai alat pendeteksi yang baik. Dalam penelitian ini, uji asumsi klasik yang digunakan adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji hesteroskedastisitas. Pengujian hipotesis yang telah disusun dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel yang telah ditetapkan.

Persamaan regresinya adalah :

Struktur 1

$$X_3 = \rho_{x_3x_1} X_1 + \rho_{x_3x_2} X_2 + \rho_{x_3}\epsilon_1$$

Struktur 2

$$Y = \rho_{yx_1} X_1 + \rho_{yx_2} X_2 + \rho_{yx_3} X_3 + \rho_{y}\epsilon_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Organisasi

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Komitmen Organisasi

X₃ = Akuntabilitas Publik

ε₁, ε₂ = standar error

ρ_{x₃ x₁}, ρ_{x₃ x₂}, ρ_{yx₁}, ρ_{yx₂}, ρ_{yx₃} = Koefisien Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Penelitian.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrument dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} (r_{hitung} > r_{tabel}) dan nilai positif maka butir pertanyaan atau nilai indikator tersebut dikatakan valid, adapun hasil uji validitas dapat dilihat pada Tabel 1.

Dari Tabel 2 bisa dilihat keseluruhan item kuesioner budaya organisasi mempunyai nilai r_{hitung} > r_{tabel} sehingga item tersebut dikatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
-----------------	---------------------	--------------------	------------

X1.1	0,756	0,334	Valid
X1.2	0,763	0,334	Valid
X1.3	0,768	0,334	Valid
X1.4	0,624	0,334	Valid
X1.5	0,709	0,334	Valid
X1.6	0,642	0,334	Valid
X1.7	0,589	0,334	Valid
X1.8	0,708	0,334	Valid
X1.9	0,562	0,334	Valid
X1.10	0,599	0,334	Valid
X1.11	0,675	0,334	Valid
X1.12	0,734	0,334	Valid
X1.13	0,679	0,334	Valid
X1.14	0,600	0,334	Valid
X1.15	0,554	0,334	Valid
X1.16	0,623	0,334	Valid

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Komitmen Organisasi

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X2.1	0,698	0,334	Valid
X2.2	0,833	0,334	Valid
X2.3	0,774	0,334	Valid
X2.4	0,683	0,334	Valid
X2.5	0,734	0,334	Valid
X2.6	0,747	0,334	Valid
X2.7	0,507	0,334	Valid
X2.8	0,711	0,334	Valid
X2.9	0,433	0,334	Valid
X2.10	0,770	0,334	Valid
X2.11	0,687	0,334	Valid
X2.12	0,684	0,334	Valid
X2.13	0,777	0,334	Valid
X2.14	0,769	0,334	Valid
X2.15	0,733	0,334	Valid
X2.16	0,774	0,334	Valid

Sumber: Data Diolah 2017

Dari Tabel 3 bisa dilihat keseluruhan item kuesioner budaya organisasi mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga item tersebut dikatakan valid.

Dari Tabel 4 bisa dilihat keseluruhan item kuesioner budaya organisasi mempunyai nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga item tersebut dikatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Akuntabilitas Publik

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X3.1	0,695	0,334	Valid
X3.2	0,667	0,334	Valid

X3.3	0,567	0,334	Valid
X3.4	0,459	0,334	Valid
X3.5	0,569	0,334	Valid
X3.6	0,576	0,334	Valid
X3.7	0,749	0,334	Valid

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Organisasi

Item Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
X4.1	0,348	0,334	Valid
X4.2	0,588	0,334	Valid
X4.3	0,690	0,334	Valid
X4.4	0,482	0,334	Valid
X4.5	0,814	0,334	Valid
X4.6	0,564	0,334	Valid
X4.7	0,690	0,334	Valid
X4.8	0,567	0,334	Valid
X4.9	0,645	0,334	Valid
X4.10	0,686	0,334	Valid
X4.11	0,419	0,334	Valid
X4.12	0,439	0,334	Valid
X4.13	0,488	0,334	Valid
X4.14	0,662	0,334	Valid
X4.15	0,497	0,334	Valid
X4.16	0,592	0,334	Valid
X4.17	0,553	0,334	Valid
X4.8	0,567	0,334	Valid
X4.9	0,645	0,334	Valid
X4.10	0,686	0,334	Valid
X4.11	0,419	0,334	Valid

Sumber: Data Diolah 2017

Uji Reabilitas Setelah disajikan hasil uji validitas, selanjutnya akan disajikan hasil uji reabilitas dengan menggunakan uji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). Hasil uji reliabilitas secara lengkap disajikan pada Tabel 5.

Berdasarkan pada Tabel 5 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 5 Uji Reabilitas Variabel Budaya Organisasi

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Standard Alpha	Keterangan
X1.1	0,903	0,6	Reliabel
X1.2	0,903	0,6	Reliabel

X1.3	0,903	0,6	Reliabel
X1.4	0,911	0,6	Reliabel
X1.5	0,905	0,6	Reliabel
X1.7	0,909	0,6	Reliabel
X1.8	0,905	0,6	Reliabel
X1.9	0,909	0,6	Reliabel
X1.10	0,908	0,6	Reliabel
X1.11	0,906	0,6	Reliabel
X1.12	0,904	0,6	Reliabel
X1.13	0,906	0,6	Reliabel
X1.14	0,908	0,6	Reliabel
X1.15	0,910	0,6	Reliabel
X1.16	0,908	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 6. Uji Reabilitas Variabel Komitmen Organisasi

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Standard Alpa	Keterangan
X2.1	0,930	0,6	Reliabel
X2.2	0,926	0,6	Reliabel
X2.3	0,928	0,6	Reliabel
X2.4	0,931	0,6	Reliabel
X2.5	0,930	0,6	Reliabel
X2.7	0,934	0,6	Reliabel
X2.8	0,930	0,6	Reliabel
X2.9	0,935	0,6	Reliabel
X2.10	0,928	0,6	Reliabel
X2.11	0,930	0,6	Reliabel
X2.12	0,931	0,6	Reliabel
X2.13	0,928	0,6	Reliabel
X2.14	0,928	0,6	Reliabel
X2.15	0,929	0,6	Reliabel
X2.16	0,928	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan pada Tabel 6 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Berdasarkan pada Tabel 7 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Tabel 7 Uji Reabilitas Variabel Akuntabilitas Publik

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Standard Alpa	Keterangan
--------------------	-------------------	------------------	------------

X3.1	0,649	0,6	Reliabel
X3.2	0,658	0,6	Reliabel
X3.3	0,688	0,6	Reliabel
X3.4	0,746	0,6	Reliabel
X3.5	0,683	0,6	Reliabel
X3.7	0,636	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 8 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Organisasi

Item Pertanyaan	Cronbach Alpha	Standard Alpa	Keterangan
X4.1	0,873	0,6	Reliabel
X4.2	0,865	0,6	Reliabel
X4.3	0,860	0,6	Reliabel
X4.4	0,868	0,6	Reliabel
X4.5	0,851	0,6	Reliabel
X4.7	0,859	0,6	Reliabel
X4.8	0,867	0,6	Reliabel
X4.9	0,862	0,6	Reliabel
X4.10	0,860	0,6	Reliabel
X4.11	0,872	0,6	Reliabel
X4.12	0,870	0,6	Reliabel
X4.13	0,868	0,6	Reliabel
X4.14	0,861	0,6	Reliabel
X4.15	0,867	0,6	Reliabel
X4.16	0,864	0,6	Reliabel
X4.17	0,865	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan pada Tabel 8 dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Dengan demikian seluruh variabel dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas

Uji normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* dengan kriteria pengujian jika signifikansi > 0,05, maka data berdistribusi normal, jika signifikansi < 0,05, maka data tidak berdistribusi secara normal (Priyatno, 2008). Hasil uji normalitas secara ringkas pada Tabel 9.

Tabel 9. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Sig.	Standard Sig.	Keterangan
Kinerja Organisasi	0,175	0,05	Normal
Budaya Organisasi	0,174	0,05	Normal

Komitmen Organisasi	0,200	0,05	Normal
Akuntabilitas Publik	0,067	0,05	Normal

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 10. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Tolerance	Std. Tolerance	VIF	Std. VIF	Keterangan
X1	0,943	> 0,1	1,061	> 0,1	Tidak terjadi multikoleniaritas
X2	0,966	> 0,1	1,036	> 0,1	Tidak terjadi multikoleniaritas
X3	0,958	> 0,1	1,044	> 0,1	Tidak terjadi multikoleniaritas

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 11. Hasil Uji Multikoleniaritas

Variabel	Sig.	Std. Sig	Keterangan
X1	0,939	> 0,1	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X2	0,831	> 0,1	Tidak terjadi Heteroskedastisitas
X3	0,970	> 0,1	Tidak terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 12. Uji Kelayakan Model

F	Sig.	Std. F	Std. Sig.	Kesimpulan
12,720	0,000	$F_{hitung} > F_{tabel}$	< 0,05	Ha diterima

Sumber: Data Diolah 2017

Berdasarkan hasil uji normalitas yang telah disajikan pada Tabel 9 dapat dilihat bahwa data kinerja organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik memiliki signifikansi lebih dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa data kinerja organisasi, budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terdistribusi secara normal.

Uji Multikoleniaritas

Variabel yang menyebabkan multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai tolerance yang lebih kecil dari 0,1 dan nilai VIF yang lebih besar dari pada nilai 10 (Hair et al, dalam Priyatno, 2008). Dibawah ini akan disajikan uji multikoleniaritas dengan melihat nilai *tolerance* dan *inflation factor* (VIF) secara lengkap disajikan pada pada Tabel 10.

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas yang telah disajikan pada Tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai *tolerance* keempat variabel lebih dari 0,01 dan VIF kurang dari 10, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikoleniaritas antarvariabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Regresi yang baik tidak terjadi Heteroskedastisitas (Priyatno, 2008). Metode pengujian dengan menggunakan uji *Spearman's rho*, mengorelasikan variabel independen dengan

residualnya. Pengujian dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Jika korelasi antar variabel independen dengan residual memberikan signifikansi > 0,05, maka dapat dikatan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas yang telah disajikan pada Tabel 11 dapat dilihat bahwa korelasi antara variabel X₁, X₂, dan X₃ dengan *Unstandardized Residual* memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Uji Hipotesis. Menguji Sub-Struktur 1 (X₁ dan X₂ Terhadap X₃).

Uji Kelayakan Model

Berdasarkan hasil uji Uji Kelayakan Model yang telah disajikan pada Tabel 12 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 12,720 dan signifikansi sebesar 0,000. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 2, dan df 2 (n-k-1) atau 35-2-1 = 32, hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 3,295. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ (12,720 > 3,295) dan signifikansi < 0,05 (0,000 < 0,05), maka Ha ditrima dan Ho ditolak. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap akuntabilitas publik. Sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan atau dilanjutkan.

Uji t

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan hasil uji t sebagai berikut:

Hipotesis 1. Berdasarkan uji t yang telah disajikan pada Tabel 13 dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar -3,628 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,037 < -3,628 > 2,037$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas publik.

Hipotesa 2. Berdasarkan uji t yang telah disajikan pada tabel 13 dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar -3,628 dan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,037 < -3,628 > 2,037$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,001 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap akuntabilitas publik.

Uji Koefisien Determinasi R²

Bersadarkan hasil uji R² yang telah disajikan pada Tabel 14 dapat dilihat bahwa

nilai R² sebesar 0,408, artinya presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 44,3% sedangkan sisanya 55,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Sehingga nilai

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,443} = \sqrt{0,557} = 0,746$$

Menguji Sub-Struktur 2 (X1, X2 dan X3 Terhadap Y)

Uji F

Berdasarkan hasil uji F yang telah disajikan pada Tabel 15 dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 7,243, dan signifikansi sebesar 0,001. Pada tingkat signifikansi 0,05 dengan df 1 (jumlah variabel-1) = 3, dan df 2 (n-k-1) atau $35-3-1 = 31$, hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,911. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,243 > 2,911$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,060 < 0,05$), maka H_a diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan atau dilanjutkan.

Tabel 13. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Variabel	Beta	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Std. Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	-0,484	-3,628	2,037	0,001	0,05	Ha diterima
Komitmen Organisasi	-0,394	-2,940	2,037	0,006	0,05	Ha diterima

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 14. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

Adjusted R ^{square}	Kesimpulan
0,443	Presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 44,3%

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Bersama-sama (Uji F)

F	Sig.	Std. F	Std. Sig.	Kesimpulan
7,243	0,001	$F_{hitung} > F_{tabel}$	$< 0,05$	Ha diterima

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 16. Uji Koefisien Regresi Parsial (Uji t)

Variabel	Beta	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Std. Sig.	Kesimpulan
Budaya Organisasi	-0,455	-3,004	2,040	0,005	0,05	Ha diterima
Komitmen Organisasi	-0,320	-2,108	2,040	0,043	0,05	Ha diterima
Akuntabilitas Publik	-0,731	-4,420	2,040	0,000	0,05	Ha diterima

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 17. Hasil Uji Koefisien Determinasi R²

R ^{square}	Kesimpulan
0,412	Presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 41,2%

Sumber: Data Diolah 2017

Tabel 18. Analisis Pengaruh

Variabel	Path Analysis
Pengaruh Langsung	
X ₁ terhadap Y	-0,455
X ₂ terhadap Y	-0,320
X ₃ terhadap Y	-0,731
Pengaruh Tidak Langsung	
X ₁ terhadap Y melalui X ₃	-0,455 + (-0,484 x -0,731) -0,101
X ₂ terhadap Y melalui X ₃	-0,320 + (-0,392 x -0,731) = -0,033

Sumber: Data Diolah 2017

Uji t

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan hasil uji t sebagai berikut: Hipotesa 3. Berdasarkan uji t yang telah di sajikan pada Tabel 16 dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar -3,004 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Karena nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,040 < -3,004 > 2,040$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,005 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H₃ diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Hipotesa 4.

Berdasarkan uji t yang telah di sajikan pada Tabel 16 dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar -2,108 dan nilai signifikansi sebesar 0,043. Karena nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,040 < -2,108 > 2,040$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,043 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H₄ diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Hipotesa 5. Berdasarkan uji t yang telah di sajikan pada tabel 16 di atas dapat dilihat bahwa t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi sebesar -4,420 dan nilai signifikansi sebesar 0,005. Karena nilai $-t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($-2,040 < -4,420 > 2,040$), dan nilai signifikansi lebih kecil dari $0,000 < 0,05$, maka H₅ diterima, artinya akuntabilitas publik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Uji Koefisien Determinasi R²

Berdasarkan hasil uji R² yang telah disajikan pada Tabel 17 dapat dilihat bahwa nilai R² sebesar 0,412, artinya presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini. Sehingga nilai

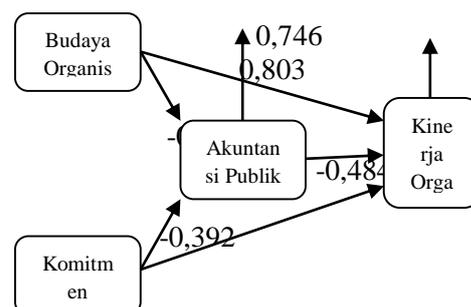
$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,355} = \sqrt{0,645} = 0,803$$

Analisis Pengaruh. Nilai koefisien jalur (*Path Analysis*) merupakan koefisien *standardized* regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Koefisien jalur menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel budaya organisasi (X₁), komitmen organisasi (X₂), akuntabilitas publik (X₃) dan kinerja organisasi (Y) dapat secara rinci dilihat pada Tabel 18

Berdasarkan hasil perhitungan analisis jalur struktur, maka dapat memberikan informasi secara objektif sebagai berikut: Hipotesis 6. Berdasarkan Tabel 18 menunjukkan bahwa Pengaruh langsung variabel budaya organisasi memiliki nilai -0,455, sedangkan untuk pengaruh tidak langsungnya memiliki nilai -0,101 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel budaya organisasi secara tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien variabel budaya organisasi secara langsung, maka H₆ ditrima, artinya akuntabilitas publik dapat digunakan sebagai variabel *intervening*.

Hipotesis 7. Berdasarkan tabel 18 pengaruh langsung variabel komitmen organisasi memiliki nilai -0,320, sedangkan untuk pengaruh tidak langsungnya memiliki nilai -0,033 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel komitmen organisasi secara tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien variabel komitmen organisasi secara langsung maka H₇ diterima, artinya akuntabilitas publik dapat digunakan sebagai variabel *intervening*.

Secara lengkap hasil analisis jalur (*Path Analysis*) dalam penelitian ini dapat dijelaskan secara rinci pada gambar berikut:



-0,320

Gambar 2. Hasil Analisis Jalur

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil uji kelayakan model hasil yang diperoleh untuk F_{tabel} sebesar 2,911. Sehingga $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($7,243 > 2,911$) dan signifikansi $< 0,05$ ($0,060 < 0,05$), maka H_0 diterima. Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik berkontribusi secara simultan dan signifikan terhadap kinerja organisasi. H_1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas public. H_2 : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap akuntabilitas publik. Sehingga pengujian secara individual dapat dilakukan atau dilanjutkan. H_3 diterima, artinya budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. H_4 diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. H_5 diterima, artinya akuntabilitas publik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

Berdasarkan hasil uji R^2 sebesar 0,412, artinya presentase sumbangan pengaruh variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 41,2% sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model. Sedangkan hasil Analisis Pengaruh Nilai koefisien jalur (*Path Analysis*) merupakan koefisien *standardized* regresi. Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan regresi yang menunjukkan hubungan yang dihipotesiskan. Koefisien jalur menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung pada variabel budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas public, dan kinerja organisasi, menunjukkan bahwa Pengaruh langsung variabel budaya organisasi memiliki nilai -0,455, sedangkan untuk pengaruh tidak langsungnya memiliki nilai -0,101 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel budaya organisasi secara tidak langsung lebih besar dari nilai koefisien variabel budaya organisasi secara langsung, maka H_6 diterima, artinya akuntabilitas publik dapat digunakan sebagai variabel *intervening*. Hipotesis 7 pengaruh langsung variabel komitmen organisasi memiliki nilai -0,320, sedangkan untuk pengaruh tidak langsungnya memiliki nilai -0,033 sehingga dapat dinyatakan bahwa nilai koefisien variabel komitmen organisasi secara tidak

langsung lebih besar dari nilai koefisien variabel komitmen organisasi secara langsung maka H_7 diterima, artinya akuntabilitas publik dapat digunakan sebagai variabel *intervening*.

UCAPAN TERIMA KASIH

Disampaikan kepada Disampaikan ucapan terima kasih kepada Rumah Sakit Islam Surakarta dan Dosen Pembimbing yang telah membimbing hingga publikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Multivariat dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Nurlaela, and Rahmawati. 2010. Faktor –Faktor Pengaruh Perilaku Organisasi Terhadap Kegunaan Sistem Akuntansi Keuangan Daerah Di Subosukowonosraten, SNA XIII, Purwokerto.
- Nurlaela, Solichul. Fajar, 2016, *Effect Of Training, Clarity Purpose, Tops Support To Use Local Government Financial Accounting System In District Karanganyar Central Java Indonesia*, THEIRES , Netherlands, 30 April 2016. <http://worldresearchlibrary.org/>.
- Nurlaela, Rahmawati, 2010, Influence Factors to Use Behaviour Organization to Regional Financial Accounting System in Subosukawonosraten, 2010 Annual Meeting and Conference Asian Academic Accounting Association (AAAA) November 28 – December 1, 2010, Bangkok, Thailand Hosted By Thammasat Business School.
- Nursalam, 2003. *Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Mardiasmo, 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. CV. Andi Offset (Penerbit Andi). Yogyakarta.
- Priyatno, Duwi. 2008. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*. Yogyakarta: Andi.
- Robbins SP, Judge. 2008. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robert, Angelo. 2005. *Organizational Behavior*. Seventh Edition. McGraw-Hill.
- Sugiyono, 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.