

SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS
PUBLIK TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH MAJENE**

***(THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND PUBLIC
ACCOUNTABILITY ON THE PERFORMANCE OF
MAJENE REGIONAL GENERAL HOSPITAL)***



**ASPIATI
C02 16 377**

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS SULAWESI BARAT
MAJENE
2023**

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK
TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MAJENE

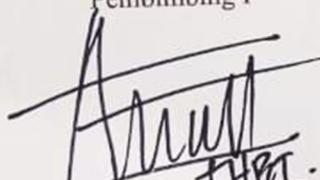


ASPIATI
C02 16 377

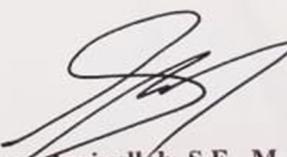
Skripsi Sarjana Lengkap untuk Memenuhi Salah Satu
Syarat Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi
Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Sulawesi Barat

Telah Disetujui Oleh:

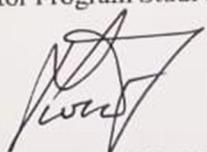
Pembimbing I


Taufik Hidayat B Tahawa, S.E., M. Ak
CSRS, CSP, CTT
NIP. 19871118 2019032 011

Pembimbing II


Sufyan Amirullah, S.E., M. Ak., CGRM
NIDN. 0022029304

Menyetujui
Koordinator Program Studi Akuntansi


Nuraeni M., S. Pd., M. Ak
NIP. 19831703 2019032 006

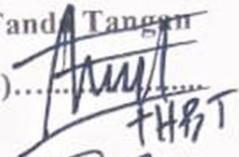
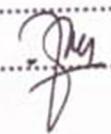
**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS
PUBLIK TERHADAP KINERJA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH MAJENE**

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**ASPIATI
C02 16 377**

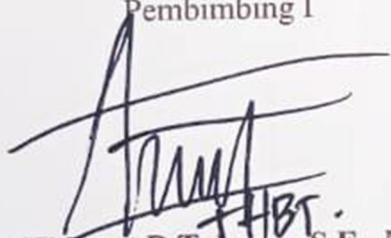
Telah diuji dan diterima Panitia ujian
Pada Tanggal 05 Juni 2023 dan dinyatakan Lulus

TIM PENGUJI

Nama Penguji	Jabatan	Tanda Tangan
1. Taufik Hidayat B Tahawa, S.E., M. Ak CSRS,CSP,CTT	Ketua	1)..... 
2. Sufyan Amirullah, S.E., M.Ak.,CGRM	Sekretaris	2)..... 
3. Sitti Hadijah, S. Pd., M. Ak	Anggota	3).....
4. Jumardi, SE., M. Si	Anggota	4).....
5. Muhammad Yusran, S. Pd., M. Ak.,CAR	Anggota	5)..... 

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Taufik Hidayat B Tahawa, S.E., M. Ak
CSRS,CSP,CTT
NIP. 19871118 2019032 011

Pembimbing II



Sufyan Amirullah, S.E., M.Ak.,CGRM
NIDN. 0022029304

Mengesahkan
Dekan Fakultas Ekonomi,

Dr. Dra. Enny Radjab, M.AB
NIP. 19670325 199403 2 001

ABSTRAK

ASPIATI, Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Dibimbing oleh Taufik Hidayat B Tahawa dan Sufyan Amirullah.

Tujuan dari penelitian ini yaitu (1) untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat. (2) untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat. (3) untuk mengetahui secara simultan pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas terhadap kinerja RSUD Majene. Pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori-teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Penelitian dilaksanakan pada Rumah Sakit Umum Daerah Majene Kabupaten Majene yang berlokasi di jalan Poros Majene-Mamuju, Banggae, Majene, Sulawesi Barat. Analisis data dilakukan dengan menggunakan bantuan aplikasi program komputer yaitu SPSS (*Statistical Package for Social Science*). Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa (1) berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama (H_1), dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene. (2) Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua (H_2), dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene. Hasil pengolahan dan komputerisasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene. (3) Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga (H_3), kedua variabel yaitu budaya organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene .

Kata Kunci: budaya organisasi, akuntabilitas, kinerja organisasi

ABSTRACT

ASPIATI, *The Influence of Organizational Culture and Public Accountability on the Performance of the Majene Regional General Hospital. Supervised by Taufik Hidayat B Tahawa and Sufyan Amirullah.*

The aims of this study are (1) to determine the effect of organizational culture on the performance of Majene Hospital, West Sulawesi. (2) to determine the effect of accountability on the performance of RSUD Majene West Sulawesi. (3) to determine simultaneously the influence of organizational culture and accountability on the performance of Majene Hospital. This research approach is a quantitative approach. Quantitative research approaches are methods for testing certain theories by examining the relationship between variables. The research was conducted at the Majene Regional General Hospital, Majene Regency, which is located on Jalan Poros Majene-Mamuju, Banggae, Majene, West Sulawesi. Data analysis was carried out using using the help of a computer program application, namely SPSS (Statistical Package for Social Science). Based on the results of the research and discussion, it can be concluded that (1) based on the results of the partial test conducted on the first hypothesis (H1), it can be concluded that organizational culture has a positive and significant effect on the organizational performance of the Majene District Hospital. The results of processing and computerization using the SPSS version 26 program obtained $t \text{ count} > t \text{ table}$ and a significant value less than 0.05, which means that there is a positive and significant influence of organizational culture on the organizational performance of Majene District Hospital. (2) Based on the results of the partial test conducted on the second hypothesis (H2), it can be concluded that public accountability has a positive and significant effect on the organizational performance of the Majene District Hospital. The results of processing and computerization using the SPSS version 26 program obtained a $t \text{ count} > t \text{ table}$ and a significant value less than 0.05, which means that there is a positive and significant effect of accountability on the organizational performance of the Majene District Hospital. (3) Based on the results of the simultaneous test that has been carried out on the third hypothesis (H3), the two variables namely organizational culture and public accountability have a significant effect simultaneously on the organizational performance of the Majene District Hospital.

Keywords: organizational culture, accountability, organizational performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pemerintah sebagai organisasi Sektor Publik berkewajiban dalam mempertanggungjawabkan kinerjanya dengan informasi yang relevan sehubungan dengan hasil dari program yang dilaksanakan kepada wakil rakyat dan juga kelompok masyarakat sebagai penilai kinerja Pemerintah. Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kinerja Rumah Sakit Daerah (RSUD) merupakan salah satu program peningkatan kualitas kesehatan dari unit terkecil. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 menyatakan bahwa Pemerintah Daerah (Provinsi) wajib melaksanakan pembangunan kesehatan dan bertanggungjawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) merupakan salah satu program peningkatan kualitas kesehatan dari unit terkecil. Undang-undang Nomor 32 Tahun 2004 menyatakan bahwa pemerintah daerah (provinsi) wajib melaksanakan pembangunan kesehatan dan bertanggungjawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat.

Keberadaan RSUD masih dipandang memiliki kualitas lebih rendah oleh sebagian masyarakat dibandingkan dengan rumah sakit swasta. Masyarakat mengharapkan Rumah Sakit Daerah memberikan pelayanan yang memuaskan, namun disisi lain terdapat keterbatasan karena sebagian pembiayaan RSUD berasal dari dana APBN dan APBD. Selain itu, faktor intrinsik lain berupa rendahnya kesesuaian pekerjaan karyawan, rendahnya teknologi dalam kesesuaian pekerjaan, tidak pantasnya *supervisor* dalam mengontrol sistem, kurangnya pengawasan, dan kurangnya kerja sama juga mempengaruhi pelayanan RSUD.

Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 telah menjelaskan bahwasanya kinerja merupakan keluaran / hasil dari kegiatan / program yang akan atau telah dicapai sehubungan dengan penggunaan anggaran dengan kuantitas dan kualitas yang terukur. Mardiasmo (2018:7) menjelaskan bahwa sistem pengukuran kinerja sektor publik menunjukkan suatu sistem yang bertujuan untuk membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial.

Kepentingan suatu kinerja dibutuhkan untuk menilai seberapa jauh lembaga atau organisasi dapat menerapkan visi dan misinya agar pelayanan publik dapat terwujud. Salah satu bentuk konsistensinya adalah perlu dilakukannya suatu aktivitas yaitu melakukan budaya organisasi yang setiap harinya dilakukan didalam organisasi tersebut. Sutrisno (2010:171) berpendapat bahwa budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai- nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama

berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku serta pemecahan masalah- masalah organisasinya.

Budaya organisasi adalah salah satu faktor yang menyebabkan keberhasilan kantor, dengan budaya organisasi yang baik, akan mempengaruhi kinerja pegawai, dikarenakan budaya organisasi yang ada pada setiap organisasi dan kantor akan mempengaruhi perilaku dan keputusan-keputusan yang akan diambil oleh setiap pegawai sehingga dengan kecocokan budaya organisasi dengan nilai-nilai yang diyakini oleh setiap individu pegawai akan mempermudah pegawai menerima budaya-budaya yang diterapkan dalam organisasi. Sehingga dengan budaya organisasi yang kuat akan mengarahkan perilaku dan tindakan sumber daya manusia dalam kantor agar sesuai dengan tujuan kantor itu sendiri. Robins dan Judge (Sulaksono Hari, 2015:02) Budaya organisasi adalah sistem yang dianut semua anggota yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperlihatkan kepentingan semua karyawan.

Melalui budaya organisasi yang diterapkan pada kantor, akan mempengaruhi perilaku pegawai yang dilakukan dalam organisasi tersebut. Nilai-nilai yang dijadikan budaya dalam organisasi dan kantor tersebut akan membentuk karakter setiap individu pegawai dalam organisasi dan perusahaan itu, ketika budaya organisasi tidak sesuai dengan nilai-nilai dan keyakinan dari setiap individu pegawai, maka mereka akan merasa menjadi orang lain dikarenakan harus bersikap dan bertindak sesuai nilai-nilai yang sudah ditetapkan dalam budaya yang ada, dimana budaya yang bertolak belakang atau yang tidak mereka

yakini nilai-nilainya, dari keadaan inilah akan mempengaruhi kinerja dari pegawai.

Budaya yang diterapkan pada organisasi sangat penting dan berpengaruh terhadap organisasi/ kantornya agar menjadi efektif, sehingga dalam praktik budaya ini perlu adanya penerapan perilaku baik, positif, bertanggung jawab. Dengan penerapan budaya secara terus menerus, akan menjadikan budaya ini menjadi perilaku pegawai sehari-hari dalam organisasi/ kantor, dan menjadi kebiasaan yang positif dan baik bagi pegawai.

Selain itu, budaya organisasi memiliki peran penting dalam hubungan dengan kinerja pegawai karena, budaya organisasi digunakan sebagai peran untuk mencapai tujuan dengan menanyakan nilai yang dibutuhkan oleh kantor untuk selalu konduktif dan kompetitif. Menurut Darajat (2015:04) kata budaya berasal dari disiplin ilmu Antropologi dengan tokohnya Killman diartikan sebagai filsafah, ideology, nilai-nilai anggapan, keyakinan harapan, sikap dan norma yang dimiliki bersama dan mengikat suatu masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ria Styawati (2014), Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Pada Kinerja LPD di Bandung, Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja LPD Bandung.

Hal lain yang dapat meningkatkan kinerja yaitu akuntabilitas publik. Dalam konteks pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Sri Indarwati, 2017:6). Akuntabilitas publik adalah kewajiban penerima

tanggungjawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandat (*principal*). Akuntabilitas juga berarti kewajiban untuk mempertanggung-jawabkan apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang, menjelaskan kepada orang/pihak lain yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban dan memberi penilaian namun tuntutan akuntabilitas harus diikuti dengan pemberian kapasitas untuk melakukan keleluasaan dan kewenangan.

Akuntabilitas adalah asas yang menentukan bahwa setiap kegiatan dan hasil akhir dari pengelolaan anggaran harus dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat sebagai kedaulatan tertinggi. Ciri utama dalam pengelolaan anggaran adalah akuntabilitas dan transparansi. Salah satu elemen penting dalam rangka perwujudan pemerintahan yang baik (*good governance*) adalah adanya pengelolaan anggaran yang baik. Tercapainya pengelolaan anggaran yang baik tidak terlepas dari adanya pengawasan yang dilakukan oleh atasan langsung pengguna itu sendiri (pengawasan melekat). Selain dilakukan oleh atasan langsung pengguna anggaran itu sendiri, pengawasan juga dilakukan oleh legislatif dan lembaga pengawas khusus yang bertugas mengontrol proses perencanaan dan pengendalian anggaran. Pengawasan terhadap anggaran diperlukan untuk mengetahui apakah perencanaan yang telah disusun dapat berjalan secara efisien, efektif, dan ekonomis.

Pengelolaan anggaran yang baik sangat penting bagi kelangsungan dan perkembangan organisasi karena erat kaitannya dengan kelangsungan

kesejahteraan masyarakat banyak. Pengelolaan anggaran yang baik merupakan prinsip *Value for Money* dan mutlak dilakukan. Implementasi prinsip *Value for Money* diyakini dapat memperbaiki kinerja sektor publik. Tujuan pengukuran kinerja dengan konsep *Value for Money* yaitu mengukur tingkat keekonomisan dalam alokasi sumber daya, efisiensi dalam penggunaan sumber daya dengan hasil yang optimal serta efektifitas dalam penggunaan sumber daya.

Berdasarkan observasi yang dilakukan menunjukkan bahwa meski bersifat pelayanan dan penyelenggara pembangunan kesehatan, rumah sakit tetap harus dinilai kinerjanya. Penilaian terhadap kegiatan rumah sakit sangat diperlukan dan diutamakan karena mampu memberikan manfaat terutama bagi pihak-pihak yang memiliki kepentingan terhadap rumah sakit tersebut. Bagi pemilik rumah sakit, hasil penilaian kegiatan rumah sakit ini dapat memberikan informasi tentang kinerja manajemen atau pengelola yang telah diberikan kepercayaan untuk mengelola sumber daya rumah sakit. Bagi masyarakat, semua hasil penilaian kinerja rumah sakit dapat dijadikan sebagai acuan atau bahan pertimbangan kepada siapa (rumah sakit) mereka akan mempercayakan perawatan kesehatannya. Pada budaya organisasi terdapat filosofi misi dan visi organisasi yang akan menjadi kekuatan bagi instansi ini. Namun dalam mencapai hal tersebut perlu memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku agar dapat meningkatkan produktivitas kerja dimana penyelesaian yang di berikan tidak selesai dengan waktu yang sudah ditetapkan dimana dalam budaya organisasi sangat diperlukan kerjasama tim namun yang terlihat di lapangan kerja sama yang

dilakukan antar pegawai sangat kurang sehingga pekerjaan yang dilakukan jadi terhambat.

Pada akuntabilitas publik menunjukkan bahwa dari segi pelayanan kesehatan yang berkualitas menjadi sorotan utama masyarakat sebagai pengguna jasa layanan kesehatan. Kualitas pelayanan yang berkualitas hanya dapat dihasilkan oleh sumber daya manusia yang memiliki integritas yang tinggi, sarana dan prasarana yang mendukung, serta sistem manajerial dan kepemimpinan yang efektif. Sumber daya manusia yang paling berperang disuatu rumah sakit adalah pegawai rumah sakit. Tenaga kerja pegawai adalah komponen utama dalam sistem pelayanan kesehatan, karena pegawai yang sering bertemu dengan pasien dan komunikasi langsung dengan pasien selama 24 jam dalam sehari dan 7 hari dalam seminggu. Meskipun seluruh manajemen beserta perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majene telah berusaha memberikan pelayanan terbaik, namun masih terdapat ketidakpuasan dikalangan masyarakat, sebagai pengguna jasa layanan rumah sakit. Hal tersebut ditandai dengan banyaknya keluhan pasien yang diterima oleh kepala Departemen komunikasi dan Humas Badan penyelenggara jaminan Sosial (BPJS) kesehatan. yang biasa diadukan masyarakat antara lain, kurang maksimalnya pelayanan yang diberikan dan masalah administrasi kepesertaan, dan masih banyak keluhan-keluhan lainnya.

Berdasarkan latar belakang fenomena yang diuraikan diatas maka penulis tertarik dengan judul penelitian yang diangkat **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat?
2. Apakah akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat?
3. Apakah Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, maka penelitian ini bertujuan:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat.
2. Untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas terhadap kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas terhadap kinerja RSUD Majene

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap pelayanan Rumah Sakit Umum

Majene terhadap pihak yang berkepentingan baik secara langsung maupun tidak langsung.

1.4.1 Manfaat teoritis

Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.

1.4.2 Instansi Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Majene.

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak Manajemen Rumah Sakit Umum Majene, bagaimana membangun budaya organisasi yang kuat tersebut dapat meningkatkan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik sehingga loyalitas dan produktivitas pelayanan kerja meningkat. Dengan demikian diharapkan fungsi pelayanan publik sumber pendapatan asli daerah dapat ditingkatkan. Serta bagi pimpinan rumah sakit untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan fungsinya sebagai pengawas pimpinan Rumah Sakit Umum Kabupaten Majene, dandiharapkan memiliki pengetahuan tentang budaya organisasi, dan akuntabilitas publik dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya tersebut.

1.4.3 Akademisi

1. Untuk menambah pengetahuan dan wawasan penulis, terutama yang terkait dengan masalah dalam penelitian ini.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi publik.

3. Masyarakat, dapat mempertimbangkan faktor kondisional yangselain pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadapkinerja organisasi publik, partisipasi masyarakat dan transparansi kebijakan publik yang mungkin mempengaruhi pengetahuan pimpinan tentang kinerja organisasi.

1.4.4 Manfaat Praktis

Secara praktis, Semoga penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran mengenai permasalahan dan juga masukan bagi pemerintah dan direktur RSUD Majene tentang budaya organisasi dan akuntabilitas pelayanan publik kepada masyarakat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Budaya organisasi

Menurut Mulyadi, (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*Values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Budaya merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi.

Menurut Sedarmayanti (2014:75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam

organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini.

Dari teori - teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan, budaya organisasi juga merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada pada organisasi lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminology yang dipergunakan para ahli untuk menunjukan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

2.1.1.1 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2012:512) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.

3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota – anggota organisasi.
5. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota – anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.1.1.2 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tosi dalam Sri Indarwati (2017:24), bahwa budaya organisasi dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi, Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat, Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, selalu berinteraksi dengan lingkungannya, dalam baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan

penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi.

2.1.1.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior*" (2011:512), fungsi utama dari budaya organisasi adalah:

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

2.1.1.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014:171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

2. Berorientasi pada hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
4. Berorientasi detail pada tugas, Suatu tingkatan dimana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo (keadaan dalam waktu tertentu situasi) daripada pertumbuhan

2.1.1.5 Dampak Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki dampak terhadap kinerja jangka panjang organisasi. Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja sehingga produktivitas organisasi meningkat. Organisasi yang memiliki budaya kuat dan positif memungkinkan orang merasa termotivasi untuk berkembang, belajar serta memperbaiki diri. Organisasi yang dikelola dengan baik akan menimbulkan orang bekerja dengan memiliki motivasi dan kepuasan lebih tinggi (Uha, 2014:82).

2.1.2 Pengertian Akuntabilitas Publik

Menurut Mardiasmo (2013:18) Akuntabilitas Publik adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (*principal*) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

Akuntabilitas dapat diartikan sebagai bentuk kewajiban mempertanggungjawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periodik.

Definisi akuntabilitas publik menurut Penny Kusumastuti (2014:2) adalah sebagai berikut: “Akuntabilitas adalah bentuk kewajiban penyedia penyelenggaraan kegiatan publik untuk dapat menjelaskan dan menjawab segala hal menyangkut langkah dari seluruh keputusan dan proses yang dilakukan, serta pertanggungjawaban terhadap hasil kerjanya”. Menurut Abdul Halim (2012:20) definisi akuntabilitas publik sebagai berikut : “Kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban serta menerangkan kinerja dan tindakan seseorang, badan hukum atau pimpinan organisasi kepada pihak yang lain yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta kewajiban pertanggungjawaban dan keterangan.”

Sedangkan menurut Mahmudi (2013:9) Akuntabilitas Publik adalah sebagai berikut : “Kewajiban Agen (Pemerintah) untuk mengelola sumber daya, melaporkan, dan mengungkapkan, segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pemberi mandat.” Menurut Indra Bastian (2010:385) Akuntabilitas Publik adalah sebagai berikut : “Akuntabilitas Publik adalah kewajiban untuk menyampaikan pertanggungjawaban atau untuk menjawab, menerangkan kinerja, dan tindakan seseorang atau badan hukum dan pimpinan kolektif atau organisasi kepada pihak yang memiliki hak atau berkewenangan untuk meminta keterangan atau pertanggungjawaban.”

Berdasarkan dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas itu sendiri mengandung kewajiban menurut undang-undang untuk melayani atau memfasilitasi pengamat independen yang memiliki hak untuk melaporkan temuan atau informasi mengenai administrasi keuangan. Dengan kata lain, akuntabilitas dalam dunia birokrasi suatu instansi pemerintah diwajibkan untuk menyajikan dan melaporkan serta dapat mempertanggungjawabkan segala kegiatannya terutama dibidang administrasi keuangan agar dapat diketahui pertanggungjawabannya kepada publik

2.1.2.1 Dimensi Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas publik yang harus dikeluarkan oleh organisasi sektor publik terdiri dari beberapa aspek. Dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga publik tersebut antara lain (Rudiana dan Nasihudin, 2018:23). Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*accountability for probity and legality*), Akuntabilitas manajerial (*managerial accountability*), Akuntabilitas program (*program accountability*), Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) dan Akuntabilitas Finansial (*financial accoununtability*).

Akuntabilitas hukum dan kejujuran adalah akuntabilitas lembaga-lembaga publik untuk berperilaku jujur dan bekerja dan menaati ketentuan hukum yang berlaku. Akuntabilitas hukum berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan yang lain disyaratkan dalam menjalankan organisasi, sedangkan akuntabilitas kejujuran berkaitan dengan penghindaran, penyalahgunaan jabatan (*abuse of power*), korupsi dan kolusi. Akuntabilitas hukum penegakan hukum (*law enforcement*), sedangkan akuntabilitas kejujuran menuntut adanya praktik

organisasi yang sehat tidak terjadi malpraktik dan maladministrasi. Akuntabilitas manajerial (*managerial accountability*). Akuntabilitas manajerial adalah pertanggungjawaban lembaga publik untuk melakukan pengelolaan organisasi secara efisien dan efektif. Akuntabilitas manajerial dapat juga diartikan sebagai akuntabilitas kinerja (*performance accountability*). Inefisiensi organisasi publik adalah menjadi tanggungjawab lembaga yang bersangkutan dan tidak boleh dibebankan kepada klien atau *customer*-nya.

Akuntabilitas manajerial juga berkaitan dengan akuntabilitas proses (*process accountability*) yang berarti bahwa proses organisasi harus dapat dipertanggungjawabkan, dengan kata lain tidak terjadi inefisiensi dan ketidakefektivan organisasi.

Akuntabilitas program (*program accountability*). Akuntabilitas program berkaitan dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, dan apakah organisasi telah mempertimbangkan alternative program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal. Lembaga-lembaga publik harus mempertanggungjawabkan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program yang telah dibuat sampai pada pelaksanaan program. Dengan kata lain akuntabilitas program berarti program-program organisasi hendaknya merupakan program yang bermutu yang mendukung strategi dan pencapaian misi, visi, dan tujuan organisasi.

Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*). Akuntabilitas kebijakan terkait dengan pertanggungjawaban lembaga publik atas kebijakan-kebijakan yang diambil lembaga-lembaga publik hendaknya dapat mempertanggungjawabkan

kebijakan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan dampak dimasa depan. Dalam membuat kebijakan harus mempertimbangkan apa tujuan kebijakan tersebut, mengapa kebijakan itu diambil, siapa sarannya, pemangku kepentingan (*stakeholder*) mana yang akan berpengaruh dan memperoleh manfaat dan dampak (negatif) atas kebijakan tersebut.

Akuntabilitas Finansial (*financial accountability*). Akuntabilitas finansial adalah pertanggungjawaban lembaga-lembaga publik untuk menggunakan uang publik (*public money*) secara ekonomi, efisien, dan efektif, tidak ada pemborosan dan kebocoran dana serta korupsi. Akuntabilitas finansial menekankan pada ukuran anggaran finansial. Akuntabilitas finansial sangat penting karena pengelolaan keuangan publik akan menjadi perhatian utama masyarakat.

Dari dimensi akuntabilitas yang telah dijelaskan dan disebutkan diatas yang bersumber dari Ellwood dalam Mardiasmo (2009:21), dimensi tersebut dapat di turunkan menjadi indikator akuntabilitas adalah sebagai berikut:

1. Akuntabilitas Hukum dan kejujuran terkait dengan penyalagunaan jabatan sedangkan hukum terkait jaminan adanya kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain yang disyaratkan dalam penggunaan sumber dana publik.
2. Akuntabilitas proses terkait dengan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan tugas sudah cukup baik dalam hal kecakupan sistem informasi akuntansi, sistem informasi manajemen dan prosedur administrasi.
3. Akuntabilitas program terkait dengan pertimbangan apakah tujuan yang ditetapkan dapat dicapai atau tidak, serta apakah telah mempertimbangkan

alternatif program yang memberikan hasil yang optimal dengan biaya yang minimal.

4. Akuntabilitas kebijakan, terkait dengan pertanggungjawaban pihak RSUD atas kebijakan serta pelayanan yang diambil

Sri Lestari (2017:20) mengemukakan bahwa akuntabilitas merupakan suatu konsep yang kompleks dan memiliki beberapa instrumen untuk mengukurnya, yaitu adanya indikator seperti:

- a. legitimasi bagi para pembuat kebijakan
- b. Keberadaankualitas normal yang memadai
- c. Kepekaan
- d. Keterbukaan
- e. Pemanfaatan sumber daya secara optimal
- f. Upaya peningkatan efesinesi dan efektivitas

2.1.2.2 Mekanisme Akuntabilitas Publik

Salah satu prinsip utama dalam mewujudkan good governande adalah akuntabilitas (*accountability*). Menurut Widodo (2014:204) organisasi pemerintah dirancang untuk kepentingan publik, karena itu perlu mempertanggungjawabkan tindakan dan kebijakannya kepada publik dan dalam studi administrasi publik disebut dengan akuntabilitas.

Pengertian yang lebih luasnya Akuntabilitas publik melibatkan lembaga-lembaga publik serta birokrat untuk mengendalikan berbagai harapan-harapan yang berasal dari dalam organisasi maupun dari luar organisasinya Carino (Rakhmat 2018). Dengan demikian, prinsip akuntabilitas akan timbul secara

efektif dalam lingkungan birokrasi yang mengutamakan komitmen sebagai dasar pertanggungjawaban

Adapun faktor yang membentuk mekanisme akuntabilitas publik yaitu diukur dari kemampuan menjelaskan dan mengendalikan harapan yang dilaksanakan seluruh lembaga oleh baik diluar atau dalam organisasi. serta, masalah kontrol semua organisasi terhadap harapan yang sudah diartikan para agensi. Oleh sebab itu, akuntabilitas administrasi publik sesungguhnya berkaitan dengan bagaimana birokrasi publik mewujudkan harapan-harapan publik. Sumber kontrol internal bertolak pada kewenangarn yang melekat pada hubungan formal secara hierarki atau Hubungan sosial informal dengan agen publik.

Sumber kontrol internal mencerminkan suatu pemisahan yang serupa, di mana kewenangan mereka dapat dibedakan dalam kewenangan yang berasal dari serangkaian peraturan atau pelaksanaan kekuasaan secara informal oleh kepentingan yang berada diluar agen publik. Derajat kontrol yang tinggi mencerminkan kemampuan kontrol untuk menentukan tindakan dan kedalaman tindakan di mana agen publik dan anggotanya dapat melakukannya. Sebaliknya, derajat kontrol yang rendah memberikan diskresi pada bagian operasi agen publik (Rakhmat, 2018: 100-101).

Mekanisme akuntabilitas birokrasi sering digunakan sebagai mekanisme dalam mengelola agen publik. Fungsi mekanisme akuntabilitas birokrasi melibatkan dua hal, yaitu hubungan formal dan terorganisir antara atasan dan bawahan dengan perlu mengikuti ketentuan-ketentuan yang tidak bisa dibantah atau dipertanyakan; supervisi tertutup atau sistem standar atau kejelasan peraturan

yang telah ditetapkan (Widodo, 2002:204). Akuntabilitas legal melibatkan tingkat keseringan melakukan kontrol terhadap seluruh aktivitas administrasi publik.

Mekanisme akuntabilitas legal terkait dengan eksistensi mekanisme hukum atau secara spesifik mengembangkan kebijakan seperti undang-undang yang dapat dimanfaatkan oleh publik untuk menentang kebijakan birokrasi dan perilaku dari pejabat atau agen-agen pemerintah. Mekanisme akuntabilitas ini terjadi disebabkan peningkatan interaksi antara publik dan agen pemerintah serta dampak disfungsi dari kerahasiaan dalam pemerintah atau masalah efisiensi maupun ada efektivitas pelayanan. Mekanisme akuntabilitas politik memusatkan pada tekanan demokratik. Pada akuntabilitas ini para pegawai dan agen publik bertanggung jawab kepada pimpinan politik. Akuntabilitas politik mengakui kekuasaan otoritas politik untuk mengatur dan memastikan kepatuhan kepada perintah-perintah.

2.1.3 Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target/sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama. (Rivai, 2005:8). Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2001:67).

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang

bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2011:170). Kemudian Robbins (2007:471) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Mangkunegara (2011:11) menyebutkan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Simamora (2002:327) menjelaskan jika kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan uraian di atas dapat dijelaskan jika kinerja pegawai adalah hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam sebuah pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, seperti yang diungkapkan oleh Mathis & Jackson (2002:78). Menurut Wibowo, (2016:2) kinerja dipengaruhi oleh:

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, komponen yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team *Leader*.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual / Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.3.1 Standar Kinerja

Terdapat standar kinerja menurut Snell & Bohlander (2013:193) yang harus diperhatikan ketika menetapkan kinerja, yaitu:

1. *Strategic relevance*, Relevansi strategi yang berkaitan dengan sejauh mana standar penilaian berhubungan dengan berbagai tujuan organisasi yang merekatapkan.
2. *Criterion Deficiency*, Kriteria kekurangan adalah sebuah pertimbangan kedua membangun kinerja standar sampai dimana standar menangkap seluruh jangkauan dalam tanggungjawab karyawan.
3. *Criterion Contamination*, Kriteria kontaminasi sama seperti kriteria kinerja yang dapat dikurangi, mereka juga dapat dikontaminasi.

4. *Reliability*, Reliabilitas bergantung pada stabilitas atau kekonsistenan dalam standar atau tingkat dimana individual cenderung untuk mempertahankan level dalam kinerja dari waktu ke waktu.

2.1.3.2 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
2. Kuantitas Kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tangung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya.
4. Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
5. Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 53 Tahun 2015 tentang Kinerja Rumah Sakit. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi di pengaruhi oleh tingkat kinerja karyawan secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan menerapkan suatu kinerja organisasi semakin baik. Beberapa pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja Rumah Sakit Umum Daerah mencapai suatu kinerja secara individual adalah sebagai berikut:

1. Meningkatnya kualitas pelayanan kesehatan & keselamatan pasien serta kepuasan pelanggan
2. Meningkatnya kualitas penyelenggaraan
3. Meningkatnya kualitas Tata Kelola rumah sakit

2.2 Tinjauan Empirik

Penelitian terdahulu adalah sebagai dasar dalam penelitian. Tujuannya untuk mengetahui hasil yang dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekaligus sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian yang sejenis. Kajian yang digunakan yaitu mengenai budaya organisasi dan komitmen organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berikut ini adalah tabel perbandingan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian penulis.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama/ Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	(Nur Octaviana, 2011) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja karyawan (Skirpsi)	Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan paa PT. Mirota Kampus di Yogyakarta a.	Pada penelitian yang dilakukan oleh Nur Octaviana, memiliki persamaan pada variabel yang diambil yaitu: Budaya Organisasi sebagai variabel independent dan Kinerja sebagai variabel dependen	Terdapat perbedaan dalam penelitian yang saya teliti di mana judul tersebut membahas dan menggunakan empat (4) dimensi pengukuran diantaranya dimensi budaya pengendalian, dimensi budaya kinerja, dimensi budaya hubungan, dan dimensi budaya responsive. Sedangkan judul yang saya teliti hanya membahas dengan menggunakan empat (4) indikator pengukuran yaitu: inovasi, berorientasi pada hasil, berorientasi pada semua kepentingan karyawan dan Berorientasi detail pada tugas
2.	(Ni Made Ria Styawati, 2014) Pengaruh gaya kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap kepuasan yang berdampak pada Kinerja keuangan LPD di Bandung (Jurnal)	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada LPD di Bandung	Pada penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Ria Styawati memiliki persamaan pada variable penelitian yang diambil yaitu: yaitu budaya organisasi sebagai variabel independent dan kinerja sebagai variable dependen	Terdapat perbedaan dalam penelitian yang saya teliti dimana pada bagian Teknik analisis data menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) sedangkan teknik analisis data yang saya gunakan dalam penelitian ini ialah regresi linear berganda
3.	(Nugraheni, Pontia Aulia, 2016)	Akuntabilitas Publik tidak berpengaruh positif	Pada penelitian yang dilakukan oleh Nugraheni, Pontia Aulia memiliki persamaan	Terdapat perbedaan dalam penelitian yang saya teliti dimana pada judul penelitian terdapat dua variable dependen yaitu

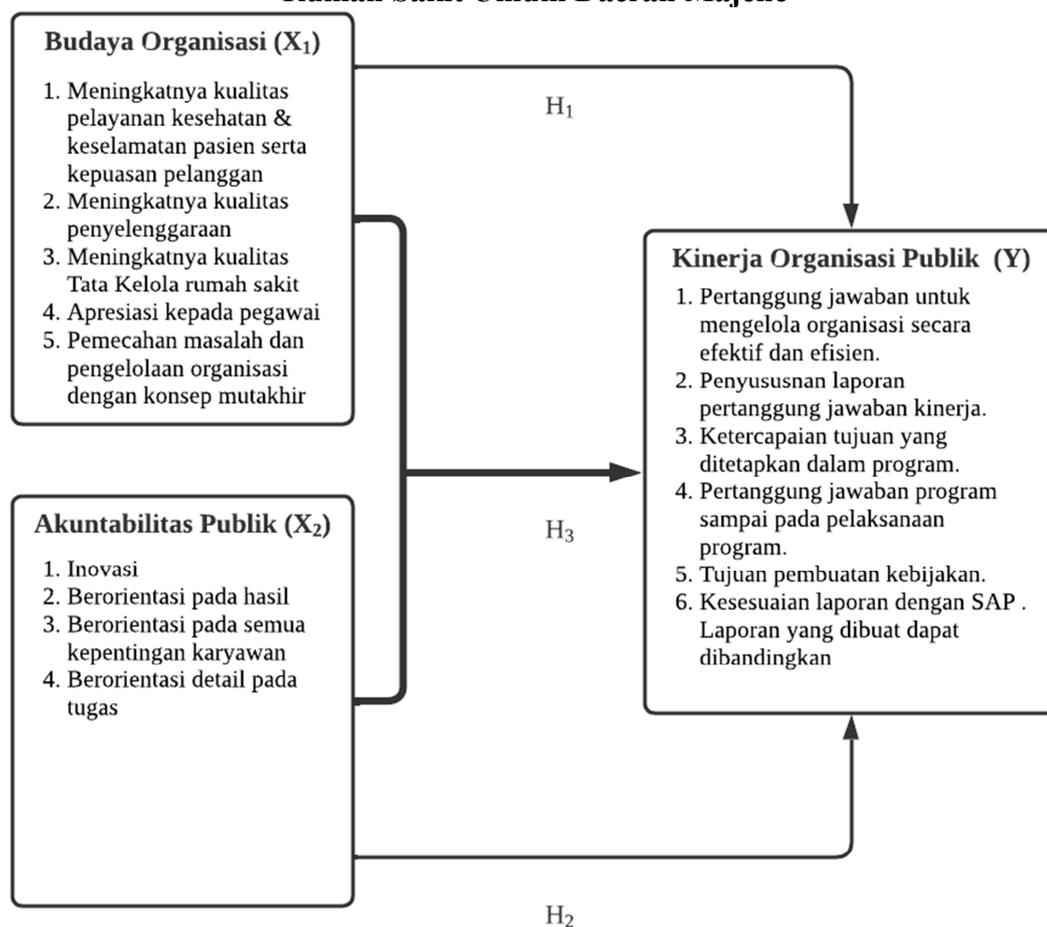
	Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah Kabupaten Jember (Skripsi)	dan signifikan terhadap kinerja sedangkan partisipasi penyusunan anggaran berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja	yaitu akuntabilitas public sebagai variable dependen dan kinerja sebagai variable dependen	kejelasan sasaran anggaran sebagai variable dependen, pada bagian indikator variable pengukuran diantaranya: akuntabilitas vertical dan akuntabilitas horizontal sebagai indicator pengukuran, sedangkan pada penelitian saya menggunakan empat indikator variable pengukuran diantaranya akuntabilitas publik, akuntabilitas program, akuntabilitas proses, akuntabilitas kejujuran dan hukum
5.	(Famela Syamratul Aini 2016) Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Satuan Perangkat Daerah Kabupaten Kempar (Jurnal)	Terdapat pengaruh signifikan antara akuntabilitas publik terhadap kinerja, kejelasan sasaran anggaran berpengaruh signifikan terhadap kinerja sedangkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Adapun persamaan dalam variabel penelitian yang saya teliti ialah akuntabilitas public sebagai variable independen dan kinerja sebagai variable dependen	Terdapat perbedaan dalam penelitian yang saya teliti diantaranya untuk variable independen yaitu variable kejelasan sasaran anggaran dan komitmen organisasi dan untuk indicator pengukuran pada variable akuntabilitas public diantaranya: akuntabilitas manajerial, akuntabilitas manfaat, akuntabilitas perencanaan, akuntabilitas keuangan. sedangkan pada penelitian saya menggunakan empatin indicator variable pengukuran diantaranya akuntabilitas publik, akuntabilitas program, akuntabilitas proses, akuntabilitas kejujuran dan hukum

(Sumber: Dari berbagai Skripsi dan Jurnal)

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka pemikiran merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis yang didasari atas latar belakang masalah, kajian teori, dan penelitian-penelitian terdahulu. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja. Maka dibuatlah suatu kerangka pemikiran, budaya organisasi dan Akuntabilitas Publik sebagai variabel bebas (independen) sedangkan kinerja sebagai variabel terikat (dependen). Maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. dalam penelitian ini digambarkan dalam sebuah kerangka pikir sebagai berikut:

Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Majene



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran

Dimana:

Y: Variabel dependen/ terikat Kinerja

X₁: Variabel independen/ bebas Budaya Organisasi

X₂: Variabel independen/ bebas Akuntabilitas Publik

H1: Pengaruh X₁ terhadap Y

H2: Pengaruh X₂ terhadap Y

H3: Pengaruh X₁ dan X₂, secara simultan terhadap Y

2.4 Hipotesis

Sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian yang lebih lanjut perlu diketahui kebenarannya. Adapun hipotesis yang penulis ajukan dalam penelitian ini dinyatakan sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat.

H2: Akuntabilitas Publik berpengaruh terhadap Kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat

H3: Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja RSUD Majene Sulawesi Barat.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada RSUD Kabupaten Majene. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat ditarik kesimpulan adalah:

1. Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis pertama (H_1), dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene. Hasil pengolahan dan komputerasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene.
2. Berdasarkan hasil uji parsial yang dilakukan pada hipotesis kedua (H_2), dapat disimpulkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene. Hasil pengolahan dan komputerasi dengan menggunakan program SPSS versi 26 diperoleh nilai t hitung $>$ t tabel dan nilai signifikan lebih kecil dari 0.05 yang berarti bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan akuntabilitas terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene.
3. Berdasarkan hasil uji simultan yang telah dilakukan pada hipotesis ketiga (H_3), kedua variabel yaitu budaya organisasi dan akuntabilitas publik berpengaruh

signifikan secara simultan terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene .

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian tentang budaya organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi RSUD Kabupaten Majene, maka penulis memberikan saran yaitu :

1. RSUD Kabupaten Majene merupakan rumah sakit yang sudah lama berdiri dan sudah sangat sering mendapatkan akreditasi di bidang pelayanan, oleh karena itu sudah sepatutnya memberikan pelayanan yang cukup baik, dan sepenuh hati kepada para pasien/masyarakat sebagai pengguna layanan rumah sakit dan memprioritaskan kesembuhan para pasien.
2. Bagi pihak pimpinan dan pegawai RSUD Kabupaten Majene mempertahankan budaya organisasi dan akuntabilitas publik yang dimiliki dan bahkan meningkatkannya guna mencapai kinerja yang lebih baik
3. Membudayakan nilai yang di anut oleh perusahaan kepada setiap karyawan dapat dilakukan dengan cara menyampaikan nilai yang dikehendaki dalam bahasa yang di anut oleh kebanyakan karyawan. Penuturan arti nilai yang dikehendaki menurut manfaat di dalamnya yang dirasakan oleh pihak para anggotanya. Menyemangati karyawan dengan pernyataan positif tentang kemampuan mereka dalam mengemban nilai-nilai yang di anut bersama. Dengan mengenal budaya organisasi akan memudahkan manajemen mengambil keputusan baik strategis maupun operasional.

4. Dalam akuntabilitas publik kewajiban pihak pemegang amanah harus lebih memberikan pertanggung jawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya kepada kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewajiban untuk meminta pertanggung jawaban tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- A.F.Stoner James, DKK, (1996), *Manajemen*, Edisi Indonesia. Jakarta: Penerbit PT. Prenhallindo.
- Abdullah, Sani. 2013. *Metodepenelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Abdul Halim. (2012). *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah. Keempat*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Amaliah, A., Sari, K., dan Suryaputri, I.Y. (2016). *Panjang Badan Lahir Pendek Sebagai Salah Satu Faktor Determinan Keterlambatan Tumbuh Kembang Anak Umur 6-23 Bulan Di Kelurahan Jaticempaka, Kecamatan Pondok Gede, Kota Bekasi*. Jurnal Ekologi Kesehatan. Vol.15(1).
- Arikunto. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bastian, Indra. (2010). *Akuntansi Sektor Publik Suatu Pengantar Edisi Ketiga*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Bilson, Simamora. (2002). *Panduan Riset Perilaku Konsumen*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Bohlander & Snell. (2013). *Managing Human Resources*. Ohio: South-Western College Pub.
- Bernardin. (2010). *Human Resource Management*. New York: McGraw-Hill.
- Dewi, Sarita Permata. (2012). *Pengaruh Pengendalian Internal Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Duwi Priyatno. (2010). *“5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 19”*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Edy Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana

- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Kencana.
- Echdar Saban, (2017). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Famela Syamratul Aini (2016) *Pengaruh Akuntabilitas Publik, Kejelasan sasaran Anggaran dan Komitmen Organisasi terhadap kinerja Satuan Perangkat Daerah Kabupaten Kempar*. Skripsi
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapwood,. Tomkins & Elwood (1984) yang diterjemahkan oleh Mahmudi, bahwa "Dimensi akuntabilitas yang harus dipenuhi oleh lembaga-lembaga publik. Jurnal Akunansi
- Lestari, Sri. (2017). *Analisis Akuntabilitas Pengelolaan Alokasi Dana Desa (ADD) (Studi Kasus di Wilayah Kecamatan Banyudono)*. Skripsi Jurusan Akuntansi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam. Institut Agama Islam Negeri Surakarta.
- Lukito Penny Kusumastuti. (2014). *Membumikan Transparansi Dan Akuntabilitas Kinerja Sektor Publik: Tantangan Demokrasi Ke Depan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba empat
- Mardiasmo, (2002). *Otonomi dan Manajemen Keuangan Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mardiasmo. 2013. *Perpajakan Edisi Revisi*. Yogyakarta: Penerbit Andi..
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mahmudi. (2005). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Mahmudi. (2016). *Analisis Laporan Keuangan Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: UPP Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN
- Mulyadi. (20120. *Akuntansi Biaya*. Edisi ke-5. Cetakan Kesebelas. Yogyakarta: STIM.

- Nur Octaviana, (2011) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan.*
- Ni Made Ria Styawati. (2014). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Pada Kinerja LPD Di Bandung.*
- Nazir, Moh. (2005). *Metode Penelitian.* Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nugraheni & Aulia, P. P. (2016) *Pengaruh Akuntabilitas Publik dan Kejelasan Sasaran Anggaran terhadap Kinerja Satuan Perangkat Daerah Kabupaten Jember*
- Peraturan Menteri dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 *tentang kinerja*
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge. (2012). *Perilaku Organisasi.* Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Raba, Manggaukang. (2006). *Akuntabilitas Konsep dan Implementasi.* Malang: UMM Press
- Robbins, Stephen P., & Judge, Timothy A. (2011). *Perilaku Organisasi buku 1 edisi ke-12.* Jakarta: Salemba Empat
- Robbins Stephen P, (2007), *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2*, Alih Bahasa :Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia.
- Rivai, dan Basri. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan,* Jakarta: Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja.* Jakarta: Mandar Maju
- Sudarmanto, (2014), *Kinerja dan Pengembangan Kompensasi SDM,* Pustaka pelajar, Yogyakarta
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.* Bandung : Alfabeta, CV.
- Tosi, Rizzo, Carrol, *Faktor-faktor Budaya Organanisasi.* Jakarta:PT.Salemba Empat, 2001.
- Uha, Ismail Nawawi, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan kinerja,* jakarta: Kencana, 2014.
- Yuswani, Wiwik. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Stress Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.*

Kerinci Pertama Motor Jambi. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta.

Vonny Nofisa Amril (2014) *Pengaruh Akuntabilitas Publik dan partisipasi penyusunan anggaran terhadap Kinerja SKPD Studi Empiris Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dikabupaten Sijunjung*

Wibowo, (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240

Darojat,Achmad Tubagus (2015). *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Hari Sulaksono,(2015) *Budaya Organisasi Dan Kinerja*. Yogyakarta: CV Budi Utama.