

**ANALISIS KINERJA RSUD LUWUK BERDASARKAN
BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK**
(Studi kasus Pada Rumah Sakit Umum Daerah Luwuk)

Heriyanto Sahidu
Program Studi Manajemen Informatika
Email: heri_sahidu@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja RSUD Luwuk ditinjau berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden yang menjadi anggota sampel. Pengumpulan data diperoleh dengan memberikan kuisioner yang berisi daftar pertanyaan terstruktur yang ditujukan kepada responden (Direktur RSUD Luwuk atau pihak yang ditugasi). Selain metode kuisioner dilakukan juga metode wawancara yang bertujuan untuk melengkapi pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan melalui kuisioner. Data sekunder diperoleh dari instansi yang terkait dengan penelitian ini seperti data Biro Pusat Statistik (BPS). Analisis data dilakukan dengan 2 (dua) macam pengujian yaitu *test of validity* (uji kesakhihan) dan *test of reliability* (uji kehandalan), guna menguji kesungguhan jawaban responden. Hasil menunjukkan adanya korelasi antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik dengan kinerja RSUD Luwuk.

Kata Kunci: Analisis kinerja, RSUD Luwuk, Budaya organisasi, komitmen organisasi, akuntabilitas publik

Pendahuluan

Latar Belakang

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus-menerus (*continous improvement*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan sebagainya. Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SK/II/2002 tentang Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimum Rumah sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintahan daerah (<http://www.dinkesjatim.go.id/data-informasi.html>) dan Undang-Undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah yang menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah (propinsi) dan bertanggungjawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat. Pemerintah daerah memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat. Disamping itu, dikeluarkan pula Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor: 004/Menkes/Sk/I/2003 Kebijakan dan Strategi Desentralisasi Bidang Kesehatan. Keberhasilan desentralisasi ini diperlukan komitmen pemerintah daerah, legislatif, masyarakat dan *stakeholder* lain secara berkesinambungan pembangunan kesehatan

Kondisi ini mendorong RSUD Luwuk yang dulu merupakan *cost centre*, dimana semua biaya operasional RSUD Luwuk dibiayai oleh pemerintah pusat dan pemerintah daerah melalui

APBD dan APBN, kini harus memadukan orientasi *service public oriented* dan *profit oriented*. Hal ini bertujuan agar beban anggaran daerah dan pusat dapat dikurangi atau bahkan apabila memungkinkan RSUD Luwuk menjadi salah satu lembaga penghasil sumber pendapatan asli daerah (PAD). Oleh karena itu diperlukan pengelolaan RSUD Luwuk yang profesional menuju terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money* (*economy efficiency, and efectifity*).

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

Terkait dengan rerangka manajemen berbasis kinerja, setiap individu bertanggungjawab atas kinerja. Grote (1997) terdapat lima tanggung jawab utama yang harus dipenuhi oleh setiap individu dalam organisasi untuk menciptakan kinerja yang diinginkan yaitu: (1) memberikan komitmen terhadap pencapaian tujuan, (2) meminta umpan balik atas kinerja yang telah ia lakukan, (3) melakukan komunikasi secara terbuka dan teratur dengan manajernya, (4) mendapatkan data kinerja dan membagi data itu kepada pihak lain, dan (5) menyiapkan diri untuk dievaluasi atas kinerja yang telah ia capai.

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

Robbins (1998: 595), terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi yaitu: (1) inovasi dan pengambilan keputusan (*innovation and risk taking*), (2) perhatian pada rincian (*attention to detail*), (3) orientasi pada hasil (*outcome orientation*), (4) orientasi pada orang (*people orientation*), (5) orientasi pada tim (*team orientation*), (6) Agresivitas (*agresiveness*) dan (7) kemantapan (*stability*).

Dalam konteks organisasi pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Mahmudi, 2005: 9). 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 pemerintah seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumberdaya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya (Herbert Leo, 1997). Akuntabilitas publik sesuai dengan karakteristik *good governance* berkenaan dengan (1) *participation*; (2) *rule of law*; (3) *transparency*; (4)

Responsiveness; (5) *consensus orientation*; (6) *equity*; (7) *effectiveness and efficiency*; dan (8) *strategy vision* (Mardiasmo, 2002; UNDP dalam LAN, 2000)

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

Rumusan Masalah

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

1. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan terhadap kinerja organisasi RSUD Luwuk
2. Seberapa besar pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara parsial terhadap kinerja organisasi RSUD Luwuk

Review Pustaka

Budaya Organisasi

Budaya organisasi menjadi semakin meningkat ketika baik perspektif kebijakan publik maupun perspektif manajemen publik dalam administrasi negara masih menyisakan sejumlah masalah dalam masa transisi di negara sedang berkembang (Minogue, Polidano, Hulme : 1998, 3-4). Kunci dari sejumlah masalah yang tersisa tersebut menunjuk pada nilai, kepercayaan, dan norma institusional dan dibarengi pula dengan sikap-sikap individual. Budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (pendekatan dimensi praktik) (Hofstede et.al, 1990)

Budaya organisasi dapat terbentuk dalam waktu yang relatif lama karena ia bersumber dan dapat dipengaruhi oleh budaya internal, budaya eksternal dan budaya besar (Rahmady, 2005: 310). Menurut Mondy dan Noe (1990: 87), *culture can be characterized by trust in subordinate, open communication, considerate and supportive leadership, group problem solving, worker autonomy, information sharing and high output goal*. Proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting

dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dan pembagian-pembagian pengalaman dan secara bersamaan yang dihasilkan budaya dari kelompok itu sendiri (Schein, 1992: 87)

Cushway (1995: 25), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku. Terdapat tujuh karakteristik primer yang digunakan secara bersama dalam memahami hakekat dari budaya organisasi (Robbins, 1998: 25) yaitu inovasi dan pengambil risiko, perhatian pada rincian, orientasi pada hasil, orientasi pada orang, orientasi pada tim, agresivitas dan kemandirian.

Komitmen Organisasi

Pada dasarnya komitmen karyawan (individu) akan mendorong terciptanya komitmen organisasi. Porter, et.al (1998:109), komitmen organisasi dapat didefinisikan sebagai “*relative strength of an individual's identification with and involvement in a particular organization*”. Aranya et.al dalam Poznanski dan Blinc (1997:254), komitmen dapat didefinisikan sebagai :

1. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Penelitian terkait dengan komitmen organisasi dilakukan oleh Natalie J Allen dan John P Meyer (1990), tentang pengukuran anteseden dari komitmen organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa komponen *affective* dan *continuance* pada komitmen organisasi secara empiris merupakan konstruk yang dapat dipisahkan dengan tidak ada korelasi. Komponen *affective* dan *normatif* dapat dibedakan, namun terkait keduanya. Komitmen organisasi dibangun melalui identifikasi individual dengan tujuan organisasi (*affective commitment*) dan biaya terkait dengan tetap tinggalnya seseorang pada suatu organisasi (*the “side-bet” theory* atau *continuance commitment*) serta apa yang sebaiknya dilakukan (*normatif commitment*) (Meyer, 1990:1)..

Hackket et.al, (1994) mengatakan bahwa Individu yang memiliki komitmen organisasi yang merupakan *affective commitment* melaksanakan perannya karena hasrat yang ingin dilakukan, hasrat ini berdasarkan identifikasinya pada organisasi dan keinginannya untuk membantu organisasi mencapai tujuan (Strawser dan Ketchand, 1998:111). Individu yang memiliki bentuk komitmen organisasi berupa *continuance commitment* berdasarkan Becker's (1960) mengenai *side-bets theory* individu tetap bekerja untuk organisasi mereka mengakumulasi benefit

yang lebih tinggi daripada mereka mencari pekerjaan lain. Individu dengan *normatif commitment* merasa bahwa mereka merasa memang seharusnya komit terhadap organisasi (Allen & Meyer, 1990:5).

Akuntabilitas Publik

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 mandate (*principal*). Akuntabilitas berbeda dengan konsep *responsibilitas* (Mahmudi, 2005: 9). Akuntabilitas dapat dilihat sebagai salah satu elemen dalam *responsibilitas*. Akuntabilitas juga berarti kewajiban untuk mempertanggungjawabkan apa yang telah dilakukan atau tidak dilakukan oleh seseorang. Sedangkan *responsibilitas* merupakan akuntabilitas yang berkaitan dengan kewajiban menjelaskan kepada orang/pihak lain yang memiliki kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban dan memberi penilaian. Namun demikian, tuntutan akuntabilitas harus diikuti dengan pemberian kapasitas untuk melakukan keleluasaan dan kewenangan.

Akuntabilitas publik terdiri dari akuntabilitas vertikal dan akuntabilitas horisontal. Akuntabilitas vertikal merupakan akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi, sedangkan akuntabilitas horisontal adalah akuntabilitas kepada publik secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan bawahan.

Hopwood dan Tomkins (1984) dan Edwood (1993), dimensi-dimensi akuntabilitas pada organisasi sektor publik (Mahmudi, 2005: 10) adalah :

- a. Akuntabilitas hukum dan kejujuran (*Accountability for probity and legality*)
- b. Akuntabilitas manajerial (*Manajerial accountability*)
- c. Akuntabilitas Program (*program accountability*)
- d. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*)
- e. Akuntabilitas finansial (*financia accountability*)

Metode Penelitian

Desain Penelitian

Penelitian ini ditujukan untuk memperoleh bukti empiris, menguji dan mengkaji pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi RUMAH SAKIT DAERAH. Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatif yaitu menjelaskan hubungan sebab akibat dari sejumlah variabel yang diteliti.

Desain penelitian yang digunakan dalam

penelitian ini adalah desain survai (*survey design*). Penelitian ini dilakukan dengan mengambil sampel dari suatu populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Daerah Luwuk di Sulawesi Tengah. Responden dalam penelitian ini adalah Direktur Rumah Sakit Daerah Luwuk . Jumlah sampel minimum dilakukan dengan rumus Yamane dengan presisi 10 %.

Operasional Variabel

Variabel penelitian ini terdiri budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi RUMAH SAKIT DAERAH.

Data Penelitian

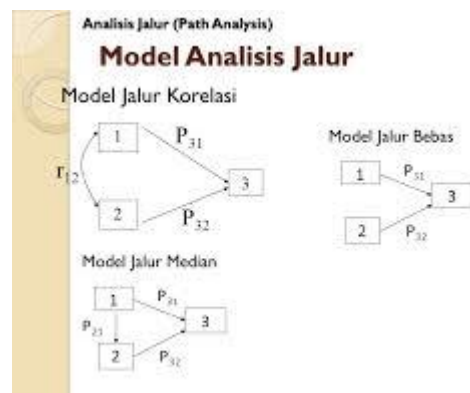
Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh langsung dari responden yang menjadi anggota sampel. Pengumpulan data diperoleh dengan cara memberikan kuesioner (*mail questioner*), yang berisi daftar pertanyaan

terstruktur yang ditujukan kepada responden (direktur RSUD Luwuk atau pihak yang ditugasi). Selain metode kuesioner juga dilakukan metode wawancara, yang bertujuan untuk melengkapi pertanyaan-pertanyaan yang telah diajukan melalui kuesioner. Data sekunder diperoleh dari instansi yang terkait dengan penelitian ini seperti data Biro Pusat Statistik (BPS).

Metode Analisis Data

Sebelum data dianalisis maka ketepatan dan kehandalan data dua macam pengujian yaitu *test of validity* (uji kesakhihan) dan *test of reliability* (uji kehandalan), guna menguji kesungguhan jawaban responden. Sebelum data dianalisis maka data yang berupa tabulasi dari skala ordinal dinaikkan ke skala interval dengan program *method sussesive interval* (MSI). Pengujian hipotesis penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*) dengan struktur jalur sebagai berikut :

Gambar 1: Struktur Diagram Jalur



Keterangan :

- X_1 = Budaya Organisasi
- X_2 = Komitmen Organisasi
- Y = Akuntabilitas Publik
- Z = Kinerja

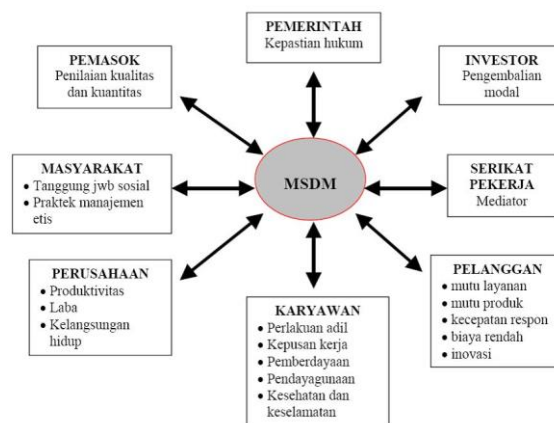
Pembahasan

Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi

Pengujian sub hipotesis pertama tentang hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi, mendasarkan pada struktur pertama. Hasil perhitungan dapat dilihat pada lampiran 2.

Hasil pengujian korelasi antara variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi menunjukkan bahwa variabel tersebut berkorelasi secara signifikan. Nilai koefisien-koefisien korelasi yang dihasilkan, gambaran struktural yang tercermin dalam sub struktur pertama adalah sebagai berikut :

Gambar 2 : Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi



Pengujian korelasi antara variabel X_1 dan X_2 menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi dengan skor yang sangat kuat. Hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 0,706 mendasarkan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terhadap hubungan budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat diterima.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi secara Simultan dan Parsial

Pengujian Hipotesis tentang budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (X_2) terhadap akuntabilitas publik (Y) dapat dilihat persamaan :

$$Y = P_{YX_1}X_1 + P_{YX_2}X_2 +$$

$P_{Y\hat{a}1}$

Output hasil pengujian dapat dilihat pada lampiran 3. Nilai-nilai standardized coefisien beta dalam tabel output di atas merupakan nilai koefisien regresi untuk data yang sudah dibakukan yang tidak lain adalah nilai koefisien jalur. Gambaran hubungan struktural tercermin dalam struktur pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik.

a. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi secara Simultan

Uji hipotesis tentang pengaruh X_1 dan X_2 secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dilakukan dengan membandingkan nilai sig F sebesar 36,109 dengan nilai sig F sebesar 0,000 (lebih kecil dari nilai $\alpha = 0,05$). Nilai R square sebesar 0,751 ditunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi menjelaskan akuntabilitas publik sebesar 75,1%, sedangkan 24,9% dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti. Ini berarti bahwa budaya organisasi dan komitmen berpengaruh secara simultan dan

signifikan terhadap akuntabilitas publik dengan pengaruh yang cukup (sedang).

b. Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi secara Parsial

Berdasarkan hasil pengujian statistik dapat diketahui bahwa pengaruh langsung variabel Budaya organisasi (X_1) terhadap akuntabilitas publik (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,441 dan besarnya pengaruh langsung tersebut sebesar $(0,441 \times 0,441) \times 100\% = 16,89\%$, dan signifikan. Pengaruh langsung variabel komitmen organisasi (X_2) terhadap akuntabilitas publik (Y) memiliki koefisien jalur sebesar 0,526 dan besarnya pengaruh langsung secara signifikan sebesar $(0,526 \times 0,526) \times 100\% = 27,67\%$. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi (X_2) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap akuntabilitas publik (Y).

Hasil pengujian ini mengindikasikan temuan sebagai berikut :

- Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap akuntabilitas publik pada tingkat yang cukup. Kondisi ini memperlihatkan bahwa akuntabilitas publik tidak seluruhnya ditentukan oleh budaya organisasi saja, tetapi ada faktor yang lebih mempengaruhi langsung seperti sistem dan prosedur yang diterapkan.
- Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif terhadap akuntabilitas publik pada tingkat yang cukup (sedang). Kondisi ini memperlihatkan bahwa semakin baik komitmen organisasi akan mendorong keberhasilan akuntabilitas publik.

Berdasarkan pada besarnya nilai R square yang dihasilkan, dapat dilihat bahwa besarnya koefisien determinan pengaruh variabel independen (budaya organisasi dan komitmen organisasi) adalah sebesar 0,751. Hal ini menunjukkan bahwa akuntabilitas publik RSUD Luwuk di Sulawesi

Tengah dijelaskan oleh budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 75,1 %, sedangkan 24,9 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSUD Luwuk dalam kategori kuat. Secara parsial budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan terhadap kinerja RSUD Luwuk, namun akuntabilitas publik berpengaruh positif dalam kategori rendah dan tidak signifikan terhadap kinerja RSUD Luwuk.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja RSUD Luwuk dapat lebih optimal jika didukung adanya budaya organisasi dan komitmen organisasi serta adanya akuntabilitas publik yang baik pula. Budaya organisasi dan komitmen organisasi yang baik dan tinggi mendorong RSUD Luwuk 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.

Pengaruh positif dalam kategori rendah dan signifikan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung mengindikasikan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan pengaruh yang rendah, ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan kontribusi yang rendah terhadap pencapaian kinerja rumah sakit di Sulawesi Tengah. Disinilah diperlukan peran manajemen untuk melakukan perbaikan dan penanganan secara berkesinambungan terhadap budaya RSUD Luwuk yang pada akhirnya dapat memberikan kontribusi yang besar dalam pencapaian kinerja organisasi. Hal ini karena budaya merupakan kekuatan individu dalam organisasi untuk mendukung pencapaian kinerja. Pendapat di atas sejalan dengan pendapat Molenaar (2002), Kotter dan Heskett (1999) yang menyatakan bahwa budaya mempunyai kekuatan yang penuh, berpengaruh pada individu dan kinerjanya bahkan lingkungannya. Oleh karena itu agar tercipta kinerja yang optimal dalam organisasi dibutuhkan perangkat dan sistem yang baik agar terbentuk budaya RSUD Luwuk yang baik pula.
2. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja dalam kategori yang lemah dan signifikan terhadap kinerja RSUD Luwuk, ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi RSUD Luwuk memberikan kontribusi terhadap pencapaian kinerja rumah sakit yang belum optimal. Penelitian ini mendukung

penelitian prasetyono (2007), Suryo Pratolo (2006), dan Wiwin Yadiati (2005) yang menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Untuk itu perlu adanya peningkatan peran abdi masyarakat pegawai RSUD Luwuk secara optimal. Hal ini karena pegawai dalam memberikan pelayanan kepada pasien cenderung seenaknya dengan meninggalkan aspek profesionalisme. Namun dengan manajemen pemerintahan *good governance*, maka profesionalisme pegawai RSUD LUWUK perlu ditingkatkan dengan pendidikan, pelatihan, pemberian *reward* dan *punishment*, sehingga akan terbentuk komitmen yang tinggi.

3. Akuntabilitas publik berpengaruh terhadap kinerja Rumah Sakit dengan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan. Ini menunjukkan bahwa akuntabilitas bukan menjadi faktor yang utama dalam penciptaan kinerja RSUD Luwuk. Hal ini karena akuntabilitas lebih cenderung terkait pada laporan keuangan dan keuangan dan menilai hasilnya (Raum, 1992). Namun demikian, Komite SAP mengisyaratkan bahwa tujuan laporan keuangan pemerintah adalah menyajikan informasi yang berguna untuk pembuatan keputusan dan untuk menunjukkan akuntabilitas entitas dalam mengurus sumber daya yang diamanatkan.

Untuk dapat mencapai akuntabilitas publik yang baik maka penyelenggara organisasi sektor publik harus menyediakan informasi yang berguna untuk melakukan evaluasi manajerial dan kinerja organisasi. Untuk itu diperlukan sistem akuntansi yang dapat menjamin dilakukannya prinsip *stewardship* dan *accountability* dengan baik (Rowan, 2000; Wilkinson, 2000). Oleh karena itu untuk mencapai kinerja yang optimal pada sektor publik diperlukan dukungan pada penciptaan transparansi, akuntabilitas publik dan pengukuran efisiensi dan efektivitas (UNDP Report, 2003; World Bank, 2003)

Simpulan

Berdasarkan pembahasan atas hasil penelitian di atas, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Hubungan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi sebesar 0,706. Hubungan tersebut dikategorikan hubungan yang kuat.
2. Terdapat korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap akuntabilitas publik dengan skor yang kuat yaitu sebesar 0,751, sedangkan yang 0,249 ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.
3. Budaya organisasi, komitmen organisasi dan

akuntabilitas publik secara simultan variabel berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja RSUD Luwuk. Besarnya pengaruh secara simultan dalam kategori sangat kuat yaitu sebesar 81,6 %, sedangkan 18,4 % dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Secara parsial budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan komitmen organisasi dan akuntabilitas publik tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja RSUD Luwuk. Besarnya pengaruh yang dihasilkannya budaya organisasi dan komitmen organisasi secara parsial dalam kategori kuat, sedangkan akuntabilitas publik dalam kategori sangat rendah.

Daftar Pustaka

- Ancella Anitawati Hermawan. 1996. *Balanced Scorecard Sebagai Sarana Akuntansi Manajemen Strategik*. IAI . Pra-Konvensi Nasional Akuntansi Ke-3. Pendidikan Profesi Berkelanjutan (PPL). September. Semarang.
- Allen J, Natalie & Meyer, John P. 1990. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*. *Journal of Occupational Psychology*. Vol 63
- Atkinson, Anthony A, dkk. 1995. *Management Accounting*. Second Edition. Prentice Hill. Richard D Irwin, Inc. Phillipines.
- Bedeian, Arthur G & Zammuto, Raymond F.1991. *Organizations : Theory and Design*. The Dryden Press. Chicago.
- Boynton and Kell. 1996. *Internal control system*. Prentice-Hall International. New Jersey
- Brandon, Charles H & Drtina. Ralph E, 1997. *Management Accounting : Strategy And Control*. Mc. Graw-Hill Companies, Inc. Canada.**
- Cushing, Barry E and Marshall B. Romney et al, 1997. *Accounting Information System*. 7th Edition. Wesley Longmon Inc. New York.
- FCGI (Forum For Corporate Governance In Indonesia). 2002. *Tata Kelola Perusahaan (Corporate Governance) The Essence of Akuntabilitas Publik : Konsep dan Implementasi Perusahaan Publik dan Korporasi Indonesia*. Yayasan Pendidikan pasar Modal Indonesia & Synergy Communication. Jakarta.
- Ferdinand. 1997. *Pedoman Teknis Strategi Pemasaran Pelayanan Dokter Praktek Swasta*. Cetakan Kedua. Jakarta.
- Hansen, Mowen R Don dan Maryanne M .1997 . *Management Accounting*. International Thomson Publishing Co. Ohio.
- Guilford ,J.P., *Psychometric Methods*, Tata McGraw-Hill Publishing Company Limited 1979.
- Harun Alrasyid. 1993. *Path Analisis dalam Aplikasi Penelitian sebagai Alat Analisis Kausal*. Makalah Praktikum Statistik. Fakultas Ekoonomi. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Herbert Leo. 1987. *Accounting and control for governmental and other nonbusiness organizations*. McGraw-Hill, Inc. USA
- Hofstede G. Neuijen, B. Ohavy, DD, and Sanders G. 1990. *Measuring Ogranization Culture: A Qualitative and Quantitative Study across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*, Vol 35, pp. 286 – 316
- Hongren, Foster & Datar. 2000. *Cost Accounting : A Managerial Emphasis*. Tenth Edition. Prentice Hill, Inc. New Jersey.
- Ketut Mardjana. 2002. *Peran Auditor Internal Dalam Menunjang Akuntabilitas Publik Pada BUMN di Indonesia*. Artikel dipaparkan pada Jurusan Akuntansi Politeknikn Pos Bandung. 26 April 2004. Tidak dipublikasikan
- Ikatan Akuntan Indonesia Kompartemen Akuntan Publik Per 1 Januari 2001. 2001. Standar Profesional Akuntan Publik. Cetakan Pertama. Salemba Empat. Jakarta.**
- Iman Sjahputra Tunggal dan Amin Widjaja Tunggal. 2002. *Membangun Akuntabilitas Publik*. Havarindo.
- Jeffrey A. Alexander dan Bryan Weiner. 1998, Akuntabilitas Publik. Prentice-Hall International. Boston**
- Jones, Rowen and maurince Pendlebury. 2000. *Public Sector Accounting*. 5th Edition. London. Pitman Publishing.
- Kaplan, Robert & Norton. David P.1996. *Translating Strategy Into Action The Balance Scorecard*. Harvard Business School. Boston.
- Kechand, Alice A.;and Jerry R Strawser. 1998. *The Existence of Multiple Measures of Organizational Commitment and Experience-Related Differences in a Public Accounting Setting*. *Behavioral Research in Accounting*.
- Kinell Patrik, Joakim Planmol, Peter Schultz. 1996. *The Performance Pyramid Build-Up*. [Http://hem.Passagen.se/kinell/pappers/theory.htm](http://hem.Passagen.se/kinell/pappers/theory.htm).
- Kotter, J.P. & Heskett, J.L. (1992) *Corporate Culture and Performance*. The Free Press, New York.
- Kouzes, James.M.; Barr Z.Posner. 1993. *Credibility, How Leaders Gains and Lose*

- it, Why People Demand it*. Jossey-Bases, Inc.
- Listyorini.W.W. 2001. Akuntabilitas Publik : Manfaat dan Permasalahannya. Gema Stikubank. Edisi 33, No. 2, April. Semarang.
- Mardiasmo, 2004, Akuntansi Sektor Publik, Edisi II, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Masri Singarimbun & Sofyan Effendi, 1989. Metode Penelitian Survei. Edisi Revisi. LP3S. Jakarta .
- Martini Kuseini. 1997. Balanced Scorecard : Penyeimbangan Pengukuran Kinerja Organisasi. Usahawan. No. 06 Th. XXVI Juni. Jakarta.
- Mayer, Roger C & F David, Schooman. 1992. *Predicting Participation and Production Outcomes Through a Two-Dimensional Model of Organizational Commitment*. Academy of Management Journal. Vol 35, No 3.
- Meigs and Meigs. 1995. *Financial Accounting*. 8th Edition. Mc Graw-Hill, Inc. Toronto.
- Minogue, M., Polidano, C. & Hulme, D. (1998) *Beyond the New Public anagement : Changing Ideas and Practices in Governance*. Edward Elgar, Cheltenham, UK
- OECD. 1998. *Business Sector Advisory Group on Corporate Governance*.
- Prasetyono. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Simposium Nasional Akuntansi. IAI. Makassar.
- Poznanski; Peter J & Blinc, Dennis M. 1997. *Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfaction and Organizational Commitment Among Staf Accounting*. Behaviour Research in Accounting. Vol 9.
- Randal, Donna M. 1987. *Comitment and Organozatio : The Organization Man Resited*. Academy Of Management Review. Vol 12, No 3.
- Schein, E.H. (1984) Coming to a new awareness of organizational culture. Sloan, Management Review, winter.
- 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.
- Singgih Santoso. 2000. Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik. Alex Media. Komputindo. Jakarta.
- Steinthorsedotir, Lilja. 2003. Internal Control : Corporate Governace, Internal Audit and Strategic Renewal. Monetary Bulletin.
- Suryo Pratolo. 2006. Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Manajer pada Organisasional, Pengendalian Intern terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip good Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan. Desertasi Doktor. Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Wiwin Yadiati. 2005. Pengaruh gaya Kepemimpinan Partisipatif, Komitmen Organisasi, Ketidakpastian Lingkungan dan Informasi Asimetri terhadap Kelonggaran Anggaran dan Implikasinya Kepada Kinerja Manajer. Desertasi Doktor. Universitas Padjadjaran. Bandung.