

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Agency Theory (Teori Keagenan)

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan Teori Agensi (*agency theory*). Teori Agensi pertama kali dicetuskan oleh (Jensen & Meckling, 1976) yang menyatakan bahwa teori keagenan merupakan teori ketidaksamaan kepentingan antara *principal* dan *agent*. Teori agensi mendasarkan hubungan kontrak antara pemegang saham atau pemilik serta manajemen atau manajer. Menurut teori ini, hubungan antara pemilik dan manajer pada hakekatnya sukar tercipta karena adanya kepentingan yang saling bertentangan.

Menurut (Bastian, 2006) teori Agensi (*agency theory*), atau yang sering disebut juga *contracting theory*, merupakan salah satu kebutuhan riset akuntansi terpenting saat ini. Penelitian yang dilakukan pada teori agensi bisa bersifat deduktif ataupun induktif dan merupakan kasus khusus riset perilaku, walaupun teori agensi berakar pada bidang keuangan dan ekonomi bukannya psikologi dan sosiologi. Agensi (*agency*) didefinisikan sebagai perilaku ataupun kegiatan tertentu yang dilakukan manusia dan yang diarahkan oleh aturan dan konteks di mana interaksi itu terjadi.

Menurut (Nugroho, 2017) teori keagenan menjelaskan bahwa hubungan agensi terjadi ketika *principal* mempekerjakan orang lain (*agent*) untuk memberikan suatu jasa dan kemudian melimpahkan wewenang pengambilan keputusan kepada agen tersebut. Menurut (Raharjo, 2007) Teori agensi terfokus pada dua individu yaitu *principal* dan *agen*. *Principal* mendelegasikan *responsibility decision* making kepada *agen*. Baik *principal* maupun *agen* diasumsikan sebagai orang-orang ekonomi yang rasional yang terus menerus termotivasi oleh kepentingan pribadi, tapi mereka kesulitan membedakan penghargaan atas preferensi, kepercayaan dan informasi. Hak dan kewajiban dari *principal* dan *agen* dijelaskan dalam sebuah perjanjian kerja yang saling menguntungkan. Dalam penelitian akuntansi teori agensi digunakan untuk mengidentifikasi gabungan kontrak kerja dan sistem informasi yang akan memaksimalkan fungsi dari manfaat *principal*, dan kendalakendala perilaku yang muncul dari kepentingan *agen*.

Teori Agensi umumnya dilakukan pada sektor publik khususnya pemerintah pusat maupun daerah. Organisasi sektor publik bertujuan untuk memberikan pelayanan maksimal kepada

masyarakat atas sumber daya yang digunakan untuk memenuhi hajat hidup orang banyak. Teori ini pada umumnya digunakan untuk melakukan penelitian pada organisasi yang mencari keuntungan (laba), Sedangkan dalam penelitian ini di gunakan pada organisasi yang tidak memperoleh keuntungan yang dimana penelitian ini akan di laksanakan di beberapa rumah sakit di Bandar Lampung yang merupakan salah satu instansi publik yang bertindak sebagai agen untuk menetapkan strategi agar dapat memberikan pelayanan terbaik kepada principal atau publik.

Hubungan antara teori keagenan dalam penelitian ini adalah salah satu bagian instansi publik yaitu rumah sakit yang bertindak sebagai agen dengan menetapkan strategi tertentu agar dapat memberikan pekerjaan terbaik untuk pegawai (*principal*). Untuk mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan yang dimana pegawai bertindak sebagai pihak *principal*, maka dapat diartikan bahwa salah satu cara yang harus di lakukan oleh rumah sakit (agen) adalah dengan cara menerbitkan kepercayaan, meningkatkan kerja sama serta memberikan motivasi kepada pegawai.

2.2. Kinerja Pegawai

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 illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. (Febriani, 2023), Menurut (Ilmiah et al., 2019) kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas, kesungguhan dan kecakapan penting yaitu pengalaman beserta waktu, kinerja yakni gabungan dari tiga faktor penting yaitu minat seseorang pekerja dan kemampuan, penerimaan atas penjelasan perwakilan tugas dan peran serta tingkat motivasi seseorang pekerja. Semakin tinggi tingkat faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja pegawai (Muis & Fahmi, 2018).

Menurut (Abdul Kadir, 2014) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangat di perlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang

jas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan organisasi (Ratnasari et al., 2021)

2.2.1. Karakteristik Kinerja Pegawai

Berikut ini adalah karakteristik kinerja organisasi yang dapat dikatakan bahwa ia memiliki kinerja yang tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tingkat tanggung jawab pribadi maupun bersama yang tinggi.
2. Berani mengambil serta menanggung risiko yang ia hadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis atas rencana kerja yang akan di lakukan.
4. Memiliki jadwal kerja yang lengkap dan berusaha untuk mencapai tujuannya.
5. Menggunakan umpan balik dalam semua aktivitas kerja yang ia lakukan.
6. Mencari cara untuk membuat program serta rencana kerja yang baru.

2.2.2. Faktor-Faktor Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan individu dalam melakukan pekerjaan untuk mendapatkan serta memberikan hasil yang memuaskan untuk di tempat individu melakukan pekerjaan (Duha, 2018)

Menurut (Duha, 2018) Kinerja Pegawai dapat di pengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan
2. Prosedur Kerja
3. Komunikasi
4. Tingkat Pendidikan
5. Pengalaman Kerja
6. Kompensasi
7. Motivasi Pelatihan
8. Pengembangan Karir
9. Promosi Jabatan
10. Loyalitas
11. Lingkungan Fisik
12. Iklim Organisasi
13. Budaya Organisasi
14. Konflik Komitmen Organisasi
15. Efektivitas Organisasi

2.2.3. Indikator Kinerja Pegawai

Dalam melakukan penilaian atas kinerja karyawan di perlukan ukuran yang di gunakan untuk membantu penilaian agar dapat lebih mudah saat di lakukan. (Riono et al., 2020) mengemukakan bahwa terdapat lima indikator yang di gunakan untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

1. Kuantitas Pekerjaan yang di lakukan oleh pegawai dalam melakukan pekerja yang mengacu pada target waktu untuk mendapatkan hasil pekerjaan sesuai dengan ketentuan aktivitas pekerjaan yang harus di selesaikan.
2. Kualitas Pekerjaan yaitu hasil pekerjaan yang di lakukan pegawai yang sesuai dengan ketentuan dalam mencapai tujuan perusahaan yang baik.
3. Ketepatan Waktu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda dimana terdapat jenis pekerjaan yang harus di selesaikan dengan tepat waktu di karnakan memiliki ketergantungan atas pekerjaan lain.
4. Kehadiran merujuk pada datangnya pegawai pada tepat waktu dan melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan jam kerja yang telah di terbitkan perusahaan yang mana dalam menyelesaikan pekerjaan di butuhkan beberapa orang dalam jenis pekerjaan tertentu.

2.2.4. Indikator Kinerja Sektor privat dan Kinerja Sektor Pemerintah

Indikator kinerja keuangan baik di sektor publik maupun sektor swasta cukup populer. Di sektor swasta, kinerja keuangan telah menjadi rujukan dalam pengambilan keputusan bisnis. Sebagai contoh, profit dapat digunakan sebagai salah satu indikator dalam mengukur kinerja sektor swasta. Kondisi keuangan perusahaan yang profit dapat dinilai lebih baik kinerjanya dibandingkan dengan perusahaan yang merugi.

Pengukuran kinerja Pemerintah Daerah (Pemda) harus mencakup pengukuran kinerja keuangan dan non keuangan. Indikator Kinerja Pemda, meliputi indikator input, indikator proses, indikator output, indikator outcome, indikator benefit dan indikator impact.

2.3. Komitmen Organisasi

Menurut Newstrom dalam(Ardiansyah, 2021), Komitmen organisasional merupakan ukuran tentang keinginan pekerja untuk tetap dalam perusahaan di masa depan komitmen organisasional

sebagai perasaan identifikasi, loyalitas, dan pelibat dinyatakan oleh pekerja terhadap organisasi atau unit dalam organisasi .

Menurut(Angie, 2022) komitmen organisasi adalah kondisi seseorang karyawan yang memiliki loyalitas kepada organisasi tempat ia bekerja sehingga dapat mengidentifikasi bahwa dirinya adalah sebagai karyawan serta menjadi bagian dari salah satu organisasi dan memberikan seluruh kemampuan agar tercapainya tujuan perusahaan.Mowday,Porter dan Streets dalam (Pusparani, 2021)mendefinisikan bahwa komitmen organisasi memiliki arti yang luas tidak sekedar loyalitas yang pasif melainkan melibatkan hubungan interaktif dan keinginan karyawan untuk dapat memberikan kontribusi yang berarti pada organisasi (*the relative strength of an individual's identifikacation with and involvement in a particular organization.*)

2.3.1.Faktor yang mempengaruhi Komitmen Organisasi

Berdasarkan Pernyataan Dyne dan Graham dalam (Tampubolon & Sagala, 2020)terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi Komitmen Organisasi Yaitu :

1. Faktor Personal seperti ciri kepribadian, usia, tingkat pendidikan, jenis kelamin, dan status perkawinan.
2. Faktor Situasional seperti nilai tempat kerja, keadilan organisai, karakteristik pekerjaan, dan dukungan organisasi.
3. Faktor Posisional seperti masa kerja dan tingkat pekerjaan.

2.3.2.Indikator Komitmen Organiasasi

Menurut Allen dan Mayer dalam (Syahid, 2016)terdapat tiga Komponen utama dalam Komitmen Organisasi yaitu :

- a. komitmenefektif (*affective commitmen*), dengan memperlihatkan perasaan emosional dan keyakinan dirinya dalam nilai-nilainya guna untuk melibatkan ke dalam organisasi tersebut.
- b. komitmen berkelanjutan (*continuance commitmen*), yang memperlihatkan tentang akibat yang mungkin akan di hadapi pekerja apabila ia meninggalkan pekerjaannya.
- c. komitmen normatif (*normative commitmen*). Kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

2.3.3. Karakteristik Komitmen Organisasi

Menurut Miner dalam (Wolfman, 2013) menyatakan komitmen mampu di laksanakan ketika mempunyai 3 hal yaitu :

1. Memiliki keyakinan yang kuat apabila menerima target serta penilaian dalam organisasi.
2. Memiliki keinginan untuk mengembangkan bisnis sesuai dengan tingkah laku dalam organisasi
3. Memiliki keinginan yang kuat agar dapat memberikan pertahanan dalam keanggotaan pada organisasi

2.4. Budaya Organisasi

Gibson dan Donelly dalam (Ulum, 2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang cukup bekerja baik untuk dipertimbangkan layak. Oleh karena itu, diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk mempersepsikan,berpikir dan merasa dalam hubungannya dengan masalah yang ada. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi sebagai bentuk aturan atau pedoman dalam berpikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

Konsep budaya organisasi didasarkan pada suatu teori 3 (tiga) jenjang, yang meliputi tingkat asumsi dasar (*basic assumption*), tingkat nilai (*value*) dan tingkat sesuatu yang ditinggalkan (*artifact*). Tingkat asumsi dasar sendiri adalah keterkaitan manusia terhadap apa yang terdapat dilingkungannya seperti alam, binatang, tumbuh-tumbuhan dan hubungan sesama manusia itu sendiri, atau dengan kata lain asumsi adalah sebuah pilosofi yakni sesuatu yang ada namun tak bisa dilihat dengan mata telanjang. Sementara itu tingkatan nilai atau *value* berkaitan dengan perilaku yang bisa diukur dengan perubahan atau kesepakatan sosial. Selanjutnya pada tingkat artifact merupakan sesuatu yang dapat dilihat namun susah untuk diikuti, seperti teknologi, seni ataupun sesuatu yang bisa didengarkan (Datau1 et al., 2022)

Berbagai definisi tentang budaya perusahaan tersebut menyimpulkan betapa budaya perusahaan sangat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan bisnis. Budaya organisasi atau perusahaan bersifat sangat persuasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga budaya organisasi mampu mengumpulkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang.

2.4.1. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam (Maryati, 2019)terdapat fungsi dalam budaya organisasi yaitu :

1. Budaya memiliki peran dalam batas tertentu dengan menciptakan perbedaan.
2. Budaya berfungsi sebagai memberikan informasi mengenai identitas kepada anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah komitmen sampai mencapai batasan yang lebih luas.

2.4.2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam (Mayawati, 2020)terdapat 7 karakteristik dalam budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk taking*), yaitu karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko dalam pelaksanaan pekerjaan.
2. Perhatian pada hal-hal rinci (*attention to detail*), yaitu karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal dalam pekerjaan secara lebih singkat jelas dan padat.
3. Orientasi hasil (*outcomeorientation*), yaitu pihak manajemen lebih berfokus pada hasil daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang (*peopleorientation*) yaitu keputusan-keputusan manajemen untuk mempertimbangkanefek dari hasil atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim (*team orientation*), yaitu kegiatan-kegiatan kerja di organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan (*aggresiveness*), yaitu orang bersikap agresif dan kompetitif dari pada mengabaikan pekerjaan
7. Stabilitas (*stability*), yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.5. Komunikasi Organisasi

Komunikasi organisasi adalah pengirim dan penerima berbagai pesan organisasi didalam kelompok formal maupun informal di suatu organisasi. bilaorganisasi semakin besar dan kompleks maka akan mengakibatkan semakin kompleks pula proses komunikasinya. Organisasi kecil yang anggotanya hanya tiga orang, proses komunikasi yang anggotanya seribu orang menjadi komunikasinya sangat kompleks. Komunikasi dapat bersifat formal dan informal.

Komunikasi formal adalah komunikasi yang disetujui oleh organisasi itu sendiri dan sifatnya berorientasi kepentingan organisasi. isinya berupa cara kerja di dalam organisasi, produktivitas, dan berbagai pekerjaan yang harus dilakukan dalam organisasi. misalnya: memo, kebijakan, pernyataan, jumpa pers, dan surat-surat resmi. Adapun komunikasi informal adalah komunikasi yang disetujui secara sosial. Orientasinya bukan pada organisasi, tetapi lebih kepada anggotanya secara individual.

Komunikasi adalah proses pemindahan informasi, pengertian, dan pemahaman dari seseorang, sesuatu kepada sesuatu, tempat, atau orang lain. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, maka komunikasi dapat diartikan sebagai proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan suatu tempat, atau kepada orang lain pretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud Mangkunegara dalam (Rahman & Prasetya, 2018) Komunikasi dapat juga terjadi di dalam organisasi, dalam kenyataan walaupun alat dan cara komunikasi dan teknologi informasi telah mengalami kemajuan pesat, tetapi komunikasi antar orang-orang di dalam sebuah organisasi tetap diperlukan serta memiliki peran penting dalam upaya organisasi mencapai tujuan. Komunikasi sangat penting bagi setiap orang, karena orang-orang pernah menghadapi situasi dengan komunikasi sebagai masalah pokok. Menurut Wiryanto dalam (Riono et al., 2020) komunikasi organisasi merupakan suatu proses pengiriman dan penerimaan pesan dalam organisasi pada suatu kelompok baik formal maupun informal dalam sebuah organisasi ataupun instansi.

2.5.1. Tujuan Komunikasi Organisasi

Dalam proses komunikasi memiliki tujuan yang efektif dan efisien dengan seperti adanya sumber daya yang ada dengan di tetapkan usaha dalam sebuah proses komunikasi guna mendapatkan hasil yang maksimal. Menurut Lliliweri dalam (Fatri, 2018) menyatakan bahwa terdapat empat tujuan komunikasi organisasi yaitu :Menyatakan pikiran, pandangan dan pendapat, Membagi informasi, Menyatakan perasaan dan emosi, Melakukan koordinasi. Menurut (Hermansyah & Indarti, 2015) menyatakan tujuan dari komunikasi ialah agar cara penyampaian dapat di mengerti serta di pahami agar penjelasan kita dapat diterima dengan baik oleh orang lain.

2.5.2. Indikator Komunikasi Organisasi

Menurut Barzam dalam (Winata, 2019) indikator dalam komunikasi ialah sebagai berikut

1. Pernyataan Positif ,adalah sebuah pernyataan yang merupakan arti yang bermakna akan apa yang kita ucapkan kepada orang lain guna mendapatkan respon yang baik dari orang lain.
2. Perasaan Bertanggung Jawab,pada komunikasi interpersonal mempunyai arti apa bila kita memiliki perasaan akan yang kita sampaikan keorang lain itu merupakan perasaan bertanggung jawab akan yang kita ucapkan.
3. Kehadiran , saat melakukan komunikasi di perlukan kepastian bawa kita dapat hadir baik secara fisik maupun emosional.
4. Umpan Balik, adalah salah satu bentuk indikator keterbukaan dalam komunikasi interpersonal ,tanpa adanya umpan balik sering kali kita merasa di abaikan oleh orang lain
5. Reaksi Spontan, memberitahukan adanya keterbukaan dalam proses komunikasi antar pribadi.
6. Pernyataan Positif ,apabila kita menyampaikan sesuatu pesan kepada orang lain dan ia memberikan respon yang baik serta dapat menerima pesan tersebut itu artinya pesan yang kita sampaikan adalah pernyataan positif.
7. Perasaan Bertanggung jawab, dalam komunikasi interpersonal di perlukan perasaan bertanggung jawab akan apa yang kita sampaikan
8. Perasaan Bebas Berpendapat, apabila perasaan intimidasi dan perasaan tidak bebas dalam mengungkapkan pesan itu makan dalam poses komunikasi sudah terjalanka proses keterbukaan yang udah di bangun oleh seseorang.
9. Perhatian dengan adanya perhatian dapat menunjukkann bawhwa yang sedang kita sampaikan pada orang lain dapat di tanggapi dengan baik.
10. Kejujuran dengan adanya kejujuran dalam komunikasi dapat menjadikan kita menjadi lebih benar serta bisa di pertanggung jawabkan.

2.5.3. Faktor yang mempengaruhi Komunikasi

Menurut Corrie dalam (Winata, 2019)mengemukakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi komunikasi antara lain:

1. Pengetahuan ,faktor utama dalam komunikasi ialah pengetahuan yang luas karena apabila seorang komunikator memiliki tingkat pengetahuan yang tinggi maka ia akan lebih mudah menyampaikan informasi yang baik verbal maupun non verbal.
2. Pertumbuhan merupakan salah satu faktor yang dpaat mempengaruhi pola piker manusia ,tetapi tergantung bagaimana seseorang itu menanggapi.

3. Persepsi adalah proses seseorang dalam menafsirkan informasi yang di ubah menjadi pandangan.
4. Peran dan Hubungan memiliki pengaruh proses komunikasi tergantung dengan permasalahan ataupun informasi yang ingin di sampaikan.
5. Nilai dan Budaya , merupakan tolak ukur dalam komunikasi agar dapat menjalin komunikasi yang baik
6. Emosi merupakan sikap seseorang dalam menghadapi peristiwa tertentu.
7. Kondisi Fisik salah satu yang mempunyai peranan penting dalam berkomunikasi.
8. Jenis Kelamin, salah satu cara berkomunikasi yang memiliki perbedaan gaya berbicara dan interpretasi antara laki laki dan perempuan.

2.6. Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas adalah kondisi dasar untuk mencegah penyalahgunaan kekuasaan dan memastikan efisiensi, efektivitas, kejujuran, dan kebijaksanaan tertinggi untuk mencapai tujuan nasional yang lebih luas. Akuntabilitas publik adalah bentuk pertanggungjawaban atas segala bentuk kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemegang amanah terhadap orang atau bentuk yang membutuhkan pertanggungjawaban tersebut. Akuntabilitas ini merupakan bentuk transparansi daripada kegiatan operasional suatu perusahaan. Peraturan Pemerintah No. 71 Tahun 2010 tentang SAP menyatakan bahwa Akuntabilitas yaitu mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya serta pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepada entitas pelaporan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik.

menurut (Mardiah et al., 2020) mengemukakan bahwa akuntabilitas publik ialah kewajiban pihak agen atau pemegang amanah untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktifitas yang menjadi tanggung jawab principal atau pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggung jawaban tersebut.

2.6.1 Dimensi Akuntabilitas Publik

menurut Hopwood, Tomkins dan Elwood dalam (Merriam, 2017) terdapat 5 dimensi dalam Akuntansi Publik yaitu :

1. Akuntabilitas kejujuran dan hukum, (*Accountability for Probity and Legality*). Akuntabilitas hukum (*legal accountability*) berkaitan dengan kepatuhan terhadap hukum dan peraturan lain sesuai dengan syarat dalam penggunaan sumber dana publik,

sedangkan akuntansi kejujuran (*accountability for probity*) berkaitan dengan penghindaran penyalahgunaan wewenang.

2. Akuntabilitas manjerial (*managerial accountability*) adalah salah satu pertanggung jawaban dari lembaga publik untuk melakukan proses pengelolaan organisasi yang efektif dan efisien.
3. Akuntabilitas program (*program accountability*) adalah program akuntabilitas yang berkaitan dengan suatu pertimbangan akan tujuan apakah sudah sesuai dengan yang di capai atau tidak.
4. Akuntabilitas kebijakan (*policy accountability*) adalah akuntabilitas yang berkaitan dengan pertanggung jawaban pemerintah pusat maupun daerah dengan kebijakan pemerintah terhadap DPR/DPRD dan masyarakat luas
5. Akuntabilitas finansial (*financial accountability*) adalah lembaga publik dengan pertanggung jawaban dalam menggunakan uang publik secara ekonomi, efektif dan efisien dengan tidak adanya pemborosan serta korupsi.

2.6.2 Indikator Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas adalah salah satu konsep yang kompleks dengan memiliki indikator untuk melakukan pengukuran kinerja

menurut Mahmudi dalam (Angie, 2022) indikator akuntabilitas publik terdiri dari :

1. Akuntabilitas Hukum dan kejujuran
 - a. Kepatuhan terhadap hukum
 - b. Penghindaran korupsi dan kolusi
1. Akuntabilitas proses
 - a. Adanya kepatuhan terhadap prosedur
 - b. Adanya pelayanan publik yang responsif
 - c. Adanya pelayanan publik yang cermat
 - d. Adanya pelayanan publik dengan biaya murah
2. Akuntabilitas program
 - a. Alternatif program yang memberikan hasil yang optimal
 - b. Mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah dibuat
4. Akuntabilitas kebijakan
 - a. Mempertanggungjawabkan kebijakan yang telah diambil
 - b. Mempertimbangkan dampak dimasa depan.

2.7. Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan referensi. Adapun Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variabel kinerja karyawan, komitmen organisasi, budaya organisasi, komunikasi organisasi dan akuntabilitas publik adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Arifin, 2014)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Massenrempulu Kabupaten Enrekang)	Berdasarkan Hasil Penelitian menunjukkan. Hubungan Budaya organisasi dengan kinerja organisasi publik. Hasil Analisis regresi linier berganda sebesar 0.785 menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap Kinerja organisasi Publik. Hubungan Akuntabilitas dengan kinerja organisasi publik. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda sebesar 0.798 menunjukkan bahwa

			akuntabilitas mempengaruhi secara positif terhadap kinerja organisasi Publik
2.	(Muis & Fahmi, 2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai PT Pegadaian (Persero) dan Kanwil I Medan	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Hubungan budaya organisasi dengan Kinerja Pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda sebesar 0.262 menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai. Hubungan Komitmen organisasi dengan Kinerja Pegawai. Hasil analisis regresi linier berganda sebesar 0.223 menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja pegawai.
3.	(Suparta & Ardana, 2019)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero Terdapat pengaruh 0.579 yang mempunyai arti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT.Pengembangan Pariwisata

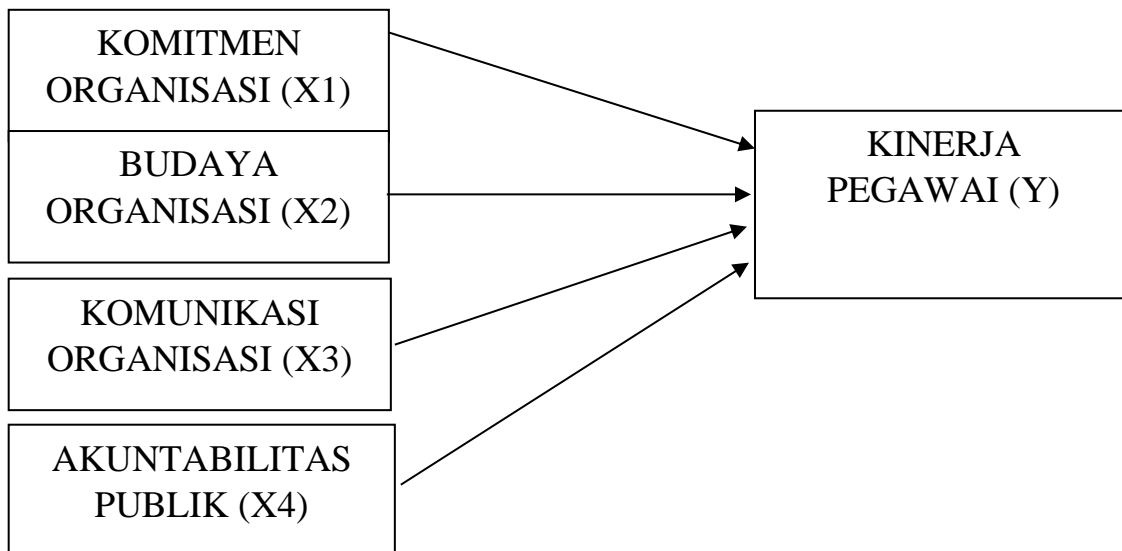
			Indonesia Persero Terdapat pengaruh 0.328 ang mempunyai arti bahwa Komitmen Organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero.
4.	(Rionoet al., 2020)	Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit dr. Soeselo Kabupaten Tegal.	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Hubungan Komunikasi Organisasi (X1),Budaya Organisasi (X2) dan Komunikasi Organisasi (X3) terdapat pengaruh 0.722 atau sama dengan 72.20% yang artinya mempunyai pengaruh terhadap kinerja Pegawai sedangkan yang di pengaruhi oleh variable lain tidak di teliti sebesar 0.178 atau sama dengan 17.80 %.
5.	(Ramadani, 2020)	<i>Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek Bandar Lampung.</i>	Berdasarkan dari hasil penelitian menunjukkan Hubungan Tterhadap Kinerja Organisasi Publik Terdapat pengaruh – 0,333 yang mempunyai arti bahwa setiap berkurangnya peraturan dalam komitmen organisasi maka dapat menurunkan kinerja organisai. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Publik Terdapat pengaruh 0.195 yang mempunyai arti bahwa Budaya Organisasi berpengaruh Positif dan

			<p>signifikan terhadap Kinerja Organisasi Publik.</p> <p>Hubungan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik Terdapat pengaruh 0.425 yang mempunyai arti bahwa Akuntabilitas Publik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Publik.</p> <p>Hubungan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi Publik Terdapat pengaruh 0.403 yang mempunyai arti bahwa Pengendalian Internal berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi Publik.</p>
6.	(Putri, 2021)	<p><i>Pengaruh Transparansi, Budaya, Organisasi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah pada SPKD Kabupaten Lamongan</i></p>	<p>Berdasarkan dari hasil Penelitian menunjukkan Hubungan Transparansi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah terdapat pengaruh 0.697 yang mempunyai arti bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.</p> <p>Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah terdapat pengaruh 0.815 yang mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.</p> <p>Hubungan Akuntabilitas terhadap kinerja Pemerintah Daerah terdapat pengaruh 0.721 yang mempunyai arti</p>

			bahwa akuntabilitas berpengaruh terhadap Kinerja Pemerintah Daerah.
--	--	--	---

2.8. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis akan menyajikan kerangka pemikiran dengan tujuan agar tidak terjadi kesalah pahaman persepsi terkait dengan tujuan dilakukannya penelitian. Dapat diketahui variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Komitmen organisasi, Budaya organisasi Komunikasi Organisasi dan Akuntabilitas Publik sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, komunikasi organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah kerangka pemikiran tersebut



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.9. Bangunan Hipotesis

2.9.1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Konsep tentang komitmen organisasi berkembang pada studi awal mengenai loyalitas individu yang diharapkan ada pada diri karyawan. (Kurniawan, 2011) Keterikatan kerja yang sangat erat merupakan suatu kondisi yang dirasakan para karyawan, sehingga menimbulkan perilaku positif yang kuat terhadap organisasi kerja yang dimiliki. Menurut Crow dalam (Widiarti & Dewi, 2016) mengatakan bahwa komitmen organisasional merupakan keadaan psikologis seorang pegawai yang dapat dilihat dari rasa loyalitas pegawai serta mampu fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Ramadhan dalam (Setyorini et al., 2021) kinerja karyawan komitmen sangat berperan penting karena dapat menjadikan motivasi serta menumbuhkan rasa pertanggungjawaban seorang terhadap kewajibannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Riono et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal” menyimpulkan bahwa Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini :

H1 : Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

2.9.2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkelanjutan, berfungsi sebagai sistem prioritas, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Sudaryono dalam (Purnomo, 2022), budaya organisasi adalah tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Adanya budaya organisasi yang baik, biasanya dapat mempengaruhi kinerja karyawannya. Menurut Cushway dan Lodge dalam (Arifin, 2014) menyatakan bahwa dalam budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi dan dapat mempengaruhi pegawai dalam cara berperilaku dan cara melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Riono et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja

Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal” menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini :

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai.

2.9.3. Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Komunikasi organisasi adalah proses yang terjadi dan muncul dalam suatu organisasi berupa penyampaian, penerimaan hingga pertukaran informasi dan pesan. Dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang sudah ditetapkan oleh bersama, dalam hal ini adalah para anggota dari organisasi tersebut. Menurut Goldhaber suatu komunikasi organisasi adalah proses penciptaan dan saling tukar menukar pesan dalam satu jaringan hubungan. Ketergantungan antara satu sama lain dalam mengatasi lingkungan yang tidak pasti atau lingkungan yang berubah-ubah. Ron Ludlow menjelaskan, komunikasi organisasi adalah program komunikasi pada kajian di bidang public relations. Menurut Muhammad dalam (Faramutia, 2022), komunikasi organisasi adalah pertukaran pesan verbal maupun nonverbal antara pengirim dan penerima untuk mengubah tingkah laku. Perubahan tingkah laku dalam pengertian ini adalah perubahan yang terjadi dari dalam diri individu dalam aspek kognitif, efektif, ataupun psikomotor.

Menurut Supardi dan Anwar dalam (Rahman & Prasetya, 2018) komunikasi ialah bentuk usaha seseorang untuk mendorong orang lain untuk meninterpretasikan pendapat seperti apa yang diinginkan oleh seseorang yang memiliki pendapat tersebut. Berdasarkan Penelitian yang dilakukan oleh (Riono et al., 2020) yang berjudul “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi dan Komitmen organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal” menyimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi Berpengaruh Signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini :

H3: Komunikasi Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

2.9.4. Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Pegawai

Akuntabilitas Publik merupakan suatu kewajiban bagi pemegang kepercayaan, untuk memberikan pertanggungjawaban, menyakikan dan mengungkapkan informasi yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi kepercayaan dalam hal ini sebagai principal yang mempunyai hak dan kewenangan dalam pertanggungjawaban tersebut. Menurut Wicaksonoet. Al.dalam (Nugroho, 2019)berpendapat bahwa Akuntabilitas atau pertanggungjawaban merupakan pengendalian terhadap organisasi publik sebagai landasan dalam memberikan penjelasan kepada berbagai pihak baik internal maupun eksternal yang berkepentingan melakukan penilaian dan evaluasi terhadap tindakan-tindakan yang dilakukan oleh organisasi publik tersebut. Menurut Mardiasmo dalam (Imawan et al., 2019) akuntabilitas adalah suatu keajaiban melaporkan serta mempertanggung jawabkan pelaksanaan misi organisasi baik terdapat keberhasilan maupun kegagalan dalam menggapai hasil yang di tetapkan sebelumnya serta di laporkan secara berkala dengan media pertanggungjawaban

Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (Ramadani, 2020)yang berjudul “*Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek Bandar Lampung*” menyimpulkan bahwa akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berikut adalah hipotesis dari penelitian ini :

H4 : Akuntabilitas Publik Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai