

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Keagenan (*Agency Theory*)

Penggunaan teori keagenan adalah telah dipergunakan secara luas baik sektor privat maupun publik. Menurut Halim (2014), konsep keagenan adalah hubungan atau kontrak antara *principal* dan *agent*. Prinsipal memperkerjakan *agent* untuk bertindak sesuai dengan kepentingan *principal*, namun *principal* dan *agent* mempunyai perbedaan prefensi dan tujuan. Berdasarkan *agency theory* dapat digambarkan bahwa hubungan rakyat dengan pemerintah atau instansi dapat dikatakan sebagai hubungan keagenan, yaitu hubungan yang timbul karena adanya kontrak yang ditetapkan oleh rakyat (*principal*) yang menggunakan pemerintah (*agent*) untuk menyediakan jasa yang menjadi kepentingan rakyat. Rakyat mewajibkan pemerintah untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan sumber daya yang dipercayakan kepada instansi publik melalui mekanisme pelaporan kegiatan secara periodik. Hal ini bertujuan untuk mengawasi perilaku pemerintah serta menyelaraskan tujuan rakyat dan pemerintah.

Teori keagenan telah di praktikan 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. Pemerintah tidak dapat melakukan pengelolaan dan pengalokasian sumber daya secara sendirian, sehingga pemerintah memberikan wewenang kepada pihak untuk mengelola sumber daya (Edvandini dkk, 2014). Hubungan antara teori keagenan dengan penelitian ini yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek merupakan salah satu instansi publik yang bertindak sebagai agen yang harus menetapkan strategi tertentu agar dapat memberikan pelayanan terbaik untuk prinsipal yaitu publik. Dalam mencapai kepuasan masyarakat sebagai pihak prinsipal, maka salah satu cara yang dapat dilakukan oleh pemerintah atau pihak agen adalah menerbitkan dan meningkatkan kualitas

pelayanan umum dengan prinsip kinerja pemerintah yang baik untuk menjaga nama baik dan dapat menjadikan pelayanan kesehatan yang memuaskan bagi masyarakat khususnya masyarakat provinsi Lampung.

2.2 Kinerja Organisasi Publik

Organisasi publik adalah sebuah organisasi yang mempunyai tujuan, untuk melayani masyarakat, mulai dari lapisan masyarakat yang paling bawah sampai dengan lapisan yang paling atas. Dalam era sekarang ini, banyak tuntutan masyarakat tentang peningkatan pelayanan yang diberikan oleh pemerintah dapat terwujud secara memuaskan. Untuk dapat mewujudkan keinginan tersebut tentunya peningkatan kinerja suatu organisasi publik sangat dibutuhkan. Semakin baik kinerja anggotanya maka akan semakin baik pula pelayanan terhadap masyarakat.

Pengukuran kinerja organisasi sektor publik adalah sistem yang bertujuan membantu manajer publik menilai pencapaian suatu strategi melalui alat ukur finansial dan nonfinansial (Mardiasmo, 2004). Mardiasmo (2004) menyebutkan bahwa ada tiga maksud dilakukannya pengukuran kinerja sektor publik, yaitu : (1) membantu memperbaiki kinerja pemerintah, (2) pengalokasian sumberdaya dan pembuatan keputusan, (3) mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan. Kinerja organisasi publik dinilai dari bagaimana anggota-anggota dalam organisasi sektor publik berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik dengan mendayagunakan sumberdaya yang ada di organisasinya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pihak yang dilayani. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan,2009). Supratikno (2006) mengatakan bahwa kinerja adalah suatu konstruk multidimensional yang sangat kompleks, dengan banyak perbedaan dalam arti tergantung pada siapa yang mengevaluasi, bagaimana dievaluasi, dan aspek apa yang dievaluasi. Perubahan tersebut ditujukan untuk menemukan atau mengembangkan cara menggunakan sumber daya yang ada dan kapabilitas untuk meningkatkan kemampuan menciptakan nilai dan meningkatkan kinerja.

1. Penilaian dan Pengukuran Kinerja Organisasi

Penilaian kinerja menurut Mulyadi (2010) adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi, dan pegawainya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sesungguhnya merupakan penilaian atas perilaku manusia dalam melaksanakan peran yang mereka mainkan didalam organisasi. Oleh karena itu, jika informasi akuntansi dipakai sebagai salah satu dasar penilaian kinerja, maka informasi akuntansi yang memenuhi kebutuhan tersebut adalah informasi akuntansi yang dihubungkan dengan individu yang memiliki peran tertentu dalam organisasi.

2. Tujuan Kinerja Organisasi

Mulyadi (2010) menyatakan bahwa tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya, agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran.

3. Manfaat Penilaian Kinerja Organisasi

Mulyadi (2010) menyatakan bahwa penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik.

2.2.1 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Organisasi Publik

Mangkunegara (2013) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja anggota organisasi, antara lain :

- a. Faktor kemampuan Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

- b. Faktor motivasi Faktor ini terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai ke arah pencapaian tujuan kerja.
- c. Sikap mental Kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Dari pendapat para ahli di atas penulis mengambil 3 variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, di antaranya kompensasi finansial, non finansial dan budaya organisasi.

2.2.2 Kriteria Keberhasilan Kinerja Organisasi

Wibowo (2011) sebagian besar organisasi sukses dalam menjalankan manajemen kerjanya dan sedikit organisasi yang mengalami kegagalan dalam menjalankan manajemen kerjanya. Keberhasilan suatu organisasi dalam manajemen kinerja dinyatakan berhasil apabila memenuhi kriteria sebagai berikut:

1. Menjalankan manajemen kinerja diperlukannya komitmen dan dukungan dari manajemen puncak atau top management. Tanpa adanya komitmen dan dukungan dari manajemen puncak maka manajemen kinerja sulit untuk terlaksana.
2. Bekerja secara transparan dan bekerja secara jujur dan adil dalam proses pekerjaan.
3. Melakukan tindakan memastikan terdapat pengertian yang sama, misalnya tentang visi, strategi, tujuan, dan nilai-nilai organisasi yang dilakukan oleh manajer dan pemimpin tim.
4. Membantu menyesuaikan tujuan organisasi dan individu, sehingga individu dan tim dapat diberi kesempatan untuk menyampaikan pandangan tentang apa yang dapat mereka capai dan pandangan mereka didengar.
5. Fokus mengembangkan dan mempertimbangkan dukungan yang mereka perlukan, dengan cara memberikan kompetensi terutama untuk organisasi dengan keterlibatan penuh semua yang berkepentingan, dan melakukan training keterampilan manajemen kinerja kepada para manajer, pimpinan tim, dan para pekerja yang lainnya.

6. Pelaksanaan, tujuan, dan manfaatnya bagi semua yang berkepentingan dalam manajemen kinerja dikomunikasikan secara transparan dan efektif, efektivitas manajemen kinerja akan di monitoring dan di evaluasi secara terus–menerus.

2.2.3 Indikator Kinerja Organisasi

Elemen kinerja menurut Mathis (2006) kinerja (*performance*) pada dasarnya adalah apa yang di lakukan atau tidak di lakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan yang umum untuk kebanyakan pekerjaan meliputi:

1. Kuantitas kerja

Kuantitas merupakan ukuran dari persepsi karyawan mengenai jumlah aktivitas yang telah mereka kerjakan beserta hasil yang telah mereka kerjakan

2. Kualitas kerja

Kualitas merupakan hasil kerja yang diukur dari persepsi karyawan tentang suatu kualitas pekerjaan yang dihasilkan, kesempurnaan tugas yang dikerjakan, dan kemampuan karyawan dalam melakukan pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan sejauh mana karyawan mengerjakan pekerjaan dalam waktu yang telah di berikan perusahaan. Apakah dia mampu tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan itu sendiri atau tidak.

4. Kehadiran

Kehadiran seorang pegawai diukur dari tingkat absensi karyawan serta mematuhi jam kerja dan jam pulang kerja dengan baik.

5. Kemampuan bekerja sama

Dalam hal ini pegawai tersebut di nilai secara tim atau organisasi, apakah karyawan tersebut dapat bekerja sama dengan rekan kerja dengan baik atau tidak.

Berdasarkan uraian indikator kinerja karyawan di atas, penulis memutuskan untuk menggunakan elemen kinerja pegawai yang di kemukakan oleh Mathis (2006).

Elemen kinerja pegawai tersebut yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan bekerja sama. Hal ini dikarenakan elemen tersebut lebih kompleks dan dapat menggambarkan kinerja organisasi publik Rumah Sakit Umum Daerah di Kota Bandar Lampung.

2.3 Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, Pengendalian Internal

2.3.1 Komitmen Organisasi

Kinerja organisasi publik dinilai dari bagaimana anggota-anggota dalam organisasi sektor publik berupaya untuk memberikan pelayanan terbaik dengan mendayagunakan sumberdaya yang ada di organisasinya untuk memberikan kepuasan kepada masyarakat sebagai pihak yang dilayani. Dalam dunia kerja komitmen pegawai memiliki pengaruh yang sangat penting, bahkan ada beberapa organisasi yang berani memasukkan unsur komitmen sebagai salah satu syarat untuk memegang jabatan/posisi yang ditawarkan dalam iklan lowongan kerja. Setiap pegawai memiliki dasar dan perilaku yang berbeda tergantung pada komitmen organisasi yang dimilikinya. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi akan melakukan usaha yang maksimal dan keinginan yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi. Sebaliknya Pegawai yang memiliki komitmen rendah akan melakukan usaha yang tidak maksimal dengan keadaan terpaksa. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Mowday yang dikutip Sopiah (2008) menyatakan ada tiga aspek komitmen organisasi, yaitu :

- 1) *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri. Kunci dari komitmen ini adalah *want to*.
- 2) *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan

menetap pada suatu organisasi. Kunci dari komitmen ini adalah kebutuhan untuk bertahan (*need to*).

- 3) *Normative Commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas. Kunci dari komitmen ini adalah kewajiban untuk bertahan dalam organisasi (*ought to*).

2.3.2 Budaya Organisasi

2.3.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbin dan Judge (2008) mendefinisikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Sistem makna bersama ini merupakan sekumpulan karakteristik. Menurut Ivancevich (2007) budaya organisasi adalah apa yang di persepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.

2.3.2.2 Indikator Budaya Organisasi

Robbins (2002) menyatakan elemen atau indikator penting budaya organisasi yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan resiko: tingkat daya pendorong karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail: tingkat tuntutan terhadap karyawan untuk mampu memperlihatkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap hasil: tingkat tuntutan terhadap manajemen untuk lebih memusatkan perhatian pada hasil, dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Orientasi terhadap individu: tingkat keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek-efek hasil terhadap individu yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap tim: tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

6. Agresivitas : tingkat tuntutan terhadap orang-orang agar berlaku agresif dan bersaing, dan tidak bersikap santai.
7. Stabilitas : tingkat penekanan aktivitas organisasi dalam mempertahankan status quo berbanding pertumbuhan.

Berdasarkan uraian indikator budaya organisasi dari pendapat diatas, penulis akan mengamati indikator-indikator tersebut yaitu inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail, konsistensi dan pelibatan. Hal ini karena faktor – faktor tersebut dapat mengidentifikasi budaya organisasi di Rumah Sakit Umum Daerah di Kota Bandar Lampung.

2.3.3 Akuntabilitas Publik

Standburiy dalam Mardiasmo (2004) menyatakan akuntabilitas adalah bentuk kewajiban pertanggung jawaban keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya, melalui suatu media pertanggungjawaban yang dilaksanakan secara periode, Akuntabilitas public adalah kewajiban penerima tanggung jawab untuk mengelola sumberdaya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang berkaitan dengan penggunaan sumberdaya public kepada pihak pemberi madate (*principle*). Akuntabilitas berbeda dengan konsep responsibilitas (Mahmudi, 2005). Akuntabilitas dapat dilihat sebagai salah satu element dalam responsibilitas. Akuntabilitas juga berarti kewajiban untuk mempertanggung jawabkan 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 pertanggung jawaban dan memberi penilaian. Namun demikian, tuntutan akuntabilitas harus diikuti dengan pemberian kapasitas untuk melakukan keleluasan dan kewenangan.

Akuntabilitas publik terdiri dari akuntabilitas vertical dan akuntabilitas horizontal. Akuntabilitas vertical merupakan akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi, sedangkan akuntabilitas horizontal adalah akuntabilitas kepada public secara luas atau terhadap sesame lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atas

- bawahan (Mardiasmo, 2004). Akuntabilitas public harus dilakukan oleh organisasi sector public yang terdiri atas beberapa dimensi. Menurut Atkinson, dkk (2010), sistem efektif penilaian kinerja nya sebaiknya mengandung indicator kinerja, yaitu
- A. Memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada presfektif pelanggan,
 - B. Menilai setiap aktifitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan,
 - C. Memperhatikan semua aspek aktifitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan
 - D. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi untuk melakukan perbaikan.

2.3.4 Pengendalian Internal

Pengendalian internal telah banyak mengaloi perubahan dalam konsep ataupun faktor-faktor pendukung sesuai dengan perkembangan dunia bisnis yang seiring waktu semakin kompleks dan maksimal. Dalam suatu organisasi perusahaan yang baik maka harus ada pemisahan dalam tugas dan tanggung jawab diantara personil dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Struktur dalam organisasi memiliki sifat fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian jika ada perbaikan serta perubahan-perubahan tanpa harus diadakannya perombakan total.

Tanpa adanya pengendalian internal maka fungsi dalam setiap bagian di dalam instansi/perusahaan menjadi tidak jelas dan sulit untuk mengadakan pengawasan atas jalanya operasi perusahaan maupun instansi sehingga aktiva perusahaan/instansi menjadi mudah dicuri dan diselewengkan oleh oknum tidak bertanggung jawab yang mengakibatkan perusahaan menderita kerugian besar. Selain itu pengendalian internal yang disusun oleh manajemen perusahaan/instansi tidak akan menjamin kehilangan berbagai kesalahan. Namun dengan adanya pengendalian internal setidaknya dapat mengurangi kesalahan. Pengaruh pengendalian internal merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh organisasi dengan tujuan untuk menjaga dan menstabilkan sumber daya manusia dari sifat pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang bersifat tidak efisien,

merugikan, dan menjamin kehandalan data akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijaksanaan manajemen. Dalam pp no. 60 bab I pasal I menyatakan sistem pengendalian Intern adalah proses yang intergal pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan yang memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengaman asset Negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

2.4 Peneliti Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini penulis menggunakan beberapa penelitian terdahulu sebagai bahan refrensi. Adapun Beberapa penelitian sebelumnya yang ada hubungannya dengan variable kinerja karyawan, kompensasi, dan budaya organisasi adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul	Variabel	Hasil
1.	Dita Nurma Julia (2012)	Analisis Kinerja Rumah Sakit Swasta Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik	Variabel Bebas (X): Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Variabel Terikat (Y): Kinerja Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi.
2.	Komang Sri Wirnipin	Pengaruh Komitmen	Variabel Bebas (X): Komitmen	Hasil penelitian ini menunjukan

	(2015)	Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buleleng	Organisasi, Budaya Organisasi, dan Akuntabilitas Publik Variabel Terikat (Y): Kinerja Organisasi Publik	terdapat pengaruh komitmen organisasi, budaya organisasi, dan akuntabilitas publik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik (Y)
3.	Mewa Hara (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Motivasi, Akuntabilitas, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Kota Surakarta	Variabel Bebas (X): Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern, Motivasi, Akuntabilitas, dan Kepuasan Kerja Variabel Terikat (Y): Kinerja Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, pengendalian intern, motivasi, akuntabilitas, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja organisasi Kota Surakarta

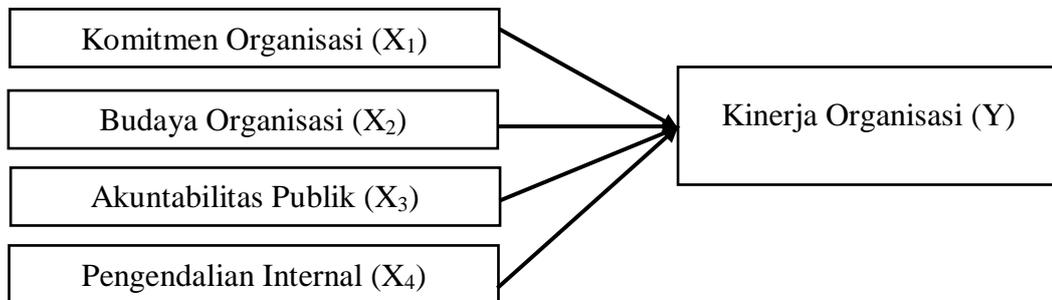
4.	Dri Indarwati (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Pada Rumah Sakit Umum Daerah H.A Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukuma	Variabel Bebas (X) : Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik Variabel Terikat : Kinerja Organisasi	Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh budaya organisasi dan akuntabilitas publik mempunyai pengaruh yang signifikan secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan. Namun secara parsial akuntabilitas publik tidak berpengaruh.
----	-------------------------	--	--	---

2.5 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, akuntabilitas publik, dan pengendalian internal sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja organisasi publik. Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi publik, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi, akuntabilitas publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja

organisasi publik, dan pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik . Berikut adalah kerangka pemikiran tersebut :

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.6 Bangunan Hipotesis

2.6.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Konsep tentang komitmen organisasi berkembang pada studi awal mengenai loyalitas individu yang diharapkan ada pada diri karyawan. Menurut Steers (1980) mengatakan bahwa suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi (Rizki, 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 Steers (1980) suatu bentuk ikatan kerja yang kuat bukan bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan pelaksanaan tujuan organisasi. Apabila tujuan organisasi tercapai maka kinerja organisasi akan menjadi lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Halim (2006) menyimpulkan bahwa komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan dari hasil studi sebelumnya, maka hipotesis dirumuskan sebagai berikut:

H1 : Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan, sehingga secara langsung ataupun tidak langsung memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Abdulah dan Herlin (2010) menunjukkan hasil analisis data dalam penelitian ini juga membuktikan bahwa pengaruh budaya organisasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Dari penjelasan tersebut dapat disimpulkan dengan hipotesis sebagai berikut:

H2 : Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik

2.6.3 Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Tuntutan keterbukaan dalam proses manajemen keuangan daerah di era kebijakan otonomi, membutuhkan pola akuntabilitas publik melalui pembangunan sistem akuntansi pemerintahan memberikan peluang terhadap peningkatan penyediaan informasi yang handal dan akurat serta berorientasi pada peningkatan tolok ukur kinerja dalam memberikan pelayanan publik yang maksimal, dan merupakan proses pertanggung jawaban (*stewardship and accountability process*), manajerial dan unsur pengendalian manajemen di pemerintah daerah. Menurut Robertson (2002) Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk memperjelas dan menjawab mengenai apa yang telah, sedang, dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi. Menurut Akbar dalam Arifrin (2014) akuntabilitas publik merupakan hasil dari suatu entitas kedalam bentuk fungsinya, program dan kegiatan, maupun kebijakan suatu lembaga publik harus dapat dijelaskan dan dipertanggungjawabkan kepada masyarakat (*public disclosure*), dan masyarakat

dapat dengan mudah mengakses informasi dimaksud tanpa hambatan. Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nurul Kompyurini (2008) yang meneliti mengenai Akuntabilitas public terhadap analisis kinerja rumah sakit daerah mengatakan bahwa akuntabilitas public berpengaruh dalam kategori yang lemah dan tidak signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit Daerah Jawa Timur.

H3 : Akuntansi publik berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik

2.6.4 Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Publik

Pengaruh Pengendalian Intern merupakan semua tindakan yang dilakukan oleh suatu organisasi dengan tujuan untuk menjaga sumber daya dari pemborosan, penyelewengan, penggunaan yang tidak efisien, menjamin kehandalan data akuntansi, menjamin kepatuhan terhadap kebijaksanaan manajemen, mengevaluasi kinerja pegawai, manejer dana department. Pada penelitian Navid dan Phille 2009 menyimpulkan Pengendalian Intern adalah sebuah proses yang dipengaruhi oleh entitas dewan direktur, manajemen dan personel lain mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa pengendalian intern mempunyai andil dalam hal mencapai tujuan yang berikutnya pasti mempengaruhi kinerja organisasi.

H4: Pengendalian internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi publik