

Pengaruh akuntabilitas dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit swasta kota Bandar Lampung (*The impact of accountability and organizational culture on organizational performance at the private hospitals in Bandar Lampung city*)

Putri Zaviera¹, Yuliansyah², Pigo Nauli³

Jurusan Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Lampung, Bandar Lampung^{1,2,3}

zackyiera20@gmail.com¹, yuliansyah@feb.unila.ac.id², pigonauli@gmail.com³



Riwayat Artikel

Diterima pada 27 Maret 2021

Revisi 1 pada 9 April 2021

Revisi 2 pada 16 April 2021

Revisi 3 pada 23 April 2021

Disetujui pada 26 April 2021

Abstract

Purpose: This study aimed to provide empirical evidence of the effect of accountability and organizational culture on organizational performance at the private hospitals in Bandar Lampung.

Research methodology: The population in this study were all employees at the head of a private hospital in Bandar Lampung, quantitative methods, SPSS applications, information retrieval techniques using questionnaires, and a sample of 93 respondent. Methods of data analysis using multiple regression with the T-test as a hypothesis test.

Results: This study shows empirical evidence that the accountability variables and organizational culture positively influence organizational performance, either partially or simultaneously.

Limitations: The sample of this study only includes about 93 employees who are equivalent to middle-level managers at private hospitals in Bandar Lampung

Contribution: This research can provide important information on accountability and organizational culture towards the hospital and related organization or institutions.

Keywords: *Accountability, Organizational culture, Organizational performance*

How to cite: Zaviera, P., Yuliansyah, Y., & Nauli, P. (2021). Pengaruh akuntabilitas dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit swasta kota Bandar Lampung. *Jurnal Studi Pemerintahan dan Akuntabilitas*, 1(1), 43-54.

1. Pendahuluan

Perusahaan adalah sebuah organisasi yang di dalamnya terdapat kumpulan atau beberapa karyawan yang bertugas dalam menjalankan seluruh kegiatan yang ada dalam perusahaan. Seluruh pemilik perusahaan memiliki target yakni memperoleh keuntungan atau profit untuk perusahaannya, dan juga agar dapat menambah kemakmuran perusahaan, pemilik dan juga karyawan, begitu pun dengan tujuan Rumah sakit swasta di Kota Bandar Lampung. Pengertian dari rumah sakit swasta yang telah diatur melalui peraturan Kementerian Kesehatan [Republik Indonesia Nomor 340/MENKES/PER/III/2010](#), menerangkan bahwa rumah sakit merupakan suatu lembaga di dalam bidang pelayanan kesehatan yang melakukan pelayanan kesehatan individu dengan lengkap serta menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, serta unit gawat darurat.

Rumah sakit merupakan sebuah lembaga di dalam Sistem Kesehatan Nasional yang mempunyai tanggung jawab dalam membantu serta memberikan pelayanan kesehatan pada semua kalangan. Untuk mencapai tujuan di bidang kesehatan harus selaras dengan pembangunan dan penyelenggaraan kesehatan di rumah sakit. Tidak dapat dipungkiri bahwa bidang kesehatan harus selalu ditingkatkan

supaya dapat memberi pelayanan medis yang lebih bermutu dan baik kepada masyarakat. Rumah sakit swasta dipandang masyarakat sebagai rumah sakit kelas menengah atas, karena biaya untuk beberapa kelas perawatannya mahal. Hal ini wajar karena biaya operasional rumah sakit sepenuhnya ditanggung oleh swasta. Pelayanan kesehatan yang dikelola oleh swasta umumnya memiliki kualitas yang lebih bermutu dari pada pelayanan kesehatan atau rumah sakit milik pemerintah. Berbagai permasalahan muncul di rumah sakit daerah dan rumah sakit keagamaan yaitu kapasitas yang dimiliki rumah sakit belum tercukupi untuk melakukan misi sosialnya. Rumah sakit di pemerintahan biasanya tidak efisien misal penggunaan poliklinik hanya bekerja pada waktu - waktu tertentu atau bahkan jumlah spesialis tidak seimbangnya dengan jumlah tindakan. Pembiasaan diri terhadap hal-hal yang tidak sesuai, yang seharusnya sistem keuangan rumah sakit yang seharusnya dikelola oleh akuntan dari pada dokter ([Julia, 2012](#)).

Penilaian kinerja organisasi rumah sakit sangat penting untuk meningkatkan mutu pelayanan. Evaluasi kinerja dilakukan untuk mengukur pencapaian dari sebuah rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada masyarakatnya. Selain itu, pengevaluasian kinerja dilakukan untuk mengukur keberhasilan organisasi rumah sakit dalam memberikan pelayanan yang baik pada masyarakat untuk memenuhi standar pelayanan kesehatan. Di dalam penelitian ini akan menganalisa dari hasil kerja Rumah Sakit tersebut. Kinerja Rumah Sakit ditinjau dari hasil kerja seluruh staf maupun pegawai Rumah Sakit yang terdiri dari pimpinan maupun pegawai.

Sebagai suatu bentuk pelayanan bidang kesehatan, rumah sakit sebaiknya memberikan pelayanan yang bermutu dan berkualitas. Departemen pengelolaan rumah sakit berusaha keras untuk memberikan pelayanan terbaik agar dapat memuaskan pasiennya, yaitu masyarakat dengan berbagai macam kebutuhan yang berbeda. Telah tertuang di dalam peraturan [Keputusan Kementerian Kesehatan No 129/Menkes/SK/II/2008](#) tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit. Proses dalam penerapan tata kelola perusahaan sepenuhnya dibutuhkan supaya dapat memberikan pelayanan yang baik untuk masyarakat. Meningkatkan perawatan Kesehatan penting untuk membangun kembali kepercayaan publik terhadap rumah sakit. Selain itu, dalam memberikan pelayanan Kesehatan khususnya di rumah sakit sangat penting diterapkan prinsip tanggung jawab atau akuntabilitas.

Selain akuntabilitas, budaya organisasi pun mempengaruhi kualitas kinerja. Budaya organisasi ialah suatu perilaku, sistem nilai dan kepercayaan yang diterapkan dalam sebuah organisasi, yang bisa digunakan untuk pedoman dalam melakukan tindakan dan membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi menjadi ciri khas yang layak didukung dan dipertahankan. Ketika budaya yang terbentuk di dalam suatu organisasi adalah budaya kuat maka akan sangat berguna untuk manajemen perilaku. Karena dapat membantu meningkatkan loyalitas dalam diri karyawan sehingga ia mampu melakukan pekerjaannya dengan maksimal dan semua karyawan perlu memahami budaya ini dan bagaimana budaya di organisasinya bisa terimplementasikan.

Budaya dalam organisasi baik itu pemerintah atau swasta sebaiknya berkaca pada tampilan dan persepsi bagaimana suatu perusahaan atau organisasi dilihat dari pihak eksternal atau pihak luar. Ketika organisasi memiliki budaya positif maka dapat membuat sebuah perusahaan terlihat positif juga. Begitu pula, sebaliknya jika budaya yang diterapkan tidak berjalan sesuai dengan harapan maka akan berdampak negatif untuk organisasinya. Ini harus berkembang sesuai dengan perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Pengembangan organisasi hendaknya bertujuan untuk menciptakan budaya berprestasi yang sejenis atau yang mendorong serta menghormati kinerja seseorang. Budaya berprestasi menegaskan tugasnya harus diselesaikan, bukan hanya menjalankan perannya. Karyawan mengubah peran pekerjaan agar sebuah pekerjaan terus berjalan dan mengubah tanggungjawab seandainya dibutuhkan ([Ilham, 2018](#)).

Berdasarkan beberapa uraian di atas tentang akuntabilitas dan budaya organisasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja, maka penulis tertarik untuk mengetahui kedua variabel ini untuk diterapkan di rumah sakit di Bandar Lampung terutama pada pelayanan kesehatan Swasta di Bandar Lampung.

2. Tinjauan pustaka dan pengembangan hipotesis

2.1. Teori institusional

Teori dalam penelitian ini yaitu teori institusional atau yang disebut teori kelembagaan. Teori institusional adalah suatu organisasi yang terbentuk akibat tekanan lingkungan institutional yang berdampak terjadinya institusionalisasi. Ide dibalik teori ini ialah bahwa organisasi agar dapat bertahan hidup, sanggup meyakinkan publik atau masyarakat bahwa organisasinya layak didukung. ([Ridha dan Basuki, 2012](#)). Teori institusional bermula dari teori sosiologi yang menerangkan tentang suatu pergerakan yang terjadi di sebuah perusahaan yang di dalamnya terdapat sekelompok individu. [DiMaggio dan Powell](#) dalam [Sari \(2016\)](#) memberikan pernyataan tentang keberadaan teori institusional itu merupakan tanggapan atas kritikan terhadap ilmu ekonomi serta teori kontingensi itu hanya menyatakan terkait susunan dan fungsi organisasi berdasarkan indikator kinerja.

2.2. Teori atribusi

Teori selanjutnya yaitu teori atribusi. Teori ini merupakan suatu teori yang menerangkan mengenai sifat dan perilaku manusia. Teori ini memberikan penjelasan tentang proses yang digunakan untuk menentukan perilaku seseorang terbentuk dari internal atau eksternalnya. Dari teori atribusi ini kita dapat melihat atau melibatkan apakah seseorang dapat memberikan alasan bahwa perilaku diri sendiri ataupun orang lain dapat ditentukan dari internalnya seperti sifat, kepribadian, sikap, dan lain-lain. Atau secara eksternal misalnya terdapat tekanan dan juga suasana kerja kurang nyaman sehingga dapat mempengaruhi perilaku individu dalam hidupnya, seseorang yang berada di dalam persepsi sosial disebut sebagai atribusi secara internal serta atribusi secara eksternal.

2.3. Konsep akuntabilitas

Menurut [Mardiasmo \(2018\)](#) akuntabilitas adalah suatu pertanggung jawaban segala kegiatan yang sudah dilakukan pada pemberi amanah yang tingkatannya lebih tinggi, misal kepala SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan menteri kepada presiden. Akuntabilitas merupakan sebuah kewajiban dari pihak penerima amanah atau agen untuk memberikan pertanggungjawaban dalam hal menyajikan, mengungkapkan, dan melaporkan seluruh aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya oleh pihak pemberi amanah atau *principal* yang memiliki wewenang dalam menerima laporan dari segala kegiatan yang telah dilaksanakan. Akuntabilitas adalah bentuk tata kelola yang berkaitan dengan pertanggung jawaban mengenai keputusan pimpinan dan kinerja yang telah diperoleh, berdasarkan dari wewenang yang telah diberikan untuk bertanggung jawab dalam mengatur segala pengelolaan di dalam organisasi. Prinsip akuntabilitas dapat ditetapkan untuk memberikan pengendalian yang berpengaruh berdasarkan pemisahan kekuasaan pemegang saham, direktur, serta komisaris. Akuntabilitas memiliki prinsip yang telah dibagi menjadi dua: (1) daya tanggap dan (2) konsekuensi. Komponen utama (istilah daripada *responsibilitas*) merupakan pertanyaan yang memiliki hubungan dengan bagaimana kepemimpinan mereka dan penggunaan wewenang mereka, dimana saja sumber daya dipergunakan, serta pencapaian yang telah diperoleh dengan menggunakan sumber daya yang ada ([Halim, 2016](#)).

2.4. Budaya organisasi

Budaya di dalam organisasi memiliki peran yang kuat untuk suatu organisasi. Budaya di dalam sebuah organisasi adalah suatu nilai yang digunakan oleh bagian di organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu dasar dari struktur organisasi. [Robbins \(2013\)](#) mengungkapkan adanya budaya di perusahaan yang dapat mengarahkan nilai-nilai yang diakui serta diciptakan oleh seluruh anggota yang dapat membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lain [Ilham \(2018\)](#) mengutarakan bahwa, budaya seharusnya selalu diwujudkan sebaik mungkin dalam sebuah organisasi. Jika terdapat budaya yang buruk maka perlu ditingkatkan dengan dukungan dari seluruh SDM organisasi. Dengan memiliki kepemimpinan yang tegas, tidak hanya dapat meningkatkan kinerja karyawan, tetapi juga membantu pencapaian tujuan perusahaan. Semuanya dimulai dengan mengevaluasi seluruh elemen yang terdapat di organisasi, terutama mengenai budaya di dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai visi dari organisasi.

Guna meningkatkan dan menerapkan budaya organisasi, diawali dari proses sistem sampai proses dalam mengembangkan sumber daya manusia pada organisasi, semua aspek organisasi yang kurang

mendukung perlu terus ditingkatkan. Ketika budaya kerja baik maka akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan terkendali.

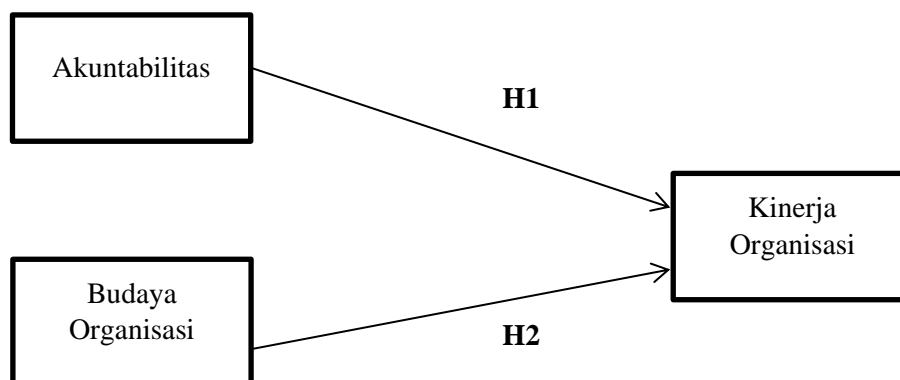
2.5. Kinerja organisasi

Kinerja merupakan hasil pencapaian yang diperoleh saat melakukan tugas tertentu untuk memenuhi tujuan organisasinya. Manajemen dalam kinerja organisasi merupakan seluruh kegiatan yang dikerjakan oleh individu maupun kelompok agar dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi (Sukrisno, 2013). Menurut Sedarmayanti (2013) Kinerja merupakan suatu prestasi kerja karyawan karena ketika kinerjanya baik dan memenuhi tujuan dari organisasinya maka akan berdampak positif bagi karyawan dan organisasinya. Produktivitas kerja diharapkan merupakan standar kinerja yang ditetapkan untuk menjadi tolak ukur sehingga kinerja karyawan untuk posisi tertentu sesuai standar yang ditetapkan.

2.6 Penilaian dan pengukuran kinerja

Untuk menilai kinerja pada karyawan dapat dilakukan oleh atasan di perusahaan dengan cara sistematis dilihat dari pekerjaan yang diberikan kepada karyawan (Mangkunegara, 2013). Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa evaluasi dari karyawan yang berprestasi merupakan penilaian rasio hasil kerja aktual yang mempunyai standar berkualitas dan berkuantitas yang ditetapkan oleh masing-masing karyawannya. Akuntansi manajerial merupakan seseorang di dalam organisasi yang mengatur dan mengarahkan segala kegiatan yang ada di organisasi tersebut. Akuntansi manajemen memberikan data penting terkait dengan informasi pengoperasian organisasi. Menurut Garison dan Noren (2014) “terdapat beberapa aktivitas utama yang dilakukan manajer di perusahaan ialah pengarahan, perencanaan, pengendalian, serta motivasi.

2.7. Kerangka pemikiran



Gambar 1. Kerangka pemikiran

2.8 Pengembangan hipotesis

Manajemen rumah sakit yang baik didasarkan oleh prinsip – prinsip, akuntabilitas adalah salah satunya. Artinya seluruh keputusan atau tindakan diambil seharusnya bisa di pertanggung jawabkan kepada *stakeholder* yang terkait. Akuntabilitas yang mana prinsip tata kelolanya penting karena menjamin legitimasi lembaga publik dan organisasi masyarakat. Lembaga publik tidak dapat menjamin untuk kepercayaan publik. Oleh karena itu, akuntabilitas dapat digunakan untuk memastikan kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit dengan memberikan kesenjangan kesadaran antara publik dengan pemerintah. Pengukuran akuntabilitas bertujuan untuk meningkatkan produktivitas (Yang, 2012). Menurut Hwang (2013), akuntabilitas berdampak positif pada kinerja organisasi. Dubnick (2005) berbagai proses pengembangan dan perubahan dalam organisasi, dianggap bahwa akuntabilitas suatu organisasi dinilai baik yang berdampak pada transparansi dan secara tidak langsung meningkatkan kinerja organisasi. Hasil dari penelitian Herli (2014) serta Sari (2016) menyimpulkan bahwa, Akuntabilitas berdampak positif kepada kinerja suatu organisasi karena tujuan yang cukup jelas dan terukur juga dapat meningkatkan produktivitas. Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti membuat hipotesis:

H1 = Akuntabilitas berdampak positif pada kinerja organisasi

Budaya perusahaan merupakan suatu alat manajemen perilaku yang sangat berguna karena dapat membantu pekerja atau karyawan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Oleh karena itu, setiap karyawan harus mengetahui budaya ini dan mengerti cara menerapkannya di awal karirnya. ([Ahmed dan Saima, 2014](#)). Dalam menegakkan suatu komitmen kerja yang tinggi dalam menghadapi permasalahan dan tantangan yang semakin kompleks, setiap organisasi atau rumah sakit harus meningkatkan kinerja karyawannya melalui budaya organisasi yang kondusif agar dapat mengatasi berbagai permasalahan yang semakin kompetitif dimasa sekarang maupun masa akan datang. Kinerja organisasi adalah tingkat dimana keseluruhan pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Hasil penelitian [Julia \(2012\)](#) dan [Herli \(2014\)](#) menunjukkan adanya pengaruh positif antara faktor budaya organisasi dan berdampak signifikan terhadap kinerjanya. Melalui penjelasan tersebut, hipotesis dari penelitian ini adalah:

H2 = Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi

3. Metode penelitian

3.1. Jenis penelitian

Metode yang digunakan merupakan metode deskriptif asosiatif. Pengertian metode deskriptif ialah metode penelitian yang menentukan nilai variabel baik satu atau lebih variabel (independen) serta tidak membandingkan atau menggabungkan satu variabel dengan variabel lainnya. ([Sugiyono, 2017](#)).

3.2. Data dan variabel

Penelitian ini menggunakan data primer yang bersumber dari seluruh pegawai tingkat kepala bagian rumah sakit swasta di Bandar Lampung, terdiri atas tenaga medis (dokter), para medis (para perawat), dan tenaga penunjang medis lainnya (para analis, administrasi, dan keuangan). Variabel bebas ialah akuntabilitas, budaya organisasi, sedangkan variabel terikat ialah kinerja organisasi.

3.3. Populasi dan sampel

Populasi yang digunakan adalah semua pegawai tingkat kepala bagian rumah sakit yang terdiri atas tenaga medis (dokter), para medis (para perawat), dan tenaga penunjang medis lainnya (para analis, administrasi, keuangan). sampel di penelitian ini hanya dibatasi oleh rumah Sakit swasta umum tipe B dan C yang berada di Kota Bandar Lampung. Teknik pengumpulan sampel pada penelitian ini menggunakan *Nonprobabilistic Sampling*, yaitu metode pengumpulan sampel yang tidak diberikan peluang yang sama besar pada setiap sampel yang akan di ambil ([Sugiyono, 2017](#)). Pegawai rumah sakit menjadi sampel yang dipilih dalam penelitian ini berdasarkan kriteria yang dikehendaki atau *Purposive Sampling*.

3.4. Pengumpulan data

Teknik pengambilan informasi pada penelitian ini menggunakan kuesioner, artinya teknik pengambilan informasi di mana responden ditanyai serangkaian pertanyaan tertulis dan terstruktur tentang variabel dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan skor yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala *Likert* Skala *Likert* adalah skor berupa angka jawaban dari responden untuk mengukur sikap, persepsi dan pendapat dari seseorang maupun sekelompok tentang fenomena sosial. Skala ini mengukur perilaku atau sikap dengan cara melalui serangkaian pertanyaan. Kemudian responden memberikan jawaban atau respon pada skala ukur yang telah di sediakan.

3.5. Metode analisa data

1. Metode Deskriptif

Metode deskriptif digunakan untuk memberikan suatu gambaran atau deskripsi secara umum pada variabel yang diteliti mengenai nilai rata-rata, minimum, maksimum, dan standar deviasi. Pengujian ini mempermudah penulis untuk memahami masalah yang terjadi pada objek yang sedang diteliti.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Digunakan untuk menguji valid atau tidaknya data dari kuesioner yang ingin diteliti. Kuesioner dianggap sah jika suatu kuesioner dianggap tepat dan dapat mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut ([Ghozali, 2013](#)).

- b. Uji Reliabilitas
Digunakan untuk mengetahui reliabel atau tidak reliabel kuesioner yang diteliti. Dalam uji reliabilitas pengukuran kuesioner merupakan parameter dari variabel. Untuk menguji reliabilitas dapat menggunakan suatu rumus koefisien *Cronbach Alpha*. Dengan kriteria-kriteria yang digunakan adalah ([Ghozali, 2013](#)):
- Alpha > 0,60 dapat dikatakan reliabel.
- Alpha < 0,60 tidak dapat dikatakan reliabel.
- c. Uji Asumsi Klasik
Uji asumsi klasik memiliki tujuan dalam memberikan suatu kepastian. ialah persamaan dari suatu regresi mempunyai ketepatan dalam perkiraan, tidak bias, serta konsisten. Dari pengujian ini digunakan model analisis regresi linear berganda. Pengujian asumsi ini harus terpenuhi agar persamaan regresi dapat digunakan dengan baik ([Ghozali, 2013](#)).
- d. Uji Normalitas
Uji normalitas mempunyai tujuan yaitu untuk menguji normal atau tidaknya variabel penelitian. regresi linear dapat dikatakan baik ketika model regresi terdistribusi secara normal dari nilai residual secara normal ([Ghozali, 2013](#)). Agar dapat mengetahui normal atau tidaknya data penelitian harus dilakukan uji normalitas dengan menggunakan analisis grafik *Smirnov* dengan ketentuan nilai α 5 % (0,05).
- e. Uji Multikolinearitas
Uji multikolineritas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan yang kuat dari variabel independen dengan variabel independen lainnya di dalam model regresi.. Uji multikolinearitas memiliki tujuan untuk mengetahui apakah ada atau tidaknya korelasi antara variabel independent dan keterkaitannya secara linear. Model regresi dapat dikatakan baik jika terbebas dari uji multikolineritas([Ghozali, 2013](#)).
- f. Uji Autokorelasi
Uji autokorelasi bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi dalam model regresi linear antara anggota sampel penelitian yang bisa diurutkan dilihat dari titik waktu sebelumnya. Menurut [Ghozali \(2013\)](#), autokorelasi merupakan kondisi dimana dalam sekumpulan penelitian yang berurutan dari waktu ke waktu untuk variabel tertentu antara penelitian yang satu dengan yang lainnya memiliki hubungan. Penelitian dapat dikatakan baik jika terbebas dari autokorelasi
- g. Uji Heteroskedastisitas
Agar dapat menemukan adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini dapat melihat dari Scatter Plot. Dengan ketentuan ketika titik - titik yang tersebar di daerah yang terdapat tanda positif (+) dan tanda negatif (-) dan juga tidak membentuk pola yang jelas, sehingga data dapat dikatakan tidak memiliki masalah heteroskedastisitas dan jika titik - titik yang melebar di antara area yang bertanda positif (+) dan negatif (-) dan terdapat pola yang jelas, maka dapat dikatakan data tersebut terdapat masalah heteroskedastisitasl.
- h. Regresi Linier Berganda
Metode yang dipakai pada penelitian ini adalah metode kuantitatif. Kuantitatif dapat digunakan dengan cara menguantifikasi data yang ingin diteliti untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk analisis regresi linear berganda. Alasan dalam menggunakan analisis ini adalah penelitian ini untuk mengetahui hubungan atau pengaruh sehingga, metode yang tepat digunakan adalah analisis regresi berganda, dalam penelitian ini digunakan dengan ketentuan sebagai berikut:

$$KO = \alpha + \beta_1 AK + \beta_2 BO + et$$

4. Hasil dan pembahasan

Pengambilan data pada penelitian ini menggunakan data primer yang didapat melalui penyebaran kuesioner atau survei langsung pada semua karyawan taraf kepala bagian pada rumah sakit umum swasta sakit di Bandar Lampung yaitu terdiri atas tenaga medis atau (para dokter), tenaga para medis atau (para perawat), dan juga tenaga penunjang medis lainnya atau (para analis, administrasi, dan keuangan).Dikarenakan jumlah populasi tidak diketahui, peneliti menyiapkan 120 kuesioner, penyebaran kuesioner dilakukan pada tanggal 15 April 2020 sampai dengan 28 Juni 2020. Dalam melakukan proses pengambilan sampel penelitian ini dilakukan penyebaran kuesioner disiapkan sebesar 120 kuesioner, berdasarkan pada *output* tersebut terdapat sebesar 25 kuesioner tidak tersebar dan 2

kuesioner tidak terisi lengkap (rusak), karena jumlah sampel yang dibutuhkan sudah mencukupi yaitu 93 sampel dan taraf *response rate* adalah sebanyak $93:120 \times 100\% = 77,50\%$.

1. *Uji statistik deskriptif*

Tabel 1. Statistik deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KO	93	3,29	4,57	4,1167	,32965
AK	93	3,42	5,00	4,2464	,40526
BO	93	3,00	5,00	4,0394	,48678
Valid N (listwise)	93				

2. *Uji validitas dan reliabilitas*

Tabel 2. Hasil perhitungan validitas pada seluruh variabel

Variabel	Pernyataan	Nilai r-hitung	Nilai r-tabel	Keterangan
Kinerja Organisasi	KO1,	0,296	0,207	Valid
	KO2,	0,298	0,207	Valid
	KO3,	0,300	0,207	Valid
	KO4,	0,377	0,207	Valid
	KO5,	0,408	0,207	Valid
	KO6,	0,263	0,207	Valid
	KO7	0,366	0,207	Valid
Akuntabilitas	AK1	0,703	0,207	Valid
	AK2	0,639	0,207	Valid
	AK3	0,721	0,207	Valid
	AK4	0,573	0,207	Valid
	AK5	0,530	0,207	Valid
	AK6	0,732	0,207	Valid
	AK7	0,470	0,207	Valid
	AK8	0,382	0,207	Valid
	AK9	0,606	0,207	Valid
	AK10	0,668	0,207	Valid
	AK11	0,782	0,207	Valid
	AK12	0,581	0,207	Valid
Budaya Organisasi	BO1	0,467	0,207	Valid
	BO2	0,573	0,207	Valid
	BO3	0,623	0,207	Valid
	BO4	0,587	0,207	Valid
	BO5	0,553	0,207	Valid
	BO6	0,648	0,207	Valid

Berdasarkan dari hasil uji menggunakan SPSS, diperoleh nilai uji pada uji validitas dari hasil perhitungan SPSS artinya semua pertanyaan yang berhubungan dengan semua variabel mempunyai tingkat kepercayaan yang baik sebagai nilai hitung > nilai r tabel (0,207) pada $n = 93$ dengan taraf signifikansi $0,05 (\alpha = 5\%)$.

Tabel 3. Hasil uji reliabilitas pada seluruh variabel

Variabel	Cronbach Alpha	Batas Reliabilitas	Keterangan
Kinerja Organisasi (KO)	0,630	0,60	Reliabel
Akuntabilitas (AK)	0,898	0,60	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,813	0,60	Reliabel

Hasil uji pada uji reliabilitas dalam Tabel pada data di atas memperlihatkan hasil dari nilai koefisien alpha berdasarkan dari variabel yang di teliti yaitu variabel Kinerja Organisasi (KO), variabel Akuntabilitas (AK), dan variabel Budaya Organisasi (BO), beberapa hasil menunjukkan bahwa nilai *Cronbach Alpha* yang diberikan setiap variabel lebih besar dari 0,60, maka bisa disimpulkan dari data diatas bahwa penelitian ini dapat dikatakan reliabel.

3. Uji asumsi klasik

Tabel 4. Hasil uji normalitas

	KO	A K	BO
N	93	93	93
Normal Parameters ^{a,b} Mean	4,1167	4,2464	4,0394
Std. Deviation	,32965	,40526	,48678
Most Extreme Absolute	,212	,141	,102
Differences Positive	,151	,094	,102
Negative	-,212	-,141	-,102
Kolmogorov-Smirnov Z	1,244	1,162	,985
Asymp.,sig.(2-tailed)	,071	,089	,286

a. Test distribution is Normal

Hasil dari variable dalam tabel menunjukkan bahwa nilai signifikan lebih besar ($>$) $\alpha = 0,05$, yang mana data yang di pakai berdistribusi dengan normal.

Tabel 5. Hasil uji multikolineritas

Coefficients^a

Model.	Unstandardized-Coefficients		Standardized Coefficients	T.	Sig..	Collinearity Statistics	
	B.	Std. Error	Beta			Tolerance.	VIF.
(Constant),	2,333	,352		6,625	,000		
AKUNTABILITAS	,242	,081	,297	2,969	,004	,858	1,165
BUDAYA ORGANISASI	,188	,068	,277	2,768	,007	,858	1,165

a. Dependent Variable: KINERJA ORGANISASI

Ketika nilai *tolerance* yang di dapat lebih besar daripada 0,10 dengan nilai VIF dibawah 10, berarti pada pengujian ini diketahui bahwa tidak ada hubungan diantara variabel bebas dan tidak terjadinya multikolineritas, dan pada penelitian ini tidak terjadi atau terbebas dari multikolineritas.

Tabel 6. Hasil uji autokorelasi

Summary^b

Model	R,	R, Square	Adjusted, R, Square	Std..Error of the Estimate	Durbin-, Watson
1	,476 ^a	,227	,210	,293	2,003

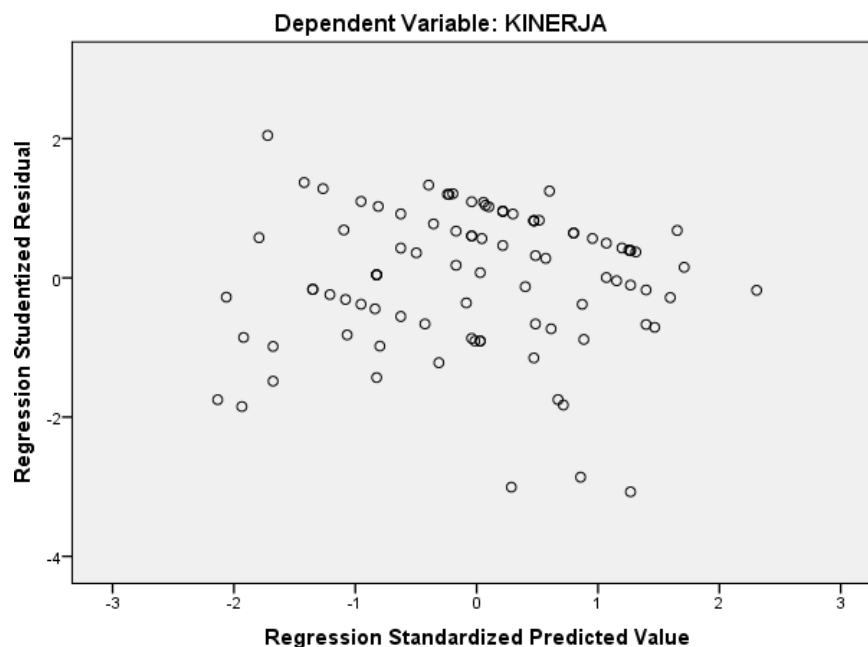
Model

a. Predictors: (Constant), budaya organisasi, akuntabilitas

b. Dependent Variable: kinerja organisasi

Dari hasil uji menunjukkan bahwa nilai $D_w = 2,003$ sedangkan $D_{tabel} = 1,7066$ ($N=93$, $k=2$), dan $4 - dU = 4 - 1,7066 = 2,2934$, maka, ditemukan nilai $dU(1,7066) < d(2,003) < 4 - dU(2,2934)$. Dengan begitu, dalam penelitian ini dapat dikatakan terbebas dari uji autokorelasi.

Tabel 7. Hasil uji heteroskedastisitas

Scatterplot

Hasil yang diperoleh dari penelitian diatas dapat dilihat pada titik residualnya tidak membentuk pola yang jelas atau pola samar maka penelitian ini dapat dikatakan terbebas dari uji heterokedastisitas

4. Analisis regresi linier berganda

Tabel 8. Hasil uji regresi

Coefficients^a

Model..-	Unstandardized,, Coefficients		Standardizedi Coefficients	T.	Sig..
	B,,	Std. Errorr	Beta,,		
(Constant),,	2,333	,352		6,625	,000
1 AKUNTABILITAS	,242	,081	,297	2,969	,004
BUDAYA ORGANISASI	,188	,068	,277	2,768	,007

a. Dependent Variable: KINERJA

5. Uji koefisien determinasi (R^2)

Tabel 9. Hasil uji koefisien determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,476 ^a	,227	,210	,293

a. Predictors: (Constant), b.organisasi, aktuntabilitas

b. Dependent Variable: kinerja organisasi

Dari tabel diatas dapat dilihat nilai R square (R^2) diperoleh 0,227 yang artinya bahwa 22,7% kinerja organisasi pada rumah sakit umum swasta di Bandar Lampung dipengaruhi oleh variabel Akuntabilitas (AK), dan variabel Budaya Organisasi (BO). Sedangkan sisanya sebesar 77,3% dipengaruhi oleh variabel luar yang tidak diuji dalam penelitian ini.

6. Pengujian hipotesis

Tabel 10. Hasil uji kelayakan model (Uji f)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2,268	2	1,134	13,200	,000 ^b
Residual	7,730	90	,086		
Total	9,998	92			

a. Dependent Variable: kinerja organisasi

b. Predictors: (Constant), b.organisasi, aktuntabilitas

Penjelasan dari pengujian F yaitu, secara,bersama-sama variabel Akuntabilitas (AK), dan variabel Budaya Organisasi (BO) berpengaruh kepada,kinerja,organisasi (KO) pada rumahsakit swasta di Bandar Lampung. Persamaan model ini layak digunakan.

Nilai Fhitung	Nilai Ftabel	Nilai Sig	Keterangan
13,20	3,92	0,000	Signifikan

Tabel 11. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,333	,352		6,625	,000
AK	,242	,081	,297	2,969	,004
BO	,188	,068	,277	2,768	,007

a. Dependent Variable: KO

Selain itu dari Tabel 11 hasil perhitungan regresi di atas, maka rangkuman hasil penelitian ini pengaruh akuntabilitas dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit umum swasta di Bandar Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 12. Hasil penelitian

Hipotesis Penelitian	Hasil Uji
H1= Akuntabilitas mempunyai pengaruh positif terhadap, kinerja, organisasi	didukung
H2= Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Organisasi	didukung

Hasil pada penelitian ini untuk menunjukkan akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Koefisien yang bertanda positif juga menunjukkan arah hubungan positif antar variabel akuntabilitas dengan kinerja organisasi. Artinya dengan meningkatnya akuntabilitas maka kinerja rumah sakit akan meningkat. Sejalan dengan teori institusional dimana untuk mempertahankan kelangsungan organisasi harus mampu menyakinkan publik bahwa organisasi itu layak didukung.

Hasil pada tabel diatas memberikan bukti budaya organisasi dapat berpengaruh secara positif terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit umum swasta di Bandar Lampung. Koefisien yang positif menunjukkan hubungan yang positif antara variabel budaya organisasi dengan kinerja organisasi. Artinya ketika budaya organisasinya meningkat maka kinerjanya pun akan meningkat. Sejalan dengan teori atribusi menjelaskan proses penentu serta penyebab atau motif seseorang.

5. Kesimpulan

Penelitian ini memiliki tujuan dalam menunjukkan bukti secara empiris terkait pengaruh akuntabilitas dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit swasta di Bandar Lampung, dengan sampel berjumlah 93 responden. Regresi berganda adalah metode analisis data yang digunakan penelitian ini dengan uji T sebagai uji hipotesis yang bisa disimpulkan berikut ini:

1. Hasil pada penelitian ini menerangkan bahwa akuntabilitas mempunyai dampak positif, terhadap kinerja organisasi. Selaras dengan penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh [Sari \(2016\)](#) yang mana mengungkapkan bahwa Akuntabilitas dapat berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi karena terdapat tujuan yang jelas dan terukur dan mampu meningkatkan kinerja.
2. Hasil pada penelitian ini juga membuktikan bahwa budaya organisasi berdampak positif terhadap kinerja pada rumah sakit swasta di Bandar Lampung. Hasil yang di dapat juga memiliki kesamaan antara hasil penelitian yang dilakukan [Herli \(2014\)](#) serta [Alvi et al \(2014\)](#) yang mengatakan bahwa adanya hubungan yang positif antara faktor budaya secara simultan maupun secara parsial dan memiliki dampak terhadap kinerja rumah sakit.

Limitasi dan lanjutan

Sampel penelitian ini hanya 93 karyawan tingkat kepala bagian rumah sakit swasta di Bandar Lampung. Karena keterbatasan waktu, kelompok penulis hanya melibatkan lingkup kecil dari rekan lingkungan rumah sakit umum swasta di kota Bandar Lampung dikarenakan penelitian dilakukan pada masa pandemi Covid-19 sehingga pada saat penyerahan kuesioner hanya dibatasi untuk para karyawan yang menduduki jabatan setara dengan manajer tingkat menengah.

Ucapan terima kasih

Puji syukur ke Hadirat Allah SWT yang mana telah memberikan kami segala kemudahan serta kelancaran dalam proses untuk menyelesaikan penelitian ini dalam waktu yang sesingkat-sesingkatnya. Tak lupa ucapan terima kasih kami aturkan dengan tulus kepada Ibu Dosen Reni Oktavia selaku penguji. Dan terima kasih kepada para dosen-dosen pembimbing yang sudah banyak membantu dan telah berkontribusi banyak sejak awal pengerjaan Penelitian ini. Juga kepada semua rekan kami yang telah terlibat dalam penulisan artikel kami. Meskipun penelitian ini jauh dari kata sempurna, Semoga hasil yang di dapatkan sebaik kerja keras yang telah kami berikan untuk pembuatan artikel ini. Sekian dan Terima kasih.

Referensi

- Ahmed, M., dan Shafiq, S. (2014). The impact of organizational culture on organizational performance: a case study of telecom sector. *Global Journal of Management and Business Research: Administration and Management*. 14(3), 21-30.
- DiMaggio, P. J. and Powell, W. W. (1983). The Iron Cage revisited: institutional Isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*, 48(2), 147-160.
- Dubnick, M. 2005. Accountability and the promise of performance. *Public Performance & Management Review*. 27(3), 236-267.
- Garrison, R. H., Noreen, E. W., and Brewer, P. C. (2014). Alih bahasa oleh Kartika Dewi. *Akuntansi Manajerial buku 2 (edisi 14)*. Salemba Empat. Jakarta.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi analisis Multivivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Halim, A. (2016). *Manajemen keuangan sektor publik*. Salemba Empat. Jakarta. Handoko T, Hani. 2014. *Edisi 2 Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu SP. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Herli, M., dan Hafidhah, H. (2014). Pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik terhadap kinerja rumah sakit di kabupaten Sumenep. *Jurnal "Performance" Bisnis & Akuntansi*, 4(2), 1-3.
- Hwang, K. (2013). *The impact of accountability and accountability management on performance at the street level*. Disertasi. Virginia Polytechnic Institute and State University. America.
- Ilham, R. (2018). The impact of organizational culture and leadership style on job satisfaction and employee performance. *Journal of Advanced Management Science*, 6(1), 50-53.
- Julia, D. N. (2012). *Analisis kinerja rumah sakit swasta berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Surakarta.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya. Bandung
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi sektor publik*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Ridha, M. A., dan Basuki, Hardo. (2012). Pengaruh tekanan eksternal, ketidak pastian lingkungan, dan komitmen manajemen terhadap penerapan transparansi pelaporan keuangan. *Jurnal dan Prosiding SNA - Simposium Nasional Akuntansi*. 15.
- Robbins, S. P. (2013). *Prilaku organisasi edisi Bahasa Indonesia*. PT Indeks. Jakarta.
- Republik Indonesia. Menteri Kesehatan Nomor 340/MENKES/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit.
- Republik Indonesia. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129/Menkes/SK/II/2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit.
- Sari, M. R. (2016). Pengaruh akuntabilitas, faktor organisasional dan penggunaan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja organisasi. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan Indonesia*, 13(2). 117-141.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia, reformasi birokrasi, dan manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT Refika Aditama. Bandung.
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta. Bandung.
- Sukrisno, A. (2013). *Etika bisnis dan profesi tantangan membangun manusia seutuhnya*. Salemba Empat. Jakarta.
- Yang, K. (2012). Further understanding accountability in public organizations: actionable knowledge and the structure - agency duality. *Administration and Society*, 44(3), 255-284.