

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK TERHADAP KINERJA RSUD DJOELHAM BINJAI

Kezia Dominika Sitio¹, Poltak Teodorus Parhusip²

Program Studi Akuntansi Universitas Katolik Santo Thomas

Email : keziadominikasitio@gmail.com ; ikoparhusip17@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to prove Organizational Culture, Organizational Commitment and Public Accountability affect performance. The sample in this study was obtained using the proportionate stratified random sampling method with a total sample of 77 respondents. The data analysis technique used is descriptive analysis, data quality test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing using t test and f test with a significance level of 5% using SPSS 26. From the results of research using SPSS, it is known that the value of the coefficient of determination (Adjusted R Square) is 0.730. Organizational Culture, Organizational Commitment and Public Accountability together affect Performance by 73%. Based on the results of multiple linear regression analysis, it can be concluded that organizational culture has a significant positive effect on performance, organizational commitment has a significant positive effect on performance and public accountability has a significant positive effect on performance at the Djoelham Binjai Regional General Hospital. From the results of the t test, it was obtained that $t_{count} > t_{table}$ ($2,936 > 1,993$) and $sig < 0.05$ ($0.004 < 0.05$). This means that H_{a1} is accepted and H_{01} is rejected or in other words, Organizational Culture partially has a positive and significant effect on Organizational Performance. For the second variable, the results obtained where the value of $t_{count} > t_{table}$ ($2,941 > 1,993$) and the value of $sig < 0.05$ ($0.004 < 0.05$). This means that H_{a2} is accepted and H_{02} is Rejected or in other words Organizational Commitment partially has a positive and significant effect on Organizational Performance and the third variable is obtained where the value of $t_{count} > t_{table}$ ($6.869 > 1.993$) and the value of $sig < 0.05$ ($0.000 < 0.05$). This means that H_{a3} is accepted and H_{03} is rejected or in other words Public Accountability partially has a positive and significant effect on Organizational Performance. The higher the organizational culture, organizational commitment and public accountability, the better the performance in the hospital.

Keywords: *Organizational Culture, Organizational Commitment, Public Accountability and Performance.*

PENDAHULUAN

Menurut Siagian (2002), banyak faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi publik. Beberapa faktor di antaranya adalah komitmen organisasi, budaya organisasi, dan akuntabilitas publik. Perkembangan teknologi menuntut banyak perubahan maka organisasi merasa perlu untuk mengubah budaya pada organisasi guna menjamin kelangsungan hidupnya untuk memperoleh manfaat yang lebih kompetitif. Hal ini sering didorong oleh kenyataan bahwa budaya yang ada saat ini perlu disesuaikan dalam rangka memperbaiki keadaan masa datang seperti yang dibutuhkan organisasi.

Budaya organisasi merupakan nilai, prinsip, tradisi dan sikap yang mempengaruhi cara bertindak anggota organisasi. Oleh sebab itu, budaya organisasi sangat penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang ada dalam organisasi. Kebiasaan tersebut mengatur tentang norma-norma perilaku yang harus diikuti oleh para anggota organisasi, sehingga menghasilkan budaya yang produktif. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Faktor yang tidak

kalah penting berpengaruh pada kinerja organisasi selain budaya organisasi adalah komitmen organisasi. Komitmen dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (stakeholder). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan oleh organisasi. Oleh karena itu, akuntabilitas pemerintah seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumber daya (input) semata tetapi juga pada kinerjanya.

RSUD Djoelham Binjai merupakan salah satu organisasi sektor publik yang bergerak dalam bidang pelayanan jasa kesehatan. RSUD Djoelham Binjai semakin menunjukkan komitmen dalam mewujudkan visinya, menjadi rumah sakit pilihan utama masyarakat dengan memberikan pelayanan berkualitas dan profesional, memaksa pihak RSUD Djoelham Binjai untuk selalu memperbaiki kinerjanya, agar selalu dapat menambah kepercayaan masyarakat atas RSUD Djoelham Binjai. Dengan melihat RSUD Djoelham Binjai sebagai rumah sakit daerah yang ada di Kota Binjai dan bertugas memberikan pelayanan yang baik dan layak kepada masyarakat, tentunya pihak manajemen rumah sakit telah berusaha untuk memperbaiki kualitas pelayanan dan memperbaiki kinerja manajemen yang telah dijalankan selama ini.

Dalam rangka pengelolaan keberhasilan kinerja rumah sakit, agar rumah sakit dapat mewujudkan kinerja yang baik maka diperlukan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik yang kuat. Budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja rumah sakit, khususnya dalam suatu lingkaran untuk bersaing. Faktor penentu keberhasilan organisasi pelayanan kesehatan juga terletak pada seberapa baiknya manajemen membangun komitmen terutama kinerja perawat sebagai pelanggan internal. Komitmen yang tinggi berkorelasi dengan rendahnya pindahnya kerja, absensi yang rendah, dan meningkatnya motivasi kerja. Rendahnya komitmen organisasi perawat terhadap rumah sakit juga dapat mengurangi efisiensi dan efektifitas rumah sakit dalam mencapai tujuan organisasi. Dimana dengan rendahnya komitmen organisasi sumber daya manusia yang dimiliki maka praktis mereka tidak terlalu mementingkan kepentingan atau tujuan dari organisasi. Komitmen organisasi yang rendah juga hanya merupakan beban bagi organisasi. Hal ini dikarenakan rumah sakit harus mengeluarkan biaya tambahan dalam perekrutan tenaga/ sumber daya manusia baru bagi rumah sakit seperti: biaya perekrutan, administrasi, dan pengembangan karyawan. Dan bagi tenaga kerja yang baru memerlukan waktu yang lebih lama untuk dapat mengenali lingkungan kerja yang baru atau memerlukan waktu lebih dalam masa orientasi terhadap rumah sakit. Rendahnya komitmen organisasi perawat kepada rumah sakit tersebut dipengaruhi oleh salah satu faktor penyebab. Faktor tersebut adalah lemahnya budaya organisasi rumah sakit. Manajemen rumah sakit yang baik juga dapat dilihat dari faktor lain seperti akuntabilitas publik. Artinya seluruh keputusan atau tindakan diambil seharusnya bisa di pertanggung jawabkan kepada stakeholder yang terkait. Pada saat ini masyarakat memberikan tuntutan kepada organisasi sektor publik untuk melaksanakan akuntabilitas publik. Akuntabilitas publik adalah kewajiban bagi pihak pemegang amanah (agent) untuk mempertanggungjawabkan, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas serta kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut. Oleh karena itu, penyelenggara pelayanan publik wajib mempertanggungjawabkan setiap aktivitasnya kepada publik agar meningkatkan kinerja organisasi layanan publik. Berdasarkan data yang diperoleh oleh peneliti di RSUD Djoelham

Binjai menunjukkan bahwa budaya kinerja, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik yang ada di RSUD Djoelham Binjai belum baik. Hal tersebut dapat dilihat dari berkurangnya jumlah kunjungan pasien rawat jalan dan rawat inap setiap tahunnya, jumlah karyawan rumah sakit yang keluar yang melebihi standar rumah sakit dan menurunnya realisasi belanja dari tahun sebelumnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Andiza Z. Arifin (2014) mengenai Pengaruh Budaya Organisasi Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Pada Rumah Sakit Daerah Massenrempulu, Kabupaten Enrekang) menunjukkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi publik.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Abdullah dan Herlin Arisanti (2010) mengenai pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi mengungkapkan bahwa akuntabilitas publik dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi yang positif dan signifikan dan memediasi pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi dengan pengaruh yang lemah dan tidak signifikan.

LANDASAN TEORI

Suatu organisasi biasanya dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu melalui kinerja segenap sumber daya manusia yang ada di dalam organisasi. Namun, kinerja sumber daya manusia sangat ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi. Karenanya, kemampuan menciptakan suatu organisasi dengan budaya mampu mendorong kinerja adalah suatu kebutuhan (Wibowo, 2010: 363).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh para ahli, budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat menghasilkan efek yang sangat mempengaruhi individu dan kinerja, khususnya dalam suatu lingkaran yang bersaing. Pengaruh ini bahkan dapat menjadi lebih besar daripada semua faktor lain (Kotter, Heskett, 1997 : 10).

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Sedangkan komitmen adalah perjanjian (keterikatan) untuk melakukan sesuatu (kontrak) dengan penuh rasa tanggungjawab. Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota yang bersifat kolektif.

Penelitian yang dilakukan Kouzes dalam Rommy (2011 : 152), menunjukkan bahwa komitmen yang tinggi mampu menghasilkan suatu komitmen, dan hanya dengan komitmen yang tinggi, suatu instansi pemerintahan mampu menghasilkan kinerja yang baik. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang ke 43 dilakukan oleh Ivano (2013:211) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.

Pengaruh Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja

Menurut (Akbar dalam Arifin, 2012) 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. 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.

Berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andiza (2014) menunjukkan akuntabilitas publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi publik. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas publik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi publik.

H3 : Akuntabilitas Publik berpengaruh positif terhadap Kinerja.

METODE PENELITIAN

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah Dokter, Keperawatan, Kebidanan, Kefarmasian, Kesehatan Masyarakat, Kesehatan Lingkungan dan Gizi RSUD Djoelham Kota Binjai yang berjumlah 344 orang. Penetapan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan enis metode proportionate stratified random sampling. Untuk mengetahui ukuran sampel representatif yang didapat berdasarkan rumus Slovin, yaitu:

Sampel dihitung menggunakan rumus *slovin* seperti berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{344}{1 + (344 \times 0.1^2)}$$

$$n = \frac{344}{1 + 3.44}$$

$$n = 77$$

Operasionalisasi Variabel

Penelitian ini menggunakan tiga variabel independen yaitu budaya organisasi (X1), komitmen organisasi (X2) dan akuntabilitas publik (X3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja (Y). Untuk menghindari kekeliruan penafsiran terhadap variabel, kata dan istilah teknis yang terdapat dalam judul, maka perlu dicantumkan definisi operasional dari penelitian ini.

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
Budaya Organisasi (X1)	Filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.	1. Keterkaitan dengan lingkungan kerja organisasi 2. Hakekat kegiatan manusia 3. Hakekat realibilitas dan kebenaran 4. Hakekat hubungan antar manusia	Likert
Komitmen Organisasi (X2)	Komitmen organisasi adalah sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan tujuan dan keinginannya untuk	1. Kemauan yang kuat untuk menjadi anggota organisasi 2. Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi 3. Meyakini dan menerima	Likert

Variabel	Definisi	Indikator	Skala
	mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.	nilai-nilai dan tujuan organisasi	
Akuntabilitas publik (X3)	Kewajiban pihak pemegang amanah (agent) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggung jawabnya kepada pihak pemberi amanah (principal) yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggungjawaban tersebut.	1. Pertanggungjawaban lembaga publik untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien 2. Penyusunan laporan pertanggungjawaban kinerja 3. Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program 4. Pertanggungjawaban program sampai pada pelaksanaan program 5. Tujuan pembuatan kebijakan 6. Kesesuaian laporan dengan SAP 7. Laporan yang dibuat dapat dibandingkan	Likert
Kinerja (Y)	Gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (strategic planning) suatu organisasi.	1. Pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien 2. Pemberian pelayanan berkualitas 3. Pencapaian tujuan 4. Apresiasi kepada pegawai 5. Peningkatan kualitas 6. Pemecahan masalah dan pengelolaan organisasi dengan konsep mutakhir	Likert

Teknik Pengumpulan Data Dan Metode Analisis Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan teknik dokumentasi. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini diantaranya adalah analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda dan pengujian hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 : Hasil Uji Statistik Deskriptif

		Statistics			
		Budaya Organisasi	Komitmen Organisasi	Akuntabilitas Publik	Kinerja
N	Valid	75	75	75	75
	Missing	0	0	0	0
Mean		26.00	26.60	27.66	27.53
Std. Deviation		3.784	3.848	3.606	3.953

Variance	14.32	14.81	13.00	15.63
Range	19.00	19.00	17.00	18.00
Minimum	16.00	16.00	18.00	17.00
Maximum	35.00	35.00	35.00	35.00

Sumber: data primer yang diolah SPSS

1. Variabel budaya organisasi (X1) dengan jumlah responden (N) 75 responden dengan nilai minimum 16,00 dan nilai maximum 35,00 memiliki nilai rata-rata (*mean*) yaitu 26,00 dengan standar deviasi sebesar 3,784.
2. Variabel Komitmen organisasi (X2) dengan jumlah responden (N) 75 responden dengan nilai minimum 16,00 dan nilai maximum 35,00 memiliki nilai rata-rata (*mean*) yaitu 26,60 dengan standar deviasi sebesar 3,848.
3. Variabel Akuntabilitas Publik (X3) dengan jumlah responden (N) 75 responden dengan nilai minimum 18,00 dan nilai maximum 35,00 memiliki nilai rata-rata (*mean*) yaitu 27,66 dengan standar deviasi sebesar 3,606.
4. Variabel Kinerja (Y) dengan jumlah responden (N) 75 responden dengan nilai minimum 17,00 dan nilai maximum 35,00 memiliki nilai rata-rata (*mean*) yaitu 27,53 dengan standar deviasi sebesar 3,953.

Tabel 2 : Hasil Uji Parsial
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.764	2.182		.809	.421
	Budaya Organisasi	.249	.085	.238	2.936	.004
	Komitmen Organisasi	.208	.071	.202	2.941	.004
	Akuntabilitas Publik	.626	.091	.571	6.869	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.

Berdasarkan data tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} secara parsial dari variabel Budaya Organisasi (X1) diperoleh hasil yaitu nilai t_{hitung} adalah 2,936 dan nilai t_{tabel} 1,993 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,936 > 1,993$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,004 < 0,05$). Artinya Ha1 **diterima** dan H01 **Ditolak** atau dengan kata lain Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.
2. Nilai t_{hitung} secara parsial dari variabel Komitmen Organisasi (X2) diperoleh hasil yaitu nilai t_{hitung} adalah 2,941 dan nilai t_{tabel} 1,993 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,941 > 1,993$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,004 < 0,05$). Artinya Ha2 **diterima** dan H02 **Ditolak** atau dengan kata lain Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.
3. Nilai t_{hitung} secara parsial dari variabel Akuntabilitas Publik (X3) diperoleh hasil yaitu nilai t_{hitung} adalah 6,869 dan nilai t_{tabel} 1,993 dimana nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,869 > 1,993$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Artinya Ha3 **diterima** dan H03 **ditolak** atau dengan kata lain Akuntabilitas Publik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Organisasi.

Tabel 3 : Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	844.808	3	281.603	64.112	.000 ^b
	Residual	311.859	71	4.392		
	Total	1156.667	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data primer yang diolah SPSS.

Berdasarkan data pada tabel diatas memperlihatkan bahwa nilai F_{hitung} adalah 64,112 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) adalah 2,73 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $64,112 > 2,73$ dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi RSUD Djoelham Binjai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penelitian tentang pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja RSUD Djoelham Binjai, dapat diambil kesimpulan antara lain :

1. Variabel Budaya Organisasi memiliki t_{hitung} sebesar $2,936 >$ dari t_{tabel} yaitu 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_{a1} diterima, yang berarti bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja RSUD Djoelham Binjai.
2. Variabel Komitmen Organisasi memiliki t_{hitung} sebesar $2,941 >$ dari t_{tabel} yaitu 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,004 < 0,05$ maka H_{a2} diterima, yang berarti bahwa Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja RSUD Djoelham Binjai.
3. Variabel Akuntabilitas Publik memiliki t_{hitung} sebesar $6,869 >$ dari t_{tabel} yaitu 1,993 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_{a3} , yang berarti bahwa Akuntabilitas Publik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja RSUD Djoelham Binjai.
4. Variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik memiliki nilai F_{hitung} sebesar 64,112 dengan tingkat signifikansi 0,000. Sedangkan nilai F_{tabel} pada tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$) adalah 2,73 dimana ($F_{hitung} > F_{tabel}$) sehingga $64,112 > 2,73$ dan nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja RSUD Djoelham Binjai.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Halim. 2012 *Akuntansi Sektor Publik Akuntansi Keuangan Daerah*. Keempat. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Abdullah dan Herlin, A. 2010. *Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis. Vol. 9, No. 2, Agustus, hal. 122. Bengkulu : Universitas Bengkulu.

- Andreas Lako. 2004. *Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi Isu Teori dan Solnsi*. Yogyakarta: Amara Books.
- Annisaningrum. (2010). *Akuntabilitas dan Transparansi Dalam Laporan Keuangan*.(Online). (diakses 14 Mei 2013) tersedia di World Wide Web: <http://ovy19.wordpress.com>.
- Arifin, Andiza. 2014. “*Pengaruh Budaya Organisasi dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi pada RSUD Massenrempulu, Kabupaten Enrekang*”. Skripsi. Program Studi Akuntansi, Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Bastian, Indra. 2006. *Akuntansi Sektor Publik: Suatu Pengantar*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Desmiyawati dan W. Witaliza. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Akuntabilitas Publik Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Empiris Pada Rumah Sakit Swasta Di Provinsi Riau)*. Pekbis Jurnal 4 (1): 26-33.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono, 2012. *Teori Organisasi*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Halim, Abdul. 2004. *Akuntansi Keuangan Daerah*. Yogyakarta: UPP AMP YPKN.
- Indra Bastian. 2010. *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Erlangga.
- Jabbara, J.G dan Dwivedi, O.P, 1989. *Public Service Accountability*.
- Kuntjoro, S.Z. 2009. *Komitmen Organisasi (online)*. (www.epsikologi.com/artikel/organisasi-industri/komitmenorganisasi.html, diakses pada 10 juni 2016).
- Laitte, Muh. Ardiansah. 2011. *Analisis Akuntabilitas dan Transparansi Laporan Dana Kampanye Pemilihan Presiden dan Wakil Presiden Tahun 2009 (Studi Empiris pada Tim Kampanye Nasional)*. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Mahmudi. (2015). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Mahsun, Mohamad, Firma. S, dan Heribertus.2006. *Akuntansi Sektor Publik*. Ed 1. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : PT.RafikaAditama.
- Mardiasmo. (2009). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mathis, R.L. and Jackson, J.H. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Meyer, J.P. & Allen, N.J. (1997). *Commitment in the workplace: Theory, Research, and Application*. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Mowday, R.T., Porter, L.W., & Steers, R.M. (1982). *Employee-organization linkages: The psychology of commitment, absenteeism, and turnover*. New York: Academic Press.
- Muhhammad Arifin Wibisono. 2012. *Penerapan Portal Mahkamah Agung RI untuk Mewujudkan Keterbukaan Informasi Publik [electronic version]*. Skripsi FISIP Universitas Indonesia.
- Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Prasetyono dan Nurul Kompyurini. 2008. *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik (Survei Pada Rumah Sakit Daerah di Jawa Timur)*. Makalah disajikan dalam Simposium Nasional Akuntansi 11, IAI, Pontianak.
- Raba, Manggaokang. 2006. *Akuntabilitas, Konsep dan Implementasi*. Malang: Universitas Muhammadiyah Malang Press.

- Riski Suprana, Intan Ratnawati, 2012. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Pusat Bank Jateng Semarang)*, Jurnal Diponegoro Journal of Management Vol1. No. 1.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Keorganisasian Jilid 1 Edisi 9*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulter. 2012. *Manajemen*. Jakarta: PT. Index.
- Rosjidi. 2001. *Akuntansi Sektor Publik Pemerintah: Kerangka, Standar dan Metode*. Surabaya: Aksara Satu.
- Sari, Ayu Eristya Permata. 2013. *Hubungan Komitmen Organisasidan Niat Berpindah Pekerjaan (Turnover Intention) pada Karyawan Hotel Di Kota Malang*. Universitas Negeri Malang.
- Siagian, Prof Dr Sondang P. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : PT. Bina Aksara.
- Sopiah. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM (Cetakan Kedua)*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistyaningsih, Ambar Sari Dewi dan Yani Tri Wijayanti. 2012. “*Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta*”. Jurnal Sosiologi Reflektif, Vol.6, No.2 : 90-101.
- Ulum, Ihyaul. (2010). *Akuntansi Sektor Publik*. Graha Ilmu Yogyakarta.
- Universitas Katolik Santo Thomas Sumatera Utara. 2021. *Pedoman Penulisan Tugas Akhir 2021*.
- Wibowo. (2010). *Budaya Organisasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Yuwono I, dkk. 2005. *Psikologi Industri dan Organisasi*. Surabaya: Fakultas Psikologi Universitas Erlangga.