

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERN,
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA
ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA
BANGKINANG DI KABUPATEN KAMPAR**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk
Menyelesaikan Pendidikan Strata Satu (S-1)
pada Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial*



OLEH :

MUHAMMAD ZAINI

10673004955

**JURUSAN AKUNTANSI S1
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU PEKANBARU**

2011

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, PENGENDALIAN INTERN, DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA RUMAH SAKIT IBNU SINA BANGKINANG DI KABUPATEN KAMPAR

Oleh: Muhammad Zaini

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode sensus. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar. Kuesioner yang disebarakan sebanyak 110 buah dan kembali dengan utuh tanpa ada yang gugur.

Pengujian hipotesis dalam pengujian ini menggunakan regresi berganda, diuji dengan menggunakan SPSS versi 17. Berdasarkan pengujian terhadap 110 buah kuesioner tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa tiga variabel independen (budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar. Hal ini terlihat dari nilai f hitung yang lebih besar dari f tabel ($13,268 > 2,690$). Sedangkan secara parsial variabel independen (budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi) juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar. Hal ini dapat dilihat dari t hitung variabel budaya organisasi lebih besar dari t tabel ($4,181 > 1,982$), t hitung variabel pengendalian intern lebih besar daripada t tabel ($3,197 > 1,982$), dan t hitung variabel komitmen organisasi juga lebih besar daripada t tabel ($2,861 > 1,982$).

Kata kunci: Budaya Organisasi, Pengendalian Intern, Komitmen Organisasi, Kinerja Organisasi

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
KATA PENGANTAR.....	iv
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Perumusan Masalah.....	6
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	7
D. Sistematika Penulisan.....	8
BAB II : TELAAH PUSTAKA	
A. Telaah Pustaka.....	10
1. Kinerja Organisasi.....	10
2. Budaya Organisasi.....	12
3. Pengendalian Intern.....	16
4. Komitmen Organisasi.....	21
5. Penelitian Terdahulu.....	23
B. Pengembangan Hipotesis.....	24
C. Metode Penelitian.....	28
BAB III : METODE PENELITIAN	
A. Metodologi Penelitian.....	30
1. Lokasi Penelitian.....	30

2. Populasi dan Sampel.....	30
3. Jenis dan Sumber Data.....	30
4. Teknik Pengumpulan Data.....	31
B. Variabel Penelitian.....	31
1. Kinerja Organisasi.....	32
2. Budaya Organisasi.....	33
3. Pengendalian Intern.....	34
4. Komitmen Organisasi.....	35
C. Analisis Data.....	35
1. Uji Kualitas Data.....	36
a. Validitas.....	36
b. Reliabilitas.....	36
2. Normalitas Data.....	37
3. Uji Asumsi Klasik.....	37
a. Multikolinearitas.....	38
b. Autokorelasi.....	38
c. Heterokedastisitas.....	39
4. Pengujian Hipotesis.....	39
a. Uji Parsial.....	40
b. Uji Simultan.....	40
c. Koefisien Determinasi.....	41
D. Perumusan Model Penelitian.....	42

BAB IV : PEMBAHASAN

A. Deskripsi dan Analisis Data.....	44
B. Analisis Data.....	45
1. Uji Kualitas Data.....	45
a. Pengujian Validitas.....	45
b. Pengujian Reliabilitas.....	49
c. Uji Normalitas.....	50
2. Uji Asumsi Klasik.....	51

a. Uji Autokorelasi.....	52
b. Uji Heteroskedastisitas.....	53
c. Uji Multikolinearitas.....	53
3. Uji Hipotesis dan Pembahasan.....	54
a. Koefisien Determinasi.....	56
b. Pengujian Variabel Secara Parsial.....	57
c. Pengujian Variabel Secara Simultan.....	60
d. Pembahasan Hipotesis.....	61

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan.....	63
B. Keterbatasan.....	63
C. Saran-Saran.....	64

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Profil Responden.....	43
Tabel 4.2 Uji Validitas budaya organisasi.....	44
Tabel 4.3 Uji Validitas pengendalian intern.....	45
Tabel 4.4 Uji Validitas komitmen organisasi.....	46
Tabel 4.5 Uji Validitas kinerja organisasi.....	47
Tabel 4.6 Uji Reliabilitas.....	48
Tabel 4.7 Uji Autokorelasi.....	50
Tabel 4.8 Uji Multikolinearitas.....	52
Tabel 4.9 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda.....	54
Tabel 4.10 Hasil Analisis Determinasi.....	56
Tabel 4.11 Hasil uji t Variabel budaya organisasi.....	57
Tabel 4.12 Hasil Uji t Variabel pengendalian intern.....	58
Tabel 4.13 Hasil Uji t Variabel komitmen organisasi.....	58
Tabel 4.14 Hasil Uji F.....	59

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit adalah suatu organisasi yang unik dan kompleks karena merupakan institusi yang padat karya, mempunyai sifat-sifat dan ciri-ciri serta fungsi-fungsi yang khusus dalam proses menghasilkan jasa medik dan mempunyai berbagai kelompok profesi dalam pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan termasuk dalam kategori jasa. Jasa adalah setiap tindakan atau kegiatan yang dapat ditawarkan kepada pihak lain, pada dasarnya tidak berwujud dan tidak mengakibatkan kepemilikan apapun.

Rumah sakit di Indonesia pada awalnya dibangun oleh dua institusi. Pertama adalah pemerintah dengan maksud untuk menyediakan pelayanan kesehatan bagi masyarakat umum terutama yang tidak mampu. Kedua adalah institusi keagamaan yang membangun rumah sakit nirlaba untuk melayani masyarakat miskin dalam rangka penyebaran agama.

Mengingat adanya dinamika internal (perkembangan peran) dan tuntutan eksternal yang semakin berkembang, rumah sakit dihadapkan pada upaya penyesuaian diri untuk merespon dinamika eksternal dan integrasi potensi-potensi internal dalam melaksanakan tugas yang semakin kompleks. Upaya ini harus dilakukan jika organisasi ini hendak mempertahankan kinerjanya (pelayanan kesehatan kepada masyarakat sekaligus memperoleh dana yang memadai bagi kelangsungan hidup organisasi). Untuk itu, ia tidak dapat mengabaikan sumber

daya manusia yang dimiliki termasuk perhatian atas kepuasan kerjanya. Pengabaian atasnya dapat berdampak serius pada kualitas pelayanan kesehatan.

Dalam konteks tersebut, pemahaman atas budaya pada tingkat organisasi ini merupakan sarana terbaik bagi penyesuaian diri anggota-anggotanya, bagi orang luar yang terlibat (misalnya pasien dan keluarganya) dan yang berkepentingan (seperti investor atau instansi pemerintah terkait) maupun bagi pembentukan dan pengembangan budaya organisasi itu sendiri dalam mengatasi berbagai masalah yang sedang dan akan dihadapi.

Upaya pemerintah untuk meningkatkan kualitas kesehatan masyarakat dengan biaya terjangkau dilakukan pemerintah daerah dengan perbaikan secara terus menerus (*continius improvement*) baik dalam bidang administrasi, pelayanan, teknologi kesehatan dan sebagainya. Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SKIII/2002 tentang pedoman Penyusunan standar Minimum Rumah Sakit yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah dan Undang-Undang nomor 32 tahun 2004 tentang pemerintah daerah dalam Prasetyono dan Kompyurini (2007) yang menyebutkan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah (propinsi) dan bertanggungjawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat. Pemerintah daerah memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat. Disamping itu, dikeluarkan pula surat keputusan menteri Republik Indonesia Nomor: 004/Menkes/Sk/I/2003. Kebijakan dan strategi desentralisasi ini diperlukan komitmen pemerintah daerah, legislatif,

masyarakat dan *stakeholder* lain secara berkesinambungan pembangunan kesehatan.

Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang baik pula. Kualitas pelayanan sendiri sebenarnya dipengaruhi oleh banyak aspek salah satunya adalah Budaya Organisasi dan cara pengorganisasiannya. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi, sehingga budaya organisasi suatu rumah sakit baik, maka tidak mengherankan jika anggota organisasi adalah orang-orang yang baik dan berkualitas pula. Organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap pengendalian intern dan kinerja.

Selain Budaya Organisasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah Pengendalian Intern. Penelitian Tugiman (2000) dalam Prasetyono dan Kompyurini (2007: 5), mengenai pengaruh peran auditor intern serta factor-faktor pendukungnya terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerja perusahaan disimpulkan bahwa manajemen puncak sangat besar pengaruhnya terhadap pelaksanaan pengendalian intern. Selain itu, pelaksanaan pengendalian dapat efektif apabila ada komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik. Dengan Budaya dan pengendalian intern maka akan tercipta organisasi/perusahaan yang efektif dan efisien, yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi.

Dengan pelaksanaan Pengendalian Intern yang memadai diharapkan rumah sakit dapat beroperasi secara efisien dan efektif sesuai dengan kebijakan-

kebijakan yang telah ditetapkan sehingga akhirnya dapat berhasil mencapai tujuan rumah sakit tersebut.

Selain budaya organisasi dan pengendalian intern, disisi lainnnya terdapat komitmen yang mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Suatu studi yang dilakukan oleh Aranya et al (1981) dalam pinem (2005 : 3) mendefenisikan komitmen adalah (1) kepercayaan akan pengakuan terhadap saran dan nilai dari organisasi atau profesi; (2) kemauan untuk mencari upaya yang tepat bagi organisasi atau profesi; (3) hasrat untuk memelihara keutuhan keanggotaan dalam organisasi atau profesi. Dalam studi ini pengertian komitmen meliputi komitmen organisasional dan komitmen profesional.

Komitmen organisasional adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2001). Penelitian menyatakan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional cenderung mempengaruhi satu sama lainnya dan yang disarankan dalam penemuan ini adalah orang-orang yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan orang-orang yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin untuk mendapatkan kepuasan yang lebih besar.

Peneliti dibidang perilaku menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, termasuk juga keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Suatu komitmen organisasional menunjukkan suatu daya dari seseorang dan mengidentifikasikan keterlibatannya

dalam suatu bagian organisasi (Mawday,Porter dan Steers,1982), dalam pinem (2005:3).

Untuk menghasilkan suatu strategi, perusahaan untuk tidak terlepas dari efesiensi dan efektivitas yang optimal yang tetap menjadi pertimbangannya dalam pengembangan produk yang dihasilkan. Untuk mengetahui seberapa jauh efektifitas penerapan strategi tersebut, maka manajemen perusahaan perlu mengukur kinerja bisnis mereka.

Tujuan utama dari pengukuran kinerja adalah untuk memotipasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang di tetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil di inginkan oleh organisasi (Mulyadi 2003 : 28). Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekankan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegaskan perilaku yang diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat instrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik.

Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada organisasi secara keseluruhan.

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Bobby Kurniawan pada Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Riau tahun 2008 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern,dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Riau. Perbedaan penelitian ini

dengan penelitian sebelumnya terletak pada; (1) objek penelitian ini yaitu rumah sakit yang ada di Bangkinang (2) Mengganti variabel independen yaitu Akuntabilitas Publik dengan variabel independen Komitmen Organisasi.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi, Pengendalian Intern memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi, sedangkan Akuntabilitas Publik juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Serta ketiga variabel tersebut yaitu Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja RSUD.

Dari pernyataan yang diuraikan dalam latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan judul “ **Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina di Bangkinang Kabupaten Kampar.**

B. Perumusan masalah

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

1. Apakah terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.
2. Apakah terdapat pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi.
3. Apakah terdapat pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

4. Apakah terdapat pengaruh antara Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk :

- a. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.
- b. Mengetahui pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi.
- c. Mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.
- d. Mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

2. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kontribusi sebagai berikut:

- a. Bagi penulis dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang pengaruh antara Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar.
- b. Dapat menjadi referensi yang mungkin diperlukan untuk penelitian dibidang akuntansi manajemen pada masa yang akan datang.

- c. Bagi pihak Rumah Sakit, dapat menjadi referensi dalam hal peningkatan kualitas kinerja pelayanan rumah sakit di kabupaten Kampar.

D. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Merupakan bab pendahuluan yang mencakup latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II : TELAAH PUSTAKA

Bab ini berisi landasan-landasan teoritis mengenai permasalahan yang dibahas yang terangkum dalam telaah pustaka, model penelitian dan mengemukakan hipotesa.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini membahas tentang metodologi penelitian yang meliputi lokasi penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, perumusan model penelitian serta analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menguraikan, menganalisis serta mengevaluasi hasil penelitian tersebut.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan penulis.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Telaah Pustaka

1. Kinerja Organisasi

Kinerja merupakan suatu istilah umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005 :67) bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang di berikan kepadanya.

Kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah di tentukan, sedangkan Kinerja Organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok (Mangkunegara, 2005 : 15).

Sistem penilaian kinerja sebaiknya mengandung indikator kinerja yaitu (1) membantu memperluas tujuan organisasi (2) mengevaluasi target akhir yang dihasilkan (3) sebagai masukan untuk menentukan skema insentif manajerial (4)

memungkinkan bagi pemakai jasa layanan pemerintah untuk melakukan pilihan (5) menunjukan standar kinerja (6) menunjukkan efektifitas (7) membantu menentukan aktifitas yang memiliki efektifitas biaya yang paling baik untuk mencapai target sasaran (8) menuntukan wilayah, bagian, atau proses yang masih potensial untuk dilakukan penghematan biaya.

Untuk menghasilkan suatu strategi, perusahaan untuk tidak terlepas dari efisiensi dan efektivitas yang optimal yang tetap menjadi pertimbangannya dalam pengembangan produk yang dihasilkan. Untuk mengetahui seberapa jauh efektifitas penerapan strategi tersebut, maka manajemen perusahaan perlu mengukur kinerja bisnis mereka.

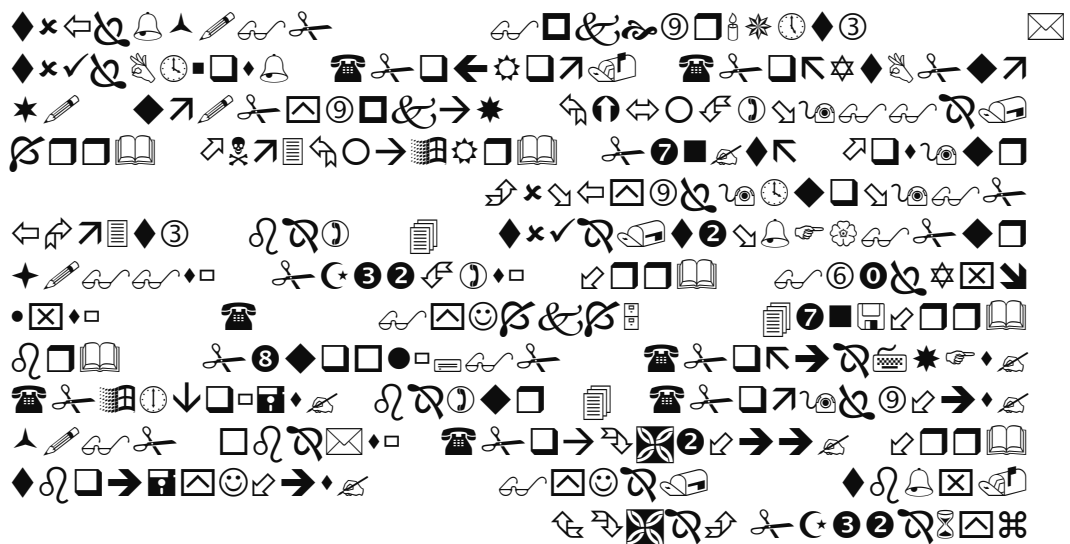
Tujuan utama dari pengukuran kinerja adalah untuk memotivasi personal dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam memenuhi standar perilaku yang ditetapkan sebelumnya, sehingga membuahkan tindakan dan hasil di inginkan oleh organisasi (Mulyadi 2003 : 28). Penilaian kinerja dapat digunakan untuk menekankan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang serta menegaskan perilaku yang diinginkan, melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta pemberian penghargaan, baik yang bersifat instrinsik maupun yang bersifat ekstrinsik.

Dengan adanya penilaian kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada organisasi secara keseluruhan.

Menurut Atkinson, dkk (2001 : 51), sistem efektif penilaian kinerja sebaiknya mengandung indikator kinerja yaitu :

1. Memperhatikan setiap aktivitas organisasi dan menekankan pada perspektif pelanggan
2. Menilai setiap aktivitas dengan menggunakan alat ukur kinerja yang mengesahkan pelanggan
3. Memperhatikan semua aspek aktivitas kinerja secara komprehensif yang mempengaruhi pelanggan, dan
4. Menyediakan informasi berupa umpan balik untuk membantu anggota organisasi mengenai permasalahan dan peluang untuk melakukan perbaikan.

Firman Allah dalam surat An-nisa' ayat 135, yang berbunyi :



“Wahai orang-orang yang beriman, jadilah kamu orang yang benar-benar penegak keadilan, menjadi saksi Karena Allah biarpun terhadap dirimu sendiri atau ibu bapa dan kaum kerabatmu. jika ia[361] Kaya ataupun miskin, Maka Allah lebih tahu kemaslahatannya. Maka janganlah kamu mengikuti hawa

nafsu Karena ingin menyimpang dari kebenaran. dan jika kamu memutar balikkan (kata-kata) atau enggan menjadi saksi, Maka Sesungguhnya Allah adalah Maha mengetahui segala apa yang kamu kerjakan” (annisaa’ : 135)

[361] Maksudnya: orang yang tergugat atau yang terdakwa.

Dari ayat diatas telah dijelaskan bahwa orang-orang yang beriman dan mengerjakan segala sesuatu karna Allah dan selalu berlaku adil, jujur, dan benar, sesuai tuntutan Alquran, maka Allah akan memberikan hasil yang terbaik.

2. Budaya Organisasi

Robbin (2001)mendefenisikan tentang Budaya Organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu dan menjadi suatu sistem dari makna bersama.

Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan (*belief*) yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (pendekatan dimensi praktik) (Hofstede et.al, 2000). Sedangkan menurut Siagian (2003 :75) dalam Andriyana (2007) Budaya Organisasi adalah kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasional yang mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Robbin (282) dalam Andriyana (2007) bahwa suatu Budaya Organisasi, khususnya Budaya Organisasi yang kuat memiliki ciri-ciri tertentu. Ia mengungkapkan bahwa hasil spesifik dari suatu budaya organisasi yang kuat adalah keluar masuknya pekerja yang rendah. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara

anggota-anggotanya. Jadi jelaslah menurut teori tersebut bahwa suatu budaya yang baik akan memberikan suatu nilai positif pada organisasi yang bersangkutan.

Menurut Robbin (2001 : 282) dalam Andriyana (2007), Budaya memiliki fungsi dalam suatu organisasi yaitu (a) Budaya memiliki peran dan batas-batas penentu, yaitu menciptakan perbedaan antara organisasi baru dengan organisasi yang lain (b) Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi (c) Budaya mempermudah penerusan komitmen sehingga mencapai batasan-batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu (d) Budaya mendorong stabilitas Sistem Sosial (e) Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu meningkatkan kebersamaan organisasi yang menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dilakukan atau yang harus dikatakan oleh karyawan (f) Budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan penandaan dan bentuk sikap karyawan.

Budaya Organisasi adalah cara-cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Merupakan satu *mental programming* dari organisasi. 'Modal' kepribadian organisasi adalah derajat homogenitas dan kekuatan dari satu orientasi kepribadian khusus dalam satu organisasi. Modal *organization personality* dihasilkan oleh empat factor:

- a. Orang mengembangkan nilai-nilai selama sosialisasi untuk dapat mengakomodasi terhadap jenis-jenis organisasi di masyarakat (dalam rangka pemasaran produk/jasa yang dihasilkan).

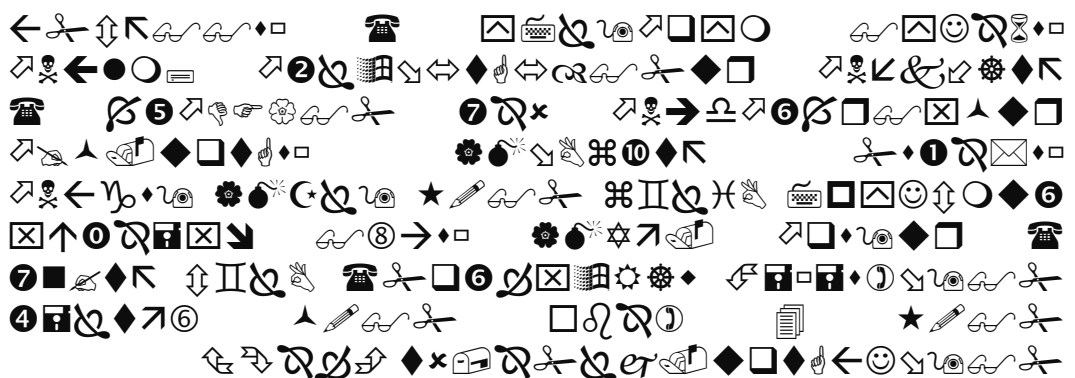
- b. Proses seleksi men-screen-out mereka yang tidak cocok dan sosialisasi organisasi mengubah mereka yang masuk organisasi (para karyawan memiliki nilai-nilai utama yang sama).
- c. Rewards (hadiah atau imbalan sebagai suatu penghargaan) dalam organisasi secara selektif mengukuhkan kembali perilaku dan sikap-sikap tertentu saja.
- d. Keputusan untuk promosi biasanya memperhitungkan untuk kerja dan kepribadian dari calon yang dipromosikan.

Secara sederhana budaya organisasi dapat diungkapkan sebagai cara berpikir, cara bekerja, cara laku para karyawan satu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Menurut Robbins (2004) dalam Andriyana (2007), untuk menilai kualitas budaya organisasi suatu organisasi dapat dilihat dari sepuluh faktor utama, yaitu:

1. Inisiatif individu, yaitu tingkat tanggungjawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu;
2. Toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko;
3. Arah, yaitu sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi;
4. Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi;
5. Dukungan manajemen, yaitu tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka;

6. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai;
7. Identitas, yaitu tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian professional;
8. Sistem imbalan, yaitu tingkat sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya;
9. Toleransi terhadap konflik, yakni tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka;
10. Pola-pola komunikasi, yakni tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal.

Dalam pandangan islam, secara sederhana Budaya Organisasi dapat di ungkapkan sebagai cara berfikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawannya, sebagaimana yang dijelaskan dalam Al-quran surat Ali Imran ayat 159 yang berbunyi :



“ Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu berlaku lemah Lembut

terhadap mereka. sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah

mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. Kemudian apabila kamu Telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya".(ali imran : 159).

[246] Maksudnya: urusan peperangan dan hal-hal duniawiyah lainnya, seperti urusan politik, ekonomi, kemasyarakatan dan lain-lainnya.

2. Pengendalian Intern

Pengendalian Intern telah mengalami perubahan dalam konsep maupun elemen-elemennya sesuai dengan perkembangan dunia bisnis yang semakin hari semakin kompleks. Dengan metode internal cek sudah tidak memadai. Karena internal cek hanya mengembangkan pengendalian melalui kebenaran angka-angka tanpa memperlihatkan penyimpangan diluar angka-angka tersebut misalnya, kolusi, yang disebabkan oleh perilaku manusia yang tidak biasa ditelusuri hanya oleh perbandingan angka-angka.

Dalam PP no. 60 tahun 2008 bab I pasal I menyatakan Sistem Pengendalian Intern adalah proses yang integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Arens and Loebbeke, (2000 : 258) dalam hal-hal berikut ini :

- a. Keandalan pelaporan keuangan.

b. Mendorong efisiensi dan efektifitas operasional.

c. Ketaatan kepada hukum dan peraturan.

Dalam Standar Profesional Akuntan Publik dijelaskan bahwa untuk kepentingan audit atas laporan keuangan maka struktur pengendalian intern suatu usaha terdiri dari lima unsur berikut ini :

a. Lingkungan Pengendalian

Merupakan pengaruh gabungan dari berbagai faktor alam membentuk, memperkuat ataupun memperlemah keefektifan kebijaksanaan dan prosedur tertentu. Faktor-faktor yang mempengaruhi tersebut adalah (a) Filsafah manajemen dan gaya operasinya (b) Struktur organisasi satuan usaha (c) Berfungsinya dewan komisaris dan komite-komite yang dibentuk (d) Metode pemberian wewenang dan tanggung jawab (e) Metode pengendalian manajemen dalam memantau dan menindak lanjuti kinerja, termasuk audit intern (f) Kebijakan dan praktek personalia (g) Nilai integritas dan etika.

b. Penafsiran Resiko Manajemen

Penaksiran resiko manajemen adalah penaksiran resiko yang terkandung dalam laporan keuangan dan desain implementasi aktivitas pengendalian yang ditujukan untuk mengurangi resiko tersebut pada tingkat minimum dengan mempertimbangkan biaya dan manfaat.

c. Sistem Informasi dan Komunikasi Akuntansi

Sistem informasi dan komunikasi akuntansi terdiri dari metode dan catatan yang diciptakan untuk mengidentifikasi, menghimpun, menganalisis,

mengelompokan, mencatat, dan melaporkan transaksi satuan usaha dan untuk menyelenggarakan pertanggungjawaban aktiva dan kewajiban yang bersangkutan dengan transaksi tersebut. Sistem informasi dan komunikasi akuntansi yang efektif mempertimbangkan pembuatan metode dan catatan yang dapat (1) Mengidentifikasi dan mencatat semua transaksi sah (2) Menggambarkan transaksi secara tepat waktu dan cukup rinci sehingga memungkinkan pengelompokan transaksi secara semestinya untuk pelaporan keuangan (3) Mengatur nilai transaksi dengan cara yang memungkinkan pencatatan nilai keuangan yang layak dalam laporan keuangan (4) Menentukan periode kejadian transaksi untuk memungkinkan pencatatan transaksi pada periode akuntansi yang semestinya (5) Mengajukan dengan semestinya transaksi dan pengungkapannya dalam laporan keuangan.

d. Aktifitas Pengendalian

Aktifitas pengendalian adalah kebijakan dan prosedur sebagai tambahan terhadap lingkungan pengendalian dan sistem akuntansi yang telah diciptakan oleh manajemen untuk memberikan keyakinan memadai bahwa tujuan tertentu suatu usaha akan tercapai. Prosedur pengendalian dapat juga diintegrasikan dalam komponen tertentu lingkungan pengendalian dan sistem akuntansi.

Secara umum prosedur pengendalian dapat dikelompokan ke dalam prosedur yang bersangkutan dengan (1) Otorisasi yang semestinya atas transaksi dan kegiatan (b) Pemisahan tugas yang mengurangi kesempatan yang memungkinkan seseorang dalam posisi yang dapat melakukan dan sekaligus menutupi kekeliruan atau ketidakberesan dalam pelaksanaan tugasnya sehari-hari

(c) Perancangan dan penggunaan dokumen dan catatan yang memadai untuk membantu pencatatan yang semestinya transaksi dan peristiwa, misalnya dengan memantau penggunaan dokumen pengiriman barang yang bernomor urut cetak (d) Pengamanan yang cukup atas akses dan penggunaan aktiva perusahaan dan catatan misalnya penerapan fasilitas yang dilindungi otorisasi untuk akses ke program dan arsip data computer (e) Pengecekan secara independen atas pelaksanaan dan penilaian yang semestinya atas jumlah yang dicatat, misalnya pengecekan atas pekerjaan klerikal, rekonsiliasi, perbandingan aktiva yang ada dengan pertanggungjawaban yang dicatat, pengawasan dengan menggunakan program computer, penelaahan oleh manajemen atas laporan yang mengikhtisarkan rincian akun dan penelaahan oleh pemakai atas laporan yang dihasilkan computer (f) Adanya perlindungan secara fisik terhadap catatan dan dokumen perusahaan.

e. Pemantauan (*Monitoring*)

Pemantauan adalah penilaian efektifitas rancangan secara periodik dan terus menerus oleh manajemen. Pemantauan terdiri dari pemantauan secara administrasi dengan menggunakan segala informasi yang ada dan pemantauan ke lokasi usaha. Menurut Amir Abadi Jusuf (2002 : 30) prosedur pengendalian intern yang baik itu terdiri dari beberapa hal yaitu sebagai berikut :

1. Pengawasan tugas yang cukup memadai yang meliputi antara lain :
 - a. Pemisahan pemegang aktiva dari akuntansi
 - b. Pemisahan otorisasi transaksi dari pemegang aktiva yang bersangkutan.

- c. Pemisahan tanggungjawab operasional dan tanggungjawab pembukuan
 - d. Pemisahan tugas dalam pemrosesan data elektronik.
2. Otorisasi yang pantas atas transaksi dan aktivitas
 3. Dokumen dan catatan yang memadai
 4. Pengendalian fisik atas aktiva dan pencatatan
 5. Pengecekan independen atas pelaksanaan.

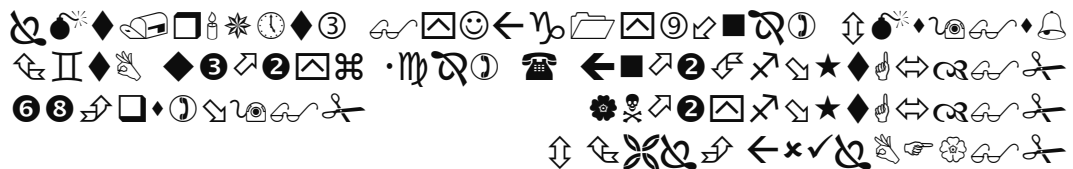
Dalam suatu organisasi perusahaan yang baik maka harus ada pemisahan tugas dan tanggungjawab di antara para personil dalam melaksanakan tugas-tugas yang di bebankan. Struktur organisasi haruslah bersifat fleksibel dalam arti memungkinkan adanya penyesuaian-penyesuaian jika ada perbaikan serta perubahan-perubahan tanpa harus mengadakan perubahan total. Fungsi dan peranan manusia yang ada dan kemungkinan-kemungkinan adanya orang-orang yang berusaha yang menciptakan cara-cara baru untuk menipu para pimpinan.

Dengan demikian tanpa adanya pengendalian intern maka fungsi tiap-tiap bagian di dalam perusahaan menjadi tidak jelas dan sulit mengadakan pengawasan atas jalannya operasi perusahaan, aktiva perusahaan menjadi mudah dicuri dan di selewengkan, sehingga akhirnya perusahaan akan menderita kerugian

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 kebijakan manajemen mengevaluasi kinerja semua karyawan, manajer dan departemen.

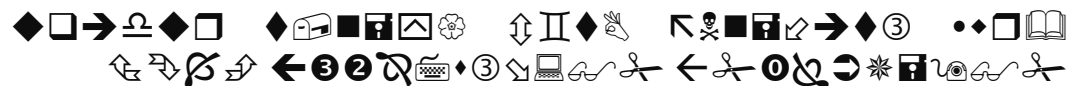
Selain itu Pengendalian Intern yang disusun oleh manajemen perusahaan tidak akan menjamin kehilangannya berbagai kesalahan ataupun penyelewengan. Namun dengan adanya Pengendalian Intern setidaknya kemungkinan terjadinya kesalahan ataupun penyelewengan dapat diketahui lebih awal sebelum terjadi dan mengakibatkan kerugian yang cukup material dan dapat mengatasinya dengan segera. Jadi dengan Pengendalian Intern setidaknya penyelewengan ataupun kesalahan yang mengakibatkan kerugian dapat diatasi dengan segera.

Firman Allah dalam surat Al-Qashash ayat 26, yang berbunyi :



“Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), Karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang Kuat lagi dapat dipercaya".(Al-Qashash : 26)

Dan juga dalam surat Al-Mulk ayat 14, yang berbunyi :



. “ Apakah Allah yang menciptakan itu tidak mengetahui (yang kamu lahirkan atau rahasiakan); dan dia Maha halus lagi Maha Mengetahui?” (Al-Mulk :14).

Ayat diatas secara tegas menjelaskan bahwa setiap kaum muslimin untuk mentaati Allah SWT, dan juga menjelaskan bahwa dalam pengendalian intern itu diperlukan sifat jujur (dapat dipercaya) sehingga tidak terjadi penyelewengan,

pemborosan, penggunaan yang tidak efisien, serta menjamin data akuntansi dan menjamin kepatuhan terhadap kebijakan manajemen.

4. Komitmen Organisasi

Peneliti dibidang perilaku menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, termasuk juga keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Suatu komitmen organisasi menunjukkan suatu daya dari seorang dalam mengidentifikasi keterlibatannya dalam suatu bagian organisasi (Mowday, Porter dan Steers, 1982), dalam Pinem(2005 : 3).

Dalam Rahmawati (2001), peneliti dibidang perilaku menyatakan bahwa komitmen organisasi menunjukkan kekuatan relatif untuk berpihak dan terlibat dalam organisasi, termasuk juga keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk organisasi serta keinginan untuk tetap bertahan dalam organisasi. Jadi komitmen organisasi merupakan orientasi individu terhadap organisasi dalam hal loyalitas, identifikasi dan keterlibatan.

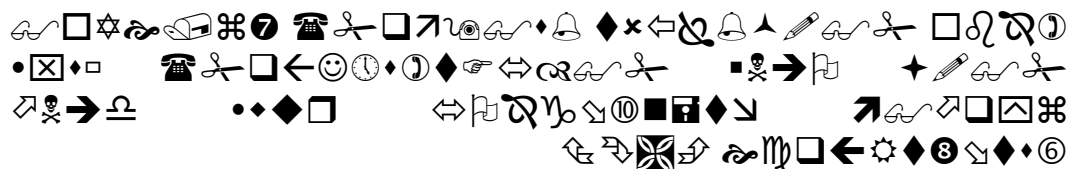
Komitmen organisasional cenderung di defenisikan sebagai suatu perpaduan antara sikap dan perilaku. Komitmen organisasional menyangkut tiga sikap yaitu, rasa mengidentifikasi dengan tujuan organisasi, rasa keterlibatan dengan tugas organisasi, dan rasa kesetiaan kepada organisasi. Kalbers dan Fogerty (1995) dalam Pinem (2005) menggunakan dua pandangan tentang komitmen organisasi yaitu, *affective* dan *continiuence*. Hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa komitmen organisasi *affective* berhubungan dengan satu

pandangan profesionalisme yaitu pengabdian pada profesi, sedangkan komitmen organisasi *continuance* berhubungan secara positif dengan pengalaman dan secara negatif dengan pandangan profesionalisme kewajiban sosial.

Komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap dalam organisasi tersebut (Mathis dan Jackson, 2001).

Karyawan yang komit terhadap organisasi akan menunjukkan sikap dan perilaku yang positif terhadap lembaganya, karyawan akan memiliki jiwa untuk tetap membela organisasinya, berusaha meningkatkan prestasinya, dan memiliki keyakinan yang pasti untuk membantu mewujudkan tujuan organisasi. Komitmen karyawan terhadap organisasinya adalah kesetiaan karyawan terhadap organisasinya, disamping juga akan menumbuhkan loyalitas juga mendorong keterlibatan diri karyawan dalam mengambil berbagai keputusan. Oleh karenanya komitmen akan menimbulkan rasa ikut memiliki (*sense of belonging*) bagi karyawan terhadap organisasi.

Ditinjau dari pandangan islam, dituntut berkomitmen pada aqidah seorang muslim harus lurus, jelas, dan benar, sesuai tuntutan Al-Quran dan Sunnah Rasulullah saw.



“*Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", Kemudian mereka tetap istiqamah[1388] Maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita.*”

[1388] Istiqamah ialah teguh pendirian dalam tauhid dan tetap beramal yang saleh.

Seorang muslim tanpa aqidah yang benar tentunya tidak akan mampu membina dan merasakan komitmen terhadap islam karena aqidah yang tidak bersih akan tercemari oleh hal-hal yang melemahkan iman, iman yang lemah akan mempengaruhi segala aktivitas seorang muslim dalam hidupnya. Termasuk berimbas kepada pekerjaannya, yang mana seorang muslim yang benar-benar komit terhadap islam maka pasti komit terhadap pekerjaannya karena pekerjaan yang dijalankan merupakan amanah.

5. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Bobby Kurniawan pada Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Riau tahun 2008 yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern,dan Akuntabilitas Publik terhadap Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Riau.

Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi, Pengendalian Intern memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi, sedangkan Akuntabilitas Publik juga memiliki pengaruh terhadap Kinerja Organisasi. Serta ketiga variabel tersebut yaitu Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Akuntabilitas Publik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja RSUD.

B. PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Berdasarkan penjelasan di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Proses pembentukan budaya berhubungan erat dalam suatu ciri identik dengan proses dan pembentukan kelompok yang sangat penting dalam kelompoknya atau ciri kelompok, pola pembagian pemikiran kepercayaan, perasaan dan nilai-nilai yang dihasilkan dan pembagian-pembagian pengalaman dan secara bersamaan yang dihasilkan budaya dari kelompok itu sendiri (Schein, 1992: 87).

Hasil penelitian oleh Suhaedi (2008) yang meneliti tentang pengaruh struktur organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, aliansi strategis terhadap inovasi organisasi dan Kinerja Organisasi hotel bintang tiga di Jawa Timur. Populasi 20 unit hotel bintang tiga menyatakan bahwa Kinerja Organisasi dipengaruhi langsung dan signifikan oleh struktur organisasi, Budaya Organisasi, kepemimpinan dan aliansi strategis.

Hasil penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik survei pada rumah sakit daerah di Jawa Timur dengan jumlah sampel 38 rumah sakit, memperlihatkan bahwa Budaya Organisasi melalui Akuntabilitas Publik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Organisasi dengan pengaruh yang cukup (sedang). Berdasarkan kesimpulan dari penelitian di atas, peneliti menyimpulkan hipotesis sebagai berikut:

H₁: Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

2. Pengaruh Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi

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 kebijakan manajemen, mengevaluasi kinerja karyawan, manajer dan departmen.

Dari pernyataan di atas dapat diartikan Pengendalian Intern adalah alat yang digunakan oleh para manajer (tetapi jarang di ajarkan) untuk membantu dalam pencapaian tujuan usaha mereka dalam kategori: efektifitas dan efesiensi operasi, keandalan dari laporan keuangan, dan ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku.

Pada penelitian Prasetyono dan Kompyurini (2007) tentang Analisa Kinerja Rumah Sakit Daerah Dengan Pendekatan Balanced Scorerard Berdasarkan Komitmen Organisasi, Pengendalian Intern Dan Penerapan Prinsip-Prinsip Akuntabilitas Publik yang menggunakan 38 unit rumah sakit se Jawa Timur sebagai populasinya menyimpulkan bahwa Pengendalian Intern dan penerapan Akuntabilitas Publik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja RSD dalam kategori cukup.

Dalam beberapa literatur dijelaskan bahwa baik tidanya kinerja suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh Pengendalian Internnya. Jika semakin baik Pengendalian Intern yang dilakukan maka semakin baik pula kinerja

dalam sebuah organisasi. Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti tertarik untuk mengambil hipotesa sebagai berikut:

H₂: Pengendalian Intern berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

3. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Secara teoritis dikatakan bahwa komitmen mempengaruhi perilaku seseorang dalam mendorong efektifitas organisasi (Mc Caul et.al; Wiwin,2005 dalam Suryo Pratolo, 2006). Komitmen organisasi sebagai kekuatan relatif mengidentifikasi individual terhadap suatu organisasi dan keterlibatannya dalam suatu organisasi tertentu yang dicirikan oleh tiga faktor psikologis (Mayer dan Schooman, 1992 dalam Suryo Pratolo 2006) yaitu:

- a. Keinginan yang kuat untuk tetap menjadi organisasi tertentu
- b. Keinginan berusaha sekuat tenaga demi organisasi
- c. Kepercayaan yang pasti dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi

Dalam penelitian Prasetyono (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik dengan melakukan survey pada rumah sakit daerah di Jawa timur menemukan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh J. Sumarno (2005) tentang komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap hubungan antara partisipasi anggaran dan kinerja manajerial pada kantor cabang perbankan di Jakarta yang menyatakan bahwa

komitmen organisasi berpengaruh terhadap hubungan kinerja manajerial secara positif dan signifikan.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₃: Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Penelitian yang dilakukan oleh Sarwoko (2007) tentang Peranan Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Prilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta Nasional sebagai sampel menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Pada penelitian Navid dan Phille (2009) menyimpulkan Pengendalian Intern adalah sebuah proses yang di pengaruhi oleh entitas dewan direktur, manajemen dan personal lain yang di desaen untuk menyediakan kepastian yang layak dalam hal mencapai tujuan yang ingin dicapai. Hal ini menunjukkan bahwa Pengendalian Intern mempunyai andil dalam hal mencapai tujuan yang berikutnya pasti akan mempengaruhi Kinerja Organisasi.

Dalam Penelitian Prasetyono (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan akuntabilitas publik dengan melakukan survey pada rumah sakit daerah di jawa timur menemukan bahwa komitmen organisasi berpenngaruh secara signifikan terhadap kinerja organisasi.

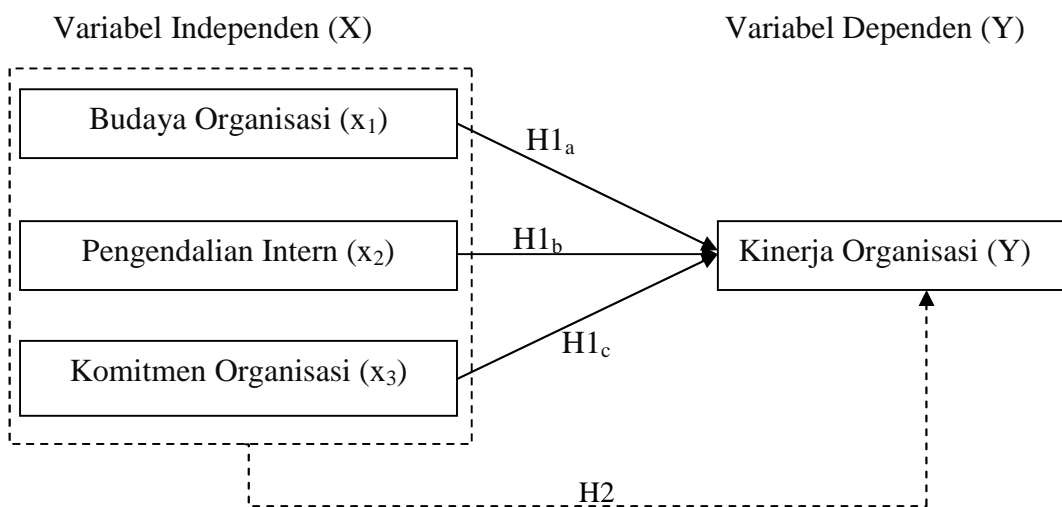
Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, pengendalian intern dan komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja organisasi, sehingga dapat diturunkan hipotesis sebagai berikut:

H₄: Budaya Organisasi, Pengendalian Intern, dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif Terhadap Kinerja Organisasi.

C. Metode penelitian

Untuk mengetahui hubungan antara variabel independent (x) dengan variabel dependen (y) yang digunakan dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1 Model Penelitian :



Keterangan gambar:

H_{1a} : Pengujian secara parsial variabel budaya organisasi (X₁) terhadap kinerja organisasi (Y)

H_{1b} : Pengujian secara parsial variabel pengendalian intern (X₂) terhadap kinerja organisasi (Y)

H1_c : Pengujian secara parsial variabel komitmen organisasi (X₃) terhadap kinerja organisasi (Y)

H2 : Pengujian secara simultan variabel X (budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi) terhadap variabel Y (Kinerja organisasi)

Dari gambar bagan di atas dapat dijelaskan bahwa Budaya Organisasi (x₁), Pengendalian Intern (x₂), Komitmen Organisasi (x₃), mempengaruhi Kinerja Organisasi (y).

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metodologi penelitian

1. Lokasi Penelitian

Adapun lokasi atau tempat penulisan dalam penelitian ini adalah Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar.

2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2003 : 72). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2003 : 73).

Populasi yang dipilih dalam penelitian ini adalah karyawan di rumah sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar, yang berjumlah 110 orang. Adapun cara yang digunakan dalam pengambilan sampel ini adalah dengan menggunakan metode sensus.

3. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data subjek yang menunjukkan opini, sikap, pengalaman, dan karakteristik subjek penelitian

secara individu atau secara kelompok yang menjadi subjek penelitian (responden) (Sugiyono, 2003).

2. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang penulis dapatkan dengan cara observasi dilapangan dengan mengadakan wawancara atau mengajukan pertanyaan kepada pimpinan dan karyawan serta pihak-pihak yang terkait.

4. Teknik Pengumpulan Data

Didalam usaha untuk memperoleh data, penulis menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut :

1. Wawancara, merupakan suatu cara untuk mengumpulkan data dengan mengajukan pertanyaan langsung kepada informen atau autoritas (seorang ahli atau berwenang dalam suatu masalah) (Umar, 2007:48).
2. Kuisisioner, yaitu suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pertanyaan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2007:49).

B. Variabel Penelitian

Menurut Indriantoro (2006), variabel adalah konstruk yang diukur dengan berbagai macam nilai untuk memberikan gambaran yang lebih nyata mengenai fenomena-fenomena. Penentuan variabel pada dasarnya merupakan operasionalisasi terhadap konstruk yaitu upaya mengurangi abstraksi sehingga

dapat diukur. Defenisi operasioal adalah penentuan konstruk sehingga menjadi variabel yang dapat diukur.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua variabel, yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependennya adalah kinerja organisasi, sedangkan variabel independennya adalah Budaya Organisasi, Pengendalian Intern dan Komitmen Organisasi.

Adapun penjelasan dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1. Kinerja Organisasi

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2005) menyatakan kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yangn dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Pada penelitian ini Kinerja Organisasi adalah variabel dependen. Pengukuran variabel kinerja organisasi menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah “tidak pernah sama sekali/sangat tinggi”, “jarang/tinggi”, “kadang-kadang/cukup”, “sering/rendah” dan “sangat sering/sangat rendah”. Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negative dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif. Alat ukur ini diadopsi dari penelitian terdahulu, yakni pada penelitian Prasetyono (2008) tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan Budaya Organisasi, komitmen organisasi, dan Akuntabilitas Publik survei pada rumah sakit daerah di Jawa Timur. Pertanyaan yang diajukan terdiri dari 13 pertanyaan.

2. Budaya Organisasi

Robbins (2001) mendefinisikan tentang Budaya Organisasi sebagai suatu persepsi bersama yang di anut oleh anggota-anggota organisasi itu dan menjadi suatu system dari makna bersama. Budaya Organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang dimanifestasikan dalam bentuk norma-norma perilaku para individu atau kelompok organisasi yang bersangkutan (pendekatan dimensi praktik) (Hofstede et.al, 1990).sedangkan menurut siagian(2003:75) dalam Andriyana (2007) Budaya Organisasi adalah kesepakatan bersama para anggota organisasi tentang makna kehidupan organisasional yang mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Cushway (1995:25) dalam Prasetyono dan Kompyurini (2008) menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan system nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para pegawai berperilaku.

Dalam penellitian ini, Budaya Organisasi adalah variabel independen. Alat ukur yang di gunakan adalah kuisisioner, yakni kumpulan pertanyaan yang diberikan kepada subjek penelitian secara tertulis. Kuisisioner yang digunakan sudah pernah digunakan oleh peneliti terdahulu, yakni Prasetyono (2008). yang berjudul analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan Budaya Organisasi, komitmen organisasi, dan Akuntabilitas Publik survey pada rumah sakit daerah di Jawa Timur. Pengukuran variable Budaya Organisasi menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah "sangat setuju", "setuju", "cukup setuju", "tidakm setuju", dan "sangat tidak setuju". Masing-masing pilihan jawaban diberi

nilai 1 untuk jawaban ekstrim negatif dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif. Pertanyaan yang akan diajukan terdiri dari 10 pertanyaan.

3. Pengendalian Intern

Dalam PP no. 60 tahun 2008 bab I pasal 1 menyatakan Sistem Pengendalian Intern adalah proses integral pada tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara terus menerus oleh pimpinan dan seluruh pegawai untuk memberikan keyakinan memadai atas tercapainya tujuan organisasi melalui kegiatan yang efektif dan efisien, keandalan pelaporan keuangan, pengamanan asset Negara, dan ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan.

Pengendalian Intern adalah variabel independen. Pengukuran variabel Pengendalian Intern menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah “sangat tidak sesuai”, “tidak sesuai”, “cukup sesuai”, “sesuai”, “sangat sesuai”. Masing-masing pilihan jawaban diberi nilai 1 untuk jawaban ekstrim negative dan nilai 5 untuk jawaban ekstrim positif. Alat ukur ini diadopsi dari Rita Martini yang digunakan pada penelitian tentang Pengaruh Penerapan Komponen-komponen Pengendalian Intern terhadap Efisiensi Operasi. Pertanyaan yang diajukan terdiri dari 12 pertanyaan.

4. Komitmen Organisasi

Komitmen Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi itu, Robbins (2003:92). Komitmen Organisasi adalah variabel independen. Pengukuran

variabel Komitmen Organisasi menggunakan skala *Likert* dengan skala penilaian (skor) 1 sampai dengan 5, dengan variasi jawaban untuk masing-masing *item* pertanyaan adalah “sangat setuju”, “setuju”, “ragu-ragu”, “tidak setuju”, “sangat tidak setuju”. Pertanyaan yang diajukan terdiri dari 9 pertanyaan. Alat ukur ini diadopsi dari Prasetyono (2008) yang digunakan pada penelitian tentang analisis kinerja rumah sakit daerah berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Akuntabilitas Publik survey pada rumah sakit daerah di Jawa Timur.

C. Analisis Data

Untuk menganalisa data ini, penulis menggunakan metode analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif yang digunakan dalam penelitian ini untuk menjelaskan hubungan fungsional antara variabel independen (budaya organisasi, pengendalian intern, komitmen organisasi) dengan variabel dependen (kinerja organisasi). Dalam sebuah penelitian, yang diperoleh harus diuji terlebih dahulu sebelum memasuki proses analisis. Penelitian ini menggunakan rumus regresi linier (*multi regression*), dengan demikian analisis data kuantitatif dapat dilakukan dengan cara :

1. Uji Kualitas Data

Ketepatan penelitian suatu hipotesis sangat tergantung pada kualitas data yang dipakai. Kualitas data penelitian di tentukan oleh instrument yang di gunakan untuk mengumpulkan data guna menghasilkan data yang berkuallitas.

a. Validitas

Validitas data di tentukan oleh proses pengukuran yang kuat. Suatu instrument pengukuran di katakan mempunyai validitas yang kuat apabila instrument tersebut mengukur apa yang sebenarnya di ukur.

Uji validitas di gunakan untuk mengetahui item-item yang ada didalam kuisisioner mampu mengukur pengubah yang didapatkan dalam penelitian ini. Pengujian dilakukan dengan menggunakan korelasi *pearson* dengan pengujian *one shot method* dan menggunakan tingkat signifikan 0,05 / 5 % (Ghozali, 2006 : 45).

b. Reliabilitas

Metode yang dipakai dalam mendeteksi reliabilitas yang dapat dikaitkan dengan data, dapat dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja. Disini pengukurannya hanya sekali dan kemudian hasil di bandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan pasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik. Cronbach Alfa (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alfa $> 0,60$ (Ghazali, 2006:42).

2. Uji Normalitas Data

Alat diagnostik yang dapat digunakan dalam menguji distribusi normal data adalah *Normal Probability Plot*. Tujuannya adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependennya, variabel independennya atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal.

Pengujian dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusannya adalah :

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan terbebas dari yang bisa mengakibatkan hasil regresi yang diperoleh tidak valid dan akhirnya hasil regresi tersebut tidak dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis dan penarikan kesimpulan maka digunakan asumsi klasik.

a. Multikolinearitas

Metode ini digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas maka digunakan rumus *Varian Inflation Factor* (VIF) yang merupakan kebalikan dari toleransi, sehingga dapat diformulasikan sebagai berikut :

$$VIF = \frac{1}{(1 - R^2)}$$

Dimana R^2 merupakan koefisien determinasi. Asumsi multikolinearitas terpenuhi jika nilai VIF pada Output SPSS dibawah 10 dan memiliki nilai positif. Karena $FIV = 1/Tolerance$, maka asumsi bebas multikolinearitas juga dapat ditentukan jika nilai tolerance diatas 0,10 (Ghozali, 2006:92).

b. Autokorelasi

Merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam *times series* pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t , jika ada berarti korelasi. Dalam penelitian keberadaan autokorelasi diuji dengan rumus *Durbin Watson* sebagai berikut :

$$d = \frac{\sum_{t=2}^{t=n} (e_t - e_{t-1})}{\sum_{t=2}^{t=n} e_t^2}$$

Keterangan :

- a) Jika angka *Durbin Watson* (DW) dibawah -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
- b) Jika angka *Durbin Watson* (DW) diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi.
- c) Jika angka *Durbin Watson* (DW) diatas +2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

c. Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual, dari suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian dari residualnya tetap, maka tidak ada heteroskedastisitas.

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika membentuk pola tertentu, maka

terdapat heteroskedastisitas dan jika titik-titiknya menyebar, maka tidak terdapat heteroskedastisitas.

4. Pengujian Hipotesis

Untuk memperoleh simpulan dari analisis ini, maka terlebih dahulu dilakukan pengujian hipotesis secara individual (parsial) dan secara menyeluruh (simultan) yang dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial dengan menggunakan t-test dilakukan untuk menguji pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Uji t ini dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel} . Nilai t_{hitung} dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$T_{hitung} = \frac{\text{Koefisien regresi } (b_1)}{\text{Standar deviasi } (b_1)}$$

Level of Significance yang digunakan adalah 5% dan dasar pengambilan keputusan apakah H_a diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai T_{hitung} dan T_{tabel} , apabila :

- a) $T_{hitung} > T_{tabel}$, maka H_a diterima karena terdapat pengaruh yang besar.
- b) $T_{hitung} < T_{tabel}$, maka H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang besar.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel independen secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} . Nilai F_{hitung} dapat diperoleh dengan menggunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 \cdot 1(k-1)}{(1-R^2)/(N-K)}$$

Dimana :

R^2 = Koefisien determinasi

k = Jumlah variabel

N = Jumlah sampel

Level of Significance yang digunakan adalah 5% dan dasar pengambilan keputusan apakah H_a diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel} , apabila :

- a) $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_a diterima karena terdapat pengaruh yang besar.
- b) $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_a ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang besar.

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dalam variabel independen mampu menjelaskan bersama-sama variabel dependen atau seberapa baik model regresi yang telah dibuat tersebut cocok dengan data. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya.

Untuk mengetahui variabel independen mana yang paling berpengaruh terhadap variabel dependennya dapat dilihat dari koefisien korelasi parsialnya. Variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel dependen dilihat dari koefisien korelasi yang paling besar.

D. PERUMUSAN MODEL PENELITIAN

Pengolahan data penelitian ini dengan menggunakan regresi linier berganda (*multiple regression*) guna mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Model tersebut diformulasikan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 (X_1X_2X_3) + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja organisasi

a = Konstanta

b_i = Koefisien Regresi ($i = 1,2$)

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Pengendalian Intern

X_3 = Komitmen Organisasi

$X_1X_2X_3$ = Interaksi antara X_1 dan X_2 dan X_3

e = Error

Pengukuran variabel dependen dan independen menggunakan Skala Likert dengan skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai dengan skala 5 (Sangat Setuju).

Untuk masing-masing pertanyaan menggunakan lima skala likert yaitu :

Sangat Tidak Setuju (STS) 1

Tidak Setuju (TS) 2

Ragu-ragu (RR) 3

Setuju (S) 4

Sangat Setuju (SS) 5

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Deskripsi dan Analisis Data

Data penelitian ini diperoleh melalui kuesioner yang disebarakan kepada responden yaitu seluruh karyawan pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar. Kuesioner disebarakan langsung oleh peneliti kepada responden.

Jumlah kuesioner yang disebarakan sebanyak 110 set. Dari jumlah kuesioner tersebut seluruh kuesioner kembali utuh tanpa ada kuesioner yang hangus, sehingga seluruh kuesioner dapat dipergunakan. Pada tabel di bawah ini akan dijabarkan tentang profil responden.

Tabel 4.1
Profil Responden

Karakteristik	Kategori	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	29	26%
	Perempuan	81	74%
	Total	110	100%
Tingkat Pendidikan	SMA/SMU	37 orang	34%
	D3	17 orang	15%
	S1	40 orang	36%
	S2	14 orang	13%
	Lain-lain	2 orang	2%
	Total	110 orang	100%
Jabatan	Dokter Umum	10 orang	9%
	Dokter Spesialis	5 orang	5%
	Bidan	9 orang	8%
	Perawat	32 orang	29%
	Apoteker	5 orang	5%
	Anaesthesia	3 orang	3%
	Ahli Gizi	1 orang	1%
	Lain-lain	45 orang	40%
	Total	110 orang	100%

Sumber: Data Olahan 2011

B. Analisis Data

Analisis data yang dilakukan adalah dengan menggunakan bantuan program computer *SPSS (Statistical For Social Science)* versi 17.

1. Uji Kualitas Data

a. Pengujian Validitas

Uji validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat dan kuat. Suatu instrumen pengukur dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila instrument tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas data penelitian ini adalah dengan menggunakan analisis *Pearson correlation*. Jika korelasi antara masing-masing indikator variabel terhadap total *construct* variabel menunjukkan nilai positif dan hasil yang signifikan, maka dinyatakan valid.

1) Budaya Organisasi (X1)

Hasil uji validitas terhadap variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.2
Uji Validitas Budaya Organisasi

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,185	0,625	Valid
2	0,185	0,376	Valid
3	0,185	0,496	Valid
4	0,185	0,837	Valid
5	0,185	0,644	Valid
6	0,185	0,858	Valid
7	0,185	0,748	Valid
8	0,185	0,724	Valid
9	0,185	0,358	Valid
10	0,185	0,324	Valid

Sumber: Data Olahan 2011

Dari tabel 4.2 dapat dilihat uji validitas variabel budaya organisasi. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Dalam penelitian ini, nilai kriteria yang diambil adalah 0,185. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel budaya organisasi lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,185 ($>0,185$). Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel budaya organisasi adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

2) Variabel Pengendalian Intern (X2)

Hasil uji validitas terhadap variabel pengendalian intern dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.3
Uji Validitas Pengendalian Intern

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,185	0,383	Valid
2	0,185	0,424	Valid
3	0,185	0,309	Valid
4	0,185	0,398	Valid
5	0,185	3,215	Valid
6	0,185	0,715	Valid
7	0,185	0,447	Valid
8	0,185	0,342	Valid
9	0,185	0,393	Valid
10	0,185	0,689	Valid
11	0,185	0,468	Valid
12	0,185	0,378	Valid

Sumber: Data Olahan 2011

Dari tabel 4.3 dapat dilihat uji validitas pengendalian intern. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Dalam penelitian ini, kriteria yang diambil adalah 0,185. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing

butir pernyataan variabel pengendalian intern lebih besar dari angka kriteria (>0,185). Maka dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel pengendalian intern adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

3) Variabel Komitmen Organisasi (X3)

Hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.4
Uji Validitas Komitmen Organisasi

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,185	0,403	Valid
2	0,185	0,490	Valid
3	0,185	0,592	Valid
4	0,185	0,540	Valid
5	0,185	0,579	Valid
6	0,185	0,314	Valid
7	0,185	0,571	Valid
8	0,185	0,663	Valid
9	0,185	0,530	Valid

Sumber : Data Olahan 2011

Dari tabel 4.4 dapat dilihat uji validitas variabel komitmen organisasi. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Nilai kriteria dalam penelitian ini adalah 0,185. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel komitmen organisasi lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,185 (>0,185). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel komitmen organisasi adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

4) Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Hasil uji validitas untuk variabel komitmen organisasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Uji Validitas Kinerja Organisasi

Butir Pernyataan	r Tabel	<i>Corrected Item-Total</i>	Keterangan
1	0,185	0,703	Valid
2	0,185	0,643	Valid
3	0,185	0,597	Valid
4	0,185	0,669	Valid
5	0,185	0,629	Valid
6	0,185	0,813	Valid
7	0,185	0,744	Valid
8	0,185	0,541	Valid
9	0,185	0,409	Valid
10	0,185	0,361	Valid
11	0,185	0,362	Valid
12	0,185	0,494	Valid
13	0,185	0,343	Valid

Sumber : Data Olahan 2011

Dari tabel 4.5 dapat dilihat uji validitas variabel kinerja organisasi. Pada kolom dua merupakan nilai kriteria. Nilai kriteria dalam penelitian ini adalah 0,185. Sedangkan pada kolom tiga adalah *corrected item total*, yang merupakan realisasi perhitungan validitas data. Dari kolom tiga terlihat bahwa masing-masing butir pernyataan variabel kinerja organisasi lebih besar dari angka kriteria yaitu 0,185 ($>0,185$). Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa masing-masing butir pernyataan variabel kinerja organisasi adalah valid dan layak dipakai untuk penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Instrument dikatakan reliabel jika memberikan hasil yang konsisten dan stabil dari waktu ke waktu (Santoso, 2001:270). Uji reliabilitas dilakukan dengan uji *cronbach alpha* dengan menggunakan SPSS. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,60 (Nunnally,1967). Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Uji Reliabilitas

Variabel (1)	Jumlah Item (2)	<i>Cronbach alpha</i> (3)	Keterangan (4)
Budaya Organisasi	10	0,748	Handal
Pengendalian Intern	12	0,799	Handal
Komitmen organisasi	9	0,718	Handal
Kinerja Organisasi	13	0,737	Handal

Sumber : Data Olahan 2011

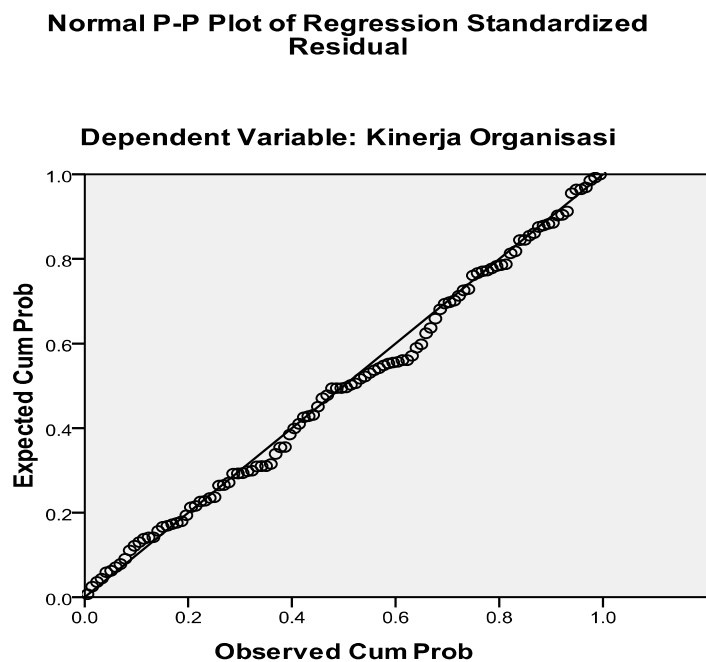
Dari tabel 4.6 dapat dilihat uji reliabilitas masing-masing variabel penelitian. Pada kolom dua merupakan jumlah item pernyataan dari setiap variabel, dimana variabel budaya organisasi terdiri dari 10 pernyataan, variabel pengendalian intern terdiri dari 12 pernyataan, variabel komitmen organisasi terdiri dari 9 pernyataan, dan variabel kinerja organisasi terdiri dari 13 pernyataan. Untuk kolom ketiga adalah *cronbach alpha* yang merupakan realisasi perhitungan reabilitas data penelitian. Dari data kolom ketiga diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,748, variabel pengendalian intern mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,799, variabel komitmen organisasi mempunyai nilai *cronbach alpha* sebesar 0,718, dan untuk

variabel kinerja organisasi mempunyai nilai cronbach alpha sebesar 0,941. Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan pada masing-masing variabel penelitian adalah handal, karena nilai cronbach alpha nya lebih besar dari 0.60 (>0.60).

c. Uji Normalitas

Normalitas distribusi pada penelitian ini dapat dilihat dengan *Normal Probability Plot*. Berdasarkan hasil pengujian melalui SPSS, maka didapat hasil untuk uji normalitas data, yang akan dijelaskan pada gambar berikut ini:

Gambar 4.1: Uji Normalitas



Dari gambar 4.1 diatas, dapat kita lihat bahwa penyebaran data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Jadi, dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi, pengendalian intern, komitmen organisasi, dan kinerja organisasi adalah berdistribusi normal.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Autokorelasi

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka didapat hasil pengujian untuk uji autokorelasi, yang akan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.7: Uji Autokorelai

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.522 ^a	.473	.452	6.29007	1.950

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

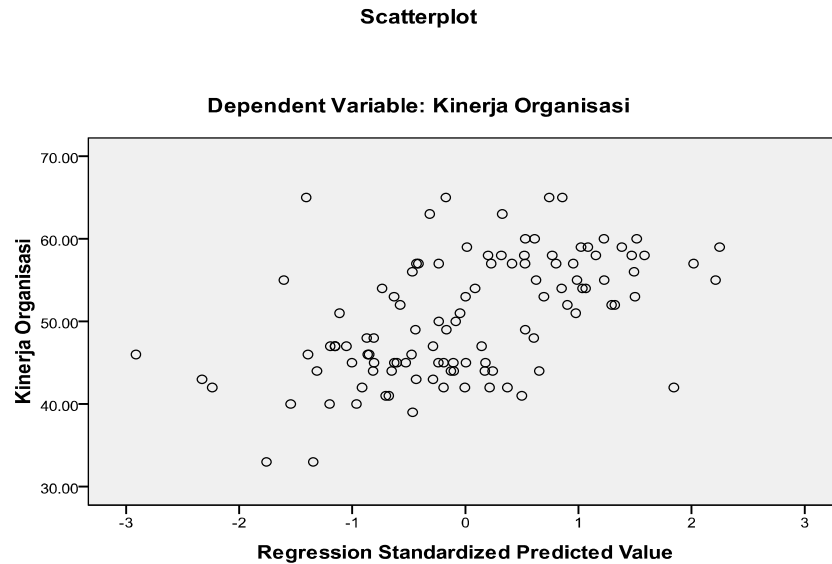
b. Dependent Variable: y

Sumber: data Olahan 2011

Metode yang digunakan dalam mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan cara melihat uji Durbin-Watson. Hasil uji Durbin-Watson diperoleh hasil sebesar 1,950. Nilai Durbin-Watson berada diantara -2 sampai +2, jadi dapat disimpulkan bahwa regresi ini baik karena bebas dari autokorelasi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2 : Uji Heteroskedastisitas



Dari gambar 4.2 diatas, terlihat titik menyebar secara acak atau tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas dan tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu X, sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas yang berarti model regresi layak untuk memprediksikan variabel dependen berdasarkan masukkan variabel independen.

c. Uji Multikolinearitas

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, maka didapat hasil pengujian untuk uji multikolinearitas, yang akan dijelaskan pada tabel 4.8.

Tabel 4.8 : Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,841	1,189	Bebas multikolinearitas
Pengendalian Intern	0,717	1,394	Bebas multikolinearitas
Komitmen Organisasi	0,783	1,277	Bebas multikolinearitas

Sumber : Data Olahan 2011

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel di atas. Nilai VIF variabel budaya organisasi sebesar 1,189 dengan nilai tolerance sebesar 0,841, variabel pengendalian intern sebesar 1,394 dan nilai tolerance 0,717, dan variabel komitmen organisasi sebesar 1,277 dengan nilai tolerance 0,783. Dimana nilai VIF dari semua variabel tersebut kecil dari 10 (<10), dan nilai *tolerance* dari semua variabel besar dari 0,10 ($>0,10$). Hal ini berarti pengujian bebas dari multikolinearitas dan layak dipakai.

Dari hasil uji asumsi klasik terhadap variabel-variabel independen diatas, dapat disimpulkan bahwa data-data diatas lolos dari uji asumsi klasik dan uji kualitas data dan data diatas bisa dipakai pada proses selanjutnya, yaitu pada pengujian hipotesis

3. Uji Hipotesis Dan Pembahasan

Untuk menguji hipotesis penelitian ini digunakan alat analisis regresi linear berganda, karena dalam modelnya memasukkan beberapa variabel independen dan variabel dependen. Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif juga apakah nilai variabel telah signifikan atau tidak signifikan dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel mengalami kenaikan atau penurunan. Dibawah ini adalah hasil pengujian data dengan menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS.

Tabel 4.9
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.919	5.664		5.811	.000
	x1	.481	.115	.378	4.181	.000
	x2	.304	.095	.313	3.197	.002
	x3	.427	.149	.268	2.861	.005

a. Dependent Variable: y

Sumber: Data Olahan 2011

Persamaan regresinya adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_1.X_2.X_3 + e$$

$$Y' = 32,919 + 0,481 X_1 + 0,304 X_2 + 0,427X_3 + e$$

Keterangan:

Y : Kinerja Organisasi

a : konstanta

X₁ : Budaya Organisasi

X₂ : Pengendalian Intern

X₃ : Komitmen Organisasi

b₁b₂b₃b₄: koefisien regresi

e : faktor pengganggu dari luar model.

Persamaan regresi tersebut diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Konstanta sebesar 32,919; artinya jika pengaruh yang diperoleh dari budaya organisasi (X_1), pengendalian intern (X_2), dan komitmen organisasi (X_3), nilainya adalah 0, maka kinerja organisasi (Y) nilainya adalah 32,919.

- b. Koefisien regresi variabel budaya organisasi (X_1) sebesar 0,481; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengaruh budaya organisasi naik 1%, maka kinerja organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,481. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi.
- c. Koefisien regresi variabel pengendalian intern (X_2) sebesar 0,304 ; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan pengendalian intern mengalami kenaikan 1%, maka kinerja organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,304. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara pengendalian intern dengan kinerja organisasi.
- d. Koefisien regresi variable komitmen organisasi (X_3) sebesar 0,427; artinya jika variabel independen lain nilainya tetap dan komitmen organisasi mengalami kenaikan 1%, maka kinerja organisasi (Y) akan mengalami kenaikan sebesar 0,427. Koefisien bernilai positif, artinya terjadi hubungan positif antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi.

a. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) dalam regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X) secara serentak terhadap variabel dependen (Y). Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Semakin besar koefisien determinasinya, maka semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Berikut adalah tabel hasil perhitungan koefisien determinasi (R^2) dengan menggunakan aplikasi SPSS versi 17:

Tabel 4.10
Hasil Analisis Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.522 ^a	.473	.452	6.29007	1.950

a. Predictors: (Constant), x3, x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber: Data olahan 2011

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, diperoleh nilai R^2 (*R Square*) sebesar 0,473 atau 47,3%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel independen (budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja organisasi) sebesar 47,3%. Atau variasi variabel independen yang digunakan dalam model (budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi) mampu menjelaskan sebesar 47,3% variabel dependen (kinerja organisasi). Sedangkan sisanya sebesar 52,7% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

b. Pengujian variabel secara parsial

H1 : Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil pengujian untuk uji parsial budaya organisasi terhadap kinerja organisasi akan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil uji t variabel budaya organisasi
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	32.919	.5.664		5.811	.000
	Budaya organisasi	.481	.115	.378	4.181	.000

a Dependent Variabel: kinerja organisasi

Sumber: Data olahan 2011

Dari table 4.11 diatas, dapat diketahui nilai t hitung budaya organisasi adalah sebesar 4,181. Oleh karena nilai t hitung > t tabel (4,181 > 1,982), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis H₁ diterima.

Untuk variabel budaya organisasi (X1) memiliki nilai signifikan sebesar 0,000 (kecil dari =5%). Artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi.

Hasil ini mendukung hipotesis pertama (H₁) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja organisasi.

H2 : Pengendalian Intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil uji parsial untuk pengendalian intern terhadap kinerja organisasi akan dijelaskan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.12
Hasil uji t variabel pengendalian intern
Coefficients(a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.919	.5.664		5.811	.000
	Pengendalian intern	.304	.095	.313	3.197	.002

a Dependent Variable: kinerja organisasi

Sumber: Data olahan 2011

Dari tabel 4.12 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 3,197. Oleh karena nilai t hitung > t tabel (3,197 >1,982), maka H₂ diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara pengendalian intern dengan kinerja organisasi.

Untuk variabel pengendalian intern (X₂) memiliki nilai signifikan sebesar 0,002 (kecil dari =5%), maka hasil ini mendukung hipotesis kedua (H₂) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H₃ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi

Hasil uji parsial untuk variabel komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi akan dijelaskan pada tabel 4.13 dibawah ini.

Table 4.13
Hasil uji t variabel komitmen organisasi
Coefficients(a)

Mode		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.919	5.664		5.811	.000
	Komitmen organisasi	.427	.149	.268	2.861	.005

a Dependent Variable: kinerja organisasi

Sumber: Data olahan 2011

Dari table 4.13 diatas, dapat diketahui nilai t hitungnya adalah sebesar 2,861. Oleh karena nilai t hitung > t tabel (2,861>1,982), maka H₃ diterima, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara komitmen organisasi dengan kinerja organisasi.

Untuk variabel komitmen organisasi (X3) memiliki nilai signifikan sebesar 0,005 (kecil dari =5%), maka hasil ini mendukung hipotesis ketiga (H₃) yang diajukan, karenanya hasil pengujian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

c. Pengujian Variabel Secara Simultan (Uji F)

H₄ : Secara bersama-sama variable budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hasil pengujian secara simulltan (bersama-sama) variabel independen terhadap variabel dependen akan dijelaskan pada tabel dibawah ini (tabel 4.14).

Tabel 4.14
Hasil Uji F
ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1574.878	3	524.959	13.268	.000 ^a
Residual	4193.886	106	39.565		
Total	5768.764	109			

a. Predictors: (Constant), komitmen organisasi, pengendalian intern, budaya organisasi

b. Dependent Variable: kinerja organisasi

Sumber: Data olahan 2011

Dari tabel 4.14 diatas, bila dilihat dari uji F perlu dibandingkan antara F hitung dengan F tabel. Jika F hitung lebih kecil dari F tabel, maka hipotesis keempat ini ditolak, begitu juga sebaliknya. Dari hasil perhitungan diketahui hasilnya sebagai berikut:

F hitungnya adalah sebesar 13,268

F tabel adalah sebesar 2,690

F hitung > F tabel (13,268 > 2,690), maka H_4 diterima.

Bila dilihat dari nilai signifikansi nya, model satu untuk semua variabel independen diperoleh angka signifikan (*p value*) sebesar 0,000 yang berarti bahwa budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi dengan tingkat kesalahan 0%. Karena angka ini lebih kecil dari $\alpha = 5\%$, maka dapat dikatakan bahwa model ini layak digunakan (signifikan) dan H_4 diterima.

Dengan demikian, budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar. Oleh karena itu, hipotesis keempat pada penelitian ini diterima yang artinya secara bersama-sama ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi dengan kinerja organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar.

d. Pembahasan Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk pengaruh budaya organisasi, peendalian intern, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar.

Hipotesis pertama menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian dalam penelitian ini mendukung hipotesis tersebut, karena hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi

berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Ini berarti hasil pengujian juga mendukung teori atau penelitian yang telah dilakukan oleh Suhaedi (2008). Jadi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Hipotesis kedua menyebutkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian dalam penelitian ini mendukung hipotesis tersebut, karena hasil pengujian menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Ini berarti hasil pengujian juga mendukung teori atau penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono dan Kompyurini (2007). Jadi dapat disimpulkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Sementara itu, hipotesis ketiga menyebutkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian dalam penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, karena hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Ini berarti hasil pengujian juga mendukung teori atau penelitian yang dilakukan oleh Prasetyono (2008). Jadi dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Sedangkan untuk hipotesis keempat menyebutkan bahwa secara bersama-sama budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil pengujian dalam penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan tersebut, karena hasil pengujian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen

organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Ini berarti hasil pengujian juga mendukung teori atau penelitian yang dilakukan oleh Navid dan Phille (2009) dan Prasetyono (2008). Jadi dapat disimpulkan bahwa secara simultan budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji secara empiris bagaimana pengaruh budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

Dari hasil pengujian hipotesis dengan menggunakan uji regresi berganda yang telah dijelaskan pada bab IV dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel ($4,181 > 1,982$) dengan signifikan 0,000 (kecil dari $\alpha = 5\%$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, karena hasil pengujiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
2. Secara parsial pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel ($3,197 > 1,982$) dengan signifikan 0,002 (kecil dari $\alpha = 5\%$). Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, karena hasil pengujiannya menunjukkan bahwa pengendalian intern berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
3. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung yang lebih besar dari pada t tabel ($2,861 > 1,982$) dengan signifikan 0,005 (kecil dari $\alpha = 5\%$).

Jadi, dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima, karena hasil pengujiannya menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

4. Secara simultan budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar. Hal ini dapat dilihat dari nilai f hitung sebesar 13,268 dengan signifikan 0,000 (kecil dari $\alpha=5\%$) dengan f tabel sebesar 2,690. Sehingga dapat disimpulkan bahwa f hitung lebih besar daripada f tabel ($13,268 > 2,690$). Jadi, hipotesis keempat diterima, karena hasil pengujian menunjukkan bahwa budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja organisasi pada Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang di Kabupaten Kampar.

B. Keterbatasan

Peneliti mengakui bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan dan masih terdapat keterbatasan-keterbatasan yang ada. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain:

1. Faktor-faktor yang digunakan untuk menguji kinerja organisasi dalam penelitian ini hanya terbatas pada budaya organisasi, pengendalian intern, dan komitmen organisasi. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan bisa menambahkan unsur-unsur yang lain sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi.

2. Responden yang digunakan dalam penelitian ini masih sedikit dan hanya terfokus pada karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina Bangkinang.

C. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka diajukan saran antara lain:

1. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya dapat mempertimbangkan untuk menambah faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi.
2. Menambah cakupan populasi yang lebih besar sehingga penelitian lebih akurat dan berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Quran, Surat Al-Anbiya' ayat 22

Andriyana, Eka, 2007, *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Prokduktifitas Karyawan Bagian Produksi pada PT. Perindustrian dan Perdagangan Bangkinang*, Skripsi.

Atkinson, Anthony A, *dkk*, 2001, *Management Accounting*, Second Edition, Prentice Hill, Richard D Irwin, Inc. Phillipines.

Ghozali, Imam, 2006, *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Cetakan IV, Semarang: Badan Penerbit Universitas Di ponegoro.

Hansen dan Mowen. 2001. *Akuntansi Manajemen*. Salemba Empat :Jakarta.

Indriantoro Nur dan Supomo Bambang. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. BPFE. Yogyakarta.

Jusuf, Amir Abadi, 2003, *Auditing Pendekatan Terpadu*, Salemba Empat, Jakarta.

Kurniawan, Bobby. 2008. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Pengendalian Intern terhadap Kinerja Organisasi pada Rumah Sakit Pemerintah Provinsi Riau*. Skripsi UNRI.

Mangkunegara, A.A. Anwar Perabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2005.

Martini, Rita. *Pengaruh Penerapan Komponen-Komponen Pengendalian Intern terhadap Efisiensi Operasi*.

Mayasari Aidayani. 2006. *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Koperasi Pegawai Republik Indonesia (KP-RI). Di Kabupaten Indragiri Hulu*. UNRI.

Mowdy, Steers dan Porter. 1982. *The measurement of Organitational Commitment. Journal of Vocational Behavior*, vol. 14 (april), pp.224-47

Mulyadi, *Strategy Managemen Sistem dengan Pendekatan Balanced Scorecard*, Usahawan, 2003.

Navid, dan Hamed Phille. 2009. *A Clear Look at internal controls*.

- Peraturan Pemerintah No. 60 tahun 2008, *Sistem Pengendalian Intern Pemerintah*.
- Pinem, 2005, *Pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi sebagai Variabel Intervening*,
- Prasetyono dan Kompyurini. 2007. Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan Pendekatan *Balanced Scorecard* Berdasarkan Akuntabilitas Publik, Akuntabilitas Publik dan Penerapan Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* (GCG). Symposium Nasional Akuntansi. IAI. makasar.
- Sarwoko, Endi. 2007. *Peranan Faktor Individu, Budaya Organisasi, dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja Karyawan Radio Swasta Nasional di Malang*.
- Schein, E.H (1992) Coming to a new awareness of organizational culture. *Sloand, Management Review*, winter.
- Sugiyono, 2003, *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan ke-5, Alfabeta, Bandung.
- Suhaedi, Falih. *Pengaruh Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Aliansi Strategis terhadap Inovasi organisasi dan Kinerja Organisasi Hotel Bintang Tiga di Jawa Timur*.
- Sumarno, J. 2005. *Pengaruh Komitmen Organisasi dan Gaya kepemimpinan Terhadap Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dan Kinerja Manajerial (Studi Empiris Pada Kantor Cabang Perbankan Indonesia di Jakarta)*. Symposium Nasional Akuntansi. IAI. Solo.
- Suryo pratolo. 2006. *Pengaruh Audit Manajemen, Komitmen Manajer pada Organisasional, Akuntabilitas Publik terhadap Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate Governance dan Kinerja Perusahaan*. Desertasi Doktor Universitas Padjadjaran. Bandung.
- Prasetyono. 2008. *Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah berdasarkan Budaya Organisasi, Akuntabilitas Publik, dan Akuntabilitaas Publik*.
- Umar, Husein, 2007, *Metode Penelitian : untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Jakarta, PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, dkk, 2006, *Pengantar Statistika Edisi ke-2*, Bumi Aksara Jakarta.