

## **PENGARUH PENGAWASAN AKUNTABILITAS TERHADAP KINERJA MANAJEMEN PADA RUMAH SAKIT UMUM SAKINAH KOTA LHOKSEUMAWE**

**Bobby Rahman<sup>1</sup> dan Zulkarnaini<sup>2</sup>**

<sup>1</sup>Jurusan Ilmu Administrasi Negara

Universitas Malikussaleh

<sup>2</sup>Program Studi Akuntansi

STIE Lhokseumawe

### **ABSTRACT**

*The purpose of research is to determine how much influence accountability monitoring the performance of management in public hospitals Sakinah Lhokseumawe city. Data used in the form of primary data obtained or collected from direct observations of employees of the General Hospital Sakinah Lhokseumawe City. The data processing is done with the help of a simple regression model were processed using SPSS program. The results showed that significantly influence the accountability monitoring management performance Sakinah General Hospital Lhokseumawe city. Performance Management at the General Hospital Lhokseumawe city Sakinah able to be explained by variables accountability monitoring, as more and better oversight of accountability is applied it will be followed by further achievement of the management of the Hospital were clean, fair, transparent and accountable.*

**Keywords:** *Supervision Accountability, Performance Management*

### **A. Latar Belakang Masalah**

Masyarakat adalah sosok individu yang memiliki berbagai kebutuhan untuk dapat menunjang proses kehidupannya demi keberlangsungan hidup yang optimal di saat ini dan masa yang akan datang. Salah satu kebutuhan tersebut adalah terpenuhinya berbagai persyaratan yang mendukung stabilnya kondisi kesehatan dari setiap anggota masyarakat, sehingga peran keberadaan rumah sakit sangat dibutuhkan untuk dapat memenuhi kebutuhan tersebut.

Rumah sakit merupakan institusi yang kompleks, dinamis, kompetitif,

padat modal dan padat karya, yang multi disiplin serta dipengaruhi oleh lingkungan yang selalu berubah. Namun rumah sakit harus tetap konsisten untuk menjalankan misinya sebagai institusi pelayanan sosial, dengan mengutamakan pelayanan kepada masyarakat dengan selalu memperhatikan etika pelayanan. Faktor-faktor penting yang dominan mempengaruhi pengembangan dan peningkatan kinerja rumah sakit di Indonesia, yaitu: (1) Perkembangan sosial ekonomi masyarakat, (2) Pengetahuan dan teknologi di bidang kedokteran, (3) Perkembangan

macam-macam penyakit, (4) Tersedianya anggaran atau dana untuk pengembangan dan peningkatan rumah sakit, (5) Perkembangan dan kemajuan manajemen termasuk manajemen rumah sakit, (6) Adanya persaingan rumah sakit, (7) Perubahan-perubahan kebijakan pemerintah, terutama mengenai pelayanan di bidang kesehatan.

Ketujuh faktor ini akan menjadi peluang bagi rumah sakit untuk meningkatkan segala aspek yang menunjang agar kualitas pelayanan yang diberikan akan semakin baik dan profesional.

Rumah Sakit Umum yang merupakan institusi milik pemerintah sebagai lembaga layanan publik yang menjalankan fungsi kesehatan, selain perlu memahami peran, fungsi, dan manajemen rumah sakit, juga perlu melakukan perubahan paradigma lembaga dari bersifat sosial-birokratik menjadi lembaga sosial-ekonomi yang harus menerapkan konsep-konsep manajemen modern dengan tetap mempertahankan visi, misi, dan fungsi sosial rumah sakit. Arah pembenahan layanan publik pada rumah sakit mensyaratkan adanya peningkatan kualitas pelayanan masyarakat sesuai arti dan perannya yang pada hakikatnya adalah untuk pembangunan manusia Indonesia.

Sejalan dengan reformasi pengelolaan keuangan negara, maka rumah sakit sebagai salah satu unit pelaksana teknis pemerintah yang secara langsung memberi jasa pelayanan kesehatan kepada masyarakat perlu melakukan perubahan

pola pikir dalam pemberian pelayanan dan sistem pengelolaan keuangannya sehingga tercapai tujuan untuk meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Mulia, 2007:14).

Perubahan paradigma pengelolaan rumah sakit pemerintah yang bersifat sosial-birokratik ke arah *business-like* terbuka dengan adanya Undang-Undang nomor 1 tahun 2004 tentang Perbendaharaan Negara yang memberikan peluang bagi instansi pemerintah yang tugas pokok dan fungsinya memberikan pelayanan kepada masyarakat untuk dapat menerapkan PPK-BLU (Pengelolaan Pelaporan Keuangan – Badan Layanan Umum).

PPK-BLU memberikan fleksibilitas pengelolaan keuangan karena masyarakat dan dunia bisnis bergerak dinamis, sehingga instansi pemerintah yang melakukan *public services* perlu mengikuti kedinamisan tersebut. Fleksibilitas pengelolaan keuangan tersebut menuntut adanya tata kelola yang baik (*good governance*) agar dapat memberikan nilai tambah kepada masyarakat, pemerintah, investor, pimpinan dan pegawai BLU sendiri, serta *stakeholder* lainnya.

Pola tata kelola BLU, sesuai dengan ketentuan dalam PP nomor 23 tahun 2005, harus mempunyai dan menerapkan: a) Kebutuhan organisasi, b) Perkembangan misi dan strategi, c) Efektivitas pembiayaan, d) Pendayagunaan sumber daya manusia, e) Transparansi, f) Akuntabilitas.

Hal yang terpenting dalam pelaksanaan tata kelola yang baik adalah adanya akuntabilitas dalam

pengelolaan sumber daya, serta pelaksanaan kebijakan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara periodik yang diwujudkan dalam bentuk pertanggungjawaban oleh pimpinan BLU. Laporan yang harus dibuat oleh BLU dalam rangka akuntabilitas antara lain adalah laporan keuangan yang setidaknya meliputi Laporan Realisasi Anggaran/Laporan Operasional, Neraca, Laporan Arus Kas, dan Catatan atas Laporan Keuangan, disertai Laporan Kinerja yang harus disampaikan kepada Menteri/Pimpinan Lembaga dan Menteri Keuangan paling lambat satu bulan setelah periode pelaporan berakhir.

Penerapan pengawasan akuntabilitas terhadap kinerja kegiatan pelayanan kesehatan pada Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe dalam bentuk laporan tersebut diatas, berimplikasi jika laporan tersebut baik maka tata kelola rumah sakit tersebut juga ikut membaik. Terciptanya tata kelola rumah sakit yang baik, diharapkan akan dapat membuat keharmonisan internal pelaksanaan pengelolaan rumah sakit, dimana hal ini pada akhirnya akan meningkatkan kinerja rumah sakit secara optimal.

Pimpinan rumah sakit berkepentingan dan memiliki tanggung jawab langsung dalam meningkatkan kinerja. Kemampuan untuk mengukur kinerja (*performance measurement*) merupakan salah satu prasyarat bagi pimpinan rumah sakit untuk dapat memobilisasi sumber daya secara efektif, dan memberi arah pada keputusan strategis yang menyangkut perkembangan rumah sakit di masa yang akan datang.

Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe juga harus dapat menangkap peluang bisnis ini dan mau ikut dalam persaingan bisnis dengan rumah sakit swasta lainnya yang ada di Kota Lhokseumawe. Oleh karena itu, Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe juga harus dapat memberikan pelayanan yang baik sesuai dengan harapan konsumen.

Pengukuran kinerja manajemen merupakan salah satu faktor yang amat penting bagi Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe. Pengukuran tersebut, dapat digunakan untuk menilai keberhasilan perusahaan serta sebagai dasar penyusunan imbalan dalam perusahaan. Selama ini pengukuran kinerja secara tradisional hanya menitikberatkan pada sisi keuangan. Manajer yang berhasil mencapai tingkat keuntungan yang tinggi akan dinilai berhasil dan memperoleh imbalan yang baik dari perusahaan. Pengukuran kinerja yang menitikberatkan pada sektor keuangan saja kurang mampu mengukur kinerja harta-harta tak tampak (*intangible assets*) dan harta-harta intelektual (sumber daya manusia) perusahaan. Selain itu pengukuran kinerja dengan cara ini juga kurang mampu bercerita banyak mengenai masa lalu perusahaan, kurang memperhatikan sektor eksternal, serta tidak mampu sepenuhnya menuntun perusahaan ke arah yang lebih baik (Kaplan dalam I desak, 2010:37).

Menilai kinerja perusahaan semata-mata dari sisi keuangan saja juga akan dapat menyesatkan, karena kinerja keuangan yang baik saat ini

dapat dicapai dengan mengorbankan kepentingan-kepentingan jangka panjang perusahaan. Dan sebaliknya, kinerja keuangan yang kurang baik dalam jangka pendek dapat terjadi karena perusahaan melakukan investasi-investasi demi kepentingan jangka panjang. Untuk mengatasi kekurangan ini, maka diciptakan suatu metode pendekatan yang mengukur kinerja perusahaan dengan mempertimbangkan 4 aspek yaitu aspek keuangan, pelanggan, proses bisnis internal serta proses belajar dan berkembang (Hasibuan, 2005).

Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe diperhadapkan pada kekuatan-kekuatan dan masalah-masalah intern yang ada, seperti biaya visit dokter spesialis masih relatif murah dibandingkan dengan rumah sakit swasta lain, menyebabkan dokter spesialis keberatan untuk kirim pasien ke Rumah Sakit Sakinah Kota Lhokseumawe. Sehingga dari tahun 2006 hingga 2010 terus terjadi penurunan pasien khususnya pasien rawat inap, ditambah lagi dengan adanya ketentuan bahwa Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe tidak menerima BPJS, sehingga pasien harus menanggung biaya perawatan yang lumayan besar.

Disamping itu, berdasarkan respon dari para pasien yang pernah menikmati pelayanan di Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe, mereka memberikan tanggapan bahwa menyangkut dengan kinerja dan kualitas pelayanan pasien pada Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe sudah baik, namun masih ada satu hal yang terabaikan yaitu masalah

perawat yang menggunakan sandal/ sepatu ketika keluar masuk ruangan pasien dalam memberikan pelayanan, sehingga sangat mempengaruhi etika sosial dan ketentuan kesehatan karena keluarga pasien juga ramai yang duduk dan tiduran di lantai.

Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe juga dihadapkan pada kondisi persaingan dalam berbagai sektor peluang dan tantangan yang senantiasa berkembang dinamis. Adanya rumah sakit swasta lainnya seperti Rumah Sakit Kasih Ibu, Rumah Sakit Melati, Rumah Sakit Bunda, Rumah Sakit Islam serta Rumah Sakit Kesrem, secara otomatis akan selalu membayang-bayangi tiap langkah strategi perkembangan kinerja Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengawasan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Manajemen Pada Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe.

## **B. Landasan Teori**

### **1. Pengertian Pengawasan Akuntabilitas**

Suatu sistem pengawasan yang baik sangat penting dan berpengaruh dalam proses pelaksanaan kegiatan, baik dalam organisasi pemerintah maupun swasta. Karena tujuan pengawasan adalah mengamati apa yang sebenarnya terjadi dan membandingkan dengan apa yang seharusnya terjadi dengan maksud untuk secepatnya melaporkan penyimpangan atau hambatan kepada pimpinan yang bersangkutan agar

diambil tindakan korektif yang perlu (Hansen, *et. al*, 2000).

Pengawasan akuntabilitas sebagai bentuk *good governance* berkaitan dengan pertanggungjawaban pimpinan atas keputusan dan hasil yang dicapai, sesuai dengan wewenang yang dilimpahkan dalam tanggung jawab mengelola sebuah organisasi. Prinsip akuntabilitas dapat diciptakan untuk menciptakan kontrol efektif berdasarkan distribusi kekuasaan pemegang saham, direksi, dan komisaris.

Makna dari pengawasan akuntabilitas dilihat dari aspek manajemen pemerintah adalah sebagai berikut: Pengawasan akuntabilitas (Mardiasmo, 2002:20) adalah 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.

Sedangkan menurut Tim Studi Akuntansi Keuangan BPKP seperti yang dikutip Rosjidi (2001:144) makna pengawasan akuntabilitas adalah:

Suatu upaya yang sistematis untuk menetapkan kinerja standar pada rencana untuk merancang sistem umpan balik informasi untuk menetapkan apakah telah terjadi suatu penyimpangan dan mengukur signifikansi penyimpangan tersebut, serta untuk mengambil tindakan perbaikan yang diperlukan untuk menjamin kewajiban-kewajiban untuk

mempertanggungjawabkan keberhasilan/ kegagalan atas pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan dan melalui sebuah media pertanggungjawaban secara periodik.

Kewajiban-kewajiban yang dimaksud, terutama dengan aktivitas birokrasi dalam memberikan pelayanan sebagai kontra prestasi atas hak-haknya yang telah dipungut langsung maupun tidak langsung dari masyarakat. Hal ini berarti menyangkut kelayakan dan ketidaklayakan keberhasilan atau kegagalan kinerja di bidang pelayanan publik yang merupakan aktivitas utama. Karena itu, perlu pertanggungjawaban melalui media yang disusun berdasarkan standar yang telah ditetapkan, selanjutnya dikomunikasikan kepada pihak internal maupun eksternal sebagai keharusan hukum bukan sukarela.

Aspek yang terkandung dalam pengertian pengawasan akuntabilitas adalah bahwa publik mempunyai hak untuk mengetahui kebijakan-kebijakan yang diambil oleh pihak-pihak yang mereka beri kepercayaan. Media pertanggungjawaban dalam konsep pengawasan akuntabilitas tidak terbatas pada laporan pertanggungjawaban saja, tetapi juga mencakup praktik-praktik kemudahan pemberi mandat mendapatkan informasi, baik langsung maupun tidak langsung secara lisan maupun tulisan.

Dengan demikian, pengawasan akuntabilitas akan tumbuh subur pada lingkungan yang mengutamakan keterbukaan sebagai landasan penting

dan dalam suasana yang transparan dan demokrasi dalam keterbukaan dalam mengemukakan pendapat.

Pengawasan akuntabilitas (Arrens, *et.al*, 2008) sebagai salah satu prasyarat dari penyelenggaraan negara yang baru, didasarkan pada konsep organisasi dalam manajemen, yang menyangkut:

1. Luas kewenangan dan rentang kendali (*spand of control*) organisasi.
2. Faktor-faktor yang dapat dikendalikan (*controllable*) pada level manajemen atau tingkat kekuasaan tertentu.

Pengendalian sebagai bagian penting dari masyarakat yang baik saling menunjang dengan akuntabilitas. Dengan kata lain, dapat disebutkan bahwa pengendalian tidak dapat berjalan dengan efisien dan efektif bila tidak ditunjang dengan mekanisme akuntabilitas yang baik, demikian pula sebaliknya.

Dari uraian tersebut, dapat dikatakan bahwa pengawasan akuntabilitas merupakan perwujudan kewajiban seseorang atau unit organisasi untuk mempertanggungjawabkan pengelolaan dan pengendalian sumber daya dan pelaksanaan kebijakan yang dipercayakan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan melalui media pertanggungjawaban secara periodik. Sumber daya ini merupakan masukan bagi individu maupun unit organisasi yang seharusnya dapat diukur dan diidentifikasi secara jelas.

Pengawasan Akuntabilitas

dibedakan menjadi beberapa tipe, diantaranya menurut Beasley, *et.al* (2001) dalam Handayani (2005) jenis pengawasan akuntabilitas dibedakan menjadi dua tipe, yaitu:

1. Pengawasan Akuntabilitas Internal. Berlaku bagi setiap tingkatan organisasi internal organisasi termasuk pemerintah dimana setiap pejabat atau pengurus publik baik individu maupun kelompok secara hierarki berkewajiban untuk mempertanggungjawabkan kepada atasannya langsung mengenai perkembangan kinerja kegiatannya secara periodik maupun sewaktu-waktu bila dipandang perlu
2. Pengawasan Akuntabilitas Eksternal. Melekat pada setiap lembaga negara sebagai suatu organisasi untuk mempertanggungjawabkan semua amanat yang telah diterima dan dilaksanakan.

## 2. Indikator Pengawasan Akuntabilitas

Adapun indikator pengawasan akuntabilitas (terhadap laporan keuangan yang disajikan bentuk Neraca, Laporan Aktivitas, Laporan Arus Kas, Laporan Kinerja, dan Catatan atas Laporan Keuangan), menurut Abdul (2003), yaitu:

1. Penetapan standar pelaksana
2. Penetapan ukuran-ukuran pelaksana
3. Pengukuran pelaksanaan nyata dan membandingkan dengan standar yang telah ditetapkan.
4. Mengambil tindakan koreksi yang diperlukan bila pelaksanaan

menyimpang dari standar

### 3. Pengaruh Pengawasan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Manajemen Pelayanan

Untuk melihat hubungan antara pengawasan akuntabilitas terhadap kinerja manajemen pelayanan, kita dapat melihat pendapat Deis, et. al (2002 :93) dalam Mulia (2007) bahwa: Pengawasan akuntabilitas yang efektif menuntut tingkat kepemimpinan yang tinggi meliputi pembentukan transparansi manajemen keuangan, mengembangkan kerjasama dan kemampuan menanamkan keterbukaan dalam berbagai tingkatan manajemen terkait.

Kaitan antara pengawasan dengan pengawasan akuntabilitas juga dapat dilihat dari pendapat Pabundu (2006), yang menyatakan bahwa pengawasan akuntabilitas tidak mungkin ada tanpa pengawasan yang baik, pemimpin harus mempunyai sistem pengawasan yang ia perlukan untuk mengarahkan para bawahannya dengan tepat. Berdasarkan uraian diatas dapatlah disimpulkan bahwa untuk menegakkan pengawasan akuntabilitas maka pengawasan sangatlah diperlukan.

### 4. Definisi Kinerja Manajemen

Kinerja adalah 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. Suwardi, et. al (2013:121) mendefinisikan bahwa: Kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan (kegiatan seseorang) atau kelompok dalam

suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Stout (1993) dalam Mangkunegara (2006) menyatakan bahwa: Pengukuran/penilaian kinerja merupakan proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi (*mission accomplishment*) melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses. Maksudnya, setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi.

Whittaker (1993) dalam *Government Performance and Result Act, A Mandate for Strategic Planning and Performance Measurement* menyimpulkan pengukuran/penilaian kinerja adalah suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Dalam penerapannya, dibutuhkan suatu artikulasi yang jelas mengenai visi, misi, tujuan, dan sasaran yang dapat diukur dari satu dan keseluruhan program. Ukuran tersebut bisa dikaitkan dengan hasil atau *outcome* dari setiap program yang dilaksanakan. Dengan demikian, pengukuran kinerja organisasi merupakan dasar yang *reasonable* untuk pengambilan keputusan (Whittaker, 1993).

Helfert (1996), "Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan

operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki". Menurut Simanjuntak (2005:1), "Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu". Untuk dapat menghasilkan produk dan jasa, setiap perusahaan memerlukan berbagai sumber daya yang saling melengkapi dan saling menunjang, mulai dari sumber daya modal, sumber daya manusia dan sebagainya. Seluruh sumber daya yang saling melengkapi tersebut harus dikelola dengan baik oleh tenaga profesional yang biasa dikenal sebagai manajer.

Kinerja manajemen adalah kemampuan para manajer untuk mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki perusahaan dalam rangka memperoleh laba usaha dalam jangka pendek dan jangka panjang" Rudianto, (2006:310). Para manajer yang mengelola perusahaan tersebut setelah melakukan pengelolaan sumber daya yang dimiliki dalam rangka mencapai tujuan umum perusahaan, perlu dinilai hasil kerjanya untuk menentukan efisien dan efektivitasnya di dalam pencapaian tujuan perusahaan. Pengukuran hasil kerja para manajer perusahaan inilah yang disebut dengan penilaian kinerja. "Penilaian kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya." (Rudianto, 2006:311).

### C. Metode Penelitian

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini :

#### 1. Penelitian Lapangan (*Field Reseach*)

Yaitu pengumpulan data secara langsung dengan mengadakan penelitian terhadap objek yang diteliti untuk memperoleh data primer dengan melakukan :

##### a. Pengamatan (*Observation*)

Pengamatan yaitu teknik pengumpulan data dengan melakukan pengamatan langsung terhadap objek yang diteliti dengan mencermati dokumen-dokumen yang ada. Teknik ini dimaksudkan untuk mendapatkan keyakinan bahwa data yang diperoleh sebelumnya adalah benar dan memperoleh gambaran yang nyata mengenai kegiatan yang dilaksanakan.

##### b. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan tanya jawab baik secara langsung maupun tidak langsung dengan karyawan Rumah Sakit Umum Sakinah. Metode wawancara digunakan untuk melengkapi data yang diperoleh dari metode angket/kuesioner dan metode dokumentasi.

##### c. Angket/Kuesioner

Angket/kuesioner dalam penelitian adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui (Suharsimi 2006:140). Metode angket dalam penelitian ini digunakan untuk mengungkap



variabel (X) yaitu Pengawasan Akuntabilitas Rumah Sakit Umum Sakinah. Angket tersebut berupa daftar check list yaitu berisi butir-butir pertanyaan yang terdiri dari lima pilihan jawaban atau sering disebut dengan skala likert. Skala likert yaitu skala yang berisi lima kategori jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

- 1) Kategori 1 : sangat setuju = skor 5
- 2) Kategori 2 : kurang setuju = skor 4
- 3) Kategori 3 : setuju = skor 3
- 4) Kategori 4 : tidak setuju = skor 2
- 5) Kategori 5 : sangat tidak setuju = skor 1

## 2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh landasan teori guna mendukung data primer yang diperoleh selama penelitian. Data ini diperoleh dari buku-buku serta referensi-referensi lainnya yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

## D. Hasil Penelitian

### 1. Hasil Uji Validitas

Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan koefisien korelasi produk moment dari Karl Pearson. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang ingin diukur. Butir pertanyaan dikatakan valid apabila korelasi ( $r$ ) >  $r$ .

Nilai  $r$  hitung adalah nilai-nilai yang berada dalam kolom "*corrected item total correlation*". Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  (0,281), maka butir pertanyaan atau variabel tersebut valid.

Hasil  $r_{hitung}$  yang diperoleh dari masing-masing pertanyaan untuk menunjukkan validitas adalah sebagai berikut :

- a. Variabel Pengawasan Akuntabilitas

Jumlah pertanyaan yang digunakan untuk mengukur pengawasan akuntabilitas dalam penelitian ini sebanyak 4 (empat) pertanyaan. Hasil pengujian validitas pertanyaan tersebut dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini:

**Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Pengawasan Akuntabilitas**

Item Per-tanyaan	<i>Corrected Item-Total Correlation</i> ( $r_{hitung}$ )	$r_{tabel}$	Hasil
1	0.301	0,281	Valid
2	0.383	0,281	Valid
3	0,439	0,281	Valid
4	0,422	0,281	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa dari segi ketepatan dalam mengukur, seluruh pertanyaan yang digunakan dalam mengukur pertanyaan untuk pengawasan akuntabilitas memiliki ketepatan yang baik. Ini terlihat dari besarnya koefisien validitas yang dihasilkan oleh setiap item

pertanyaan yang semuanya di atas 0.281 atau bisa dikatakan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel pengawasan akuntabilitas adalah valid.

b. Variabel Kinerja Manajemen

Untuk variabel kinerja manajemen, jumlah pertanyaan yang digunakan sebanyak 5 (lima) pertanyaan. Hasil pengujian validitas pertanyaan tersebut dapat dilihat pada table 4.7 di bawah ini :

**Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas untuk Variabel Kinerja Manajemen**

Item Per-tanyaan	Corrected Item-To-tal Correlation (r-hitung)	$r_{tabel}$	Hasil
1	0,353	0,281	Valid
2	0,502	0,281	Valid
3	0,468	0,281	Valid
4	0,375	0,281	Valid
5	0,384	0,281	Valid

Sumber : Data Primer Diolah

Hasil analisis diatas menunjukkan bahwa dari segi ketepatan dalam mengukur, seluruh pertanyaan yang digunakan dalam mengukur kinerja manajemen memiliki ketepatan yang baik. Ini terlihat dari besarnya koefisien validitas yang dihasilkan oleh setiap item pertanyaan yang semuanya diatas 0.281 atau dapat dikatakan bahwa  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pertanyaan untuk variabel kinerja manajemen adalah valid.

**2. Hasil Uji Reliabilitas**

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pedoman alat pengukur reabilitas data menurut Imam Ghozali (2005:41) dikatakan reliabel adalah jika nilai koefisien alpha di atas 0,60 ( $\alpha > 0,6$ ). Tabel berikut menunjukkan hasil uji reliabilitas terhadap 51 responden.

**Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas Data**

Instrumen	Nilai Cronbach's Alpha	Ket
Pengawasan Akuntabilitas	0,652	Reliabel
Kinerja Manajenen	0,639	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa variabel Pengawasan Akuntabilitas dapat dikatakan reliabel karena nilai alpha di atas 0,60 yaitu sebesar 0,652 ( $0,652 > 0,60$ ). Sedangkan varibel dependent yaitu Kinerja Manajemen dapat dikatakan reliabel karena nilai alpha di atas 0,60 yaitu sebesar 0,639 ( $0,639 > 0,60$ ). Nilai koefisien reliabilitas ini menunjukkan hasil pengukuran yang dihasilkan oleh instrumen yang digunakan menunjukkan konsistensi yang cukup baik pada setiap responden. Atau dengan kata lain, persepsi responden mengenai pertanyaan yang digunakan sudah homogen.

## 1. Hasil Pengujian Asumsi Klasik

### 1) Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas yang digunakan yaitu *Kolmogorov-Smirnov Test*. Adapun kriteria pengujian adalah data residual tidak berdistribusi normal apabila nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  diterima, sehingga data residual tidak berdistribusi normal, sebaliknya Apabila nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov Test* adalah lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak, sehingga data residual berdistribusi normal. Hasil uji *Kolmogorov-Smirnov Test* dapat dilihat pada tabel di bawah ini

**Tabel 4.9 Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov Test**

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Unstandardized Residual
N	51
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	
Mean	.0000000
Std. Deviation	1.80920362
Most Extreme Absolute	.118
Positive	.118
Negative	-.049
Kolmogorov-Smirnov Z	.843
Asymp. Sig. (2-tailed)	.475

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel uji *Kolmogorov-Smirnov Test* di atas, diperoleh nilai Kolmogorov-Smirnov adalah 0,843 dan signifikan pada 0,475.

Berdasarkan kriteria uji normalitas, maka hasil uji signifikan pada 0,475 ( $>0.05$ ) hal ini berarti data residual terdistribusi normal.

### 2) Hasil Analisis Regresi Sederhana

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi dapat dilihat dari tabel hasil uji *coefficients* berdasarkan output SPSS pada tabel berikut :

**Tabel 4.10 Hasil Uji Analisis Regresi**

Model	Coefficients <sup>a</sup>		
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	8.503	2.039	
Pengawasan Akuntabilitas	.694	.138	.582

a. Dependent Variable: Kinerja Manajemen

Berdasarkan pada tabel di atas, terlihat bahwa nilai konstanta  $\alpha$  sebesar 8,503 dan koefisien regresi  $\beta = 0,694$ . Nilai konstanta dan koefisien regresi ( $\alpha$ ,  $\beta$ ) ini dimasukkan dalam persamaan regresi berikut ini :

$$Y = 8,503 + 0,694X + \epsilon$$

Dari persamaan regresi linear diatas, dapat dilihat nilai konstanta sebesar 8,503 hal ini berarti :

1. Konstanta sebesar 8,503 berarti bahwa dengan mengesampingkan pengaruh Pengawasan Akuntabilitas (X), maka besarnya Kinerja Manajemen adalah 8,503.
2. Koefisien regresi variabel pengawasan akuntabilitas (X)

sebesar 0,694 berarti bahwa jika terjadi peningkatan variabel kinerja manajemen sebesar satu satuan (variabel lain konstan), maka besarnya kinerja manajemen (Y) akan naik sebesar 0,694 satuan.

#### 4. Hasil Pengujian Hipotesis

##### 1) Hasil Uji Statistik t (Secara Parsial)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel X (pengawasan akuntabilitas) terhadap variabel Y (kinerja manajemen).

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji t (parsial)**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		
	t	Sig.
(Constant)	4.170	.000
1 Pengawasan Akuntabilitas	5.015	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Manajemen  
Sumber : Data Primer Diolah

T tabel = (tingkat kepercayaan dibagi 2; jumlah responden dikurangi jumlah variabel bebas dikurangi 1) atau jika ditulis dalam bentuk rumus, maka rumusnya :

$$t \text{ tabel} = (\alpha/2; n-k-1)$$

dimana :

$$t \text{ tabel} = 0,05/2; 51-1-1)$$

$$t \text{ tabel} = (0,025; 49), \text{ maka}$$

$$t \text{ tabel} = 2,010.$$

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat bahwa nilai  $t_{hitung}$  pengawasan

akuntabilitas terhadap kinerja manajemen sebesar 5,015. Hal ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,015 > 2,010$ ) dengan tingkat signifikansi 0,000, karena tingkat signifikansi lebih kecil dari pada 0,05 maka membuktikan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa pengawasan akuntabilitas berpengaruh terhadap kinerja manajemen. Dengan kata lain pada tingkat kepercayaan 95% dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengawasan akuntabilitas terhadap kinerja manajemen.

##### 2) Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali, 2006).

Nilai koefisien determinasi merupakan suatu nilai yang besarnya berkisar antara 0%-100%. Semakin besar nilai koefisien determinasi suatu model regresi menunjukkan pengaruh dari variabel bebas yang terdapat dalam model terhadap variabel tak bebasnya juga semakin tinggi. Hasil perhitungan Koefisien Determinasi penelitian ini dapat terlihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.582 <sup>a</sup>	.339	.326	1.828

a. Predictors: (Constant), Pengawasan Akuntabilitas

b. Dependent Variable: Kinerja Manajemen  
*Sumber : Data Primer Diolah*

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan koefisien korelasi pengawasan akuntabilitas dengan kinerja manajemen pada Rumah Sakit Umum Sakinah kota Lhokseumawe adalah sebesar 0,582. Sesuai dengan ketentuan koefisien korelasi dari Sugiyono (2011:184) untuk variabel tersebut berada di antara 0,4% – 0,599% yang berarti keeratan hubungan antara kedua variabel tersebut adalah sedang. Selain memiliki korelasi yang sedang, juga memiliki koefisien korelasi yang positif. Hal ini berarti searah, artinya semakin memadainya penerapan pengawasan akuntabilitas, maka akan semakin efektif kinerja manajemen pada Rumah Sakit Umum Sakinah kota Lhokseumawe.

Pada tabel di atas juga terlihat bahwa besarnya adjusted R<sup>2</sup> adalah 0,339 hal ini berarti 33,9% variabel dependent (kinerja manajemen) dapat dijelaskan oleh variabel independent (pengawasan akuntabilitas), sedangkan sisanya sebesar 66,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

## E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan mengenai pengaruh

variabel independen Pengawasan Akuntabilitas terhadap Kinerja Manajemen pada Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe, maka dapat ditarik kesimpulan mengenai penelitian tersebut, sebagai berikut :

1. Pengawasan Akuntabilitas berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Manajemen pada Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe. Hal ini menunjukkan tercapainya kinerja manajemen penyelenggaraan Rumah Sakit yang bersih, adil, transparan dan akuntabel bila adanya pengawasan baik internal maupun akuntabilitas pada sumber daya manusia.
2. Kinerja Manajemen pada Rumah Sakit Umum Sakinah Kota Lhokseumawe mampu dijelaskan oleh variabel pengawasan akuntabilitas, karena semakin baik pengawasan akuntabilitas diterapkan maka akan diikuti semakin tercapainya kinerja manajemen yang diharapkan.

## G. Daftar Pustaka

- Arrens and Loebbecke, (2008). *Auditing*, Jakarta : Salemba empat.
- Ginoga, Verri. (2008). *Tesis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Inhutani I unit III Makassar*. STIEM Bongaya, Makassar.
- Handayani, Trisnawati L.D. (2005) *Pengaruh Pengawasan, Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja GTT SMA Negeri di Kabupaten Klaten*, <http://etd>.

- eprints.ums.ac.id/7965/, (ON LINE), 23 November 2010.
- Hansen, Don. R., and Maryanne M. Mowen, (2000). *Cost Management : Accounting and Control*, Ohio : South Western Publishing Co.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Edisi Revisi. Cetakan ke-4. Bumi Aksara, Jakarta
- I Desak Nyoman Tri Wandari., Dr. Edy Sujana,SE,Msi,AK., I Made Pradana Adiputra, S.E., S.H., M.Si. (2010). *Pengaruh pengawasan akuntabilitas dan transparansi keuangan terhadap kinerja anggaran berkonsep value for money pada Instansi Pemerintah di Kabupaten Buleleng*. E-Jurnal S1. Ak. Universitas Pendidikan Ganesha, Singaraja. Volume 3 No. 1.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. (2006). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mardiasmo. (2002), *Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Putra Fajar Press Media, Semarang
- Mulia P. Nasution (Ketua Dewan Pengawas RSAB Harapan Kita). (2007). *Tata Kelola dan Kinerja Pelayanan RS BLU*, Makalah pada Diskusi Panel: Pengelolaan Keuangan BLU dan Peningkatan Kinerja Rumah Sakit: Kondisi, Ekspektasi, dan Tata Kelola, Jakarta.
- Ni Luh Ayu Putri Kesuma Dewi., Ni Luh Gede Erni Sulindawati, SE. Ak,M., Nyoman Trisna Herawati, SE. AK, M.Pd. (2012). *Mengupas Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Yayasan (Studi Akuntabilitas Pengelolaan Keuangan Pada Yayasan Burung Fnpf Bird Sanctuary Nusa Penida)*. Universitas Cenderawasih. Bali.
- Pabundu (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*. PT Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Prasetyono dan Kompyurini (2005) *.Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Akuntabilitas Publik*. Universitas Mercu Buana. Jakarta
- Rosjidi (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi 3. Alun Media. Bandung
- Sugiyono. (2006). *Metode Penelitian Bisnis*, cetakan kesembilan, CV Alfabeta: Bandung
- Vredembregt J. (2005). *Metode dan Teknik Penelitian Masyarakat*. Penerbit PT. Gramedia. Jakarta. Psychology UGM. Yogyakarta
- Whittaker (2003) dalam *Government Performance and Result Act, A Mandate for Strategic Planning and Performance Measurement*. Rosehold Vince. Company Inc. Philadelphia