

**ANALISIS KINERJA RUMAH SAKIT SWASTA BERDASARKAN
BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
AKUNTABILITAS PUBLIK
(Survei pada Rumah Sakit Kasih Ibu di Surakarta)**



NASKAH PUBLIKASI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas Dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi Program Studi Akuntansi Pada Fakultas Ekonomi
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun oleh:

DITA NURMA JULIA

B 200 080 096

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2012

HALAMAN PENGESAHAN

Yang bertandatangan di bawah ini telah membaca naskah publikasi ilmiah dengan judul:

“ANALISIS KINERJA RUMAH SAKIT SWASTA BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK (Survei pada Rumah Sakit Kasih Ibu di Surakarta)”

Yang ditulis oleh:

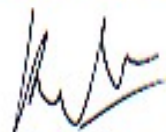
DITA NURMA JULIA

B 200 080 096

Penandatanganan berpendapat bahwa naskah publikasi ilmiah tersebut telah memenuhi syarat untuk diterima.

Surakarta, Agustus 2012

Dosen Pembimbing

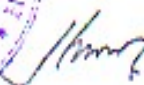


(Dr. Sri Retno Indrastanti, Ak, M.Si)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi

Universitas Muhammadiyah Surakarta



(Dr. Triyono, SE, M.Si)

**ANALISIS KINERJA RUMAH SAKIT SWASTA BERDASARKAN
BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN
AKUNTABILITAS PUBLIK.**

(Survei pada Rumah Sakit Kasih Ibu di Surakarta)

DITA NURMA JULIA

B200080096

Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Surakarta

ABSTRAKSI

Penelitian saya bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja organisasi, untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi, untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit kasih ibu. Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 41 karyawan yang diambil dengan teknik *purposive sampling*. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Skor hasil kuesioner diuji validitas dan realibilitas. Data dianalisis menggunakan pengujian asumsi klasik dan analisis regresi berganda, uji t, uji F, uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian memperoleh hasil sebagai berikut *H1*: Terdapat pengaruh yang positif antara budaya organisasi terhadap kinerja organisasi. *H2*: Terdapat pengaruh yang positif antara komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi. *H3*: Terdapat pengaruh yang positif antara akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan hasil uji t diatas diperoleh hasil bahwa variabel budaya organisasi secara langsung tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Variabel komitmen organisasi secara langsung mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi dan variabel akuntabilitas publik secara langsung tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi. Hasil analisis uji F diperoleh bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $4,457 > 3,23$ dan nilai signifikansi = $0,000 < \alpha = 0,05$. Hal ini berarti H_0 ditolak, sehingga variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik secara langsung mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hasil koefisien determinasi (R^2) diperoleh diperoleh angka koefisien determinasi dengan $adjustedR^2$ sebesar 0,206. Hal ini berarti bahwa 20,6% variasi variabel kinerja organisasi dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik, sedangkan sisanya yaitu 79,4% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model yang diteliti.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Akuntabilitas Publik dan Kinerja Organisasi.

A.PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah 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 penderita. Rumah sakit terdiri dari rumah sakit milik pemerintah dan swasta baik swasta yayasan keagamaan maupun kemanusiaan, sebagai suatu organisasi yang ingin berkembang dan survive terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan organisasi maka suatu organisasi yang bersifat pelayanan kepada publik memerlukan kinerja yang baik sehingga mutu pelayanan yang diberikan dapat memuaskan pelanggan.

Rumah sakit keagamaan saat ini terkenal sebagai rumah sakit menengah atas, tarif sebagian besar kelas perawatannya mahal. Hal ini wajar terjadi karena untuk biaya operasional, bantuan dari *charity funds* sudah berkurang tajam jika ditinjau dari kehendak untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat, adanya peran serta swasta dalam pelayanan kedokteran, banyak menjanjikan berbagai keuntungan karena pengelolaannya lebih fleksibel serta dinamis, akan lebih sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.

Pelayanan kedokteran yang dikelola oleh pihak swasta pada umumnya memang lebih bermutu dari pada pelayanan kedokteran yang dikelola oleh pihak pemerintah. Berbagai masalah yang muncul di rumah sakit daerah maupun rumah sakit keagamaan yaitu kemampuan rumah sakit yang tidak mencukupi untuk memenuhi misi sosialnya. Rumah sakit non profit cenderung tidak efisien misal penggunaan poliklinik hanya digunakan pada saat pagi hari atau tidak seimbang jumlah spesialis dengan jumlah tindakan. Pembiasaan diri dengan hal-hal yang tidak sepatutnya misalnya sistem keuangan rumah sakit yang dikelola oleh dokter bukan oleh akuntan.

Komitmen organisasi adalah komitmen yang diciptakan oleh semua komponen-komponen individual dalam menjalankan operasional organisasi. Komitmen tersebut dapat terwujud apabila individu dalam organisasi, menjalankan hak dan kewajiban mereka sesuai dengan tugas dan fungsinya

masing-masing dalam organisasi, karena pencapaian tujuan organisasi merupakan hasil kerja semua anggota organisasi yang bersifat kolektif. Selain komitmen organisasi faktor yang tidak kalah pentingnya berpengaruh pada kinerja organisasi adalah budaya organisasi. Budaya organisasi yang baik tentunya akan mempengaruhi kualitas pelayanan rumah sakit yang baik pula.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, akuntabilitas publik adalah pemberian informasi kepada publik dan konstituen lainnya yang menjadi pemangku kepentingan (*stakeholder*) (Mahmudi, 2005: 9). Akuntabilitas publik juga terkait dengan kewajiban untuk menjelaskan dan menjawab pertanyaan mengenai apa yang telah, sedang dan direncanakan akan dilaksanakan organisasi publik. Oleh karena itu, akuntabilitas pemerintah seharusnya tidak hanya memusatkan pada pemanfaatan sumberdaya (*input*) semata tetapi juga pada kinerjanya.

Dalam penelitian ini penulis akan mencoba membahas mengenai hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik terhadap kinerja organisasi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti terdorong untuk mengangkat permasalahan dalam bentuk penelitian dengan judul: “ANALISIS KINERJA RUMAH SAKIT SWASTA BERDASARKAN BUDAYA ORGANISASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN AKUNTABILITAS PUBLIK (Survei Pada Rumah Kasih Ibu di Surakarta)”

B. LANDASAN TEORI

Kinerja Organisasi

Menurut Atkinson, dkk (1995:51) sistem 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.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah perbuatan, penampilan, prestasi, daya guna dan unjuk kerja dari suatu organisasi atau individu yang dapat ditunjukkan secara nyata dan dapat diukur.

Adapun beberapa jenis kinerja menurut Aman Sudarto (1999:3) :

- a. Kinerja organisasi, yaitu hasil kerja konkrit yang dapat diukur dari organisasi dan dapat dipengaruhi oleh kinerja sebagai alat ukur, sehingga ukuran kinerja tersebut dapat bersifat kuantitatif atau kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi orang.
- b. Kinerja proses, yaitu hasil kerja konkrit yang dapat diukur dari bekerjanya mekanisme kerja organisasi dipengaruhi oleh kinerja individu dan membutuhkan standart kinerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kinerja lebih bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi organisasi.
- c. Kinerja individu, yaitu hasil kerja konkrit dan dapat diukur dari hasil kerja individu (produktivitas kerja), dipengaruhi oleh berbagai faktor dalam diri individu yang membutuhkan standart kerja sebagai alat ukur sehingga ukuran kinerja bersifat kualitatif dan tidak selalu mencerminkan potensi individu.

Budaya Organisasi

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, 1990). 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).

Budaya melakukan sejumlah fungsi didalam sebuah organisasi. Menurut (Robbins, 1996). Beberapa fungsi tersebut adalah:

1. Budaya berperan menetapkan tanpa batas. Artinya, budaya mencitakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa satu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individu seseorang.
4. Budaya meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Komitmen Organisasi

Pada dasarnya komitmen karyawan (individu) akan mendorong terciptanya komitmen organisasi. Aranya et.al dalam Poznanski dan Blinc (1997:254), komitmen dapat didefinisikan sebagai :

1. Keyakinan dan penerimaan tujuan dan nilai organisasi.
2. Kemauan untuk berusaha atau bekerja untuk kepentingan organisasi.
3. Hasrat untuk menjaga keanggotaan organisasi.

Bagi individu dengan komitmen organisasi yang tinggi, pencapaian tujuan organisasi merupakan hal yang diprioritaskan. Individu dengan komitmen organisasi yang kuat dalam dirinya akan berusaha keras untuk mencapai tujuan organisasi serta berbuat yang baik demi kepentingan organisasi. Sebaliknya, individu dengan komitmen organisasi yang rendah akan memiliki perhatian yang rendah pada pencapaian tujuan organisasi dan cenderung berusaha memenuhi kebutuhan pribadinya. Seseorang dikatakan mempunyai komitmen terhadap organisasi apabila memiliki keyakinan dan menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi, rela dan berusaha mencapai tujuan organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi. Komitmen seseorang akan tinggi apabila ia merasakan adanya kepuasan dalam pekerjaannya (Clugston, 2000).

Akuntabilitas Publik

Akuntabilitas secara harfiah dalam bahasa Inggris biasa disebut dengan *accountability* yang diartikan sebagai “yang dapat dipertanggung jawabkan” atau dalam kata sifat disebut sebagai *accountable* (Mahmudi,2005).

Akuntabilitas merupakan kewajiban penerima tanggung jawab untuk mengelola sumber daya, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas yang berkaitan dengan penggunaan sumber daya publik kepada pihak pemberi mandate (*principal*).

Menurut Guy Benveriste (1994 : 207-216) akuntabilitas merupakan pemenuhan misi yang mengacu pada tiga intervensi yaitu :

1. Berkaitan dengan sumber organisasi, akuntabilitas bahwa dana yang tersedia telah dipergunakan sebagaimana yang telah direncanakan sebelumnya.
2. Mengacu pada target, program, implementasi dan evaluasi output tertentu yang sangat diharapkan. Akuntabilitas adalah suatu proses internal yang bersifat terbuka dimana organisasi merencanakan dan menganggarkan kebutuhan dana serta menjalankan dan mengevaluasi aktivitasnya sendiri.
3. Mengacu pada evaluasi eksternal terhadap output organisasi, akuntabilitas merupakan intervensi eksternal yang dirancang untuk mengetahui apakah organisasi sedang beroperasi seperti apa yang diharapkan.

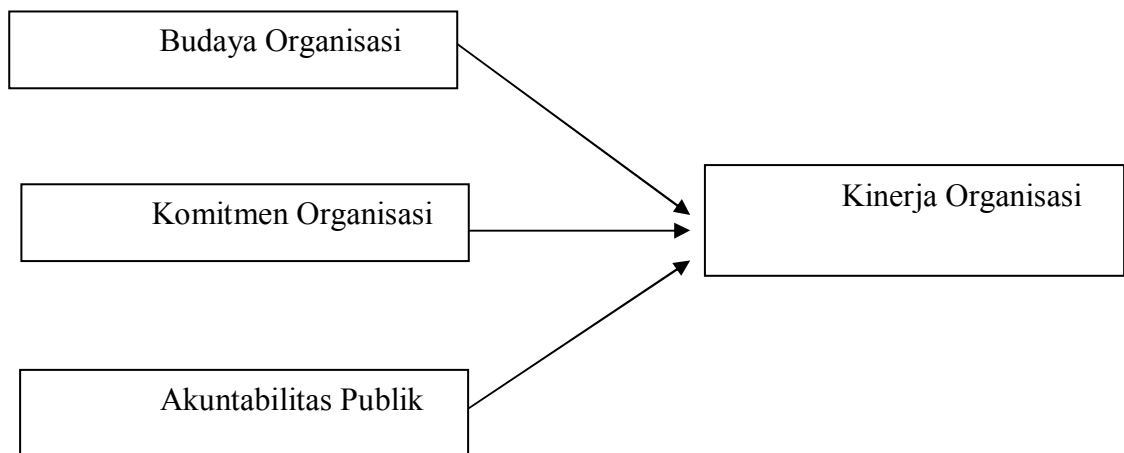
Hipotesis

H1 : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

H2 : komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

H3 : akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Kerangka Pemikiran



C. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini termasuk penelitian survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner yang diberikan kepada karyawan Rumah Sakit Kasih Ibu di Surakarta.

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan rumah sakit kasih ibu. Alasan dipilihnya populasi tersebut karena karyawan mampu melaksanakan penilaian kinerja organisasi publik dan memiliki kualitas dan kuantitas pelayanan kesehatan masyarakat dengan baik.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini ditentukan dengan menggunakan metode *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu sampel yang dipilih atas dasar kesesuaian karakteristik dengan sampel yang ditentukan. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan bagian perkantoran non medis. Alasan pemilihan sampel tersebut karena karyawan/pegawai yang menjabat dalam posisi tersebut mampu untuk menggambarkan ataupun mengetahui kinerja dari tiap-tiap unit.

Metode Analisis Data

Analisis regresi berganda adalah formulasi untuk mengestimasi jenis hubungan spekulatif dua variabel X (variabel independen) terhadap satu variabel Y (variabel dependen). Jenis hubungan spekulatif bisa bersifat positif dan negatif. Persamaan regresi yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$KN = \alpha + b_1 BO + b_2 KO + b_3 AP + e$$

Keterangan:

- α : Konstan
- b_1 : Konstan Budaya Organisasi
- b_2 : Konstan Komitmen Organisasi
- b_3 : Konstan Akuntabilitas Publik
- KN : Kinerja Organisasi
- BO : Budaya Organisasi

KO : Komitmen Organisasi

AP : Akuntabilitas Publik

e : error

Pengujian Hipotesis

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel independen.

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individu dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) merupakan angka yang mengukur persentase total variasi dalam variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model. Nilai R^2 terletak antara 0 dan 1 jika R^2 semakin mendekati 1, maka semakin besar variasi dalam variabel independen.

D. Hasil Penelitian

H1 : budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, itu berarti H1 ditolak. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (1,353) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,184 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H1 ditolak, artinya secara langsung budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

H2 : komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, itu berarti H2 diterima. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,119) lebih besar daripada t_{tabel} (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,004 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H2 diterima, artinya secara langsung komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.

H3 : akuntabilitas publik berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

Hasil penelitian menunjukkan akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, itu berarti H3 ditolak. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (0,330) lebih besar daripada t_{tabel} (2,021) atau dapat dilihat

dari nilai signifikansi $0,744 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H3 ditolak, artinya secara langsung akuntabilitas publik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diuraikan diatas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan uji t diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, itu berarti H1 ditolak. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (1,353) lebih kecil dari pada t_{tabel} (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,184 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H1 ditolak, artinya secara langsung budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi.
2. Berdasarkan uji t diatas menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi, itu berarti H2 diterima. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (3,119) lebih besar daripada t_{tabel} (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,004 > \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H2 diterima, artinya secara langsung komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.
3. Berdasarkan uji t diatas Hasil penelitian menunjukkan akuntabilitas publik tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi, itu berarti H3 ditolak. Hasil tersebut ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} (0,330) lebih besar daripada t_{tabel} (2,021) atau dapat dilihat dari nilai signifikansi $0,744 < \alpha = 0,05$. Oleh karena itu, H3 ditolak, artinya secara langsung akuntabilitas publik tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja organisasi.

Saran

Dari hasil penelitian ini saran yang dapat disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1. Bagi penelitian mendatang hendaknya sampel dan survei lebih diperluas yaitu tidak terbatas pada satu rumah saja, sehingga hasil penelitian dapat mencerminkan keadaan yang sebenarnya.
2. Bagi penelitian mendatang hendaknya menambah variabel lainnya, karena pada dasarnya banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja

organisasi seperti motivasi, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja dan lain-lain.

3. Bagi rumah sakit sebaiknya pihak rumah sakit terus memberikan dukungan dalam hal budaya organisasi, komitmen organisasi dan akuntabilitas publik agar kinerja karyawan terpenuhi.

DAFTAR PUSTAKA

- Atkinson, Anthony A, dkk. 1995. *Management Accounting*. Second Edition. Prentice Hill. Richard D Irwin, Inc. Phillipines.
- Cushway & Lodge, 1999, *Perilaku dan Desain Organisasi (Alih Bahasa : Tjipto Wardoyo)*, Jakarta : Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.
- Djarwanto. 2001-2003. *Statistika Non Parametik*. BPFE Edisi ke 3. Jakarta.
- Dwiyanto, Agus 1995, *Penilaian Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*, Yogyakarta : Fisip UGM.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, I. 2006. **Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS**. Semarang: Badan Penerbit-UNDIP.
- Gujarati. 2003. *Ekonometrika Dasar*. Erlangga. Jakarta.
- Gunawan et.all, 2007. “*Kinerja Rumah Sakit Pemerintah dan Swasta Studi Implementasi Manajemen Strategis Dengan Sistem Manajemen Akuntabilitas Kinerja*”. **Working Paper Series**. No. 20. Juli 2007. First Draft.
- Hana. 2005. “*Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Panti Wilasa Citarum Semarang*”. **Working Paper**.
- Hofstede G. Neuijen, B. Ohavy, DD, and Sanders G. 1990. *Measuring Organization Culture: A Quaitative and Quantitative Study across Twenty Cases*. Administrative Science Quarterly. Vol 35, pp. 286-316.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metode Penelitian Bisnis Akuntansi dan Manajemen*. Edisi Pertama. BPFE. Yogyakarta.
- RA. Supriyono, 2002. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.
- Poznanski; Peter J & Blinc, Dennis M. 1997. *Using Structural Equation Modeling to Investigate The Causal Ordering of Job Satisfation and Organizational Commitment Among Staf Accounting*. *Behaviour Research in Accounting*. Vol 9.

- Prasetyono, Nurul Kompyurini. 2008. “*Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah Berdasarkan Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Akuntabilitas Publik (Survei Pada Rumah Sakit Daerah Di Jawa Timur)*”. **Simposium Nasional Akuntansi (SNA) XI di Pontianak.**
- Robbins, S.P.1996. *Organization: Concept, Controversies Applications*. New Jersey. Prentice Hall.
- Robbins, S.P. 1998. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Prenhallindo.
- Robbins, Stephen P. 2001. **Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi**. Jilid 1. Edisi 8. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Mardiasmo. 2004. *Akuntansi Sektor Publik*. Edisi II. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Schein, E.H. 1992, *Organizational Culture and Leadership : A Dynamic View*, Jossey-Bass, San Fransisco.
- Sekaran, 2006, **Metodologi Penelitian untuk Bisnis**, Edisi 1, Penerbit Salemba Empat.
- Sekaran. 2009. **Metodologi Penelitian untuk Bisnis**. Edisi 4. Penerbit Salemba Empat.
- Silverthorne, Colin. 2004. The Impact of Organizational Culture and Person-Organization Fit on Organizational Commitment and Job Satisfaction In Taiwan. *Leadership & Organization Development Journal*, (25) : 592-599.
- Sudarto, Aman. 1999. *Analisis Kinerja*. Surabaya : Diklat Prop. Dati I Jatim.
- Tjiptono, Fandy. 2000. *Prinsip & Dinamika Pemasaran*. Edisi Pertama. J & J Learning. Yogyakarta
- Triningsih, Sri. 2007. *Indepensi Auditor dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. SNA X. Makassar.
- Turner, Mark and Hulme, David, 1997, *Governance, Administration and Development*, London, Macmillian Press LTD.