

# **PENGARUH PENERAPAN SAKIP TERHADAP KINERJA DINAS KESEHATAN KABUPATEN KEDIRI DENGAN BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

**Suwarno**

*suwarno@unik-ac.id*

**IGG Heru Marwanto**

*herumarwanto@unik-ac.id*

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, Pengaruh Penerapan SAKIP Terhadap Kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri, melalui Budaya Organisasi. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang menunjukkan hubungan yang bersifat sebab-akibat. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 32 aparatur di Lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, dan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan penerapan SAKIP berpengaruh kepada Kinerja Pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dengan nilai variabel 2,170. Penerapan SAKIP juga berpengaruh pada Budaya Organisasi dengan nilai variabel 4,285. Berdasarkan analisis jalur (*path analysis*) menunjukkan bahwa terdapat Pengaruh Penerapan SAKIP terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dan Budaya Organisasi sebagai variabel *intervening*. Dari hasil analisa diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh penerapan SAKIP terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri dengan Budaya Organisasi sebagai variabel perantara.

**Kata Kunci: Penerapan SAKIP, Kinerja aparatur, Budaya organisasi.**

## **PENDAHULUAN**

Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dibangun dan dikembangkan dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas pokok dan fungsi serta pengelolaan sumber daya pelaksanaan kebijakan dan program yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai. Setiap Organisasi Perangkat Daerah secara periodik wajib mengkomunikasikan pencapaian tujuan dan sasaran strategis organisasi kepada para *stakeholders*, yang dituangkan melalui Laporan Kinerja (LKj). Penyusunan Laporan Kinerja/LKj, dalam Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP), dilakukan melalui proses penyusunan rencana strategis, penyusunan Rencana Kinerja, serta Pengukuran Kinerja dan Evaluasi Kinerja.

Media akuntabilitas tersebut dibuat secara periodik memuat informasi yang dibutuhkan oleh pihak yang memberi amanah atau pihak yang memberikan

delegasi wewenang. Melalui media ini secara formal dapat dilakukan pertanggungjawaban dan bahan untuk menjawab berbagai permasalahan yang diminta oleh pihak-pihak yang berkepentingan untuk menentukan fokus perbaikan kinerja yang berkesinambungan.

Penyusunan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri Tahun 2019 dilaksanakan berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri PAN dan RB RI Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah. Hal ini merupakan bagian dari implementasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah guna mendorong terwujudnya pemerintahan yang baik (*good governance*) di Indonesia.

Dengan disusunnya Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri Tahun 2019 diharapkan dapat :

1. Mendorong Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri di dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar yang didasarkan pada peraturan perundang-undangan, kebijakan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan kepada masyarakat.
2. Menjadi masukan dan umpan balik baik bagi instansi lain maupun pihak-pihak yang berkepentingan dalam rangka meningkatkan kinerja.
3. Menumbuhkan kepercayaan kepada masyarakat terhadap Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri di dalam pelaksanaan program/kegiatan dalam rangka peningkatan kesejahteraan masyarakat.

Prinsip *good governance* merupakan prinsip dasar yang harus diberlakukan diseluruh negara di dunia termasuk Indonesia (Nugraheni dan Subaweh, 2008). Tata kelola perusahaan berkaitan dengan hubungan antara berbagai pemangku kepentingan sah perusahaan. Tujuan utama dari implementasi prinsip-prinsip *good governance* yaitu kinerja organisasi semakin meningkat serta hak dan kewajiban masyarakat dapat terpenuhi (Nubatonis dkk., 2014). Dari perspektif *agency theory*, pengukuran kinerja yang baik akan mengurangi asimetri informasi dan dapat mencegah manajer publik untuk berperilaku mencari keuntungan pribadi (*dysfunctional behavior*), yang selanjutnya akan dapat terwujud tata kelola pemerintahan yang baik.

*Good Governance* adalah penyelenggaraan pemerintah yang solid dan bertanggungjawab, serta efisien dan efektif dengan menjaga interaksi yang konstruktif diantara domain-domain negara, sektor swasta dan masyarakat (Halim dan Damayanti, 2007:83). Secara administratif, ekonomi, dan politik pemerintah mempunyai kewenangan mengelola urusan-urusan negara dalam berbagai aspek dan tingkatan. Saputra (2014) juga menyatakan hal tersebut sebagai kekuatan dan hak prerogatif yang unik dari masyarakat.

Penelitian Kloot (1999) Perubahan budaya yang menyertai penggunaan ukuran kinerja dalam penelitian ini adalah langkah yang diperlukan untuk peningkatan keseluruhan hasil untuk masyarakat setempat. Faktor budaya Sebagai bagian dari faktor budaya, penting untuk menekankan ketersediaan terbatas sistem insentif yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja. Bahkan, dalam 61 persen kasus (16 persen sangat tidak setuju dan 45 persen tidak setuju) responden

menyatakan bahwa mereka departemen tidak memiliki sistem insentif yang mampu mendukung dan mendorong peningkatan performa. Hasil ini menunjukkan bahwa dalam banyak kasus, sistem penghargaan tidak hadir atau tidak selaras dengan persyaratan peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan yang ditetapkan. Budaya organisasi penting bagi setiap organisasi. Budaya organisasi penting, karena merupakan kebiasaan-kebiasaan yang terjadi dalam hirarki organisasi yang mewakili norma-norma perilaku yang diikuti oleh para anggota organisasi (Raheni dkk, 2019).

Budaya organisasi atau *corporate culture* sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Kusumawati, 2008). Usoro dan Adigwe (2014) menyatakan bahwa budaya organisasi menggambarkan keadaan organisasi yang sesungguhnya dari sebuah organisasi. Budaya yang produktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan organisasi dapat tercapai. Menurut Calori dan Sarnin serta Sheridan (dalam Delobbe dan Vandenberghe, 2000) budaya organisasi berperan efektif dalam suatu organisasi juga meningkatkan tanggungjawab individu dalam organisasi.

Falikhatun (2003) menemukan bahwa secara terpisah hanya tipe budaya birokratis dan tipe budaya suportif yang mempunyai pengaruh positif dengan kinerja aparat unit-unit pelayanan publik. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja instansi pemerintah. Semakin kuatnya budaya organisasi pada KAP maka kinerja auditor yang dihasilkan semakin baik pula. Penerapan prinsip *Good Corporate Governance* masing-masing memiliki pengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Landasan teori yang digunakan dalam fenomenan ini adalah *Agency Theory* dan *Stewardship Theory*. *Agency theory* adalah sebuah kontrak antara manajer (*agent*) dengan pemilik (*principal*). Asumsi tentang sifat manusia, yaitu manusia yang mengutamakan kepentingan sendiri (*self interest*), keterbatasan rasionalitas atau daya pikir terbatas terhadap persepsi masa depan. (*bounded rationality*), dan cenderung untuk selalu menghindari resiko. Ini juga sering terjadi dalam organisasi sektor publik.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Penerapan SAKIP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Dinas Kesehatan?
2. Apakah Penerapan SAKIP berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi?
3. Apakah Penerapan SAKIP berpengaruh signifikan terhadap Kinerja melalui Budaya Organisasi melalui

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatori (penjelasan) dengan tujuan untuk untuk menguji suatu teori atau hipotesis guna memperkuat atau bahkan menolak teori atau hipotesis hasil penelitian yang sudah ada.

Penelitian eksplanatori (*explanatory research*) adalah penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya. Penelitian yang dilakukan dengan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Sedangkan metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Menurut Kuncoro (2009:233), “metode kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan data yang diukur dalam suatu skala numerik (angka)”.

### **Objek Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. Pemilihan lokasi penelitian ini dilakukan dengan alasan bahwa mengapa implementasi SAKIP belum mencapai hasil yang diinginkan. Di satu sisi, peneliti mengamati bahwa di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri memiliki kinerja yang bagus, di sisi ASN nya secara khusus dan kinerja Organisasi Perangkat Daerah secara umum.

### **Populasi dan Sampel**

Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini yaitu 32 orang yang terdiri dari beberapa karyawan yang memiliki jabatan/golongan yang berbeda di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. Sedangkan sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

### **Skala Pengukuran**

Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala *Likert's*. Sedangkan Instrumen penelitian untuk mengumpulkan data adalah berupa kuisioner yang berdasarkan variabel yang diteliti yakni: variabel *Penerapan Sakip* terdiri atas 16 item pertanyaan/pernyataan yaitu: komunikasi (11 pertanyaan); kreativitas/inovasi (6 pertanyaan); imbalan (9 pertanyaan); orientasi pada pelanggan (6 pertanyaan); dan tim kerja (6 pernyataan), variabel gaya kepemimpinan transformasional sebanyak 20 item pernyataan yaitu: kharismatik (5 pernyataan); motivasiinspirasional (4 pernyataan); stimulasi intelektual (3 pernyataan); dan perhatian individual (8 pernyataan), sedangkan variabel kinerja pegawai 21 item pernyataan yaitu: mutu pekerjaan, inisiatif, kehadiran, sikap, dan kerjasama (masing-masing 3 pernyataan); pengetahuan pekerjaan (2 pernyataan); dan tanggung jawab (6 pernyataan).

## **HASIL PENELITIAN**

### **Analisis Data**

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui gambaran karakteristik data, menyusun dan menyajikan data penelitian dalam bentuk tabel distribusi frekuensi yang diperoleh dari hasil penyebaran kuisioner. Melalui tabel distribusi diketahui frekuensi dan presentase skor jawaban responden untuk masing-masing butir jawaban yang diperoleh dari pertanyaan dalam kuisioner tersebut. Berdasarkan kuisioner yang telah diberikan pada 32 orang responden, maka untuk mengetahui

mayoritas jawaban pada masing-masing butir dapat dibuat dengan formula sebagai berikut:

$$K = 1 + 3,3 \text{ Log } n = 0,8$$

Keterangan:  
 C = perkiraan kelas interval  
 K = banyaknya kelas  
 Xn = nilai skor tertinggi  
 X1 = nilai skor terendah

$$\text{Interval Kelas} = \frac{C}{K}$$

$$R = X_n - X_1$$

$$C = \frac{R}{K}$$

$$C = \frac{5-1}{5}$$

**Deskripsi Frekuensi dari Variabel Penerapan SAKIP (X)**

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran penerapan SAKIP pada Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. Data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh sebagai hasil skor dari angket penelitian yang berkaitan dengan variabel Penerapan SAKIP. Variabel penerapan SAKIP terdiri dari 9 (sembilan) indikator yaitu: (1) Penerapan SAKIP memerlukan Evaluasi Perencanaan Strategis; (2) Penerapan SAKIP memerlukan Evaluasi Perumusan Visi dan Misi; (3) Perumusan Tujuan dan Sasaran; (4) Cara Pengukuran Kinerja; (5) Indikator Kinerja; (6) Penyajian Informasi dalam LAKIP; (7) Perencanaan Kinerja; (8) Pemanfaatan Renstra; (9) Sistem Pengukuran Kinerja . Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 1.

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Penerapan SAKIP (X)**

Item	Frekuensi										Rata-rata	Rata-rata Indikator
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	F	%	f	%	f	%		
X.1	-	0	-	0	2	6,3	25	78,1	5	15,6	4,09	4,23
X.2	2	6,3	-	0	1	3,1	10	31,3	19	59,4	4,37	
X.3	1	3,1	-	0	-	0	14	43,8	17	53,1	4,43	4,43
X.4	-	0	-	0	-	0	13	40,6	19	59,4	4,59	4,59
X.5	1	3,1	-	0	-	0	13	40,6	18	56,3	4,46	4,20
X.6	-	0	1	3,1	7	21,9	9	28,1	15	46,9	4,18	
X.7	-	0	-	0	3	9,4	22	68,8	7	21,9	4,12	
X.8	-	0	-	0	4	12,5	22	68,8	6	18,8	4,06	
X.9	-	0	-	0	7	21,9	19	59,4	6	18,8	3,96	
X.10	-	0	-	0	3	9,4	21	65,6	8	25,0	4,15	4,13
X.11	-	0	-	0	4	12,5	20	62,5	8	25	4,12	
X.12	-	0	-	0	4	12,5	21	65,6	7	21,9	4,09	4,27
X.13	-	0	-	0	1	3,1	15	46,9	16	50	4,46	4,62
X.14	-	0	-	0	-	0	12	37,5	20	62,5	4,62	
X.15	2	6,3	-	0	2	6,3	14	43,8	14	43,8	4,18	3,96
X.16	-	0	-	0	13	40,6	14	43,8	5	15,6	3,75	
<b>Grand Mean</b>											<b>4,22</b>	

Berdasarkan Tabel 1 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 32 responden terhadap setiap item mengenai variable Penerapan SAKIP (X) dapat dianalisis dan diambil kesimpulan. Butir item pertama yang berisi pernyataan Penerapan SAKIP memerlukan “Evaluasi Perencanaan Strategis. Adapun hasil tanggapan responden dari butir item pertama (pertanyaan 1 dan 2) yaitu 4,23% menyatakan setuju bahwa penerapan SAKIP memerlukan Evaluasi atas Perencanaan Strategis. Sehingga dapat dikatakan bahwa Penerapan SAKIP memerlukan adanya proses mengevaluasi dokumen Perencanaan Strategis didalamnya

Butir item kedua yang berisi pernyataan “Penerapan SAKIP memerlukan evaluasi terhadap visi misi”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 4,43%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP memerlukan proses evaluasi terhadap visi dan misi organisasi.

Butir item ketiga yaitu pernyataan “Penerapan SAKIP memerlukan evaluasi terhadap tujuan dan sasaran”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 4,59%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Sangat Setuju bahwa Penerapan SAKIP memerlukan proses evaluasi tujuan dan sasaran organisasi.

Butir item keempat yaitu pernyataan “Penerapan SAKIP memerlukan evaluasi terhadap tujuan dan sasaran”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 4,20%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP memerlukan proses evaluasi tujuan dan sasaran organisasi.

Butir item kelima yaitu pernyataan “Penerapan SAKIP memerlukan evaluasi atas cara pengukuran kinerja”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 3,96%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP memerlukan proses evaluasi atas cara pengukuran kinerja.

Butir item keenam yaitu pernyataan “Penerapan SAKIP memerlukan evaluasi atas penyajian informasi dalam LAKIP”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 4,13%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP memerlukan proses evaluasi atas penyajian informasi.

Butir item ketujuh yaitu pernyataan “Penerapan SAKIP memerlukan evaluasi atas Perencanaan Kinerja”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 4,27%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP memerlukan proses evaluasi atas evaluasi atas Perencanaan Kinerja.

Butir item kedelapan yaitu pernyataan “Penerapan SAKIP memerlukan evaluasi atas Pemanfaatan Renstra”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 4,62%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Sangat Setuju bahwa Penerapan SAKIP memerlukan proses evaluasi Pemanfaatan Renstra.

Butir item kesembilan yaitu pernyataan “Penerapan SAKIP memerlukan evaluasi atas pengukuran kinerja”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 3,96%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP memerlukan proses evaluasi atas pengukuran kinerja.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap butir-butir mengenai variable Penerapan SAKIP (X), rata-rata variabel Penerapan SAKIP (X) sebesar **4,22** dan dapat dikatakan **rata-rata skor tinggi**. Hasil *grand mean* tersebut menunjukkan responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam angket penelitian. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang ada dalam penelitian ini selaku responden setuju bahwa penerapan SAKIP memerlukan tahap evaluasi muali dari perencanaan hingga pelaporan. Selain itu, SAKIP juga dapat digunakan sebagai alat untuk memperbaiki kinerja aparatur.

#### ***Distribusi Frekuensi dari Variabel Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri (Y<sub>1</sub>)***

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kinerja pegawai pada kantor dinas Kesehatan Kabupaten Kediri. data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil angket penelitian dengan variabel kinerja pegawai (Y<sub>1</sub>). Pada variabel kinerja pegawai (y<sub>1</sub>) yang menjadi indikator terdiri dari 5 (lima) yaitu: (1) Peningkatan Kinerja Produktivitas ASN, (2) Kualitas Layanan ASN, (3) Kinerja Akuntabilitas ASN, (4) Kinerja Responsivitas ASN, (5) Kinerja Responsibilitas ASN. Dapat dilihat dari tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri (Y<sub>1</sub>)**

Item	Frekuensi										Rata - rata	Rata-rata Indikator
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y <sub>1.1</sub>	-	0	-	0	5	15,6	20	62,5	7	21,9	4,06	3,96
Y <sub>1.2</sub>	-	0	-	0	5	15,6	16	81,3	1	3,1	3,87	
Y <sub>1.3</sub>	-	0	3	9,4	8	25	18	56,3	3	9,4	3,65	3,65
Y <sub>1.4</sub>	-	0	-	0	9	28,1	17	53,1	6	18,8	3,90	3,90
Y <sub>1.5</sub>	-	0	-	0	7	21,9	22	68,8	3	9,4	3,87	3,87
Y <sub>1.6</sub>	-	0	-	0	1	3,1	21	65,6	10	31,3	4,28	4,28

Item	Frekuensi										Rata - rata	Rata-rata Indikator
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
<i>Grand Mean</i>											3,93	

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui bahwa tanggapan dari 32 responden terhadap setiap item mengenai variable Kinerja Dinas Kesehatan ( $Y_1$ ) dapat dianalisis sebagai berikut : Butir item pertama yang berisi pernyataan Peningkatan Kinerja Produktivitas ASN. Adapun hasil tanggapan responden dari butir item pertama (pertanyaan 1 dan 2) yaitu 3,96% menyatakan setuju bahwa akan meningkatkan kinerja dari aspek produktivitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa Penerapan SAKIP akan meningkatkan produktivitas ASN.

Butir item kedua yaitu pernyataan “Merefernsikan Kualitas Layanan ASN”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 3,65%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP akan meningkatkan kualitas layanan public terhadap ASN.

Butir item ketiga yaitu pernyataan “Akan meningkatkan Kinerja Akuntabilitas ASN”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 3,90%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP akan lebih meningkatkan akuntabilitas ASN.

Butir item keempat yaitu pernyataan “Peningkatan Kinerja Responsivitas ASN”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 3,87%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP akan lebih meningkatkan kinerja ASN dari sisi responsivitas.

Butir item kelima yaitu pernyataan “Peningkatan Kinerja Responsibilitas ASN”. Dari 32 responden yang disebar ke seluruh aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri menghasilkan persentase sebesar 4,28%. Hal tersebut bermakna bahwa mayoritas responden di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri berpendapat Setuju bahwa Penerapan SAKIP akan lebih meningkatkan kinerja ASN dari sisi responsibilitas.

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap butir-butir mengenai variabel Kinerja Dinas Kesehatan ( $Y_1$ ), rata-rata variabel Kinerja ( $Y_1$ ) sebesar **3,93%** dengan **skor tinggi**. Hasil *grand mean* menunjukkan responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam angket penelitian. Hal tersebut juga menunjukkan pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri yang menerapkan SAKIP dalam penelitian ini selaku responden merasa setuju bahwa akan meningkatkan produktivitasnya, responsivitasnya, akuntabilitasnya, responsibilitasnya, dan kualitas layanan yang diberikan kepada public.



***Distribusi Frekuensi dari Variabel Budaya Organisasi (Y<sub>2</sub>)***

Analisis deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana budaya organisasi sebagai perantara dalam pengaruh Impelentasi SAKIP terhadap Kinerja Pegawai. data yang disajikan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari hasil angket penelitian dengan variabel Budaya Organisasi (Y<sub>2</sub>). Pada variabel Budaya Organisasi (Y<sub>2</sub>) yang menjadi indikator terdiri dari 7 (tujuh) yaitu: (1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko, (2) Agresif, (3) Stabil, (4) Berorientasi pada hasil; (5) Berorientasi kepada manusia; (6) Perhatian terhadap detail; (7) Berorientasi kepada tim. Dapat dilihat pada tabel 3 berikut ini.

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (Y<sub>2</sub>)**

Item	Frekuensi										Rata - rata	Rata- rata Indikator
	1		2		3		4		5			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Y <sub>2.1</sub>	-	0	3	9,4	5	15,6	23	71,9	1	3,1	3,68	3,74
Y <sub>2.2</sub>	-	0	3	9,4	3	9,4	23	71,9	3	9,4	3,81	
Y <sub>2.3</sub>	-	0	1	3,1	7	21,9	23	71,9	1	3,1	3,75	
Y <sub>2.4</sub>	-	0	-	0	6	18,8	25	78,1	1	3,1	3,84	3,84
Y <sub>2.5</sub>	-	0	-	0	14	43,8	16	50	2	6,3	3,62	3,96
Y <sub>2.6</sub>	-	0	1	3,1	7	21,9	21	65,6	3	9,4	3,81	
Y <sub>2.7</sub>	-	0	-	0	1	3,1	16	50	-	0	4,43	
Y <sub>2.8</sub>	-	0	-	0	9	28,1	18	56,3	5	15,6	3,87	
Y <sub>2.9</sub>	-	0	-	0	-	0	29	90,6	3	9,4	4,09	
Y <sub>2.10</sub>	-	0	-	0	1	3,1	29	90,6	2	6,3	4,03	4,01
Y <sub>2.11</sub>	-	0	-	0	3	9,4	27	84,4	2	6,3	3,96	
Y <sub>2.12</sub>	-	0	-	0	2	6,3	28	87,5	2	6,3	4	
Y <sub>2.13</sub>	-	0	-	0	4	12,5	24	75	4	12,5	4	
Y <sub>2.14</sub>	-	0	-	0	3	9,4	25	78,1	4	12,5	4,03	
Y <sub>2.15</sub>	-	0	1	3,1	12	37,5	14	43,8	5	15,6	3,71	3,87
Y <sub>2.16</sub>	-	0	-	0	3	9,4	25	78,1	4	12,5	4,03	
Y <sub>2.17</sub>	-	0	-	0	13	40,6	13	40,6	6	18,8	3,78	3,83
Y <sub>2.18</sub>	-	0	-	0	12	37,5	18	56,3	2	6,3	3,68	
Y <sub>2.19</sub>	-	0	1	3,1	4	12,5	23	71,9	4	12,5	3,93	
Y <sub>2.20</sub>	1	3,1	-	0	1	3,1	27	84,4	3	9,4	3,96	
Y <sub>2.21</sub>	1	3,1	-	0	2	6,3	24	75	5	15,6	4	3,75
Y <sub>2.22</sub>	4	12,5	1	3,1	10	31,3	15	46,9	2	6,3	3,31	
Y <sub>2.23</sub>	1	3,1	1	3,1	12	37,5	14	43,8	4	12,5	3,59	
Y <sub>2.24</sub>	-	0	-	0	4	12,5	25	78,1	3	9,4	3,96	
<b>Grand Mean</b>											<b>3,87</b>	

Berdasarkan hasil tanggapan responden terhadap butir-butir mengenai variabel Kinerja Budaya Organisasi ( $Y_2$ ), rata-rata variabel Budaya Organisasi ( $Y_2$ ) sebesar **3,87%** dengan **skor tinggi**. Hasil *grand mean* menunjukkan responden setuju dengan pernyataan-pernyataan yang diajukan dalam angket penelitian. Hal tersebut juga menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dapat dijadikan sebagai variabel perantara dalam pengaruh implemetasi SAKIP terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh SAKIP Terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 32, diketahui nilai t-test untuk variabel X adalah  $2,170 > 2,039$  dan nilai signifikasi sebesar  $0,038 < 0,05$ . Dengan demikian **Hipotesis 1** yang menyatakan bahwa ada pengaruh SAKIP terhadap kinerja **dapat diterima**.

**Tabel 4. Hasil Koefisien SAKIP Terhadap Kinerja**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.666	4.104		3.573	.001
	SAKIP	.131	.061	.368	2.170	.038

a. Dependent Variable: KINERJA

Penelitian ini memberikan hasil bahwa variabel Penerapan SAKIP yang diterapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri memberikan kinerja yang tinggi dalam diri aparatur. Tingkat kinerja ASN yang tinggi nasabah juga akan memberikan manfaat bagi Pemerintah Kabupaten Kediri. Menurut Riyadi dan Yulianto (2014) manfaat yang muncul adalah hasil positif yang diberikan oleh ASN terhadap Kinerja yang dilaksanakan. Penelitian ini mendukung teori dari Novatiani (2018) yang menyatakan bahwa Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah pada pokoknya adalah instrumen yang digunakan instansi pemerintah dalam memenuhi kewajiban untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan misi organisasi, terdiri dari berbagai komponen yang merupakan satu kesatuan, yaitu perencanaan stratejik, perencanaan kinerja, pengukuran kinerja, dan pelaporan kinerja.

Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah (Novatiani, 2018). Pengukuran yang dimaksud merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja kegiatan yang berupa indikator-indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Untuk melakukan pengukuran kinerja, pemerintah memerlukan informasi akuntansi terutama menentukan indikator kinerja (*performance indicator*) sebagai dasar penilaian kinerja. Pemerintah akan mengalami kesulitan untuk melakukan pengukuran kinerja apabila tidak ada indikator kinerja yang memadai.

### Hasil Koefisien SAKIP Terhadap Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil perhitungan pada pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% dan df 32, diketahui nilai t-test untuk variabel X adalah  $4,285 > 2,039$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian **Hipotesis 2** yang menyatakan bahwa ada pengaruh SAKIP terhadap budaya organisasi **dapat diterima**.

**Tabel 5. Pengaruh SAKIP terhadap Budaya Organisasi**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	35.230	13.537		2.603	.014
	SAKIP	.856	.200	.616	4.285	.000

a. Dependent Variable: BUDAYA ORGANISASI

Berdasarkan Tabel 5 dapat diketahui bahwa hipotesis yang menyatakan Penerapan SAKIP berpengaruh signifikan terhadap Budaya Organisasi dapat diterima. Suparta dan I Komang Ardana (2019) menyatakan implementasi SAKIP berkenaan dalam hal perencanaan strategis untuk menentukan jenis dari sebuah organisasi, apa yang dilakukan, dan mengapa hal itu dilakukan. Penerapan SAKIP menggunakan pendekatan dengan menggabungkan pemikiran masa depan, analisis yang objektif, dan penilaian subjektif terhadap nilai-nilai, tujuan dan prioritas untuk memetakan arah masa depan untuk menjamin produktifitas organisasi, efektivitas dan kemampuan untuk menambah nilai publik (Suparta dan I Komang Ardana, 2019).

Sedangkan Berdasarkan Perpres No. 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah disebutkan bahwa rencana strategis sebagai landasan dalam pelaksanaan SAKIP. Fakta empiris menyatakan bahwa sering kali pihak Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan menemukan program atau kegiatan yang tidak terdapat dalam dokumen rencana strategis, hal ini akan mengurangi nilai akuntabilitas kinerja. Perencanaan strategis menjadi panduan pencapaian visi misi instansi, karena berisikan indikator kinerja utama yang akan dicapai dalam 5 tahun. Tanpa memiliki dokumen perencanaan strategis, suatu instansi pemerintah akan sangat kesulitan dalam membuat Laporan

Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) sebagai bagian dari penerapan SAKIP. Apabila dokumen perencanaan strategis telah dimiliki instansi pemerintah diperkirakan akan meningkatkan efektivitas penerapan SAKIP.

Sehubungan dengan hal tersebut penyusunan perencanaan strategis dan Penerapan SAKIP merupakan sebuah instrumen penting dalam menerapkan *good governance*. Penerapan *good governance* yang dilaksanakan melalui kinerja SAKIP yang efektif dan efisien akan meningkatkan kualitas budaya kinerja aparatur. Budaya kerja aparatur sangat erat kaitannya dengan budaya organisasi. Dengan budaya organisasi yang berpedoman pada *good governance* akan terjadi apabila Penerapan SAKIP diimplementasikan dengan baik.

### **Hasil Koefisien SAKIP terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri melalui Budaya Organisasi**

Variabel Penerapan SAKIP secara tidak langsung memengaruhi Kinerja melalui Budaya Organisasi, pernyataan ini dapat dibuktikan dengan menggunakan perhitungan persamaan struktural. Pengaruh Budaya Organisasi sebagai variabel intervening dihitung dengan cara berikut :

*Persamaan Struktural*

$$Y_2 = \beta_{Y_2Y_1} Y_1 + e_2$$

$$\begin{aligned} \text{Indirect effect (IE)} &= \beta_{Y_1X} \times \beta_{Y_2Y_1} \\ &= 0,368 \times 0,616 \\ &= 0,226688 \end{aligned}$$

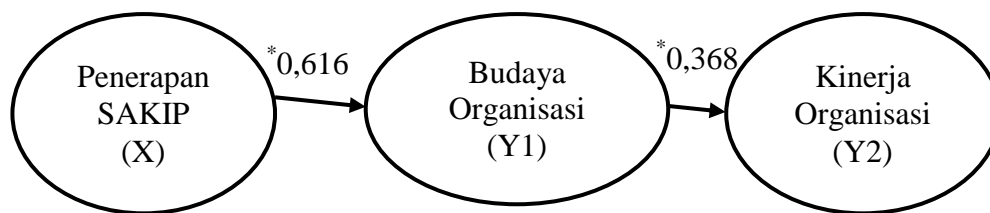
$$\begin{aligned} \text{Total effect (TE)} &= \beta_{Y_1X} + \beta_{Y_2Y_1} \\ &= 0,368 + 0,616 \\ &= 0,984 \end{aligned}$$

*Direct Effect* (pengaruh langsung) Penerapan SAKIP terhadap Kinerja Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri tidak dapat dihitung langsung karena secara konseptual Kinerja yang baik dari organisasi baru dapat dirasakan setelah budaya organisasi terbentuk. Perhitungan *Indirect effect* dan *total effect* menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel *intervening* dalam hubungan antara Penerapan SAKIP dengan Kinerja Dinas Kesehatan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan *indirect effect* yang mempunyai hasil 0,226688. Total pengaruh (*total effect*) Penerapan SAKIP terhadap Kinerja melalui Budaya Organisasi mempunyai hasil sebesar 0,984. Artinya bahwa **Hipotesis 3** yang menyatakan bahwa ada pengaruh SAKIP terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening dapat **di terima**.

### **Hubungan Antar Jalur**

Hasil perhitungan koefisien jalur yang diperoleh dalam penelitian ini menghasilkan koefisien jalur antar variabel seperti yang dijelaskan pada Gambar 1 berikut ini :

**Gambar 1. Path Analysis**



## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh Penerapan SAKIP terhadap kinerja aparatur di Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri, dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Data hasil uji korelasi, Penerapan SAKIP (X) dengan kinerja aparatur (Y1) pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,038 < 0,05$ . Dengan demikian **Hipotesis 1** yang menyatakan bahwa ada pengaruh SAKIP terhadap kinerja **dapat diterima**.
2. Data hasil uji korelasi, Penerapan SAKIP (X) dengan budaya organisasi (Y2) pada kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Kediri memiliki nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian **Hipotesis 2** yang menyatakan bahwa ada pengaruh SAKIP terhadap budaya organisasi **dapat diterima**.
3. Perhitungan Indirect effect dan total effect menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya Organisasi merupakan variabel intervening dalam hubungan antara Penerapan SAKIP dengan Kinerja Dinas Kesehatan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil perhitungan indirect effect yang mempunyai hasil 0,226688. Total pengaruh (total effect) Penerapan SAKIP terhadap Kinerja melalui Budaya Organisasi mempunyai hasil sebesar 0,984. Artinya bahwa **Hipotesis 3** yang menyatakan bahwa ada pengaruh SAKIP terhadap Kinerja dengan Budaya Organisasi sebagai variabel intervening **dapat di terima**.

## DAFTAR PUSTAKA

- Delobbe, N., dan Vandenberghe, C., 2000, *A Four-Dimensional Model of Organizational Commitment among Belgian Employees*, European Journal of Psychological Assessment.
- Falikhhatun. 2003. *Pengaruh Budaya Organisasi, Lokus Of Control Dan Penerapan System Informasi Terhadap Aparat Unit-Unit Pelayanan Publik*. Emprika. Vol. 16. No.2 Desember. 263-281
- Halim Abdul, Theresia Damayanti. 2007. *Statistika dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Nonparametrik*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group Boediono. (2001). *Ekonomi Makro*. Edisi-4. penerbit BPFE, Yogyakarta
- Kloot, Louise. 1999. *Performance Measurement and Accountability in Victorian Local Government*. International Journal of Public Sector Management, 12, no. 7: 565- 584.
- Kusumawati, Ratna. 2008. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja*

- Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang)*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 148 6, November 2008.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Novatiani, Ait. 2018. *Pengaruh Transparansi dan Akuntabilitas Terhadap Kinerja Instansi Pemerintah*. Jurnal Ilmu Manajemen dan Bisnis: Volume 10 (51-61). Universitas Widyatama Bandung.
- Nubatonis Sondil, Sugeng Rusmiwari, Son Suwasono. 2014. *Implementasi Prinsip-Prinsip Good Governance dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Tribhuwana Tunggaldegi, Volume 3, No. 1
- Nugraheni, Purwaniati dan Subaweh Imam. 2008. *Pengaruh Penerapan Standar Akuntansi Pemerintahan Terhadap Kualitas Laporan Keuangan*. Jurnal Ekonomi Bisnis, Volume 13, No. 1.
- Peraturan Menteri RB Nomor 53 Tahun 2014 Tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Pelaporan Kinerja dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah
- Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 Tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah
- Raheni, Ni Putu Rika, I.G.A.M Asri Dwija Putri. 2019. *Pengaruh Good Governance dan Budaya Organisasi pada Kinerja Aparatur Penyelenggara Pemerintahan Desa di Kota Denpasar*. Jurnal Akutansi Volume 28 (1295-1322): Universitas Udayana Bali.
- Riyadi, Slamet dan Yulianto, Agung. 2014. *Pengaruh pembiayaan bagi hasil, pembiayaan jual beli, financing to deposit ratio (fdr) dan non performing financing (NPF) terhadap profitabilitas bank umum syariah di Indonesia*. accounting analysis journal. Fakultas Ekonomi Unnes. Semarang
- Saputra, B. 2014. *Penguatan peran birokrasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik di wilayah perbatasan Indonesia-Malaysia (Studi di wilayah Sebatik Kabupaten Nunukan Kalimantan Utara)*. UNPAS
- Suparta, I Wayan dan I Komang Ardana. 2019. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis: Volume 8 (3446-3472). Universitas Udayana Bali.
- Usoro, Iniobong L & Adigwe, Obi P. 2014. *Budget practices and the Nigerian Civil Service: new insights from an organisation culture persepctive*. *Developing Country Studies*, 4(10).