

LAMPIRAN

1. Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Konsep	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
1.	Komitmen Organisasi	(Mathis, Robert dan Jhon, 2000) menyatakan komitmen organisasi adalah derajat dimana karyawan mempercayai dan menerima tujuan-tujuan organisasi, serta tidak akan meninggalkan organisasi tersebut.	-Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi. -Kemauan untuk mengusahakan terwujudnya kepentingan organisasi. -Kehendak yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan organisasi.	1-15	Skala <i>likert</i>
2.	Budaya Organisasi	(Edgar Schein, 1985) menyatakan filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul dan perasaan atau iklim yang dibawah oleh persiapan fisik organisasi.	-Keterkaitan dengan lingkungan organisasi. -Hakekat kegiatan manusia. -Hakekat reabilitas dan kebenaran. -Hakekat hubungan antar manusia.	1-15	Skala <i>likert</i>
3.	Gaya Kepemimpinan	(Mukaromah, 2013) menyatakan gaya kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan dimana seorang pemimpin lebih memberikan motivasi kepada bawahan agar dapat bekerja dengan baik serta dapat membantu merubah prilaku antara individu dengan organisasi.	-Kemampuan untuk menggerakkan individu dalam mencapai misi. -Memberikan contoh teladan yang baik. -Pemimpin mendorong bawahan lebih kreatif -Pemberian penghargaan kepada	1-15	Skala <i>likert</i>

No	Variabel Penelitian	Konsep	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
			karyawan yang berprestasi.		
4.	Kinerja Manajerial	(Champbell, McConnell dan stanley, 1990) menyatakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi.	<ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien. - Pemberian pelayanan yang berkualitas. - Pencapaian tujuan. - Apresiasi terhadap karyawan. - Peningkatan kualitas. - Pemecahan masalah dan pengelolaan organisasi dengan konsep mutakhir. 	1-10	Skala <i>likert</i>
5.	Akuntabilitas Publik	(mardiasmo, 2002) menyatakan Kewajiban pihak pemegang amanah, (agen) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan dan mengungkapkan segala aktivitas yang menjadi tanggungjawab kepada pihak pemberi amanah yang memiliki hak dan kewenangan meminta pertanggung jawaban tersebut.	<ul style="list-style-type: none"> -Pertanggungjawaban untuk mengelola organisasi secara efektif dan efisien. - Penyusunan laporan pertanggung jawaban kinerja. - Ketercapaian tujuan yang ditetapkan dalam program. - Pertanggungjawaban program sampai pada pelaksanaan program - Laporan yang dibuat dapat dibandingkan. 	1-7	Skala <i>likert</i>

2. Kuesioner Penelitian

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, BUDAYA ORGANISASI
DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT DAERAH DENGAN
AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING**

(Studi pada RSUD Dompu)



Nur Inayah

20160420283

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA**

2019

Yogyakarta, 19 November 2019

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/ Saudara/ i Sselaku Responden

ditempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi tugas akhir sebagai mahasiswa Program Studi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, saya:

Nama : Nur Inayah

Nim : 20160420283

Program studi/Fakultas : Akuntansi/ Ekonomi dan Bisnis

Bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi Publik Pada Rumah Sakit Daerah Dengan Akuntabilitas Publik Sebagai Variabel Intervening (*Studi Kasus Pada RSUD Dompu*)”

Sehubungan dengan penelitian tersebut, saya mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk menjadi responden dengan mengisi lembar kuesioner ini secara lengkap, jujur, dan tanpa dipengaruhi siapapun. Data yang saya peroleh akan saya jaga kerahasiannya dan tidak akan saya sebarluaskan, karena data tersebut semata-mata akan hanya kami gunakan untuk kepentingan penelitian saja.

Demikian permohonan pengisian kuesioner ini saya sampaikan. Atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i, saya sampaikan terimakasih.

Mengetahui,

Hormat saya,

Pembimbing

Peneliti

Rizal Yaya, SE., M.Sc., Ph.D., Ak, CA.

Nur Inayah

NIK: 19731218199904143068

NIM: 20140420283

KUESIONER PENELITIAN

1. Nama Instansi :
2. Nama Responden :(Boleh diisi atau tidak)
3. Usia Responden :
4. Jenisi Kelamin :
 - Pria
 - Wanita
5. Jenjang Pendidikan :
 - SMA/Sederajat
 - Diploma
 - S1
 - S2
 - S3
6. Jabatan Responden :
7. Lama menduduki jabatan :
 - < 5 Tahun
 - 5 – 10 Tahun
 - >10 Tahun

PETUNJUK PENGISIAN

Bapak/Ibu/Saudara/i cukup memberikan tanda centang (√) pada pilihan jawaban yang tersedia (rentan angka 1 sampai 5) sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu/Saudara/i. Setiap pertanyaan dibawah mengharapkan hanya satu jawaban. Setiap angka akan mewakili tingkat kesesuaian dengan pendapat.

KETERANGAN					
PERTANYAAN	SKOR				
	STS	TS	N	S	SS
	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)

Komitmen Organisasi Instansi Rumah Sakit						
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya bersedia memberikan tenaga atau usaha-usaha melebihi kondisi biasa yang diharapkan agar rumah sakit ini menjadi rumah sakit yang sukses					
2.	Saya bersedia bekerja dengan baik dirumah sakit lain sepanjang pekerjaannya tidak berbeda					
3.	Saya merasa memiliki kesetiaan yang sangat kecil terhadap rumah sakit ini					
4.	Rumah sakit ini sungguh-sungguh inspirasi terbaik kepada saya dalam hal menjalankan pekerjaan					
5.	Saya merasa nilai-nilai yang saya anut sama dengan nilai-nilai rumah sakit ini					
6.	Saya bersedia menerima segala macam tugas guna mempertahankan berjalannya rumah sakit ini					
7.	Saya mendapati bahwa nilai saya adalah sama dengan nilai rumah sakit ini					
8.	Saya ingin meninggalkan rumah sakit ini, karena perubahan yang sangat kecil terhadap kesejahteraan hidup saya					
9.	Saya akan menerima apa saja yang ditugaskan rumah sakit ini asal saya diperbolehkan terus bekerja dirumah sakit ini					
10.	Saya mendapat kemudahan atas kebijakan yang diberlakukan oleh rumah sakit ini					
11.	Saya mengalami kesulitan atas kebijakan yang diberlakukan oleh rumah sakit ini					
12.	Bagi saya ini merupakan pilihan terbaik untuk bekerja dirumah sakit ini					
13.	Sampai masa pensiun saya akan tetap dirumah sakit ini					
14.	Saya akan tetap dirumah sakit ini walaupun ada yang menawarkan saya keuntungan yang lebih besar					

15.	Rumah sakit ini benar-benar memacu diri saya mencapai prestasi yang tinggi					
-----	----------------------------------------------------------------------------	--	--	--	--	--

Budaya Organisasi Instansi Rumah Sakit						
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan mengajarkan budaya tepat waktu (kehadiran/pulang) kepada setiap petugas/anggota dalam menjalani pekerjaan.					
2.	Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan membiasakan kepada petugas untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan					
3.	Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan kesehatan mempunyai jadwal rutin untuk pembagian kerja dan evaluasi kerja (rapat)					
4.	Rumah sakit memberikan dukungan bagi petugas/perawat untuk mengembangkan kreativitas dan daya pikir untuk meningkatkan pelaksanaan asuhan keperawatan					
5.	Peraturan rumah sakit membudayakan kepada seluruh petugas untuk melakukan pekerjaan dengan instruksi/tanpa instruksi sesuai dengan wewenang kerja					
6.	Jika petugas/perawat mampu mengembangkan kreativitas demi kelancaran kerja maka hal tersebut dapat menjadi rekomendasi bagi petugas/perawat lain untuk meningkatkan kinerja					
7.	Rumah sakit mempunyai prinsip cepat tanggap dalam memberikan pelayanan					
8.	Rumah sakit membudayakan agar setiap pelaksana pelayanan dapat secara terbuka menyampaikan keluhan/masalah mengenai pekerjaan dengan cepat					
9.	Rumah sakit membiasakan setiap informasi mengenai kebijakan/aturan baru harus diketahui dengan cepat dan baik oleh pelaksana pelayanan					

Budaya Organisasi Instansi Rumah Sakit						
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
10.	Rumah sakit membudayakan komunikasi langsung diantara pelaksana pelayanan demi kelancaran kerja					
11.	Pelaksana pelayanan bekerja sama dengan baik dalam memberikan pelayanan					
12.	Demi kelancaran tugas pelayanan perlu ada serah terima tugas secara lisan maupun tertulis antara petugas					
13.	Rumah sakit berkomitmen untuk menjalankan prosedur tetap pelayanan secara bersama-sama sesuai dengan instruksi/peraturan					
14.	Demi pelayanan kesehatan yang optimal sesama petugas rumah sakit saling mengandalkan dalam melakukan pekerjaan					
15.	Rumah sakit sebagai organisasi pelayanan mempunyai standarisasi pekerjaan dan hasil kerja					

Gaya Kepemimpinan Transformative Instansi Rumah Sakit						
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Atasan saya selalu memberikan contoh teladan yang baik kepada pegawai					
2.	Atasan saya memberikan kebebasan bagi pegawai untuk memberikan pendapat					
3.	Atasan saya memberikan motivasi untuk menaikkan semangat pegawai					
4.	Atasan saya melakukan komunikasi kepada pegawai mengenai harapan dan keinginan pegawai					
5.	Atasan saya selalu memotivasi pegawainya agar berpikir inovatif					
6.	Atasan saya melakukan pendekatan pada karyawan melalui cara yang baik					
7.	Atasan saya menciptakan suasana kerja yang kondusif					

Gaya Kepemimpinan Transformative Instansi Rumah Sakit						
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
8.	Atasan saya memberikan penghargaan pada pegawai yang berprestasi					
9.	Atasan saya selalu membangkitkan rasa saling menghargai pendapat sesama pegawai					
10.	Atasan saya mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan					
11.	Atasan saya lebih mengutamakan kepentingan pribadi dibanding kepentingan bersama					
12.	Atasan saya sering memberikan pengarahan kepada pegawai					
13.	Atasan saya sering melakukan pengawasan terhadap tingkah laku pegawai					
14.	Atasan saya mendelegasikan wewenang dengan baik					
15.	Atasan saya mempengaruhi cara pandang pegawai untuk menyelesaikan masalah pekerjaan					

Kinerja Manajerial Instansi Rumah Sakit						
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Saya dalam menjalankan tugas bersungguh-sungguh dengan rasa penuh tanggung jawab untuk dapat menyelesaikan tugas tersebut					
2.	Saya mampu untuk menyelesaikan tugas yang dibebankan oleh atasan					
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas sesuai jadwal yang telah ditentukan					
4.	Saya mampu memanfaatkan fasilitas yang ada diorganisasi dalam menjalankan tugas sehingga hasilnya akan semakin baik					
5.	Saya menaati peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang berlaku					

6.	Saya berusaha mengeluarkan potensi diri dan ide-ide baru dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan					
7.	Saya mampu untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan sesuatu tugas yang ditentukan					
8.	Pekerjaan yang dibebankan kepada saya sesuai dengan jenjang pendidikan yang dimiliki					
9.	Saya dalam menjalankan tugas dapat menguasai bidang tugas yang dibebankan					
10.	Saya selalu sanggup menyelesaikan tugas dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani mengambil risikonya					

Akuntabilitas Publik Instansi Rumah Sakit						
No.	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	Laporan pertanggungjawaban keuangan RSUD telah diungkapkan secara lengkap dan relevan sesuai dengan kebutuhan					
2.	Laporan pertanggungjawaban kinerja RSUD sudah memberikan informasi tetnag kinerja yang sesusngguhnya					
3.	Laporan pertanggungjawaban RSUD sudah disampaikan tepat waktu					
4.	Laporan pertanggungjawaban RSUD mudah dipahami					
5.	Laporan pertanggungjawaban RSUD menunjukkan pencapaian hasil-hasil program kegiatan secara efektif					
6.	Laporan pertanggungjawaban RSUD mampu meningkatkan kepercayaan publik pada instansi					
7.	Pertanggungjawaban pelaksanaan dokumen, pelaksanaan anggaran sudah mencerminkan kepentingan dan kebutuhan masyarakat luas atau publik					

3. Surat Ijin Penelitian



UMY UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
YOGYAKARTA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

- Program Studi Manajemen (Terakreditasi A, 2013)
- Program Studi Akuntansi (Terakreditasi A, 2015)
- Program Studi IESP (Terakreditasi A, 2016)

Nomor : 2023 /A.4-II/AKT/ XI /2019

Yogyakarta, 29 Nopember 2019

Hal : Permohonan Ijin Riset

Kepada Yth.

.....

Assalaamu'alaikum Wr. Wb.

Untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi UMY, salah satu kewajiban mahasiswa adalah menyusun Tulisan Ilmiah/Skripsi.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan ijin penelitian kepada:

N a m a : Nur Inayah
 No. Mahasiswa : 20160420283
 Program Studi : Akuntansi
 Alamat : Kost Baiti Janati, jl puntadewa, Ngrame, RU/02, kasihan. bantul. DIY (55183)

Tujuan : Untuk menyusun Skripsi yang berjudul:
 PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI,
 BUDAYA ORGANISASI, DAN GAYA
 KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA
 MANAJERIAL PADA RUMAH SAKIT DAERAH
 DENGAN AKUNTABILITAS PUBLIK SEBAGAI
 VARIABEL INTERVENING

Lokasi : DOMPU (NTB)
 Waktu : Desember

Atas kerjasama dan bantuan Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih

Wassalaamu'alaikum Wr. Wb.



Wakil Dekan

Dr. Endah Saptutyningasih, M.Si

ADDRESS

Kampus Terpadu UMY
 Jl. Lingkar Selatan - Tamansari - Kasihan - Bantul
 Yogyakarta 55183
 Indonesia

CONTACT

Phone : +62 274 387656 ext.117
 Fax : +62 274 387646
 Email : info.feb@umy.ac.id
 Web : www.umy.ac.id

NO	KOMITMEN ORGANISASI (KO)														
	KO1	KO2	KO3	KO4	KO5	KO6	KO7	KO8	KO9	KO10	KO11	KO12	KO13	KO14	KO15
34	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
35	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4
36	4	4	3	3	3	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3
37	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
38	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	4	4	3	4
39	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3
40	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	4	4
41	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4
43	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3
45	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5
46	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3
47	3	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4
48	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3
50	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4

NO	BUDAYA ORGANISASI (BO)														
	BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO10	BO11	BO12	BO13	BO14	BO15
1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4
3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
5	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	4
6	4	4	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	3	4
8	2	2	3	3	3	3	2	2	2	2	3	3	3	3	2
9	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
10	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
11	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
12	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5
15	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5

NO	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (GK)														
	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	GK10	GK11	GK12	GK13	GK14	GK15
1	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	3	3	3	3	3
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	2	5	4	4	4
4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3
6	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5
7	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
8	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
9	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5
10	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
11	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3
12	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
15	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5
16	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
17	3	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3	4	3
18	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3	3	3
19	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
20	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
21	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
24	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	3
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
26	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	4	4	5	5	5
27	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4
28	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3
29	4	4	4	4	3	4	4	5	4	3	3	4	3	4	3
30	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4
31	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
32	2	2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2
33	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	3	4	4
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4
35	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
36	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4

NO	GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL (GK)														
	GK1	GK2	GK3	GK4	GK5	GK6	GK7	GK8	GK9	GK10	GK11	GK12	GK13	GK14	GK15
37	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4
38	4	3	3	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3
39	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	2	3	3	3
40	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5
41	4	4	4	3	4	4	4	3	4	3	3	4	4	3	3
42	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3
43	3	3	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
44	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
45	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
46	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	4	4
48	3	3	3	3	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3
49	4	3	3	3	3	4	3	3	4	3	4	3	3	3	3
50	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	5	5

NO	AKUNTABILITAS PUBLIK (AP)						
	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	AP6	AP7
1	4	4	4	4	4	4	4
2	5	5	5	5	5	5	5
3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5
7	4	5	4	4	4	4	4
8	2	2	2	2	3	2	2
9	5	5	5	5	5	4	4
10	4	5	4	5	4	5	4
11	5	4	4	4	5	4	5
12	5	5	5	5	5	5	5
13	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	3	4	3	4	3
15	5	4	5	5	5	5	5
16	4	4	4	4	4	4	4
17	2	3	3	3	4	4	3

NO	AKUNTABILITAS PUBLIK (AP)						
	AP1	AP2	AP3	AP4	AP5	AP6	AP7
18	4	4	4	4	4	4	4
19	4	4	4	4	4	4	4
20	5	4	5	4	5	5	5
21	3	3	3	3	3	3	3
22	4	4	4	4	4	4	4
23	4	4	4	4	4	4	4
24	3	3	2	2	2	2	2
25	4	4	4	4	4	4	4
26	5	5	5	5	5	5	5
27	3	3	3	2	3	3	3
28	4	4	4	4	4	4	4
29	3	4	4	4	4	3	3
30	5	5	5	5	5	5	5
31	3	3	3	3	3	3	3
32	2	1	2	2	2	2	2
33	2	4	5	4	5	4	2
34	4	4	5	5	4	4	5
35	5	5	4	5	4	5	4
36	3	4	4	4	4	4	4
37	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3
40	4	4	5	5	5	5	5
41	4	4	5	4	5	4	5
42	4	4	4	4	4	4	4
43	2	2	2	2	2	2	3
44	5	4	5	4	5	4	4
45	5	5	5	5	5	4	4
46	2	2	2	3	3	3	3
47	3	3	3	4	4	4	5
48	4	4	4	4	4	4	4
49	4	4	4	4	4	4	4
50	5	4	5	5	5	5	5

NO	KINERJA MANAJERIAL (KM)									
	KM1	KM2	KM3	KM4	KM5	KM6	KM7	KM8	KM9	KM10
37	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
39	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
40	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4
41	5	5	4	4	4	4	5	4	4	3
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
43	3	3	2	2	3	2	3	2	2	3
44	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4
45	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4
46	2	2	2	3	3	3	3	2	2	2
47	4	4	4	4	3	4	4	2	3	3
48	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
49	5	5	4	4	4	4	4	4	4	3
50	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5

KO13	Pearson Correlation	.891**	.838**	.885**	.776**	.882**	.813**	.850**	.918**	.857**	.856**	.883**	.900**	1	.895**	.900**	.952**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO14	Pearson Correlation	.852**	.811**	.920**	.835**	.793**	.742**	.817**	.854**	.836**	.869**	.877**	.836**	.895**	1	.914**	.930**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO15	Pearson Correlation	.826**	.778**	.860**	.772**	.774**	.787**	.790**	.838**	.787**	.825**	.812**	.856**	.900**	.914**	1	.906**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KO	Pearson Correlation	.940**	.900**	.930**	.892**	.901**	.892**	.925**	.938**	.927**	.922**	.950**	.908**	.952**	.930**	.906**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

➤ **Budaya organisasi**

Correlations

		BO1	BO2	BO3	BO4	BO5	BO6	BO7	BO8	BO9	BO1 0	BO1 1	BO1 2	BO1 3	BO1 4	BO1 5	BO
BO1	Pearson Correlation	1	.844**	.715**	.658**	.605**	.712**	.706**	.751**	.737**	.737**	.776**	.796**	.693**	.717**	.769**	.844**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO2	Pearson Correlation	.844**	1	.789**	.711**	.673**	.772**	.762**	.761**	.781**	.753**	.792**	.785**	.751**	.743**	.768**	.878**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO3	Pearson Correlation	.715**	.789**	1	.793**	.769**	.810**	.714**	.655**	.714**	.832**	.766**	.769**	.799**	.737**	.728**	.865**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO4	Pearson Correlation	.658**	.711**	.793**	1	.863**	.775**	.780**	.699**	.729**	.769**	.737**	.754**	.818**	.655**	.716**	.855**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO5	Pearson Correlation	.605**	.673**	.769**	.863**	1	.744**	.778**	.659**	.800**	.760**	.727**	.778**	.844**	.715**	.806**	.861**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO6	Pearson Correlation	.712**	.772**	.810**	.775**	.744**	1	.777**	.736**	.759**	.775**	.828**	.777**	.816**	.814**	.737**	.884**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO7	Pearson Correlation	.706**	.762**	.714**	.780**	.778**	.777**	1	.841**	.882**	.753**	.788**	.822**	.774**	.808**	.865**	.905**

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
BO8	Pearson Correlation	.751**	.761**	.655**	.699**	.659**	.736**	.841**	1	.858**	.716**	.765**	.816**	.776**	.793**	.851**	.878**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
BO9	Pearson Correlation	.737**	.781**	.714**	.729**	.800**	.759**	.882**	.858**	1	.774**	.809**	.859**	.810**	.812**	.865**	.917**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
BO10	Pearson Correlation	.737**	.753**	.832**	.769**	.760**	.775**	.753**	.716**	.774**	1	.810**	.856**	.815**	.776**	.779**	.891**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
BO11	Pearson Correlation	.776**	.792**	.766**	.737**	.727**	.828**	.788**	.765**	.809**	.810**	1	.859**	.777**	.853**	.767**	.904**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
BO12	Pearson Correlation	.796**	.785**	.769**	.754**	.778**	.777**	.822**	.816**	.859**	.856**	.859**	1	.871**	.834**	.841**	.933**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
BO13	Pearson Correlation	.693**	.751**	.799**	.818**	.844**	.816**	.774**	.776**	.810**	.815**	.777**	.871**	1	.821**	.841**	.914**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
BO14	Pearson Correlation	.717**	.743**	.737**	.655**	.715**	.814**	.808**	.793**	.812**	.776**	.853**	.834**	.821**	1	.831**	.893**	
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	
BO15	Pearson Correlation	.769**	.768**	.728**	.716**	.806**	.737**	.865**	.851**	.865**	.779**	.767**	.841**	.841**	.831**	1	.914**	

	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
GK11	Pearson Correlation	.574**	.653**	.611**	.692**	.680**	.662**	.636**	.609**	.561**	.666**	1	.635**	.757**	.745**	.761**	.774**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
GK12	Pearson Correlation	.777**	.808**	.762**	.808**	.837**	.829**	.828**	.691**	.857**	.765**	.635**	1	.817**	.853**	.762**	.905**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
GK13	Pearson Correlation	.750**	.777**	.762**	.810**	.864**	.793**	.826**	.701**	.781**	.815**	.757**	.817**	1	.880**	.799**	.914**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
GK14	Pearson Correlation	.785**	.808**	.764**	.845**	.813**	.793**	.834**	.786**	.789**	.797**	.745**	.853**	.880**	1	.838**	.929**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
GK15	Pearson Correlation	.654**	.754**	.697**	.789**	.769**	.725**	.767**	.750**	.654**	.726**	.761**	.762**	.799**	.838**	1	.864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
GK	Pearson Correlation	.864**	.910**	.877**	.904**	.901**	.894**	.928**	.834**	.883**	.899**	.774**	.905**	.914**	.929**	.864**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
AP5	Pearson Correlation	.753**	.774**	.930**	.839**	1	.828**	.747**	.916**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
AP6	Pearson Correlation	.762**	.815**	.820**	.890**	.828**	1	.823**	.926**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
AP7	Pearson Correlation	.804**	.682**	.741**	.779**	.747**	.823**	1	.872**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50
AP	Pearson Correlation	.899**	.902**	.938**	.941**	.916**	.926**	.872**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KM8	Pearson Correlation	.662**	.688**	.802**	.712**	.858**	.765**	.674**	1	.851**	.804**	.889**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KM9	Pearson Correlation	.731**	.695**	.790**	.738**	.816**	.729**	.715**	.851**	1	.810**	.897**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KM10	Pearson Correlation	.654**	.664**	.733**	.754**	.836**	.753**	.705**	.804**	.810**	1	.876**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000		,000
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50
KM	Pearson Correlation	.855**	.859**	.893**	.869**	.914**	.885**	.866**	.889**	.897**	.876**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50	50

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	50	100,0
	Excluded ^a	0	0,0
	Total	50	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

2. Uji reabilitas

➤ **Komitmen organisasi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,987	15

➤ **Budaya organisasi**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,981	15

➤ **Gaya kepemimpinan**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,980	15

➤ **Akuntabilitas publik**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,966	7

➤ **Kinerja manajerial**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,967	10

3. Statistik deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Komitmen Organisasi	50	28	75	51.34	12.842
Budaya Organisasi	50	28	75	58.96	11.669
Gaya Kepemimpinan	50	29	75	56.30	11.495
Akuntabilitas Publik	50	13	35	27.58	5.672
Kinerja Organisasi	50	21	50	39.28	6.830
Valid N (listwise)	50				

4. Uji asumsi klasik

a. Substruktur 1

➤ Uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.37734264
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.072
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.739
Asymp. Sig. (2-tailed)		.646

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

➤ Uji heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.102	1.128		1.863	.069
1					
Komitmen Organisasi	-.037	.028	-.329	-1.303	.199
Budaya Organisasi	-.006	.028	-.047	-.208	.836
Gaya Kepemimpinan	.035	.039	.275	.885	.381

a. Dependent Variable: ABS_RES1

➤ Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.570	1.890		.831	.410		
Komitmen Organisasi	.176	.048	.399	3.698	.001	.329	3.044
Budaya Organisasi	.138	.047	.285	2.963	.005	.413	2.419
Gaya Kepemimpinan	.156	.066	.317	2.387	.021	.217	4.618

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Publik

➤ Uji regresi linier berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 ^a	.824	.813	2.454

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1299.244	3	433.081	71.936	.000 ^b
Residual	276.936	46	6.020		
Total	1576.180	49			

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Publik

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.570	1.890		.831	.410
Komitmen Organisasi	.176	.048	.399	3.698	.001
Budaya Organisasi	.138	.047	.285	2.963	.005
Gaya Kepemimpinan	.156	.066	.317	2.387	.021

a. Dependent Variable: Akuntabilitas Publik

b. Substruktur 2

➤ Uji normalitas

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.30837365
Most Extreme Differences	Absolute	.052
	Positive	.052
	Negative	-.048
Kolmogorov-Smirnov Z		.369
Asymp. Sig. (2-tailed)		.999

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

➤ Uji heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.875	.634		2.959	.005

Komitmen Organisasi	-.005	.018	-.082	-.282	.780
Budaya Organisasi	-.008	.017	-.113	-.455	.651
Gaya Kepemimpinan	.003	.023	.048	.146	.885
Akuntabilitas Publik	-.012	.049	-.083	-.240	.812

a. Dependent Variable: ABS_RES2

➤ Uji multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	4.955	1.060		4.676	.000		
Komitmen Organisasi	.065	.030	.123	2.169	.035	.253	3.949
Budaya Organisasi	.092	.028	.157	3.237	.002	.347	2.880
Gaya Kepemimpinan	.118	.039	.199	3.063	.004	.193	5.191
Akuntabilitas Publik	.685	.082	.569	8.346	.000	.176	5.691

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

➤ Uji regresi linier berganda

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.981 ^a	.963	.960	1.365

a. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2202.200	4	550.550	295.359	.000 ^b
1 Residual	83.880	45	1.864		
Total	2286.080	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

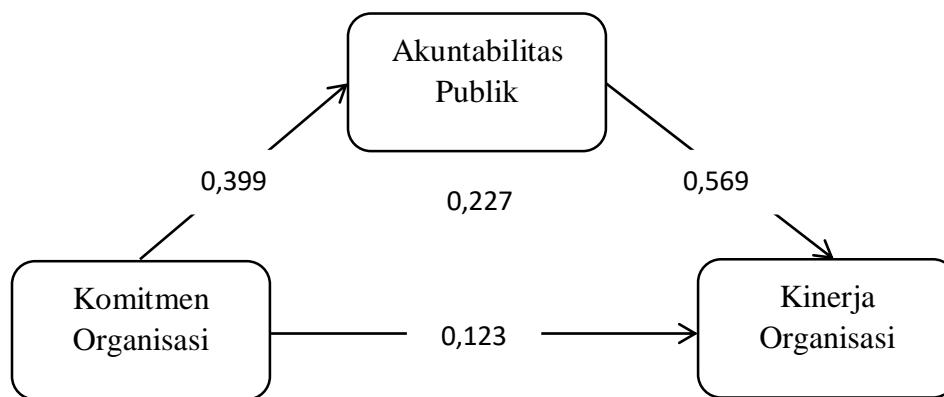
b. Predictors: (Constant), Akuntabilitas Publik, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Gaya Kepemimpinan

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.955	1.060		4.676	.000
1					
Komitmen Organisasi	.065	.030	.123	2.169	.035
Budaya Organisasi	.092	.028	.157	3.237	.002
Gaya Kepemimpinan	.118	.039	.199	3.063	.004
Akuntabilitas Publik	.685	.082	.569	8.346	.000

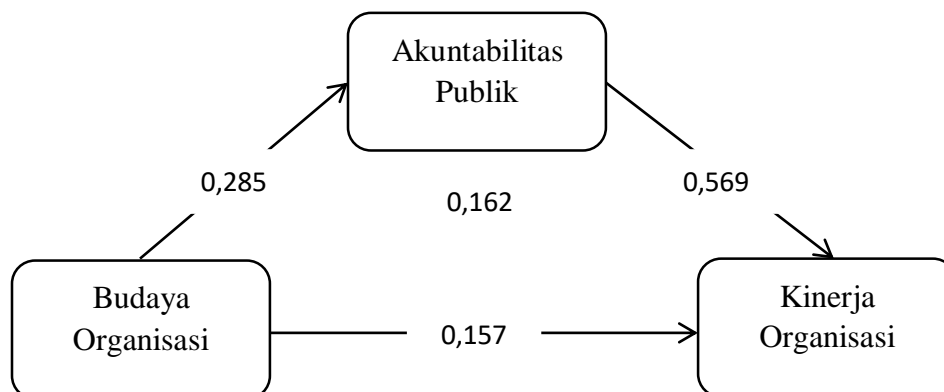
a. Dependent Variable: Kinerja Organisasi

5. Analisis jalur

➤ Persamaan 1



➤ Persamaan 2



➤ **Persamaan 3**

