

PENGARUH AKUNTABILITAS, BUDAYA ORGANISASI DAN *ETHICAL LEADERSHIP* TERHADAP KINERJA PANTI ASUHAN DI PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA

Yunelci Martha Seliamang
Universitas Gadjah Mada Yogyakarta

Abstract

This study empirically examine the effect of accountability, organizational culture and ethical leadership on the performance of orphanage in the province of Daerah Istimewa Yogyakarta. The data in this study are primary data which obtained by distributing questionnaires directly to the respondents, at the under Social Province Istimewa Yogyakarta . Questionnaires were distributed amounted to 80 questionnaires, but only 55 questionnaires that can be used in this study. The sampling technique using simple random sampling method. Hypothesis testing is done by multiple regression analysis. The results showed that the only variable accountability and ethical leadership have positive effects on organizational performance, while variables organizational culture is not having an effect to the organizational performance. Results of regression estimates indicate the predictive ability of the model by 63.1% while the remaining 36.9% is influenced by other factors outside the research model.

Keywords:

I. PENDAHULUAN

Panti asuhan merupakan lembaga usaha kesejahteraan sosial yang mempunyai tanggung jawab untuk memberikan pelayanan kesejahteraan sosial kepada anak-anak terlantar serta melakukan penyantunan dan pengentasan anak terlantar, memberikan pelayanan pengganti fisik, mental dan sosial pada anak asuh sehingga memperoleh kesempatan luas, tepat dan memadai bagi perkembangan kepribadiannya sesuai dengan yang diharapkan sebagai bagian dari generasi penerus cita-cita bangsa dan insan yang akan turut serta aktif di dalam bidang pembangunan nasional (Depsos RI, 1997).

Beragam alasan seseorang ditempatkan di panti asuhan, antara lain karena kehilangan orang tuanya, mengalami kekerasan di keluarga biologis, anak ditelantarkan maupun anak dititipkan karena keluarga asal tidak memiliki sumber daya yang cukup untuk membiayai anak (William & Sherr, 2009; Gelles, 2006; Mollin, 1990).

Panti asuhan merupakan lembaga yang disediakan pemerintah melalui Dinas Sosial untuk menggantikan pemenuhan kebutuhan fisik, mental dan sosial pada anak asuhnya yang

tidak dapat dipenuhi oleh keluarga biologis. Meskipun demikian, tidak semua kebutuhan dapat tergantikan di panti asuhan, terutama kebutuhan psikologis (Mollin, 1990 dalam Hartini, 2001). Dari penelitian yang dilakukan oleh *Save The Children* dan UNICEF, menemukan bahwa pengasuhan dimengerti dalam konteks merespon masalah dan cenderung berhubungan dengan isu-isu disiplin, sehingga panti asuhan membuat peraturan yang cukup ketat dan hukuman fisik dan pelecehan banyak ditemukan, (www.kemensos.go.id, 5 Juni 2008).

Pemberitaan media tentang kejadian yang dialami oleh anak-anak Panti Asuhan Samuel membuat banyak orang prihatin, sedih dan marah. Kejadian yang dialami oleh tiga puluh tujuh anak di panti asuhan Samuel merupakan sebuah pembelajaran hidup bagi anak yang akan membentuk kepribadian mereka.

Banyak panti asuhan di Indonesia yang harus dibenahi agar anak-anak dalam panti asuhan mendapatkan perlindungan dan terpenuhi hak dasarnya sebagai anak. Pemerintah telah mengeluarkan Peraturan Menteri Sosial Republik Indonesia (Permensos) Nomor: 30/HUK/2011 tentang Standar Nasional Pengasuhan Anak untuk lembaga kesejahteraan sosial anak. Permensos ini harus menjadi acuan bagi panti asuhan-panti asuhan di Indonesia untuk menjalankan kegiatannya.

Dalam penelitian ini penulis akan melihat kinerja panti asuhan. Kinerja organisasi panti asuhan ditunjang dari kinerja semua pegawai atau karyawan panti asuhan yaitu pimpinan dan pegawai. Kinerja panti asuhan menjadi salah satu yang akan menentukan tercapainya tujuan undang-undang nomor 23 tahun 2002 tentang perlindungan anak. Organisasi termasuk di dalamnya panti asuhan membutuhkan kinerja individu yang tinggi dalam rangka memenuhi tujuannya, untuk memberikan produk dan layanan yang dimiliki, dan pada akhirnya untuk mencapai keunggulan kompetitif (Sonnentag & Frese, 2002). Dalam hal ini, tercapainya tujuan organisasi sangat ditentukan oleh kinerja karyawannya (Sabir, 2012). Kinerja organisasi ditentukan oleh faktor keuangan dan faktor non keuangan. Faktor keuangan akan mempengaruhi kinerja sumber dana keuangan yang digunakan oleh organisasi. Dalam mempergunakan sumber dana organisasi harus senantiasa menganut salah satunya prinsip akuntabilitas. Faktor non keuangan salah satunya ditunjang dari sumber daya manusia karena merupakan pelaku dalam organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini berasumsi bahwa kinerja organisasi akan dipengaruhi oleh beberapa faktor pendorong yaitu akuntabilitas, budaya organisasi dan *ethical leadership*.

Menurut Kloot (1999) & Greiling (2005) mengatakan bahwa akuntabilitas dapat diperkenalkan dengan menggunakan pengukuran kinerja terutama dalam organisasi

pemerintah. Penelitian (Yang, 2012) menyatakan bahwa pengukuran akuntabilitas bertujuan untuk memperbaiki kinerja. Namun Hasil penelitian Dubnick (2005) menunjukkan tidak ada hubungan antara tipa-tipa akuntabilitas dan kinerja. Dubnick menyatakan bahwa asumsi hubungan antara akuntabilitas dan kinerja tidak dapat dijadikan tumpuan, sehingga dibutuhkan perluasan perspektif pada faktor yang menghubungkan *account giving* dan kinerja.

Budaya organisasi mempengaruhi perilaku karyawan, proses pembelajaran dan pengembangan (Bollinger & Smith, 2001; Saeed & Hassan, 2000), kreativitas dan inovasi (Ahmed, 1998; Martins & Terblache, 2003; Martins & Martins, 2002; Mclean, 2005; Vincent et al., 2004), dan manajemen pengetahuan (McDermot & Tseng, 2010). Penelitian yang dilakukan oleh Han, et al., (1998); Kim et al., (2004), Oparanma (2010); Saeed & Hassan (2000); Tseng (2010); Zain et al., (2009) berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja cakupannya cukup luas, tetapi hasilnya tidak meyakinkan (Scott, et al., 2002; Qbu-Jarad, et al., 2010) karena adanya perbedaan dan masalah definisi, struktur dan desain

Etika menjadi masalah yang penting bagi organisasi, dan seorang *ethical leader* akan memperjuangkan etika serta memotivasi orang lain untuk bertindak secara etis. Dalam hal ini, *ethical leader* mampu menjadi panutan dan menggunakan kekuasaannya secara positif untuk mempengaruhi orang lain (Butts & Rich, 2008). Pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang etis dan ramah bagi semua karyawan, mengkomunikasikan isu-isu berkaitan dengan etika, bertanggung jawab, dan menjadi panutan bagi karyawan (Bello, 2012).

Penelitian tentang kinerja organisasi sudah banyak dilakukan baik di sektor swasta/privat maupun di sektor publik dengan variabel yang ditentukan. Namun penelitian tentang organisasi dalam hal ini panti asuhan masih jarang dilakukan, penelitian tentang panti asuhan lebih banyak melihat dari sisi psikologi, kesehatan maupun dari sisi sosiologi tetapi dari sisi akuntansi masih jarang dilakukan. Oleh karena itu penulis ingin melakukan penelitian mengenai pengaruh akuntabilitas, budaya organisasi dan *ethical leadership* terhadap kinerja organisasi panti asuhan di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

II. LANDASAN TEORI DAN HIPOTESIS

2.1. Akuntabilitas dan Kinerja Organisasi

Menurut penelitian Hwang (2013), akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitiannya yaitu (1) akuntabilitas hukum mempengaruhi peningkatan kinerja dengan adanya efisiensi, (2) akuntabilitas etika sangat terkait dengan strategi akuntabilitas manajemen yaitu diskresioner dan kepatuhan, (3)

akuntabilitas hukum dan etika terkait dengan peningkatan efisiensi secara kuat dan juga peningkatan efektivitas walaupun peningkatannya relatif lemah, (4) penekanan akuntabilitas hukum lebih untuk meningkatkan efisiensi sedangkan akuntabilitas etika dapat meningkatkan baik efektivitas maupun efisiensi, (5) akuntabilitas hukum akan mempengaruhi kinerja secara langsung sedangkan akuntabilitas etika mempengaruhi kinerja secara tidak langsung, (6) akuntabilitas hirarkis memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Pengukuran akuntabilitas bertujuan untuk memperbaiki kinerja (Yang, 2012). Akuntabilitas panti asuhan akan meningkatkan kinerja organisasi karena pegawai panti asuhan senantiasa bekerja dengan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan secara efektif dan efisien. Hal ini disebabkan setiap kegiatan selalu dipertanggungjawabkan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berhipotesis bahwa:

H₁: Akuntabilitas mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

2.2. Budaya Organisasi dan Kinerja Organisasi

Schein (1991) mendefinisikan budaya sebagai pola asumsi dasar yang dimiliki bersama yang didapat oleh suatu kelompok ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan cukup baik untuk dianggap sah dan oleh karena itu (diinginkan) untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk menerima, berpikir, dan merasa berhubungan dengan hal tersebut. Selain itu juga, Greenberg & Baron (2000) menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan harapan-harapan bersama yang dimiliki oleh anggota organisasi. Flamholtz & Narasimhan (2005) melakukan penelitian tentang pengaruh perbedaan elemen-elemen budaya terhadap kinerja keuangan, dengan menggunakan 702 responden pada perusahaan industri di Amerika Serikat. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa beberapa elemen budaya organisasi memiliki pengaruh yang berbeda pada kinerja keuangan perusahaan. Budaya organisasi yang kuat direpresentasikan dengan nilai-nilai organisasi yang dapat tercermin dari perilaku karyawan dan terbentuk karena nilai-nilai dan gaya kepemimpinan yang kuat. Semakin kuat budaya organisasi maka kinerja organisasi akan meningkat karena karyawan merasa adanya kecocokan antara budaya organisasi dengan perilaku karyawan.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berhipotesis bahwa:

H₂: Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja

2.3. Ethical Leadership dan Kinerja Organisasi

Dalam penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Boevinks, 2009). Selanjutnya, Sabir (2012) menyatakan bahwa nilai-nilai budaya etika organisasi dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Para pemimpin level atas diyakini sebagai orang-orang yang memiliki pengaruh utama pada penciptaan dan pengembangan organisasi (Schein, 2004). Lebih lanjut, secara struktural seorang pemimpin akan terlibat dalam perencanaan strategik, sehingga akan berpengaruh terhadap kebijakan, proses pengambilan keputusan, dan tata aturan yang diberlakukan (Butts & Rich, 2008; Monica, 2011).

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti berhipotesis bahwa:

H₃: Ethical leadership mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja organisasi.

III. METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Pengumpulan Data dan Pemilihan Sampel

Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai panti asuhan yang berada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta, sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai panti asuhan yang berada di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (Sugiyino, 2006) yaitu pengambilan sampel yang anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu. Data dalam penelitian ini diperoleh dengan cara menyebarkan angket atau kuesioner.

3.2. Definisi dan Pengukuran Variabel

3.2.1. Kinerja Panti Asuhan

Menurut Mahsun (2006), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Kinerja organisasi panti asuhan diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Hamidi (2009) dengan skala likert lima poin dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

3.2.2. Akuntabilitas

Akuntabilitas adalah kewajiban pihak pemegang amanah (*agent*) untuk memberikan pertanggungjawaban, menyajikan, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya kepada pihak pemberi amanah (prinsipal) yang memiliki hak dan kewenangan untuk meminta pertanggungjawaban tersebut (Mardiasmo, 2002). Akuntabilitas panti asuhan diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Hamidi (2009) dengan skala likert lima poin dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

3.2.3. Budaya Organisasi

Robbins (2008) menyatakan bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan antara suatu organisasi dengan yang lainnya. Variabel budaya organisasi panti asuhan diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Robbins (sebagaimana dikutip dalam Pabundu, 2006:6) dengan menggunakan skala *Likert* lima poin dari sangat tidak setuju sampai sangat setuju.

3.3. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Validitas menunjukkan sejauhmana suatu alat ukur (kuesioner) mengukur apa yang ingin diukur. Nilai *r* hitung dan *r* tabel (nilai kritis) pada tiap item pertanyaan dibandingkan untuk diukur validitasnya. Tiap item pertanyaan dikatakan valid apabila nilai *r* hitung lebih besar dari nilai *r* tabel. Nilai *r* hitung diperoleh dari *Pearson correlation*, sedangkan nilai *r* tabel diperoleh dari tabel *product moment correlation* ($\alpha = 0,05$; $n = 55$).

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subjek yang sama (Sekaran, 2000). Untuk menguji reliabilitas instrument dalam penelitian ini menggunakan *Cronbach's coefficient alpha*. Menurut Hair dkk., (2010) bahwa *rule of thumbs* dari nilai alpha sebesar 0,7 namun nilai 0,6 masih dapat diterima.

3.4 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji linearitas menurut Ghozali (2011),

digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak dengan tingkat signifikansi kurang dari 0,05, maka uji lineritas terpenuhi. Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Gujarati (2003) mengatakan bahwa jika nilai *tolerance* lebih dari 0,1 dan nilai VIF yang tidak lebih dari 10 maka hubungan linear diantara variabel-variabel bebas dalam model regresi tidak mengandung multikolinearitas. Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji glezser. Uji glejser dilakukan dengan mengabsolutkan nilai residual regresi dan menggunakan absolut tersebut sebagai variabel dependen. Masalah heteroskedastisitas akan terjadi bila masing-masing variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih kecil dari alpha 0,05 (Ghozali, 2013).

3.5. Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji regresi linear berganda. Uji t digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel dependen dan variabel independen secara individual. Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai probabilitas. Jika *P-value* > 0,05 maka tidak signifikan sehingga H0 diterima yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen. Jika *P-value* < 0,05 maka H0 tidak dapat ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel dependen dan independen (Ghozali, 2013).

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Demografi Responden

Tabel 4.1

Karyawan Yang Menerima Kuesioner

Jumlah Karyawan	Kusioner yang disebar	Kuesioner Diterima Kembali			Kuesioner yang diolah
		Lengkap	Tidak Kembali	Cacat	
80	80	56	24	1	55
Total (%)	100	70%	29%	1%	66.8%

Sumber: Data primer diolah, 2015

4.1.2 Distribusi Frekuensi Identitas Responden

Berdasarkan data yang diperoleh dari 55 responden pada panti asuhan Daerah Istimewa Yogyakarta, berikut ini di paparkan mengenai distribusi frekuensi identitas responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja.

Tabel 4.2
Profil Responden

Keterangan	Kriteria	Jumlah Responden	Prosentase
Jenis Kelamin	a. Laki-laki	30	54,5%
	b. Perempuan	25	45,5%
Umur	a. < 30 tahun	16	29,1%
	b. 30-40 tahun	19	34,5%
	c. 41-50 tahun	16	29,1%
	d. >50 tahun	4	7,3%
Tingkat Pendidikan	a. SD	2	3,6%
	b. SMP	-	0%
	c. SMA	30	54,5%
	d. Diploma	8	14,5%
	e. S1	14	25,5%
	f. S2	1	1,8%
Jabatan	a. Pimpinan	2	3,6%
	b. Karyawan	53	96,4%
Masa Kerja	a. < 5 thn	24	43,6%
	b. 5-15 thn	19	34,5%
	c. 16-25thn	10	18,2%
	d. >25 thn	2	3,7%

Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa responden terbanyak berjenis kelamin laki-laki yaitu sejumlah 30 orang atau 54,5%. Pengelompokan responden berdasarkan umur, yang terbanyak berusia 30-40 tahun yaitu sebesar 19 orang atau 34,5%. Berdasarkan kelompok tingkat pendidikan, jumlah responden yang terbanyak adalah SMA dengan jumlah 30 orang atau 54,5%. Dilihat dari sisi jabatan, posisi sebagai karyawan merupakan responden terbanyak dengan jumlah 53 orang atau 96,4%. Berdasarkan lamanya bekerja atau masa kerja, kelompok responden terbanyak adalah yang bekerja dengan masa kerja < 5 tahun yaitu sebesar 24 orang atau 43,6%.

4.1.3. Hasil Uji Kualitas Data

Hasil uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan realibilitas data ditunjukkan pada Tabel 4.3 - 4.8 dan 4.9 di bagian lampiran. Dari Tabel 4.3 – 4.5 dapat dilihat bahwa item pertanyaan untuk variabel akuntabilitas, budaya organisasi, *ethical leadership* semuanya valid (nilai pearson correlation lebih besar dari nilai kritis 0,266), sementara untuk variabel kinerja, item pertanyaan satu dan tiga tidak valid, namun setelah dieliminasi pertanyaannya, variabel akuntabilitas menjadi valid (tabel 4.6-4.8). Berdasarkan Tabel 4.19, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* masing-masing instrumen yang digunakan dalam penelitian ini

adalah $> 0,70$ yang mengisyaratkan bahwa data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen pertanyaan tersebut adalah reliabel.

4.1.4. Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil Uji Linearitas

Dari hasil perhitungan uji linearitas, dapat diketahui bahwa nilai *linearity* adalah 0,000 dengan F tabel 66,912 lebih kecil dari 0,05 ($p < 0,05$), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan terdapat hubungan linear dalam penelitian ini. Hal ini dapat dilihat pada tabel 4.10 pada bagian lampiran.

Hasil Uji Normalitas

Dari hasil perhitungan uji *kolmogorov-smirnov* dapat diketahui bahwa nilai *unstandardized residual* adalah 0,192, lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$), sehingga keseluruhan data tersebut dinyatakan terdistribusi secara normal atau memiliki sebaran data yang normal, (Tabel 4.11 lampiran).

Hasil Uji Multikolinearitas

Pada tabel 4.12-lampiran, menunjukkan bahwa nilai *tollerance* ketiga variabel independen adalah lebih dari 0,1; dan *variance inflation factor* dari masing-masing variabel independen yang kurang dari 10 dan nilai *tollerance* yang lebih dari 0,10 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil yang ada pada tabel 4.13-lampiran, dapat dianalisis bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak signifikan dengan nilai signifikansi dari masing-masing variabel independen lebih besar dari nilai alpha yaitu 0,05 sehingga model dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.1.5. Pengujian *Goodness Of Fit* Model Penelitian

Tabel 4.14
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,807	0,652	0,631	6.747

Sumber: Data primer diolah, 2015

Analisis berikutnya adalah menentukan seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen terhadap variabel dependen. Hal tersebut dapat dilakukan dengan melihat nilai R^2 atau adjusted R^2 pada tabel summary. Dari tabel tersebut terlihat bahwa nilai R^2 sebesar 0,652 atau nilai adjusted R^2 menunjukkan bahwa angka 0,631. Hal ini berarti variabel independen dalam penelitian ini mampu menjelaskan variabel dependen sebesar 63,1%, sedangkan sisanya 36,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model penelitian ini.

4.1.6. Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 4.15
Hasil Uji T (Hipotesis)

Variabel	<i>Unstandardized Coefficient Beta</i>	<i>t- hitung</i>	<i>P-value</i>	Keterangan
Konstanta	27,647	3,644	0,001	
Akuntabilitas	0,680	3,796	0,000	Terdukung
Budaya Organisasi	-0,124	-0,688	0,494	Tidak Terdukung
Ethical Leadership	0,735	5,128	0,000	Terdukung

Sumber: Data primer diolah, 2015

Penelitian ini menguji 3 (tiga) hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan regresi linear berganda dengan bantuan IBM SPSS 19. Analisis ini dilakukan untuk menguji pengaruh variabel independen yaitu akuntabilitas, budaya organisasi, dan *ethical leadership* pada variabel dependen yaitu kinerja organisasi.

Hasil uji t yang dapat dilihat pada tabel 4.15, menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas panti asuhan memiliki nilai koefisien 0,680 dan signifikansi t hitung = 3,796 dengan nilai $p=0,000$. Dikarenakan koefisien regresi (0,680) sesuai dengan nilai yang diharapkan untuk hipotesis yang pertama, yaitu positif (+) dengan $p<0,05$ dan t tabel 2,006, maka H_1 terdukung. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan variabel akuntabilitas terhadap kinerja organisasi panti asuhan yang berada di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi pada panti asuhan memiliki nilai koefisien -0,124 dan signifikansi t hitung = -0,688 dengan nilai $p= 0,494$. Dikarenakan koefisien regresi (-0,124) tidak sesuai dengan nilai yang diharapkan untuk hipotesis yang kedua, yaitu positif(+), dengan $p>0,05$ dan t tabel 2,006, maka H_2 tidak terdukung. Artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada panti asuhan yang berada di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel *ethical leadership* pada panti asuhan memiliki nilai koefisien 0,735 dan signifikansi t hitung = 5,128 dengan nilai $p=0,000$. Dikarenakan koefisien regresi (0,735) sesuai dengan nilai yang diharapkan untuk hipotesis ketiga, yaitu positif (+) dengan $p < 0,05$ dan t tabel 2,006, maka H_3 terdukung. Artinya ada pengaruh positif dan signifikan variabel *ethical leadership* terhadap kinerja organisasi pada panti asuhan yang berada di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

4.2. Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Akuntabilitas terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi di panti asuhan yang berada di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hwang (2013) yang menyatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi.

Akuntabilitas panti asuhan dapat meningkatkan kinerja organisasi karena pegawai panti asuhan senantiasa bekerja dengan semaksimal mungkin demi tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Dengan kata lain, setiap kegiatan yang dilakukan oleh pegawai atau pimpinan selalu dapat dipertanggungjawabkan.

4.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja organisasi di panti asuhan yang berada di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Flamholtz dan Naraziman (2005) yang menyatakan bahwa beberapa elemen budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

Dalam bukunya Kotter dan Heskett (1992) tentang budaya korporat dan kinerja, menyatakan bahwa walaupun telah diyakini bahwa budaya organisasi yang kuat akan menciptakan kinerja yang unggul, namun berdasarkan pengalaman yang terjadi di 200 perusahaan yang diteliti tidak mendukung teori tersebut. Artinya Kotter dan Heskett (1992) ingin menunjukkan bahwa dalam perusahaan yang berbudaya kuat para manager cenderung bergerak dengan giat ke arah yang sama dalam koordinasi yang baik. Adanya keselarasan tujuan, motivasi, dan pengawasan dapat mendukung kinerja jika tindakan yang dihasilkan tersebut selaras dengan strategi bisnis dalam lingkungan perusahaan tersebut beroperasi. Namun, kinerja tidak akan meningkat jika perilaku dan metode bisnis tidak selaras dengan

pasar produk atau jasa, pasar finansial, dan pasar tenaga kerja. Lebih lanjut lagi, Kotter dan Heskett (1992) menunjukkan bahwa budaya yang tepat konteks maupun strategi pun tidak dapat meningkatkan kinerja dalam jangka panjang, jika tidak mengandung norma-norma dan nilai-nilai yang dapat membantu perusahaan beradaptasi terhadap lingkungan yang cepat berubah. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Trisnaningsih (2007) terhadap 500 auditor pada 53 KAP di Indonesia, menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja auditor. Temuan ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja auditor jika auditor tersebut mempunyai komitmen terhadap organisasi.

Secara kognitif, budaya organisasi terdiri dari atribut perusahaan (logo, seragam, gedung kantor, kendaraan); pernyataan tertulis tentang visi dan misi, nilai dasar, keyakinan, kode etik, standar perilaku dan strategi; kebutuhan dan kemauan; serta perilaku organisasi. Untuk poin ke tiga dan ke empat pada hakekatnya dinamis dan abstrak sehingga memungkinkan budaya organisasi tidak turut mempengaruhi kinerja organisasi pada panti asuhan dalam konteks penelitian ini karena untuk merubah komponen kebutuhan dan kemauan serta perilaku organisasi dibutuhkan waktu yang lama.

4.2.3 *Ethical Leadership* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi di panti asuhan yang berada di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Hasil penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Boevinks (2009) yang menyatakan bahwa *ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Semakin beretika seorang pemimpin maka akan mempengaruhi kinerja pegawai sehingga berimplikasi terhadap peningkatan kinerja organisasi.

V. Kesimpulan dan Saran

5.1. Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Akuntabilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi panti asuhan di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi panti asuhan di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi belum mampu memainkan peranan penting terhadap peningkatan kinerja organisasi di panti asuhan dibawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. *Ethical leadership* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Pengaruh tersebut menunjukkan bahwa akuntabilitas publik memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja organisasi publik.

5.2. **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan dan pegawai panti asuhan di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dalam upaya meningkatkan akuntabilitas dan *ethical leadership* serta menerapkan nilai-nilai budaya organisasi sebagai tolok ukur dalam meningkatkan kinerja.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan memperluas wilayah penelitian dan menambah variabel independen seperti komitmen organisasi, kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan lain-lain.

5.3. **Keterbatasan Penelitian**

1. Ruang lingkup penelitian hanya dilakukan pada panti asuhan dibawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dikarenakan proses perijinan yang sedikit rumit dan menghabiskan banyak waktu.
2. Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasikan untuk panti asuhan selain di bawah Dinas Sosial Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Data yang dianalisis dalam penelitian ini menggunakan instrumen berdasarkan persepsi jawaban responden, sehingga hal ini akan menimbulkan masalah bila persepsi jawaban responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, P.K. (1998). Culture and Climate for Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 1(1), 30-43.
- Bello, M. S. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(1), 228-234.

- Boevinks, A. (2009). Shared Transformational Leadership and Organization Culture as Predictors of a Bank's Financial Performance. *Essay of Bussiness Administration and Organizational Science*, 1-45.
- Bollinger, A. S., & Smith, R.D. (2001). Managing Organizational Knowledge as a Strategic Asset. *Journal of Knowledge Management*, 5 (1), 8-18.
- Butts, J. B., & Rich, K. L (2008). Nursing Ethics: Across the Curriculum and into Practice Second Edition. UK: Jones and Bartlett Publisher.
- Gelles, R.J. (2006 Fall). Child Maltreatment and Foster Care. *Gender Issues*, 36-47.
- Greenberg, J and Baron, R.A (2000), Behavior in Organizations Haslow: Prentice Hall.
- Greiling, D. (2005). Performance Measurement in Public Sector: The German Experience. *International Journal of Productivity and Performance Management*, Vol. 54, No. 7.
- Dubnick, M. (2005). Accountability and the Promise of Performance. *Public Performance & Management Review*, 28, 236-267.
- Flamholtz E, Kannan-Narasimhan, R (2005), Differential Impact of Culture Elements on Financial Performance-*Eur Manag J* 23 (I):50-64 (Periodical Style).
- Ghozali, Imam. 2009. *Ekonometrika-Teori, Konsep daa Aplikasi dengan SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damonar N., 1995. Basic Econometrics Third Edition.. Singapore: Mc. Graw Hill.
- Hair. Jr, Jf. Black W. C, Babin B. J., Andersen R. E., and Tatham R, I. : 2010. "Data Analysis Multivariate". 8th Edition. Person Education. Inc. New Jersey.
- Han, J.K., Kim, N., & Srivasta, R.K. (1998). Market Orientation and Organizational Performance: Is Innovation a Missing Link?, *Journal of Marketing*, 62 (4), 30-45.
- Hartini, N (2001). Deskripsi Kebutuhan Psikologis pada Anak Panti. *Insan Media Psikologi*, 3, 99-108.
- Hwang, K. (2013). The Impact of Accountability and Accountability Management on Performance at the Street Level. *Dissertation Submitted to the faculty of the Virginia Polytechnic Institute and State University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy In Public Administration and Public Affairs*.
- Kim, S., Lee J., & Yu K. (2004). Corporate culture and organizational performance. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (4).340 359.

- Klott, L. (1999). Performance Measurement and Accountability in Victorian Local Government. *The International Journal of Public Sector Management*. Vol. 12, No.7.
- Kotter, P., & Heskett, L. (1992), *Corporate Culture and Performance*. Kotter Associate, Inc. United State of America.
- Mahsun, M. (2006). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mardiasmo. (2002). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Martins, E., & Martins, N. (2002). An Organizational Culture Model to Promote Creativity and Innovation. *SA Journal of Industrial Psychology*, 28(4), 58-65.
- Martins, E.C., & Terblanche, F. (2003). Building Organisational Culture that Stimulates Creativity And Innovation. *European Journal of Innovation Management*, 6 (1), 64-74.
- McDermott, R., & O. Dell, C. (2001). Overcoming Cultural Barriers to Sharing Knowledge. *Journal of Knowledge Management*, 5 (1), 76 - 85.
- McLean, L.D. (2005). Organization Culture's Influence on Creativity and Innovation: A Review of the Literature and Implications for Human Resource Development. *Advances in Developing Human Resources*, 7(2), 226-246.
- Mollin, R. (1990). Future Anxiety : Clinical Issues of Children in the Later Phases of Foster Care. *Child and Adolescent Social Work*, 7, 225-234.
- Oparanma , A.O. (2010). The Organizational Culture and Corporate Performance in Nigeria. *International Journal of African Studies* ,3, 34-40.
- Pabundu, M. Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta, hlm. 6-111.
- Robbins, S.P., dan T.A. Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Edisi 12, Buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sabir, S., Iqbal, J. J., & Rehman, U. K. (2012). Impact of Corporate Ethical Values on Ethical Leadership and Employee Performance. *International Journal of Business and Social Science*, 3(2), 163 –171.
- Saeed, M., & Hassan, M. (2000). Organisational Culture and Work Outcomes: Evidence from some Malaysian organisations. *Malaysian Management Review*, 35(2), 54-59.
- Schein, E. (2004). *Organizational Culture and Leadership* (3rd edition). San Francisco: Jossey-Bass.

- Scott, T., Mannion, R., Davies, H., & Marshall, M. (2003). The Quantitative Measurement of Organizational Culture In Health Care: A Review of The Available Instruments. *Health Serv Res.* 38(3), 923-45.
- Sonmentag, S., Frese, M. (2002). Psychological Management of Individual Performance. UK: *John Wiley & Sons, LTD.*
- Sugiyono. (2006). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Trisnaningsih (2007). *Independensi Auditor Dan Komitmen Organisasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pemahaman Good Governance, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor*. Makasar: Seminar Nasional Akuntansi.
- Tseng, Shu-Mei. (2010). The correlation between organizational culture and knowledge conversion on corporate performance. *Journal of Knowledge Management*, 14 (2), 269-284.
- Vincent L.H., Bharadwaj, S.G., & Challagalla, G.N. (2004). Does Innovation Mediate Firm Performance?: A Meta-Analysis of Determinants and Consequences of Organizational Innovation. Retrieved from <http://smartech.gatech.edu/handle/1853/10731>.
- Williams, N.J., & Sherr, M.E. (2009). Children's Psychosocial Rehabilitation: Clinical Outcomes for Youth with Serious Emotional Disturbance Living in Foster Care. *Children Adolescent Social Work Journal*, 26, 225-234.
- Zain, Z.M., Ihsak, R., & Ghani E., K. (2009). The Influence of Corporate Culture on Organisational Commitment: A Study on a Malaysian Listed Company, *European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences*, 17, 17-25.
- Yang, K. (2012). Further Understanding Accountability in Public Organization: Actionable Knowledge and Structure-Agency Duality. *Administration & Society*, 255-284.

Tesis:

Hamidi, N. (2009). Analisis Akuntabilitas Publik dan Kinerja Pengelola Zakat Berdasarkan Aspek Pengendalian Intern dan Budaya Organisasi: Survei pada Organisasi Pengelola Zakat di Indonesia, *Tesis*, Jurusan Ilmu Akuntansi, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

<http://www.depsos.go.id/1997>

(www.kemensos.go.id, 5 Juni 2008).

LAMPIRAN

Tabel 4.3
Hasil Uji Validitas Akuntabilitas

Item pertanyaan	Pearson Correlation	Nilai kritis	Keterangan
-----------------	---------------------	--------------	------------

1	0,911	0,266	Valid
2	0,882	0,266	Valid
3	0,947	0,266	Valid
4	0,866	0,266	Valid
5	0,947	0,266	Valid
6	0,950	0,266	Valid
7	0,948	0,266	Valid
8	0,957	0,266	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi

Item pertanyaan	Pearson Correlation	Nilai kritis	Keterangan
1	0,633	0,266	Valid
2	0,596	0,266	Valid
3	0,635	0,266	Valid
4	0,758	0,266	Valid
5	0,705	0,266	Valid
6	0,650	0,266	Valid
7	0,698	0,266	Valid
8	0,700	0,266	Valid
9	0,505	0,266	Valid
10	0,580	0,266	Valid
11	0,697	0,266	Valid
12	0,684	0,266	Valid
13	0,424	0,266	Valid
14	0,720	0,266	Valid
15	0,788	0,266	Valid
16	0,738	0,266	Valid
17	0,813	0,266	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas *Ethical Leadership*

Item pertanyaan	Pearson Correlation	Nilai kritis	Keterangan
1	0,777	0,266	Valid
2	0,824	0,266	Valid
3	0,904	0,266	Valid
4	0,797	0,266	Valid
5	0,896	0,266	Valid
6	0,912	0,266	Valid
7	0,666	0,266	Valid
8	0,895	0,266	Valid
9	0,918	0,266	Valid
10	0,921	0,266	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.6
 Hasil Uji Validitas untuk Kinerja Organisasi

Item pertanyaan	Pearson Correlation	Nilai kritis	Keterangan
1	0,073	0,266	Tidak Valid
2	0,577	0,266	Valid
3	0,277	0,266	Valid
4	0,776	0,266	Valid
5	0,641	0,266	Valid
6	0,606	0,266	Valid
7	0,602	0,266	Valid
8	0,584	0,266	Valid
9	0,707	0,266	Valid
10	0,535	0,266	Valid
11	0,501	0,266	Valid
12	0,567	0,266	Valid
13	0,815	0,266	Valid
14	0,754	0,266	Valid
15	0,813	0,266	Valid
16	0,770	0,266	Valid
17	0,765	0,266	Valid
18	0,802	0,266	Valid
19	0,809	0,266	Valid
20	0,608	0,266	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.7
 Hasil Revisi Uji Validitas Kinerja Organisasi

Item pertanyaan	Pearson Correlation	Nilai kritis	Keterangan
2	0,581	0,266	Valid
3	0,255	0,266	Tidak Valid
4	0,791	0,266	Valid
5	0,643	0,266	Valid
6	0,585	0,266	Valid
7	0,608	0,266	Valid
8	0,579	0,266	Valid
9	0,708	0,266	Valid
10	0,522	0,266	Valid
11	0,493	0,266	Valid
12	0,576	0,266	Valid
13	0,810	0,266	Valid
14	0,753	0,266	Valid
15	0,821	0,266	Valid
16	0,787	0,266	Valid
17	0,773	0,266	Valid

18	0,813	0,266	Valid
19	0,819	0,266	Valid
20	0,614	0,266	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.8
Hasil Revisi Uji Validitas untuk Kinerja Organisasi

Item pertanyaan	Pearson Correlation	Nilai kritis	Keterangan
2	0,582	0,266	Valid
4	0,788	0,266	Valid
5	0,638	0,266	Valid
6	0,587	0,266	Valid
7	0,613	0,266	Valid
8	0,584	0,266	Valid
9	0,700	0,266	Valid
10	0,529	0,266	Valid
11	0,509	0,266	Valid
12	0,576	0,266	Valid
13	0,806	0,266	Valid
14	0,749	0,266	Valid
15	0,816	0,266	Valid
16	0,796	0,266	Valid
17	0,770	0,266	Valid
18	0,818	0,266	Valid
19	0,823	0,266	Valid
20	0,619	0,266	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Akuntabilitas	0,976	0,70	Reliabel
Budaya Organisasi	0,755	0,70	Reliabel
<i>Ethical Leadership</i>	0,794	0,70	Reliabel
Kinerja Organisasi	0,760	0,70	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.10
Hasil Uji Linearitas

Anova	F Tabel	Signifikansi	Keterangan
Linearity	66,912	0,000	Linear

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.11
Hasil uji normalitas

Variabel	Kolmogorov – Smirnov	Nilai Sig.	Sig.	Status
Unstandardized residual	1,082	0,192	P>0,05	Normal

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Akuntabilitas	0,494	2,026
Budaya Organisasi	0,357	2,801
Ethical Leadership	0,550	1,819

Sumber: Data primer diolah, 2015

Tabel 4.13
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Signifikansi
Akuntabilitas	0,512
Budaya Organisasi	0,592
<i>Ethical Leadership</i>	0,347

Sumber: Data primer diolah, 2015

