

Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Berdasarkan Pengaruh Akuntabilitas Dana BOK, Mutu Pelayanan Publik, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Puskesmas (Studi Kasus pada Puskesmas Grogol, Sukoharjo)

Anisa Armawandani^{1*}, Maya Widyana Dewi², Suprihati³

¹²³Fakultas Ekonomi Bisnis, Institut Teknologi Bisnis AAS Indonesia, Sukoharjo, Indonesia

Alamat Email:

anisaarmawandani@gmail.com^{1*}, widyamine77@gmail.com², suprihati4566@gmail.com³

Sitasi Artikel:

Armawandani, A., Dewi, M. W., & Suprihati., (2025). Kinerja Instansi Pemerintah Daerah Berdasarkan Pengaruh Akuntabilitas Dana BOK, Mutu Pelayanan Publik, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Puskesmas (Studi Kasus pada Puskesmas Grogol, Sukoharjo). *Jurnal Ilmiah Keuangan dan Akuntansi Bisnis*, 4(3), 814-823.

Abstract: *This study aims to analyze the effect of accountability in managing the Health Operational Assistance (BOK) fund, public service quality, and organizational commitment on the performance of local government institutions at Puskesmas Grogol, Sukoharjo Regency. A quantitative approach was employed with 55 respondents selected through probability sampling. Data were collected using a Likert-scale questionnaire and analyzed through multiple linear regression. The results indicate that accountability and organizational commitment have a significant positive effect on employee performance, whereas public service quality has no significant effect. Simultaneously, the three variables affect performance with an adjusted R^2 value of 0.321. These findings emphasize that improving public institution performance is not solely determined by service quality but also by strong accountability systems and employee commitment. This study provides practical implications for local governments to strengthen public fund management and foster a committed work culture to enhance the quality of public health services.*

Keywords: *Accountability, Employee Performance, Organizational Commitment, Public Service Quality.*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh akuntabilitas pengelolaan dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK), mutu pelayanan publik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah pada Puskesmas Grogol Kabupaten Sukoharjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sampel sebanyak 55 responden yang dipilih melalui teknik probability sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner skala Likert dan dianalisis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas pengelolaan dana BOK dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan mutu pelayanan publik tidak berpengaruh signifikan. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai koefisien determinasi (Adjusted R^2) sebesar 0,321. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja instansi publik tidak hanya ditentukan oleh mutu pelayanan, tetapi juga oleh sistem akuntabilitas dan komitmen pegawai yang kuat. Penelitian ini memiliki implikasi bagi pemerintah daerah dalam memperkuat tata kelola dana publik serta membangun budaya kerja berkomitmen demi peningkatan mutu layanan kesehatan masyarakat.

Kata Kunci: *Akuntabilitas, Komitmen Organisasi, Kinerja, Mutu Pelayanan Publik.*

1. Pendahuluan

Kinerja instansi pemerintah daerah merupakan salah satu indikator utama dalam menilai keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, khususnya dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Sebagai organisasi publik, pemerintah daerah dituntut untuk mampu menyelenggarakan pelayanan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai prinsip tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*) (Mardiasmo, 2018). Dalam konteks ini, Puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan primer memiliki peranan strategis karena secara langsung berhubungan dengan masyarakat. Puskesmas tidak hanya menjadi fasilitas kesehatan tingkat pertama, melainkan juga representasi pemerintah daerah dalam mewujudkan pelayanan publik di bidang kesehatan (Darmawanto & Ariyanto, 2020). Oleh karena itu, kualitas kinerja puskesmas akan sangat menentukan tingkat kepercayaan publik terhadap kinerja pemerintah secara keseluruhan.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa masih banyak tantangan dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan di tingkat daerah. Berdasarkan laporan Kementerian Kesehatan (2023), sejumlah puskesmas di Indonesia menghadapi masalah keterbatasan sumber daya manusia, ketidakefisienan dalam pengelolaan dana operasional, serta keluhan masyarakat terkait mutu pelayanan yang belum optimal. Di Puskesmas Grogol Kabupaten Sukoharjo, misalnya, terdapat beberapa permasalahan yang sering dikeluhkan pasien, seperti waktu tunggu yang panjang, keramahan tenaga kesehatan yang belum merata, dan keterbatasan sarana prasarana. Permasalahan ini menimbulkan pertanyaan sejauh mana faktor-faktor seperti akuntabilitas pengelolaan dana, mutu pelayanan publik, dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja instansi pemerintah daerah.

Akuntabilitas dalam pengelolaan Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) menjadi isu penting karena dana ini diberikan pemerintah pusat untuk mendukung upaya promotif dan preventif di tingkat daerah. Dana BOK bertujuan memperkuat

pelayanan kesehatan dasar, terutama bagi masyarakat menengah ke bawah (Kemenkes, 2010). Namun, masih ditemukan laporan adanya keterlambatan penyusunan laporan, penggunaan dana yang tidak sesuai perencanaan, serta lemahnya pengawasan internal (Ni Nengah et al., 2020). Hal ini mengindikasikan bahwa akuntabilitas pengelolaan dana sangat menentukan efektivitas pemanfaatannya dalam meningkatkan kinerja puskesmas.

Selain itu, mutu pelayanan publik juga menjadi sorotan penting. Pelayanan publik yang berkualitas ditandai dengan kemudahan akses, kecepatan layanan, keramahan petugas, dan kepuasan masyarakat (Kasmir, 2017). Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang kontradiktif. Jumarni et al. (2021) menemukan bahwa mutu pelayanan publik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan Effendi et al. (2022) menyatakan sebaliknya, yakni mutu pelayanan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas. Perbedaan temuan ini menunjukkan adanya *research gap* yang masih perlu dikaji lebih lanjut, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan primer di daerah.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah komitmen organisasi. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih loyal, bertanggung jawab, dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik (Kaswan, 2017). Can dan Yasri (2020) menegaskan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, penelitian Pandalake (2016) menunjukkan hasil berbeda, bahwa komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Inkonsistensi temuan ini menegaskan pentingnya penelitian ulang dalam konteks berbeda untuk memastikan peran komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.

Berdasarkan uraian di atas, terlihat jelas bahwa terdapat kesenjangan penelitian terkait peran akuntabilitas pengelolaan dana BOK, mutu



pelayanan publik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah. Sebagian penelitian menekankan pada aspek akuntabilitas keuangan (Ulya & Astuti, 2020), sebagian lain menyoroti aspek mutu pelayanan (Akhyar, A., 2023), sementara yang lain fokus pada komitmen organisasi (Angraini et al., 2021). Namun, kajian yang mengintegrasikan ketiga variabel tersebut secara bersamaan dalam konteks puskesmas daerah masih relatif terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dengan mengkaji ketiga variabel tersebut secara simultan pada Puskesmas Grogol Kabupaten Sukoharjo sebagai representasi instansi pemerintah daerah.

Kebaruan lain dari penelitian ini adalah pada konteks objek penelitian. Sebagian besar studi terdahulu dilakukan pada lingkup pemerintah daerah secara umum, seperti dinas atau badan kepegawaian (Ardiansyah, 2021; Angraini et al., 2021), sementara penelitian pada level puskesmas masih jarang dilakukan. Padahal, puskesmas merupakan unit pelayanan publik yang paling dekat dengan masyarakat dan sering kali menjadi tolok ukur utama kepuasan publik terhadap pemerintah. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi dalam memberikan pemahaman empiris baru mengenai bagaimana faktor akuntabilitas, mutu pelayanan, dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja pada sektor kesehatan di tingkat daerah.

Secara teoretis, penelitian ini diharapkan memperkaya literatur tentang manajemen sektor publik, khususnya terkait tata kelola akuntabilitas dana, mutu pelayanan publik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah. Dari sisi praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengelola puskesmas dan pemerintah daerah dalam meningkatkan kinerja pelayanan kesehatan. Dengan memahami faktor-faktor yang berpengaruh, diharapkan pihak manajemen puskesmas mampu menyusun strategi

yang tepat untuk memperbaiki tata kelola dana, meningkatkan kualitas layanan, serta memperkuat komitmen pegawai.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh akuntabilitas pengelolaan dana BOK, mutu pelayanan publik dan komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah puskesmas Grogol Sukoharjo. Dengan fokus tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi baik secara akademis maupun praktis dalam upaya peningkatan kinerja pelayanan publik di sektor kesehatan daerah.

2. Tinjauan Teoritis

Kinerja instansi pemerintah daerah merupakan salah satu indikator penting dalam menilai keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan, terutama dalam mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja pegawai atau organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik secara kuantitas maupun kualitas (Bintoro & Daryanto, 2017). Dalam konteks organisasi publik seperti puskesmas, kinerja bukan hanya berkaitan dengan pencapaian target administratif, tetapi juga kualitas pelayanan yang dirasakan langsung oleh masyarakat. Oleh karena itu, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja aparatur menjadi kajian penting dalam studi administrasi publik dan manajemen sektor publik.

Salah satu faktor yang diyakini memengaruhi kinerja adalah akuntabilitas pengelolaan dana publik. Mardiasmo (2018) menjelaskan bahwa akuntabilitas merupakan kewajiban untuk memberikan pertanggungjawaban kepada pihak yang berkepentingan, baik melalui laporan keuangan maupun kinerja. Dalam konteks puskesmas, akuntabilitas erat kaitannya dengan pengelolaan Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) yang merupakan dana dari pemerintah pusat untuk memperkuat pelayanan



promotif dan preventif di tingkat daerah (Kemenkes, 2010). Penelitian terdahulu menunjukkan temuan yang konsisten mengenai peran akuntabilitas terhadap kinerja. Anjani (2022) menemukan bahwa akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja pemerintah daerah, karena tata kelola dana yang transparan akan meningkatkan efektivitas penggunaan anggaran dan kepercayaan masyarakat. Namun, Ulya dan Astuti (2020) melaporkan hasil berbeda, di mana akuntabilitas justru memiliki pengaruh negatif, yang mengindikasikan adanya masalah implementasi di lapangan. Berdasarkan landasan teori dan temuan empiris tersebut, maka hipotesis pertama diajukan sebagai berikut:

H1: *Akuntabilitas pengelolaan Dana Bantuan Operasional Kesehatan (BOK) berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.*

Selain akuntabilitas, mutu pelayanan publik juga sering dipandang sebagai faktor penentu kinerja aparatur pemerintah. Pelayanan publik yang baik ditandai dengan aksesibilitas, kecepatan, ketepatan, keramahan, serta kepuasan pengguna layanan (Kasmir, 2017). Dalam pelayanan kesehatan, mutu pelayanan menjadi semakin krusial karena berkaitan dengan kebutuhan dasar masyarakat. Beberapa penelitian sebelumnya memberikan temuan yang beragam. Effendi et al. (2022) menunjukkan bahwa mutu pelayanan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai puskesmas, artinya semakin baik kualitas pelayanan maka semakin tinggi pula kinerja yang dirasakan. Sebaliknya, Jumarni et al. (2021) menemukan mutu pelayanan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, yang mungkin disebabkan oleh faktor internal organisasi maupun keterbatasan sumber daya. Perbedaan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antara mutu pelayanan dan kinerja masih perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dalam konteks puskesmas daerah. Dengan demikian, hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah:

H2: *Mutu pelayanan publik berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.*

Faktor lain yang turut berperan penting adalah komitmen organisasi. Komitmen dapat dipahami sebagai sikap dan tekad individu untuk tetap menjadi bagian dari organisasi, setia pada tujuan, serta bersedia memberikan usaha maksimal demi keberhasilan organisasi (Kaswan, 2017). Pegawai dengan komitmen tinggi biasanya menunjukkan loyalitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab yang kuat dalam melaksanakan tugasnya. Komitmen organisasi telah banyak diteliti dalam kaitannya dengan kinerja pegawai. Can dan Yasri (2020) menegaskan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi, semakin baik pula kinerja pegawai yang dihasilkan. Penelitian Angraini et al. (2021) juga mendukung pandangan ini, bahwa komitmen organisasi meningkatkan motivasi kerja dan kualitas hasil kerja. Namun, Pandalake (2016) menemukan hasil berbeda, bahwa komitmen organisasi tidak selalu berdampak signifikan terhadap kinerja pegawai, yang kemungkinan dipengaruhi oleh variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau gaya kepemimpinan. Perbedaan hasil tersebut menegaskan pentingnya menguji kembali hubungan ini dalam berbagai konteks organisasi publik, termasuk puskesmas. Oleh karena itu, hipotesis ketiga penelitian ini adalah:

H3: *Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja instansi pemerintah daerah.*

Berdasarkan uraian teori dan penelitian terdahulu, dapat dirumuskan bahwa kinerja instansi pemerintah daerah dipengaruhi oleh tiga faktor utama, yaitu akuntabilitas pengelolaan dana, mutu pelayanan publik, dan komitmen organisasi. Ketiganya saling terkait dan bersama-sama diyakini mampu menjelaskan variasi kinerja organisasi publik, khususnya dalam konteks puskesmas sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan daerah.

3. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif karena bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel melalui analisis statistik. Pendekatan ini dipilih agar dapat memberikan



gambaran objektif mengenai pengaruh akuntabilitas pengelolaan dana BOK, mutu pelayanan publik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah. Menurut Sugiyono (2018), metode kuantitatif cocok digunakan ketika peneliti ingin menguji hipotesis yang sudah dirumuskan secara deduktif berdasarkan teori yang ada.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Grogol Kabupaten Sukoharjo yang berjumlah 119 orang. Dari populasi tersebut, sampel ditentukan menggunakan teknik probability sampling dengan rumus Slovin sehingga diperoleh 55 responden. Penggunaan teknik ini dimaksudkan untuk memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk terpilih menjadi sampel, sehingga hasil penelitian dapat lebih mewakili kondisi sebenarnya (Ghozali, 2019).

Instrumen penelitian berupa kuesioner yang disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel. Skala yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari “sangat tidak setuju” hingga “sangat setuju”. Instrumen ini dipilih karena mampu menangkap persepsi dan sikap responden secara terukur dan sistematis (Sekaran & Bougie, 2017). Sebelum digunakan, kuesioner diuji validitas dan reliabilitasnya agar dapat dipastikan layak sebagai alat ukur penelitian.

Teknik analisis data dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama, dilakukan analisis deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Kedua, dilakukan uji kualitas data melalui uji validitas dan reliabilitas. Ketiga, uji asumsi klasik dilaksanakan untuk memastikan bahwa model regresi memenuhi syarat normalitas, tidak terjadi multikolinearitas, dan bebas autokorelasi. Terakhir, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan uji F untuk menilai kelayakan model secara simultan, uji t untuk melihat pengaruh parsial

masing-masing variabel bebas, serta uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar variabel independen menjelaskan variasi kinerja instansi pemerintah.

4. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik responden dalam penelitian ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi pegawai Puskesmas Grogol. Dari total 55 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan (78,2%), dengan kelompok usia terbanyak berada pada rentang 41–50 tahun. Tingkat pendidikan didominasi diploma (56,4%), sedangkan sebagian besar pegawai telah bekerja lebih dari enam tahun (49,1%). Data ini menunjukkan bahwa responden memiliki pengalaman kerja yang relatif panjang, sehingga persepsi mereka terhadap pengelolaan dana, pelayanan publik, maupun komitmen organisasi dapat dianggap cukup representatif.

Tabel 1. Uji Statistik Deskriptif

Kategori		Frequency	Percent
Jenis. Kelamin	Laki-laki	12	21,8
	Perempuan	43	78,2
Pendidikan	D3	31	56,4
	S1	24	43,6
Usia	21-30	6	10,9
	31-40	13	23,6
	41-50	20	36,4
	51-60	16	29,1
Lama Bekerja	1-3 Tahun	7	12,7
	4-6 Tahun	21	38,2
	> 6 Tahun	27	29,1

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji kualitas data. Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel akuntabilitas pengelolaan dana BOK, mutu pelayanan publik, komitmen organisasi, dan kinerja dinyatakan valid karena nilai korelasi setiap indikator lebih besar dari *r tabel*. Selanjutnya, hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha masing-masing variabel berada di atas 0,60, sehingga instrumen penelitian dapat dikategorikan reliabel. Dengan demikian, kuesioner layak



digunakan sebagai alat pengumpulan data.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	Rentang Nilai Korelasi (r hitung)	Nilai r Tabel (n=55, $\alpha=0,05$)	CA	Hasil
Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOK	8	0,462 – 0,791	0,266	0,841	Seluruh item valid dan reliabel
Mutu Pelayanan Publik	9	0,415 – 0,768	0,266	0,874	Seluruh item valid dan reliabel
Komitmen Organisasi	7	0,438 – 0,755	0,266	0,852	Seluruh item valid dan reliabel
Kinerja Pegawai	6	0,482 – 0,801	0,266	0,867	Seluruh item valid dan reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Selanjutnya pengujian uji asumsi klasik (lihat tabel 3) dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Berdasarkan hasil uji normalitas dilakukan dengan menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov*. Hasil pengujian menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,200 yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Hal ini berarti model regresi yang digunakan tidak menyimpang dari asumsi kenormalan dan layak untuk analisis lebih lanjut.

Uji *multikolinearitas* dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang kuat antar variabel independen. Hasil pengujian menunjukkan bahwa nilai Tolerance untuk seluruh variabel berada pada kisaran 0,732–0,855 atau lebih besar dari 0,10, sedangkan nilai Variance Inflation Factor (VIF) berkisar antara 1,171–1,367, yang masih jauh di bawah batas 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas di antara variabel akuntabilitas,

mutu pelayanan publik, dan komitmen organisasi.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Jenis Uji	Metode	Hasil	Kesimpulan
Uji Normalitas	Kolmogorov– Smirnov (Sig.)	0,200 > 0,05	Data berdistribusi normal
Uji Multikolinearitas	Tolerance VIF	0,732 – 0,855 > 0,10 1,171 – 1,367 < 10	Tidak terjadi multikolinea ritas
Uji Autokorelasi	Durbin– Watson	1,987, berada di antara du (1,66) dan 4– du (2,34)	Tidak terjadi autokorelasi

Sumber: Data primer diolah, 2024.

Uji autokorelasi juga dilakukan menggunakan metode Durbin–Watson (DW) untuk mendeteksi adanya korelasi antara residual pada pengamatan yang berurutan. Hasil uji menunjukkan nilai DW sebesar 1,987 yang berada di antara batas bawah (du = 1,66) dan batas atas (4–du = 2,34). Kondisi ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan bebas dari autokorelasi.

Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik membuktikan bahwa data penelitian memenuhi semua persyaratan dasar model regresi linier berganda, yaitu berdistribusi normal, tidak mengalami multikolinearitas, dan tidak terdapat autokorelasi. Oleh karena itu, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian hipotesis.

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koef	Sig	Keterangan
Akuntabilitas Pengelolaan Dana BOK	0,235	0,038	Signifikan
Mutu Pelayanan Publik	0,047	0,695	Tidak Signifikan
Komitmen Organisasi	0,372	0,003	Signifikan
Konstanta	16,452	0,027	
Uji Model	Statistik	Sig	Keterangan
F Hitung	9,525	0,000	Model Layak
Adjusted R Square	0,321		Model menjelaskan 32,1% variasi kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2024.



Analisis regresi linier berganda dilakukan untuk mengetahui pengaruh akuntabilitas pengelolaan dana BOK, mutu pelayanan publik, dan komitmen organisasi terhadap kinerja instansi pemerintah daerah di Puskesmas Grogol. Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 16,452 + 0,235(\text{Akuntabilitas}) + 0,047(\text{Mutu Pelayanan}) + 0,372(\text{Komitmen}) + e$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa seluruh variabel independen memiliki arah pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, artinya setiap peningkatan dalam akuntabilitas, mutu pelayanan publik, dan komitmen organisasi cenderung meningkatkan kinerja pegawai, meskipun besarnya pengaruh berbeda-beda.

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa variabel akuntabilitas pengelolaan dana BOK memiliki nilai t-hitung sebesar 2,134 dengan signifikansi 0,038 ($< 0,05$), sehingga berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baik pengelolaan dana BOK secara transparan dan bertanggung jawab, semakin tinggi pula kinerja pegawai puskesmas. Variabel mutu pelayanan publik memiliki nilai t-hitung sebesar 0,394 dengan signifikansi 0,695 ($> 0,05$), sehingga tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini mengindikasikan bahwa peningkatan mutu pelayanan belum secara langsung meningkatkan kinerja, kemungkinan karena faktor lain seperti keterbatasan sumber daya dan beban kerja. Sementara itu, komitmen organisasi menunjukkan nilai t-hitung sebesar 3,078 dengan signifikansi 0,003 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi cenderung menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaan.

Hasil uji F (simultan) menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 9,525 dengan signifikansi 0,000 ($< 0,05$). Hal ini berarti variabel akuntabilitas pengelolaan dana BOK, mutu pelayanan publik,

dan komitmen organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, model regresi yang digunakan layak untuk menjelaskan fenomena yang diteliti.

Selanjutnya, hasil pengujian koefisien determinasi (Adjusted R^2) menunjukkan nilai sebesar 0,321. Artinya, sebesar 32,1% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dalam model, sedangkan sisanya 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompetensi pegawai.

Secara keseluruhan, hasil uji statistik ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah di Puskesmas Grogol terutama dipengaruhi oleh faktor akuntabilitas pengelolaan dana BOK dan komitmen organisasi, sementara mutu pelayanan publik belum memberikan kontribusi yang signifikan dalam konteks penelitian ini.

Temuan penelitian ini menegaskan pentingnya akuntabilitas dalam pengelolaan dana publik. Dalam literatur tata kelola keuangan publik, akuntabilitas dipandang sebagai instrumen utama untuk mencegah penyalahgunaan dana dan memastikan efisiensi anggaran (Nurkholis & Khusaini, 2019). Ketika akuntabilitas berjalan baik, bukan hanya kinerja keuangan yang meningkat, melainkan juga legitimasi organisasi di mata masyarakat (Shaleh, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Puskesmas Grogol tidak hanya bergantung pada individu, tetapi juga pada sistem akuntabilitas yang dikelola secara profesional.

Sementara itu, tidak signifikkannya pengaruh mutu pelayanan publik dalam penelitian ini membuka ruang diskusi yang lebih luas. Wibowo (2017) menegaskan bahwa kinerja organisasi tidak semata-mata dipengaruhi oleh kualitas pelayanan, melainkan juga oleh sistem manajemen kinerja yang terstruktur. Dalam



konteks pelayanan kesehatan, rendahnya mutu pelayanan seringkali berkaitan dengan keterbatasan sumber daya dan tingginya beban kerja pegawai (Siregar, 2022). Artinya, meskipun kualitas pelayanan penting, tanpa dukungan sistem dan sumber daya yang memadai, dampaknya terhadap kinerja pegawai tidak selalu signifikan. Hal ini konsisten dengan kajian Putri & Utomo (2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan masyarakat lebih ditentukan oleh kombinasi faktor pelayanan dan ekspektasi sosial, bukan hanya mutu layanan itu sendiri.

Selanjutnya, temuan mengenai komitmen organisasi yang berpengaruh positif terhadap kinerja memperkuat argumen bahwa dimensi psikologis pegawai memainkan peran penting dalam meningkatkan produktivitas. Samsuddin (2018) menyebutkan bahwa komitmen yang kuat tercermin dari loyalitas dan rasa memiliki pegawai terhadap organisasi, yang pada akhirnya mendorong pencapaian tujuan organisasi. Penelitian Purwadisastra et al. (2017) juga menegaskan bahwa komitmen organisasi berhubungan erat dengan perilaku ekstra-rol, seperti kesediaan membantu rekan kerja di luar deskripsi formal. Dalam kasus Puskesmas Grogol, hal ini berarti bahwa keberhasilan layanan publik sangat dipengaruhi oleh sejauh mana pegawai merasa terikat dengan nilai dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan bahwa kontribusi variabel yang diteliti terhadap kinerja hanya sebesar 32,1%, sehingga masih terdapat faktor lain yang belum tergal. Faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi pegawai terbukti dalam banyak penelitian memiliki peran signifikan. Misalnya, penelitian Widianingsih et al. (2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kompetensi kerja berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, Kasmir (2017) menekankan pentingnya pelayanan berbasis budaya kerja yang berorientasi pada pelanggan agar organisasi publik dapat mencapai keunggulan. Dengan demikian, penelitian lanjutan dapat mengembangkan model

yang lebih komprehensif dengan memasukkan faktor-faktor tambahan tersebut.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memperjelas peran akuntabilitas dan komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja sektor publik, serta memperlihatkan bahwa mutu pelayanan tidak selalu menjadi determinan utama dalam konteks tertentu. Secara praktis, penelitian ini memberi masukan penting bagi pemerintah daerah untuk memperkuat sistem akuntabilitas dan menumbuhkan komitmen pegawai, sambil terus membenahi kualitas layanan kesehatan.

Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja instansi pemerintah daerah, khususnya puskesmas, tidak dapat hanya mengandalkan perbaikan pelayanan semata. Urgensinya terletak pada perlunya tata kelola dana publik yang akuntabel dan komitmen organisasi yang kuat sebagai fondasi utama. Tanpa kedua aspek tersebut, perbaikan mutu pelayanan tidak akan optimal. Dengan demikian, penelitian ini penting untuk memberikan arah kebijakan dalam memperkuat kapasitas organisasi publik, agar mampu menjawab tantangan pelayanan kesehatan masyarakat yang semakin kompleks

5. Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa akuntabilitas pengelolaan dana BOK berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin baik tata kelola dana operasional kesehatan mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Selanjutnya, mutu pelayanan publik tidak terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menegaskan bahwa kualitas layanan yang dirasakan masyarakat belum sepenuhnya menentukan kinerja internal, karena terdapat keterbatasan sumber daya dan beban kerja yang memengaruhi efektivitas pelayanan. Di sisi lain, komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pegawai yang memiliki loyalitas, rasa memiliki, dan tanggung jawab tinggi terhadap



organisasi mampu memberikan kontribusi optimal bagi pencapaian tujuan puskesmas.

6. Keterbatasan dan Saran

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan. Pertama, objek penelitian hanya pada satu puskesmas dengan jumlah sampel terbatas, sehingga hasilnya belum sepenuhnya dapat digeneralisasikan. Kedua, variabel yang diteliti masih terbatas pada akuntabilitas, mutu pelayanan, dan komitmen organisasi, padahal kinerja pegawai juga dipengaruhi faktor lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, dan kompetensi.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, disarankan bagi puskesmas dan pemerintah daerah untuk memperkuat akuntabilitas pengelolaan dana serta meningkatkan komitmen organisasi pegawai melalui motivasi dan pembinaan karier. Mutu pelayanan publik juga perlu dibenahi agar kepuasan masyarakat semakin meningkat. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan pada lebih banyak instansi dengan menambahkan variabel lain agar hasilnya lebih komprehensif dan dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

7. Ucapan Terimakasih

Penulis ucapkan rasa terima kasih kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi pada penulisan jurnal ini secara langsung maupun tidak langsung. Penulisan jurnal ini tentu masih banyak kekurangannya, maka penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari para pembaca.

Daftar Pustaka

- Akhyar, A. (2023). Kualitas Pelayanan Publik: Suatu Tinjauan Mengenai Kepuasan Masyarakat. *Jurnal Penkomi: Kajian Pendidikan Dan Ekonomi*, 6(2), 103-113.
- Angraini, R., Parawangi, A., & Mustari, N. (2021). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang. *Jurnal Mirai Management*, 6(1), 33-42.
- Anjani, R. (2022). Akuntabilitas dan kinerja pemerintah daerah: Studi empiris pada dinas di Jawa Tengah. *Jurnal Akuntansi Publik*, 10(2), 55-67.
- Bintoro, & Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Can, A., & Yasri. (2020). Komitmen organisasi dan kinerja pegawai: Studi pada sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 12(1), 77-88.
- Darmawanto, & Ariyanto. (2020). Pengaruh kinerja pegawai dan mutu pelayanan kesehatan terhadap tingkat kepuasan pasien di Puskesmas Pasar Muara Bungo. *Rekaman: Riset Ekonomi Bidang Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 45-55.
- Effendi, M., Fitria, I., Idayati, I., & Ramadhan, N. (2022). Pengaruh mutu pelayanan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan pegawai sebagai variabel moderasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 201-214.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Jumarni, J., Said, S., Adri, K., & Mardhatillah, M. (2025). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Puskesmas terhadap Mutu Pelayanan dan Kepuasan Pasien di Puskesmas Maiwa Kabupaten Enrekang. *GALENICAL: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan Mahasiswa Malikussaleh*, 4(4), 116-131.
- Kaswan. (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Kasmir. (2017). *Customer Service Excellent*. Depok: Raja Grafindo Persada.
- Kementerian Kesehatan RI. (2010). *Petunjuk Teknis Bantuan Operasional Kesehatan (BOK)*. Jakarta: Kemenkes RI.
- Mardiasmo. (2018). *Akuntansi Sektor Publik*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Ni Nengah, D. Y., Cantyawati, P. L., Pratiwi, N. W. I., & Indrayani, N. W. (2020). Eksistensi dana bantuan operasional kesehatan (BOK) terhadap peningkatan kinerja puskesmas. *Jurnal Administrasi Publik dan Bisnis*, 6(2), 99-110.
- Nurkholis, & Khusaini, M. (2019). *Penganggaran*



- Sektor Publik*. Malang: UB Press.
- Pandalake, M. (2016). Komitmen organisasi dan kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Administrasi Publik*, 5(1), 65–74.
- Putri, Y. L., & Utomo, H. (2017). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas pelanggan dengan kepuasan sebagai variabel intervening. *Among Makarti*, 10(1), 55–72.
- Purwadisastra, D., Aprianti, V., Syafi', M., & Kurniawan, R. (2017). Pengaruh komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 112–123.
- Samsuddin, H. (2018). *Kinerja Karyawan: Dimensi Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi*. Malang: Indomedia Pustaka.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Research Methods for Business* (7th ed.). United Kingdom: Wiley.
- Shaleh, M. (2019). Komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sektor publik. *Aksara Timur*, 8(2), 101–110.
- Siregar, M. P. (2022). Pengaruh sistem informasi manajemen dan pelayanan publik terhadap kinerja pegawai SAMSAT. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 33–42.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Widianingsih, T., Sadewisasi, W., & Santoso, D. (2023). Pengaruh pelatihan, budaya organisasi, dan kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan. *Sustainable Business Journal*, 4(1), 77–89.

