

**PERANAN KOMITE AUDIT TERHADAP
KINERJA MANAJEMEN RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH**
(Survei pada Rumah Sakit Umum Daerah
di Karesidenan Semarang dan Kedu)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
Untuk menyelesaikan Program Sarjana (SI)
Pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh:

Khairunnisa Muamal

C2C309021

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2011**

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Khairunnisa Muamal
Nomor Induk Mahasiswa : C2C309021
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/Akuntansi
Judul Skripsi : **PERANAN KOMITE AUDIT TERHADAP
KINERJA MANAJEMEN RUMAH SAKIT
UMUM DAERAH (Survei pada Rumah
Sakit Umum Daerah di Karesidenan
Semarang dan Kedu)**

Dosen Pembimbing : Drs. Agustinus Santosa Adiwibowo, M.Si., Akt

Semarang, 29 Oktober 2011

Dosen Pembimbing,

Drs. Agustinus Santosa Adiwibowo, M.Si., Akt

NIP. 19581010 198603 1005

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini saya, Khairunnisa Muamal, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : Peranan Komite Audit Terhadap Kinerja Manajemen RSUD, adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau symbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya. Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 29 Oktober 2011

Yang membuat pernyataan,

Khairunnisa Muamal

NIM : C2C309021

ABSTRACT

This study was aimed to determine the role and or the effect of audit committees on the performance of hospital management, and to find out how much the relationship between the audit committee with the performance of the hospital management.

The research method was conducted by indirect interview and fulfilling questionnaire to find out how big the role of audit committees on the performance management of hospitals. The questionnaire was distributed by giving three to four questionnaires to each of District Hospital, according to the number of existing members of the audit committee.

The results showed that there is a positive and significant influence on the three variables in this study, namely the independency of audit committee, the expertise of audit committee, and the the time commitment of audit committee.

Keywords: audit committee, the performance of the hospital management

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peranan komite audit dan atau pengaruhnya terhadap kinerja manajemen rumah sakit, dan untuk mengetahui seberapa besar hubungan antara komite audit dengan kinerja manajemen rumah sakit.

Penelitian ini dilakukan dengan metode wawancara secara tidak langsung dan melalui pengujian kuesioner untuk mengetahui seberapa besar peranan komite audit terhadap kinerja manajemen RSUD. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan tiga sampai empat buah kuesioner ke setiap RSUD, sesuai dengan jumlah anggota komite audit yang ada.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap ketiga variabel dalam penelitian ini, yaitu variabel independensi komite audit, keahlian komite audit, dan komitmen waktu komite audit.

Kata kunci : Komite audit, kinerja manajemen.

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahiim Puja dan puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT, berkat rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Shalawat serta salam tercurahkan kepada Rasulullah SAW, keluarga dan sahabatnya. Selanjutnya, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang tak terhingga kepada semua pihak yang telah kelancaran penulisan skripsi ini, baik berupa dorongan moril maupun materil. Disamping itu, izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Agustinus Santosa Adiwibawa, selaku dosen pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak dan Ibu dosen FEB UNDIP yang telah memberikan ilmunya kepada penulis, semoga Bapak dan Ibu dosen selalu dalam rahmat dan lindungan Tuhan YME.
3. Segenap manajemen karyawan RSUD se-Karesidenan Semarang dan Kedu yang telah memberikan izin untuk mengadakan penelitian terkait skripsi ini.
4. Ungkapan terima kasih dan penghargaan yang sangat spesial penulis haturkan kepada kedua orang tua penulis yang tercinta, Ayahanda Karli Muamal dan Ibunda Raizawati serta kakak dan adik Khairurrizka, Fifi Afifah, Chantika Cessarani, sahabat tercinta Adita Emon, Tata, dan Rintan, yang dengan segala pengorbanannya tak akan penulis lupakan jasa-jasa mereka.
5. Teman-temanku Mahasiswa FEB UNDIP khususnya teman-teman seperjuangan Jurusan Akuntansi, Linda, Monica, Ronny, Ina, Astri, Galih, Asri, Ayu, Tyo, Saski, Suci, Mba Kiki, Dita, Haryadi, Tegar, beserta teman-teman di jejaring social (Facebook, Twitter, Yahoo), yang selalu memberikan support kepada penulis.
6. Seseorang terdekat dan terkasih, Anggi Febrian yang selalu mendukung penyelesaian skripsi ini. Akhirnya penulis berharap semoga amal baik dari semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi ini mendapat balasan pahala dari Tuhan YME. Semoga apa yang telah ditulis dalam skripsi ini dapat bermanfaat bagi semua pihak.

Semarang, 29 Oktober 2011

Khairunnisa Muamal

DAFTAR ISI

| | |
|--|------|
| HALAMAN JUDUL..... | i |
| HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI..... | ii |
| HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI | iv |
| ABSTRACT | v |
| ABSTRAK | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR | xii |
| DAFTAR LAMPIRAN | xiii |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 LATAR BELAKANG PENELITIAN | 1 |
| 1.2 RUMUSAN MASALAH | 10 |
| 1.3 TUJUAN DAN KEGUNAAN PENELITIAN..... | 10 |
| 1.3.1 Tujuan Penelitian | 10 |
| 1.3.2 Kegunaan Penelitian | 10 |
| 1.4 SISTEMATIKA PENULISAN | 10 |
| | |
| BAB II TELAAH PUSTAKA | |
| 2.1 LANDASAN TEORI | 13 |
| 2.1.1 Komite Audit | 13 |
| 2.1.1.1 Pengertian Komite Audit | 13 |
| 2.1.1.2 Sifat dan Pembentukan Komite Audit | 14 |
| 2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Pembentukan Komite Audit | 15 |
| 2.1.1.4 Wewenang, Tugas dan Tanggungjawab Komite Audit | 16 |
| 2.1.1.5 Keanggotaan Komite Audit | 19 |
| 2.1.2 Pengertian Kinerja | 21 |

| | | |
|--|---|----|
| 2.1.3 | Komite Audit Terhadap Kinerja | 23 |
| 2.1.4 | Kegiatan Kinerja Manajemen RSUD | 28 |
| 2.2 | PENELITIAN TERDAHULU | 29 |
| 2.3 | KERANGKA PEMIKIRAN | 30 |
| 2.4 | HIPOTESIS | 31 |
| | | |
| BAB III METODE PENELITIAN | | |
| 3.1 VARIABEL PENELITIAN DAN DEFINISI OPERASIONAL | | |
| | VARIABEL | 33 |
| 3.1.1 | Variabel Penelitian..... | 33 |
| 3.1.2 | Definisi Operasional | 35 |
| 3.2 | POPULASI DAN SAMPEL..... | 38 |
| 3.3 | JENIS DAN SUMBER DATA | 38 |
| 3.3.1 | Data Primer | 38 |
| 3.3.2 | Data Sekunder..... | 39 |
| 3.4 | METODE PENGUMPULAN DATA | 40 |
| 3.5 | METODE ANALISIS | 40 |
| 3.5.1 | Deskriptif Variabel | 41 |
| 3.5.2 | Uji Validitas..... | 42 |
| 3.5.3 | Uji Reliabilitas | 42 |
| 3.5.4 | Pengujian Asumsi Klasik..... | 43 |
| 3.5.5 | Analisis Regresi Berganda..... | 45 |
| 3.5.6 | Koefisien Determinasi..... | 46 |
| 3.5.7 | Pengujian Hipotesis | 46 |
| | | |
| BAB IV HASIL PENELITIAN | | |
| 4.1 | GAMBARAN UMUM RESPONDEN | 49 |
| 4.1.1 | Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin | 50 |
| 4.1.2 | Deskripsi Responden Berdasarkan Umur | 51 |
| 4.1.3 | Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan | 52 |
| 4.2 | DESKRIPSI HASIL TANGGAPAN RESPONDEN..... | 52 |

| | | |
|---------|---|----|
| 4.2.1 | Deskripsi Variabel Independensi Komite Audit..... | 53 |
| 4.2.2 | Deskripsi Variabel Keahlian Komite Audit..... | 54 |
| 4.2.3 | Deskripsi Variabel Komitmen Waktu Komite Audit | 54 |
| 4.2.4 | Deskripsi Variabel Kinerja Manajemen RSUD..... | 55 |
| 4.3 | ANALISIS DATA..... | 56 |
| 4.3.1 | Uji Validitas dan Reliabilitas..... | 56 |
| 4.3.1.1 | Uji Validitas | 56 |
| 4.3.1.2 | Uji Reliabilitas | 58 |
| 4.3.2 | Uji Asumsi Klasik..... | 59 |
| 4.3.2.1 | Uji Normalitas..... | 59 |
| 4.3.2.2 | Uji Multikolinieritas..... | 60 |
| 4.3.2.3 | Uji Heterokedastisitas | 61 |
| 4.3.3 | Analisis Regresi Berganda..... | 62 |
| 4.3.4 | Pengujian Hipotesis | 63 |
| 4.3.4.1 | Uji-t | 63 |
| 4.3.4.2 | Uji-F..... | 64 |
| 4.3.5 | Koefisien Determinasi | 65 |
| 4.4 | HASIL Uji HIPOTESIS..... | 66 |
| 4.4.1 | Hipotesis 1 : “Terdapat peran independensi komite audit dalam kinerja manajemen RSUD.”..... | 66 |
| 4.4.2 | Hipotesis 2 : “Terdapat peran keahlian komite audit dalam kinerja manajemen RSUD.” | 67 |
| 4.4.3 | Hipotesis 3 : “Terdapat peran komitmen waktu komite audit dalam kinerja manajemen RSUD.”..... | 68 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|------------------|----|
| 5.1 | KESIMPULAN | 71 |
| 5.2 | SARAN..... | 73 |

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

| | | |
|------------|--|----|
| Tabel 4.1 | Daftar RSUD Daerah dan Pemerintah di Karesidenan Semarang dan Kedu | 46 |
| Tabel 4.2 | Jenis Kelamin | 47 |
| Tabel 4.3 | Umur Responden..... | 48 |
| Tabel 4.4 | Pendidikan Responden | 49 |
| Tabel 4.5 | Jawaban Responden untuk Variabel Independensi Komite Audit (X1) | 50 |
| Tabel 4.6 | Jawaban Responden untuk Variabel Keahlian Komite Audit (X2) . | 51 |
| Tabel 4.7 | Jawaban Responden untuk Variabel Komitmen Waktu Komite Audit (X3) | 52 |
| Tabel 4.8 | Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja Manajemen (Y) | 52 |
| Tabel 4.9 | Hasil Uji Validitas | 54 |
| Tabel 4.10 | Hasil Uji Reliabilitas | 55 |
| Tabel 4.11 | Hasil Uji Multikolinieritas..... | 57 |
| Tabel 4.12 | Hasil Analisis Regresi | 59 |
| Tabel 4.13 | Hasil Uji –t | 61 |
| Tabel 4.14 | Hasil Uji –F | 62 |
| Tabel 4.15 | Koefesien Determinasi | 63 |

DAFTAR GAMBAR

| | | |
|------------|-------------------------------------|----|
| Gambar 2.1 | Kerangka Teori | 31 |
| Gambar 4.1 | Grafik Normal Probabilty Plot | 56 |
| Gambar 4.2 | Hasil Uji Heteroskedastisitas..... | 58 |

DAFTAR LAMPIRAN

1. Surat Ijin Penelitian
2. Kuesioner
3. Output SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Otonomi daerah di Indonesia yang dimulai pada tahun 1988 dengan didasarkan pada Undang-Undang Nomor 22 Tahun 1999 tentang Pemerintahan Daerah dan Undang-Undang Nomor 25 Tahun 1999 tentang perimbangan Keuangan antara Pemerintah Pusat dan Daerah, kemudian mengalami perubahan dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 dan Undang-Undang Nomor 33 Tahun 2004, membuat perubahan yang sangat mendasar dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan daerah dan sistem pengelolaan sumber pendapatan daerah. Undang-Undang tersebut menegaskan bahwa pembangunan kesehatan merupakan salah satu bidang pemerintahan yang wajib dilaksanakan oleh pemerintah daerah (propinsi) dan bertanggung jawab sepenuhnya dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan dalam meningkatkan taraf kesehatan masyarakat. Oleh karena itu, pemerintah daerah memiliki peran yang sangat penting dan strategis dalam upaya mempercepat derajat kesehatan masyarakat.

Kondisi ini baik secara langsung maupun tidak langsung berimbas pada paradigma Rumah Sakit Daerah (RSD) sebagai salah satu Satuan Kerja Instansi Pemerintah (SKPD) yang dulu merupakan lembaga yang *cost centre*, kini harus merubah orientasinya dengan memadukan *service public oriented* dan *profit oriented* serta mengedepankan terciptanya suatu lembaga publik yang berorientasi pada *value for money*.

Rumah Sakit Daerah (RSD) kini harus merubah orientasinya dengan memadukan *service public oriented* dan *profit oriented*. Sebagai salah satu sarana kesehatan di daerah, keberadaan RSD masih dipandang sebelah mata oleh masyarakat. Kondisi ini disebabkan perlengkapan medis yang masih minim dan pelayanan yang diberikan belum bisa memberikan harapan masyarakat (pasien). Sejalan dengan kondisi tersebut agar pelayanan RSD kepada masyarakat memiliki standar dan prosedur pelayanan yang diharapkan, maka diterbitkan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SK/II/2002 tentang pedoman penyusunan standar pelayanan minimum rumah sakit yang wajib dilaksanakan daerah (<http://www.dinkesjateng.go.id/data-informasi.html>).

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan dimana salah satu upaya yang dilakukannya adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar, seperti pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas). Untuk itu, sebagai pusat rujukan dari pelayanan kesehatan tingkat dasar, maka pelayanan rumah sakit perlu dijaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat yang membutuhkan. Pelayanan kesehatan inilah yang selalu dituntut oleh para pengguna jasa di bidang kesehatan agar selalu bertambah baik dan pada akhirnya tujuan organisasi dalam melakukan pelayanan prima berkualitas dapat terwujud. Untuk mewujudkan hal ini, tentu saja tidak mudah karena sudah pasti terdapat persaingan yang semakin ketat antar rumah sakit. Karena rumah sakit tidak hanya bersaing dengan rumah sakit lain, namun juga bersaing dengan rumah bersalin, klinik 24 jam, praktek dokter, praktek bidan swasta, dan pelayanan kesehatan lainnya. Perubahan yang terjadi dalam

masyarakat dewasa ini sangat mempengaruhi persaingan tersebut, baik perubahan demografi, social ekonomi, Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (IPTEK), kompetisi pasar maupun sumber daya manusianya. Strategi yang tepat untuk menghadapi tantangan dan persaingan di pasar pelayanan kesehatan ini, di masa depan juga perlu direncanakan dengan baik.

Organisasi rumah sakit mempunyai bentuk yang unik, yang berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit mempunyai kekhususan yang lahir dari adanya hubungan yang terjadi antara *Medical Staff* (kelompok dokter) dan Administrator atau *CEO* (manajemen) serta *Governing Body*. Dokter dalam kaitannya sebagai profesional tidak tepat jika ditempatkan secara hirarki piramidal dalam struktur organisasi rumah sakit, namun mereka mempunyai sendiri strukturnya dalam *Medical Staff Organization*.

Di Amerika, secara klasik struktur organisasi di rumah sakit memang khas sebagai *splitting organization* dengan tiga pusat kekuasaan/kekuatan yaitu *Governing Body* sebagai wakil pemilik, *Administrator* dan *Medical Staff* yang langsung mendapat otoritasnya dari *Governing Body*. Oleh karena itu rumah sakit memang merupakan sebuah organisasi yang memiliki tingkat kompleksitas tinggi akibat adanya hubungan-hubungan tersebut, dimana otoritas formal yang direpresentasikan oleh Administrator atau *CEO* (manajemen) harus mengakomodasi otoritas keilmuan dan keahlian yang dimiliki oleh kelompok dokter, dimana secara historis mereka memegang peran yang sangat besar dalam organisasi rumah sakit dan mendapatkan otoritasnya dari *Governing Body*.

Untuk menjaga agar hubungan ketiganya berjalan harmonis, maka sejak lama di Amerika telah mengaturnya dalam *Hospital by laws* masing-masing rumah sakit yang pada prinsipnya menetapkan dan mengatur tentang tugas, kewenangan, hubungan fungsional dan hubungan tanggung jawab antara *Governing Body*, *Administrator (CEO)* dan *Medical Staff* di rumah sakit.

Sementara itu di Indonesia, awalnya RS Pemerintah tidak mengenal adanya badan internal di atas Direktur RS yang kira-kira dapat disamakan dengan *Governing Body*. Direktur/Kepala RS langsung bertanggung jawab kepada pejabat di eselon lebih tinggi di atas organisasi RS dalam jajaran birokrasi yang berwenang mengangkat dan memberhentikannya. Kep MenKes 983/MENKES/SK/XI/1992 tentang Pedoman Organisasi Rumah Sakit Umum pada pasal 46, menetapkan tentang Dewan Penyantun, dengan penjelasan sebagai berikut:

- Dewan Penyantun adalah Kelompok Pengarah/Penasihat yang keanggotaannya terdiri dari unsur pemilik RS, unsur pemerintah, dan tokoh masyarakat.
- Dewan Penyantun mengarahkan Direktur dalam melaksanakan Misi RS dengan memperhatikan kebijakan yang ditetapkan oleh Pemerintah.
- Dewan Penyantun dapat dibentuk pada RS yang ditentukan sebagai unit swadana.
- Dewan Penyantun ditetapkan oleh pemilik RS untuk masa kerja 3 tahun.

Memasuki era reformasi, Kementerian Kesehatan mengeluarkan Keputusan dengan Nomor 1243/MENKES/SK/VIII/2005 tentang penetapan 13 eks Rumah Sakit Perusahaan Jawatan (Perjan) Menjadi Unit Pelaksana Teknis

(UPT) Departemen Kesehatan. Dengan menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (BLU), serta Peraturan Menteri Keuangan No 09/PMK,02/2006 tentang pembentukan Dewan Pengawas pada Badan Layanan Umum, maka dapat disimak bahwa tugas dan kewajiban Dewan Pengawas pada BLU adalah :

- Dewan Pengawas bertugas melaksanakan pengawasan terhadap pengurusan BLU yang dilakukan oleh pejabat pengelola BLU.
- Dewan Pengawas memberi nasihat kepada pengelola BLU dalam melaksanakan kegiatan kepengurusan BLU
- Pengawasan tersebut antara lain menyangkut Rencana Jangka Panjang dan Anggaran, ketentuan-ketentuan dalam Peraturan Pemerintah , dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku.

Perubahan kebijakan di bidang kesehatan yang berorientasi kepada pelayanan publik sekaligus untuk memperoleh laba ini, dapat dicapai salah satunya dengan meningkatkan kinerja manajemen rumah sakit. Kinerja selalu menjadi ukuran keberhasilan kegiatan suatu organisasi sehingga diperlukan metode yang dapat mengukur kinerja tersebut (Kaplan dan Norton, 1996). Pentingnya pengukuran kinerja secara tepat, menurut Keats dan Hitt (1988) dikarenakan kinerja merupakan sebuah konsep yang sulit, baik definisi dan pengukurannya. Dengan mengetahui kondisi kinerja maka organisasi dapat melakukan revisi atas kebijakan-kebijakan yang tidak relevan sehingga pencapaian dimasa yang akan datang akan lebih baik. Sementara itu, Li dan Simerly (1998) mengatakan bahwa pengukuran kinerja merupakan sesuatu yang

komplek dan merupakan tantangan besar bagi para peneliti karena sebagai sebuah konstruk, kinerja bersifat multidimensional.

Oleh karena itu, pengukuran kinerja dengan menggunakan dimensi pengukuran tunggal tidak mampu memberikan pemahaman yang komprehensif. Flak dan Dertz (2005) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang diperlukan dalam kesuksesan kinerja adalah (1) komitmen top manajemen dan kepemimpinan, (2) partisipasi pegawai dan manajer menengah, (3) budaya kinerja yang baik, (4) pelatihan dan pendidikan, (5) membuatnya relatif sederhana, mudah digunakan dan dipahami, dan (6) kejelasan visi, strategi dan hasil. Sebagaimana yang telah dijelaskan oleh Carmona dan Gronlund (2003) bahwa faktor-faktor yang diduga akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi adalah (1) kepemimpinan, (2) pemanfaatan teknologi informasi, (3) implementasi struktur organisasi.

Anderson *et. al.* (1994) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan dari manajemen puncak untuk membangun, mempraktekkan serta memimpin suatu visi jangka panjang bagi organisasi. Kepemimpinan yang tepat diperlukan dalam membuat suatu kebijakan-kebijakan strategis yang menentukan masa depan organisasi, termasuk penggunaan ukuran kinerja. Pimpinan sering menggunakan pendekatan subjektif berkenaan ukuran kinerja. Lipe dan Salterio (2000) dalam Carmona dan Salvador, (2003) mengatakan bahwa pimpinan lebih suka menggunakan ukuran umum dan subjektif daripada yang spesifik dalam melakukan penilaian kinerja organisasi.

Tuntutan masyarakat (publik) dewasa ini adalah penyelenggaraan dan penciptaan lembaga-lembaga sektor publik yang *good public and corporate governance* (Mardiasmo, 2004: 17). Maksudnya adalah bahwa Rumah Sakit Daerah (RSD) sebagai organisasi sektor publik dalam pengelolaannya juga harus dilakukan dengan transparansi dan akuntabilitas publik. Namun demikian, pengelolaan RSD belum sesuai dengan harapan masyarakat. Masyarakat belum mendapatkan pelayanan kesehatan yang optimal dari RSD serta transparansi dan akuntabilitas publik masih rendah. Kondisi ini terjadi karena belum diimplementasikannya *good governance* secara optimal. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan oleh Boz Allen, bahwa Indonesia merupakan negara yang pelaksanaan *Good Corporate governance*-nya paling rendah. Oleh karena itu dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi, manajemen RSUD perlu memikirkan kembali perencanaan, pengendalian, dan pengambilan keputusan yang tepat.

Konsep *Good Corporate Governance* (GCG) semakin banyak dikemukakan oleh para praktisi bisnis sebagai salah satu alat untuk mencegah terjadinya kasus keuangan. Salah satu komponen yang berperan penting dalam proses penerapan tata kelola perusahaan yang baik adalah komite audit. Peranan komite audit dalam menjamin kualitas pelaporan keuangan perusahaan telah menjadi sorotan sejak terjadinya skandal akuntansi yang menjadi perhatian publik. Contoh dan kasus tersebut adalah adanya kasus manajemen laba yang berhubungan dengan kecurangan manajemen perusahaan (seperti kasus *waste management* dan kasus WorldCom) dan kebangkrutan Enron.

Komite audit merupakan salah satu komponen GCG yang berperan penting dalam sistem pelaporan keuangan yaitu dengan mengawasi partisipasi manajemen dan auditor independen dalam proses pelaporan keuangan. Komite audit bertugas membantu dewan komisaris untuk memastikan bahwa:

- (i) Laporan keuangan disajikan secara wajar sesuai dengan prinsip akuntansi yang berlaku umum.
- (ii) Struktur pengendalian internal perusahaan dilaksanakan dengan baik.
- (iii) Pelaksanaan audit internal maupun eksternal dilaksanakan sesuai dengan standar audit yang berlaku.
- (iv) Tindak lanjut temuan hasil audit dilaksanakan oleh manajemen (Komite Nasional Kebijakan Governance 2006).

Dengan adanya komite audit yang efektif diharapkan manajemen laba dapat dibatasi. Keberadaan komite audit merupakan perangkat yang penting dalam penerapan tata kelola perusahaan yang baik.

Komite audit ternyata juga membutuhkan independensi dan efektivitasnya dalam mengawasi proses pelaporan keuangan. Oleh karena itu, peraturan tersebut dipertegas lagi dengan dikeluarkannya Keputusan Ketua BAPEPAM No.: Kep-29/PM/2004 pada tanggal 24 September 2004. Komite audit diwajibkan beranggotakan minimal tiga orang independen dan minimal salah satunya memiliki kemampuan dan pengetahuan dalam bidang akuntansi atau keuangan. Salah seorang anggota komite audit harus berasal dari komisaris independen yang merangkap sebagai ketua komite audit.

Penelitian-penelitian terdahulu telah membukukan adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik komite audit terhadap manajemen laba. Chtourou *et al.* (2001) menemukan bahwa komite audit yang terdiri dari lebih banyak komisaris independen yang tidak menjabat sebagai manajer di perusahaan lain, komite audit yang memiliki minimal satu anggota yang merupakan ahli keuangan, adanya mandat formal yang merupakan tanggung jawab komite untuk memeriksa laporan keuangan dan auditor eksternal, dan keberadaan komite audit yang hanya terdiri dari komisaris independen yang bertemu lebih dari dua kali dalam satu tahun berhubungan negatif dengan tingkat *discretionary accruals*. *Discretionary accruals* adalah komponen akrual yang berada dalam kebijakan manajemen. Artinya manajer memberikan intervensinya dalam proses pelaporan keuangan.

Bapepam dan BEI telah mengeluarkan peraturan yang memperkuat independensi dan efektivitas komite audit. Salah Peraturan tersebut berisi tentang karakter yang harus dimiliki oleh komite audit, tugas, wewenang dan hak komite audit dalam perusahaan. Diharapkan bahwa perusahaan yang telah mempunyai komite audit dapat terhindar dari masalah kinerja manajemen. Berdasarkan penjelasan tersebut, masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah "Adakah Peranan Komite Audit Terhadap Kinerja Manajemen Rumah Sakit Umum Daerah?"

1.2 Rumusan Masalah

Sehubungan dengan latar belakang yang diuraikan sebelumnya. Penulis mengidentifikasi masalah dalam penelitian ini adalah: “Apakah Komite Audit berperan terhadap kinerja manajemen rumah sakit?”.

1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Melalui penelitian ini diharapkan dapat diketahui peranan komite audit dan atau pengaruhnya terhadap kinerja manajemen rumah sakit.

1.3.2 Kegunaan Penelitian

a. Manfaat teoritis dan akademis:

Diharapkan dapat menambah wawasan mahasiswa khususnya tentang peranan komite audit.

b. Manfaat praktis

Diharapkan dapat menambah pengetahuan atas permasalahan tentang pengaruh komite audit terhadap kinerja manajemen.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh gambaran yang utuh mengenai penulisan skripsi ini, maka dalam penulisannya akan dibagi menjadi lima bab, dengan rincian sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan

Pada bab ini akan diuraikan mengenai latar belakang masalah yang diambil dalam penyusunan penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian, serta sistematika penulisan skripsi ini.

BAB II Telaah Pustaka

Pada bab ini akan diuraikan mengenai landasan teori penelitian, penelitian dahulu, dan kerangka pemikiran yang disajikan dalam penelitian ini. Landasan teori berguna sebagai dasar pemikiran ketika melakukan pembahasan masalah yang diteliti dan untuk mendasari analisis yang dibahas dalam bab IV, yang diambil dari literatur-literatur pendukung.

BAB III Metode Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan mengenai variabel-variabel penelitian yang akan diambil dan definisi operasional mengenai variabel yang digunakan dalam penelitian, penentuan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan dan metode analisis.

BAB IV Hasil dan Analisis

Bab ini berisi mengenai deskripsi obyek penelitian dan analisis data serta pembahasan mengenai permasalahan dalam penelitian skripsi ini. Bab ini juga berisi pengujian variabel-variabel penelitian sesuai dengan alat analisis yang digunakan.

BAB V Penutup

Merupakan bab terakhir dari skripsi ini. Pada bab ini akan dilakukan penarikan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian dan akan disampaikan pula saran kepada pihak-pihak yang terkait.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Komite Audit

2.1.1.1 Pengertian Komite Audit

Keputusan Menteri BUMN Nomor: Kep-103/MBU/2002 memberikan pengertian bahwa Komite Audit adalah suatu badan yang berada dibawah Komisaris yang sekurang-kurangnya minimal satu orang anggota Komisaris, dan dua orang ahli yang bukan merupakan pegawai BUMN yang bersangkutan yang bersifat mandiri baik dalam pelaksanaan tugasnya maupun pelaporannya dan bertanggung jawab langsung kepada Komisaris atau Dewan Pengawas. Hal tersebut sesuai dengan Keputusan Ketua Bapepam Nomor: Kep-41/PM/2003 yang menyatakan bahwa Komite Audit adalah komite yang dibentuk oleh Dewan Komisaris dalam rangka membantu melaksanakan tugas dan fungsinya.

Menurut Hiro Tugiman (1995, 8), pengertian Komite Audit adalah sebagai berikut: “Komite Audit adalah sekelompok orang yang dipilih oleh kelompok yang lebih besar untuk mengerjakan pekerjaan tertentu atau untuk melakukan tugas-tugas khusus atau sejumlah anggota Dewan Komisaris perusahaan klien yang bertanggung jawab untuk membantu auditor dalam mempertahankan independensinya dari manajemen.”

Jadi, Komite Audit adalah suatu badan yang berada di bawah dewan komisaris yang bertanggung jawab untuk membantu mengerjakan pekerjaan

tertentu sesuai tujuan pembentukan komite audit yang bersifat mandiri baik dalam pelaksanaan tugasnya maupun pelaporannya.

2.1.1.2 Sifat dan Pembentukan Komite Audit

Komite Audit dibentuk oleh Dewan Komisaris / Dewan Pengawas, yang bekerja secara kolektif dan berfungsi membantu Komisaris dalam melaksanakan tugasnya. Komite Audit bersifat independen baik dalam pelaksanaan tugasnya maupun dalam pelaporan, dan bertanggung jawab langsung kepada Komisaris. Lebih jelas Undang-Undang Republik Indonesia No.19 Tahun 2003 Tentang Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan Keputusan Ketua Bapepam Nomor: Kep 41/PM/2003 menyatakan:

1. BUMN maupun Emiten atau Perusahaan Publik wajib membentuk Komite Audit yang bekerja secara kolektif dan berfungsi membantu Komisaris dan Dewan Pengawas.
2. Komite Audit dipimpin oleh seorang ketua yang bertanggung jawab kepada Komisaris dan Dewan Pengawas.
3. Komite Audit terdiri dari sekurang-kurangnya satu orang Komisaris Independen dan sekurang-kurangnya dua orang lainnya berasal dari luar perusahaan.

Komite Audit dituntut untuk dapat bertindak secara independen, independensi Komite Audit tidak dapat dipisahkan moralitas yang melandasi integritasnya. Hal ini perlu disadari karena Komite Audit merupakan pihak yang menjembatani antara eksternal auditor dan perusahaan yang juga sekaligus

menjembatani antara fungsi pengawasan Dewan Komisaris dengan Internal Auditor.

2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Pembentukan Komite Audit

Tujuan Komite Audit sebenarnya sudah ada dalam definisi Komite Audit itu sendiri. Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI) mengemukakan bahwa Komite Audit mempunyai tujuan membantu Dewan Komisaris untuk memenuhi tanggung jawab dalam memberikan pengawasan secara menyeluruh.

Menurut Keputusan Menteri Badan Usaha Milik Negara Nomor: Kep-117/M-MBU/2002 menjelaskan bahwa tujuan Komite Audit adalah membantu Dewan Komisaris atau dewan Pengawas dalam memastikan efektivitas sistem pengendalian intern dan efektivitas pelaksanaan tugas auditor eksternal dan internal.

Sedangkan manfaat Komite Audit dikemukakan oleh Hiro Tugiman (1995, 11), adalah:

- a. Dewan Komisaris dan Direksi akan banyak terbantu dalam pengelolaan perusahaan.
- b. Bagi external auditor, keberadaan Komite Audit sangat diperlukan sebagai forum atau media komunikasi dengan perusahaan, sehingga diharapkan semua aktivitas dan kegiatan eksternal auditor dalam hal ini akan mengadakan pemeriksaan, disamping secara langsung kepada objek pemeriksaan juga dibantu dengan mengadakan konsultasi dengan Komite Audit.

Dari penjelasan tersebut, maka dapat diketahui adanya suatu indikasi bahwa Komite Audit dibentuk karena belum memadainya peran pengawasan dan akuntabilitas Dewan Komisaris perusahaan. Pemilihan anggota Dewan Komisaris yang berdasarkan kedudukan dan kekerabatan menyebabkan mekanisme check and balance terhadap direksi tidak berjalan sebagaimana mestinya. Fungsi audit internal belum berjalan optimal mengingat secara struktural, auditor tersebut berada pada posisi yang sulit untuk bersikap independen dan objektif. Oleh karena itu, muncul tuntutan adanya auditor independen, maka Komite audit timbul untuk memenuhi tuntutan tersebut.

2.1.1.4 Wewenang, Tugas dan Tanggung Jawab Komite Audit

Komite Audit mempunyai wewenang untuk menjalankan tugas-tugasnya seperti yang diutarakan oleh Barol (2004) yang dikutip oleh Siswanto Sutojo dan E. John Aldridge (2005, 237), yaitu:

“Mengaudit kegiatan manajemen perusahaan dan auditor (intern dan ekstern). Mereka yang berwenang meminta informasi tambahan dan memperoleh penjelasan dari manajemen dan karyawan yang bersangkutan. Komite Audit juga mengevaluasi seberapa jauh peraturan telah mematuhi standar akunting dan prinsip akuntansi yang diterima di Australia.”

Menurut Hasnati (2003) yang dikutip oleh Indra Surya dan Ivan

Yustiavandana (2006, 149), Komite audit memiliki wewenang, yaitu:

1. Menyelidiki semua aktivitas dalam batas ruang lingkup tugasnya
2. Mencari Informasi yang relevan dari setiap karyawan
3. Mengusahakan saran hukum dan profesional lainnya yang independen apabila dipandang perlu.

Kewenangan Komite Audit dibatasi oleh fungsi mereka sebagai alat bantu Dewan Komisaris sehingga tidak memiliki otoritas eksekusi apapun (hanya sebatas rekomendasi kepada Dewan Komisaris) kecuali untuk hal spesifik yang telah memperoleh hak kuasa eksplisit dari Dewan Komisaris misalnya mengevaluasi dan menentukan komposisi auditor eksternal dan memimpin satu investigasi khusus. Selain itu Keputusan Ketua Bapepam Nomor: Kep-41/PM/2003 menyatakan bahwa Komite Audit memiliki wewenang mengakses secara penuh, bebas dan tak terbatas terhadap catatan, karyawan, dana, aset, serta sumber daya perusahaan dalam rangka tugasnya serta berwenang untuk bekerjasama dengan auditor internal.

Menurut Forum for Corporate Governance in Indonesia (FCGI) dan YPPMI Institute, yang dikutip oleh Indra Surya dan Ivan Yustiavandana (2006, 148) Komite Audit pada umumnya mempunyai tanggung jawab pada tiga bidang, yaitu:

1. Laporan Keuangan (*Financial Reporting*)

Komite Audit bertanggung jawab untuk memastikan bahwa laporan yang dibuat manajemen telah memberikan gambaran yang sebenarnya tentang kondisi keuangan, hasil usaha, rencana dan komitmen perusahaan jangka panjang.

2. Tata Kelola Perusahaan (*Corporate Governance*)

Komite Audit bertanggung jawab untuk memastikan bahwa perusahaan telah dijalankan sesuai undang-undang dan peraturan yang berlaku dan

etika, melaksanakan pengawasan secara efektif terhadap benturan kepentingan dan kecurangan yang dilakukan oleh karyawan perusahaan.

3. Pengawasan Perusahaan (*Corporate Control*)

Komite Audit bertanggung jawab untuk pengawasan perusahaan termasuk di dalamnya hal-hal yang berpotensi mengandung risiko dan sistem pengendalian intern serta memonitor proses pengawasan yang dilakukan oleh auditor internal.

Menurut Keputusan Menteri BUMN Nomor: Kep-103/MBU/2002, dalam membantu Komisaris/Dewan Pengawas, Komite Audit bertugas:

- a. Menilai pelaksanaan kegiatan serta hasil audit yang dilakukan oleh Satuan Pengawasan Intern maupun Auditor Ekstern sehingga dapat dicegah pelaksanaan dan pelaporan yang tidak memenuhi standar.
- b. Memberikan rekomendasi mengenai penyempurnaan sistem pengendalian manajemen perusahaan serta pelaksanaannya.
- c. Memastikan bahwa telah terdapat prosedur review yang memuaskan terhadap informasi yang dikeluarkan BUMN, termasuk brosur, laporan keuangan berkala, proyeksi/forecast dan lain-lain informasi keuangan yang disampaikan kepada pemegang saham.
- d. Mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian Komisaris/Dewan Pengawas.
- e. Melaksanakan tugas lain yang diberikan oleh Komisaris/Dewan Pengawas sepanjang masih dalam lingkup tugas dan kewajiban Komisaris/Dewan

Pengawas berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Komite Audit bertugas untuk memberikan pendapat kepada Dewan Komisaris terhadap laporan atau hal-hal yang disampaikan oleh direksi kepada Dewan Komisaris, mengidentifikasi hal-hal yang memerlukan perhatian Komisaris, dan melaksanakan tugas-tugas lain yang berkaitan dengan tugas dari Dewan Komisaris.

2.1.1.5 Keanggotaan Komite Audit

Komite Audit biasanya terdiri dari dua hingga tiga orang anggota. Dipimpin oleh seorang Komisaris Independen. Seperti komite pada umumnya, Komite audit yang beranggotakan sedikit cenderung dapat bertindak lebih efisien. Akan tetapi, Komite Audit beranggota terlalu sedikit juga menyimpan kelemahan yakni minimnya ragam pengalaman anggota. Sedapat mungkin anggota Komite Audit memiliki pemahaman memadai tentang pembuatan laporan keuangan dan prinsip-prinsip pengawasan internal.

Keberadaan Komite Audit diatur melalui Surat Edaran Bapepam Nomor: SE/03 PM/2002 (bagi perusahaan publik) dan keputusan Menteri BUMN Nomor: Kep-103/MBU/2002 (Bagi BUMN) Komite Audit sedikitnya terdiri dari tiga orang, diketuai oleh seorang Komisaris Independen perusahaan dengan dua orang eksternal yang independen serta menguasai dan memiliki latar belakang akuntansi dan keuangan.

Menurut Sarbanes-Oxley act jumlah anggota Komite Audit perusahaan yang dikutip Siswanto Sutojo dan E. John Aldridge (2005, 132) mengharuskan bahwa: “Komite Audit harus beranggotakan lima orang, diangkat untuk masa jabatan lima tahun. Mereka harus memiliki pengetahuan dasar tentang manajemen keuangan. Dua diantara lima orang anggota tersebut pernah menjadi akuntan publik. Tiga orang anggota yang lain bukan akuntan publik. Ketua Komite Audit dipegang oleh salah seorang anggota Komite Akuntan Publik, dengan syarat selama lima tahun terakhir mereka tidak berprofesi sebagai akuntan publik. Ketua dan anggota Komite Audit tidak diperkenankan menerima penghasilan dari perusahaan akuntan publik kecuali uang pensiun.”

Menurut Hiro Tugiman (1999, 11) mengatakan bahwa: “Anggota Komite Audit adalah profesional yang bukan pegawai perusahaan, satu diantaranya dipersyaratkan mempunyai latar belakang pendidikan dan berpengalaman dalam bidang akuntansi dan auditing anggota lainnya dapat berlatar belakang pendidikan dan pengalaman dalam bidang hukum atau yang berkaitan dengan operasional atau kultur organisasi.”

Menurut Subur (2003) yang dikutip I Putu Sugiarta Sanjaya, syarat-syarat yang harus dipenuhi untuk menjadi anggota Komite Audit adalah sebagai berikut:

1. Anggota Komite Audit harus memiliki keseimbangan keterampilan dan pengalaman dengan latar belakang usaha yang luas.
2. Anggota Komite Audit harus independen, objektif dan profesional.
3. Anggota Komite Audit harus memiliki integritas, dedikasi, pemahaman yang baik mengenai organisasi, lingkungan bisnis serta risiko dan kontrol.

4. Paling sedikit anggota komite audit harus memiliki pengertian yang baik tentang analisa dan penyusunan laporan keuangan.
5. Ketua Komite Audit harus memiliki kemampuan untuk memimpin dan terampil berkomunikasi.

Selain hal tersebut, menurut Keputusan Ketua Bapepam Nomor: Kep-41/PM/2003 menambahkan bahwa anggota Komite Audit tidak merangkap jabatan yang sama pada perusahaan lain pada periode yang sama.

2.1.2 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Sulistiyani (2003,223), kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Sedangkan menurut Bernardin dan Russel dalam Sulistiyani (2003,223-224) menyatakan bahwa kinerja merupakan catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi pegawai tertentu atau kegiatan yang dilakukan selama periode waktu tertentu.

Simamora (1997) mengemukakan bahwa kinerja karyawan adalah tingkatan dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan Suprihanto (dalam Srimulyo,1999 : 33) mengatakan bahwa kinerja atau prestasi kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran atau kinerja yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier (dalam Moh As'ad, 2003) sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Lebih tegas lagi Lawler and Poter menyatakan bahwa kinerja adalah "*succesfull role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya.

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Menurut Rivai dan Basri (2005) pengertian kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Bambang Guritno dan Waridin (2005) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan.

Sedangkan menurut Hakim (2006) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan perwujudan atau penampilan pegawai dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat dikatakan berprestasi kerja baik, manakala mereka dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, artinya mencapai sasaran atau standar kerja yang telah ditetapkan bahkan diharapkan melebihi standar kerja dimaksud.

2.1.3 Komite Audit Terhadap Kinerja

Tujuan utama perusahaan adalah meningkatkan nilai perusahaan melalui kemakmuran pemilik atau pemegang saham. Namun pihak manajemen atau manajer perusahaan sering mempunyai tujuan lain yang bertentangan dengan tujuan utama tersebut sehingga timbul konflik kepentingan antara manajer dan pemegang saham. Konflik tersebut dapat diminimumkan dengan suatu mekanisme pengawasan yang dapat mensejajarkan kepentingan-kepentingan yang terkait tersebut, namun dengan munculnya mekanisme pengawasan akan menimbulkan biaya yang disebut sebagai *agency cost*. Teori keagenan menyebutkan bahwa *agency cost* yaitu jumlah biaya yang dikeluarkan untuk kepentingan struktural, akademisi dan pelaksanaan kontrak (baik formal maupun non formal), ditambah *residual loss* (Jensen dan Meckling, 1976) dalam Aprillya Trihartati (2009).

Teori keagenan menjelaskan bahwa kepentingan manajemen dan kepentingan pemegang saham mungkin bertentangan, hal tersebut disebabkan manajer mengutamakan kepentingan pribadi manajer tersebut, karena pengeluaran-pengeluaran yang dilakukan oleh manajemen akan menambah biaya

perusahaan yang menyebabkan penurunan keuntungan perusahaan dan penurunan dividen yang akan diterima.

Fama dan Jensen (1983) menyatakan bahwa *agency problems* disebabkan oleh adanya sistem pengambilan keputusan yang terpisah antara manajemen dan pihak pengawas. Fuerst dan Sok-Hyon (2000) menyatakan bahwa berbagai penelitian, diantaranya penelitian Jensen dan Meckling (1976) serta Shleifer dan Vishny (1997), menunjukkan bahwa pemisahan kepemilikan dan pengelolaan perusahaan membawa dampak negatif dimana manajer akan dapat menghambur-hamburkan kekayaan pemilik perusahaan. Pemisahan fungsi antara pemilik dan manajemen ini juga memiliki dampak negatif yang lain yaitu keleluasaan manajemen perusahaan untuk mengoptimalkan laba ditempuh dengan cara-cara yang hanya mengutamakan kepentingan manajemen sendiri dengan biaya yang harus ditanggung oleh pemilik perusahaan. Adanya konflik keagenan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan.

Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap perusahaan di manapun, karena kinerja merupakan cerminan dari kemampuan perusahaan dalam mengelola dan mengalokasikan sumber dayanya. Selain itu tujuan pokok penilaian kinerja adalah untuk memotivasi karyawan dalam mencapai sasaran organisasi dan dalam mematuhi standar perilaku yang telah ditetapkan sebelumnya agar membuahkan tindakan dan hasil yang diharapkan. Standar perilaku dapat berupa kebijakan manajemen atau rencana formal yang dituangkan dalam anggaran (IAI, 1999).

Laporan keuangan merupakan dasar untuk penilaian kinerja perusahaan. Laporan keuangan adalah sebuah produk informasi yang dihasilkan yang sangat penting yang berkaitan dengan kondisi perusahaan sehingga dalam penyajiannya tidak bisa terlepas dari proses penyusunannya. Oleh karena itu, setiap kebijakan dan keputusan yang diambil dalam proses penyusunan laporan keuangan akan sangat mempengaruhi dalam penilaian kinerja perusahaan.

Perilaku manipulasi oleh manajer yang berawal dari konflik kepentingan tersebut dapat diminimumkan melalui suatu mekanisme *monitoring* yang bertujuan untuk menyelaraskan (*alignment*) berbagai kepentingan tersebut. Pertama, dengan memperbesar kepemilikan saham perusahaan oleh manajemen (*managerial ownership*) (Jensen dan Meckling, 1976), sehingga kepentingan pemilik atau pemegang saham akan dapat disejajarkan dengan kepentingan manajer. Kedua adalah dengan kepemilikan saham oleh investor institusional. Moh'd *et al.* (1998) dalam Pratana dan Mas'ud (2003) menyatakan bahwa investor institusional merupakan pihak yang dapat memonitor agen dengan kepemilikannya yang besar, sehingga motivasi manajer untuk mengatur laba menjadi berkurang. Ketiga, melalui peran *monitoring* oleh dewan komisaris (*board of directors*) serta memaksimalkan fungsi komite audit yang ada dalam perusahaan.

Pozen (1994) mengungkapkan beberapa metode yang digunakan oleh pemilik institusional dapat mempengaruhi pengambilan keputusan manajerial. Adanya kepemilikan oleh investor institusional akan mendorong peningkatan

pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja manajemen perusahaan, sehingga kinerja perusahaan akan meningkat.

Adanya kepemilikan oleh investor institusional seperti perusahaan efek, perusahaan asuransi, perbankan, perusahaan investasi, dana pensiun, dan kepemilikan institusi lain akan mendorong peningkatan pengawasan yang lebih optimal terhadap kinerja manajemen, karena kepemilikan saham mewakili suatu sumber kekuasaan (*source of power*) yang dapat digunakan untuk mendukung atau sebaliknya terhadap keberadaan manajemen. Selain itu, struktur kepemilikan oleh beberapa peneliti dipercaya mampu mempengaruhi jalannya perusahaan yang pada akhirnya berpengaruh pada kinerja keuangan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan yaitu mengoptimalkan kinerja perusahaan. Bhattacharya dan Graham (2007) menyatakan bahwa kepemilikan institusional mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan melalui mekanisme pengawasan atas operasional perusahaan.

Ming *et al.* (2008) menyimpulkan bahwa kepemilikan insider dan institusional pada perusahaan Malaysia tidak mempengaruhi pendapatan saham dan pembagian dividen. Bukti ini bertentangan dengan seluruh temuan empiris sebelumnya pada perusahaan-perusahaan AS. Maka dapat disimpulkan bahwa struktur kepemilikan tidak mempengaruhi kinerja perusahaan di Malaysia dan bahwa masalah pokok agen tidak dapat dipecahkan melalui peningkatan kepemilikan saham insider sebagaimana yang diusulkan oleh Jensen dan Meckling (1976). Sementara itu, Filatotchev *et al.* (2005) memperoleh bukti

penelitian bahwa anggota dewan komisaris independen berpengaruh pada kinerja perusahaan di Taiwan.

Anggota dewan komisaris independen sebagai pihak yang netral dalam kepentingan kepemilikan perusahaan dapat melakukan pengawasan atas operasional perusahaan dengan baik hingga berpengaruh pada kinerja perusahaan. Sharma *et al.* (2009) melakukan penelitian terkait keberadaan komite audit dalam mekanisme *good corporate governance* dengan hasil bahwa frekuensi rapat yang dilakukan oleh komite audit berhubungan dengan besarnya ukuran atau jumlah anggota komite audit dan kinerja perusahaan.

Adanya frekuensi rapat komite audit lebih banyak mengindikasikan bahwa pengawasan yang dilakukan oleh komite audit berjalan dengan efektif dalam arti bahwa tiap terjadi permasalahan dalam perusahaan dapat langsung dibahas dalam rapat komite audit sehingga dapat lebih cepat ditemukan penyelesaian sehingga tidak menurunkan kinerja perusahaan.

Raghunandan dan Rama (2007) menguji ukuran komite audit dan frekuensi rapat komite audit terkait proses *monitoring* dan kinerja perusahaan dengan hasil bahwa ukuran dan frekuensi rapat komite audit mempunyai pengaruh terhadap tingkat kinerja perusahaan. Hasil yang sama diperoleh Carcello dan Neal (2003) bahwa frekuensi rapat komite audit menghasilkan satu proses *monitoring* yang efektif terhadap kegiatan operasional perusahaan sehingga memungkinkan perusahaan untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih baik.

2.1.4 Kegiatan Kinerja Manajemen RSUD

Peran komite audit serta manajemen puncak terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerja perusahaan sangat besar. Selain itu, pelaksanaan pengendalian dapat efektif apabila ada komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Hal ini dimaksudkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Dengan komitmen dan pengendalian intern maka akan tercipta organisasi/perusahaan yang efisien dan efektif untuk menciptakan *good corporate governance* dalam institusi, yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi.

Hasil penelitian Jeffrey A. Alexander dan Bryan Weiner (1998) dalam Suryo Pratolo (2006), tentang adopsi model *corporate governance* pada organisasi non profit, ditemukan bahwa:

1. Kinerja organisasi secara positif berhubungan dengan adopsi model *corporate governance* oleh rumah sakit non profit.
2. Ukuran organisasi secara positif berhubungan dengan adopsi model *corporate governance* oleh rumah sakit non profit.
3. Kompetensi di pasar rumah sakit berhubungan secara negatif dengan adopsi model *corporate governance* oleh rumah sakit non profit.
4. Banyak sumber daya di pasar rumah sakit berhubungan secara positif dengan adopsi model *corporate governance* oleh rumah sakit non profit.
5. Rumah sakit non profit yang menjadi anggota asosiasi cenderung lebih mengadopsi model *corporate governance*.

6. Rumah sakit non profit yang terstruktur secara *corporate* cenderung mengadopsi model *corporate governance*.
7. Rumah sakit non profit pemerintah cenderung kurang mengadopsi model *corporate governance* dibandingkan rumah sakit non profit non pemerintah

Penelitian Ferdinand (1997: 6) ditemukan bahwa terdapat tiga kriteria keberhasilan RSU yang dapat digunakan sebagai tolok ukur:

1. Mampu tetap bertahan (*survival*), yaitu kemampuan organisasi untuk mencari alternatif untuk memelopori bentuk pelayanan kesehatan yang profesional.
2. Pertumbuhan (*growth*), yaitu kemampuan organisasi untuk mengembangkan usahanya bertahan dalam persaingan dan peningkatan mutu pelayanan.
3. Keuntungan (*profitability*), yaitu kemampuan usaha organisasi untuk mendukung peningkatan kesejahteraan para karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Muhammad Adrian (2007). Penelitian dengan judul “Sampai Se jauh Mana Efektivitas Komite Audit Terkait dengan Penerapan *Corporate Governance* pada PNPM?.” Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui lebih jauh peran dan tanggung jawab komite audit, menganalisis dan mengevaluasi efektivitasnya untuk tujuan dapat dihasilkan rekomendasi yang memadai guna meningkatkan efektivitas komite audit di PNPM.

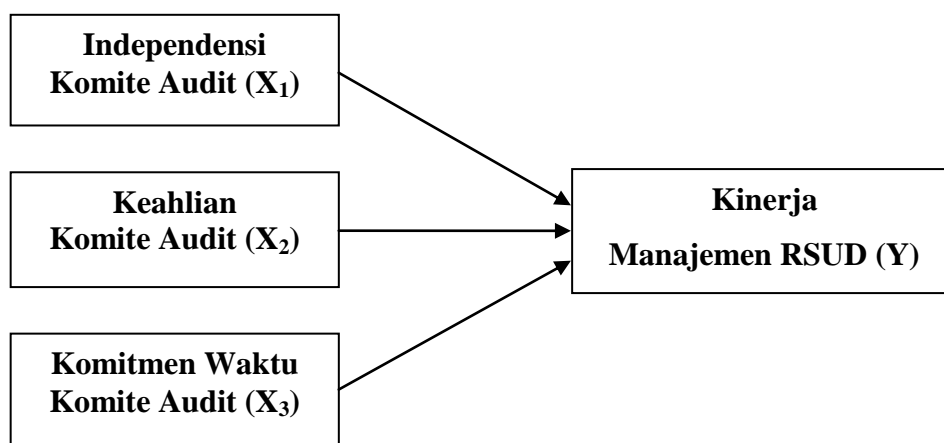
Aprillya Trihartati (2008). Penelitian dengan judul “Pengaruh Independensi dan Efektifitas Komite Audit Terhadap Manajemen Laba.” Penelitian-penelitian terdahulu telah membukukan adanya pengaruh yang signifikan antara karakteristik komite audit terhadap manajemen laba. Chtourou *et al.* (2001) menemukan bahwa komite audit yang terdiri dari lebih banyak komisaris independen yang tidak menjabat sebagai manajer di perusahaan lain, komite audit yang memiliki minimal satu anggota yang merupakan ahli keuangan, adanya mandat formal yang merupakan tanggung jawab komite untuk memeriksa laporan keuangan dan auditor eksternal, dan keberadaan komite audit yang hanya terdiri dari komisaris independen yang bertemu lebih dari dua kali dalam satu tahun berhubungan negatif dengan tingkat *discretionary accruals*.

Klein (2002) menemukan bahwa terdapat hubungan negatif antara komite audit yang independen dengan akrual tidak normal sebagai proksi manajemen laba. Xie *et al.* (2003) melaporkan bahwa jumlah pertemuan komite audit berhubungan negatif dengan manajemen laba. Sedangkan di Indonesia, Siregar dan Utama (2005) tidak menemukan pengaruh dari keberadaan komite audit terhadap jenis manajemen laba yang dilakukan perusahaan. Fitriasari (2007) juga tidak menemukan pengaruh aktivitas *dan financial literacy* terhadap jenis manajemen laba.

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori yang telah tersurat di atas, kerangka pemikiran yang digunakan peneliti dalam merumuskan tentang peranan komite audit terhadap kinerja RSUD, adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Teori



2.4 Hipotesis

Peranan komite audit pada dasarnya mempengaruhi kinerja manajemen, pertimbangan dan pemikiran untuk menilai kinerja tersebut. Penelitian ini mengasumsikan kehadiran komite audit membantu dewan komisaris untuk mengawasi manajemen dalam pekerjaannya. Oleh karena itu, komite audit diharapkan memiliki komitmen waktu yang tinggi. Komite audit diharapkan memiliki banyak waktu untuk mengawasi proses kinerja manajemen perusahaan sehingga kemungkinan terjadinya penyimpangan dapat berkurang. Komite audit yang bekerja dan menduduki posisi penting di banyak perusahaan memiliki sedikit waktu untuk melaksanakan tanggung jawabnya dalam pengawasan proses

kinerja manajemen. Core *et al.* (dalam Bryan *et al.* 2004) menyatakan bahwa efektivitas komite audit akan menurun ketika anggotanya bekerja di banyak perusahaan. Oleh karena itu, apabila perusahaan mempunyai komite audit yang memiliki posisi penting di banyak perusahaan, maka manajemen perusahaan tersebut cenderung melakukan kesalahan. Independensi merupakan karakteristik terpenting yang harus dimiliki oleh komite audit untuk memenuhi peran pengawasannya. Hal tersebut menjelaskan mengapa bursa efek mengeluarkan undang-undang dan peraturan yang berkaitan dengan independensi komite audit. BRC (1999) dalam Chtourou *et al.* (2001) merekomendasikan bahwa komite audit seharusnya hanya terdiri dari komisaris yang tidak mempunyai hubungan dengan perusahaan yang mungkin dapat merusak independensinya. Hal yang sama juga dinyatakan oleh Bapepam (2004).

Berdasarkan bagan dan uraian di atas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H1 : Terdapat peran independensi komite audit dalam kinerja manajemen

RSUD.

H2 : Terdapat peran keahlian komite audit dalam kinerja manajemen RSUD.

H3 : Terdapat peran komitmen waktu komite audit dalam kinerja manajemen

RSUD.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

3.1.1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah independensi, keahlian, komitmen waktu komite audit dan kinerja manajemen.

a. Independensi Komite Audit

Menurut Resi (2009), independensi merupakan salah satu komponen etika yang harus dijaga oleh komite audit. Independensi berarti bahwa komite audit harus jujur, tidak mudah dipengaruhi dan tidak memihak kepentingan siapapun, karena ia melakukan pekerjaannya untuk kepentingan umum. Komite audit berkewajiban untuk jujur tidak hanya pada manajemen dan pemilik perusahaan, namun juga kepada kreditur dan pihak lain yang meletakkan kepercayaan pada pekerjaan komite audit tersebut.

b. Keahlian Komite Audit

Dalam paragraf 3 SPAP SA Seksi 210 dinyatakan antara lain bahwa dalam melaksanakan audit untuk sampai pada suatu pernyataan pendapat, auditor harus senantiasa bertindak sebagai seorang ahli dalam bidang akuntansi dan bidang auditing. Pencapaian keahlian tersebut dimulai dengan pendidikan formalnya, yang diperluas melalui pengalaman-pengalaman selanjutnya dalam praktik audit. Jadi, untuk memenuhi persyaratan sebagai

seorang auditor yang dapat melaksanakan pekerjaan audit dengan baik, tidak cukup hanya dengan bekal pendidikan formal semata tetapi juga harus ditunjang oleh pengalaman praktek di lapangan dengan jam kerja yang memadai.

c. Komitmen Waktu Komite Audit

Untuk mencapai tujuan pembentukannya, para anggota komite audit harus tekun dan siap untuk menginvestasikan waktu yang diperlukan dalam memahami industri bisnis perusahaan dan substansi dan berbagai transaksi perusahaan yang rumit. Komite audit bukan orang yang super sibuk dengan beragam aktivitas, sehingga mereka punya cukup waktu untuk membaca dan mengkaji kertas-kertas kerja dan laporan-laporan perusahaan serta untuk menghadiri dan mengadakan rapat-rapat kerja.

d. Kinerja Manajemen

Peran komite audit serta manajemen puncak terhadap peningkatan pengendalian intern dan kinerja perusahaan sangat besar. Selain itu, pelaksanaan pengendalian dapat efektif apabila ada komitmen diantara pihak-pihak yang terkait dalam organisasi, baik sebagai individu maupun kelompok. Hal ini dirnaksudkan agar tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Dengan komitmen dan pengendalian intern maka akan tercipta organisasi/perusahaan yang efisien dan efektif untuk menciptakan *good corporate governance* dalam institusi, yang pada akhirnya akan bermuara pada kinerja organisasi.

3.1.2 Definisi Operasional

a. Independensi Komite Audit

Pengukuran variabel independensi komite audit ini menggunakan kuesioner dengan mengajukan sejumlah pertanyaan tentang peranan komite audit. Pertanyaan-pertanyaan tersebut antara lain tentang:

1. Kompensasi yang diterima oleh anggota Komite Audit, baik sebagai gaji pokok maupun di luar gaji pokok.
2. Keterlibatan anggota Komite Audit dalam penyiapan laporan keuangan dan rencana organisasi.
3. Legitimasi dan pembagian tugas komite audit.
4. Komite audit memperoleh informasi dan manajemen.
5. Komite audit memiliki wewenang untuk berdiskusi dengan manajemen.
6. Kejelasan *Term of Reference* tentang peran dan tanggung jawab Komite Audit serta kaitannya dengan auditor internal dan eksternal.
7. Komite audit secara efektif bekerjasama dengan auditor luar.
8. Tingkat keterlibatan komite audit dengan auditor internal.
9. Komite audit memiliki hubungan yang terbuka dengan staf senior.

b. Keahlian Komite Audit

10. Pemahaman anggota Komite Audit tentang prinsip akuntansi dan laporan secara umum.
11. Pengalaman anggota Komite Audit dalam menyiapkan, mengaudit, menganalisa dan mengevaluasi laporan keuangan perusahaan.

12. Latar belakang pendidikan anggota Komite Audit.
13. Keanggotaan Komite Audit di lembaga/perusahaan lain.
14. Pelatihan tambahan untuk komite audit.
15. Kemampuan komite audit untuk memperbaiki kinerja keuangan.
16. Kontribusi efektif komite audit.
17. SDM komite audit
18. Keanggotaan kolektif komite audit.
19. Komite audit senantiasa member respon positif terhadap hal buruk.

c. Komitmen Waktu Komite Audit

20. Status komite audit di lembaga lain.
21. Pertemuan rutin yang dilakukan oleh Komite Audit.
22. Komite audit bertanggung jawab memantau kinerja keuangan sepanjang tahun.
23. Komite audit memiliki agenda tahunan.
24. Komite audit memiliki komitmen waktu untuk bertanggung jawab atas pekerjaan mereka.
25. Tingkat ketidak hadiran komite audit.
26. Supervisi Komite Audit terhadap kinerja keuangan perusahaan.

d. Kinerja Manajemen RSUD

Pengukuran kinerja manajemen RSUD menggunakan kuesioner dengan mengajukan sejumlah pernyataan tentang kinerja manajemen RSUD yang dirasakan peranan komite audit dengan asumsi kondisi yang dialami perusahaan nantinya akan mengandalkan komite audit dalam kinerja manajemen RSUD.

Berdasarkan teori tersebut, terdapat kondisi dimana peranan komite audit digunakan, maka kondisi-kondisi tersebut digunakan dalam pertanyaan kuesioner, antara lain :

1. Adanya *Audit Committee Charter* di perusahaan sebagai pedoman pekerjaan dan prosedur tetap dalam melakukan tugas sebagai anggota Komite Audit.
2. Pengawasan kinerja keuangan: Mengarahkan, memimpin, mengembangkan.
3. Pelaksanaan tugas Komite Audit mencapai sasaran dan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan dengan tingkat kesalahan yang minim.
4. Investigasi: Mengumpulkan dan menyiapkan informasi yang biasanya berbentuk catatan, laporan, dan rekening dan mengidentifikasi resiko-resiko yang mungkin muncul.
5. Mengantisipasi dan menyesuaikan diri dengan tuntutan perubahan dalam hal-hal yang terkait dengan pekerjaan.

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Uma Sekaran (2006), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota komite audit di Rumah Sakit Umum Daerah di Karesidenan Semarang dan Kedu. Adapun jumlah RSUD yang menjadi populasi dari penelitian ini adalah sejumlah 15 RSUD.

Sampel adalah bagian dari populasi. Sampel terdiri atas sejumlah anggota yang dipilih dari populasi (Sekaran, 2006). Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *convenience sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan cara menyebar sejumlah kuesioner dan menggunakan kuesioner yang kembali dan dapat diolah. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota komite audit di Rumah Sakit Umum Daerah di Karesidenan Semarang dan Kedu yang mengembalikan kuesioner yang diberikan. Adapun jumlah responden yang mengembalikan kuesioner berjumlah 40 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Data primer adalah data yang bersumber dari tangan pertama. Dalam penelitian ini menggunakan data primer kuesioner.

Kuesioner merupakan cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang fungsinya adalah menggali informasi. Dalam hal ini kuesioner merupakan teknik yang paling banyak memberikan data. Sedangkan skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert, menurut Tatang

M. Amirin (2011), skala likert adalah skala itu sendiri salah satu artinya, sekedar memudahkan, adalah ukuran-ukuran berjenjang. Skala penilaian, misalnya, merupakan skala untuk menilaia sesuatu yang pilihannya berjenjang, misalnya 0, 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10. Skala likert juga merupakan alat untuk mengukur (mengumpulkan data dengan cara “mengukur-menimbang”) yang “itemnya” (butir-butir pertanyaannya) berisikan (memuat) pilihan yang berjenjang.

Untuk apa sebenarnya skala likert itu? Untuk mengukur setuju atau tidak setujunya seseorang terhadap suatu objek dimana tiap responden diharuskan memberikan pendapat terhadap pertanyaan yang diajukan dalam kuesioner dengan jawaban:

- | | | |
|------------------------|-------------|---|
| 1. Sangat Setuju | diberi skor | 5 |
| 2. Setuju | diberi skor | 4 |
| 3. Kurang setuju | diberi skor | 3 |
| 4. Tidak Setuju | diberi skor | 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju | diberi skor | 1 |

3.3.2 Data Sekunder

Merupakan data yang diperoleh dari sumber lain di luar responden. Data ini diperoleh dengan cara *liberary research* yaitu pengumpulan data dari berbagai literatur, arsip, dan brosur.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara secara tidak langsung atau dengan penyebaran kuesioner secara personal, yaitu melalui pengujian kuesioner untuk mengetahui seberapa besar peranan komite audit terhadap kinerja manajemen RSUD. Penyebaran kuesioner dilakukan dengan cara memberikan tiga sampai empat buah kuesioner ke setiap RSUD, sesuai dengan jumlah anggota komite audit yang ada.

3.5 Metode Analisis

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah suatu analisa data yang diperoleh dari daftar pertanyaan yang sudah diolah dalam bentuk angka-angka dan pembahasannya melalui perhitungan statistik. Tahap yang pertama setelah kuesioner diisi dan diperoleh dari responden dilakukan beberapa proses sebelum data diolah dalam statistik, proses tersebut meliputi :

1. *Editing*

Merupakan proses dilakukan setelah data terkumpul untuk melihat apakah jawaban pada kuesioner telah terisi lengkap atau tidak.

2. *Coding*

Merupakan proses pemberian kode tertentu terhadap aneka ragam jawaban dari kuesioner untuk dikelompokkan dalam kategori yang sama.

3. Pemberian skor atau nilai

Pemberian skor atau nilai dalam penelitian ini digunakan skala Linkert yang merupakan salah satu cara untuk menentukan skor. Skor ini digolongkan dalam lima tingkatan, yaitu :

- a) Jawaban SS (Sangat Setuju) diberi nilai 5
- b) Jawaban S (Setuju) diberi nilai 4
- c) Jawaban N (Netral) diberi nilai 3
- d) Jawaban TS (Tidak Setuju) diberi nilai 2
- e) Jawaban STS (Sangat Tidak Setuju) diberi nilai 1

4. Tabulasi

Merupakan pengelompokan atas jawaban dengan teliti atau teratur, kemudian dihitung dan dijumlahkan sampai terwujud dalam bentuk tabel yang berguna sebagai dasar untuk pengolahan data.

Data diolah dengan bantuan Program SPSS versi 13.0. Metode analisis data yaitu meliputi pengklasifikasian deskripsi variabel, pengujian validitas dan reliabilitas, pengujian asumsi klasik, pengujian regresi, serta pengujian hipotesis.

3.5.1 Deskriptif Variabel

Deskriptif variabel digunakan untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variabel penelitian yang utama.

3.5.2 Uji Validitas

Uji validitas (uji kesahihan) adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner merupakan salah satu alat yang digunakan dalam pengumpulan data sebagai instrument penting yang harus dilakukan pengujian terlebih dahulu. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2005).

Uji validitas dilakukan dengan cara menguji kolerasi antara skor item dengan skor total masing-masing variabel. Secara statistik, angka kolerasi bagian total yang diperoleh harus dibandingkan dengan angka dalam tabel *r produk moment*. Apabila nilai *r* dihitung lebih dari (>) *r* tabel maka kuesioner tersebut dapat dikatakan valid dan sebaliknya.

Rumus :

Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

X = Jumlah skor item

Y = Jumlah skor total

N = jumlah responden

3.5.3 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau

handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2005). teknik pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik uji statistik *Cronbach Alpha*, dengan rumus sebagai berikut :

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas

r = Rata-rata korelasi antar butir

k = Jumlah butir

Hasil perhitungan menunjukkan reliable bila koefisien alphanya (α) lebih besar dari 0,6, artinya kuesioner dapat dipercaya dan dapat digunakan untuk penelitian.

3.5.4 Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

Dalam penelitian ini metode untuk menguji normalitas adalah dengan menggunakan metode grafik. Hasil pengujian normalitas dengan menggunakan *normal probability plot*.

Apabila *normal probability plot* menunjukkan titik-titik yang menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah

garis diagonal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variable bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variable independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variable ortogonal adalah variabel independen sama atau nol. (Ghozali.2005)

Multikolinearitas dapat dilihat dari (1) Nilai tolerance dan (2) Variance Inflation Factor (VIF). Jika VIF lebih besar dari 10, maka antar variabel bebas (*independent variable*) terjadi persoalan multikolinearitas dan sebaliknya bila VIF kurang dari 10, maka antar variabel bebas (*independent variable*) tidak terjadi persoalan multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas. Model regresi yang lebih baik adalah yang Homoskedastisitas atau tidak terjadi Heteroskedastisitas karena data cross section mengandung berbagai ukuran (Kecil, sedang, dan besar). (Ghozali.2005).

Adapun cara mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode grafik yaitu dengan grafik Scatterplot.

Apabila dari grafik tersebut menunjukkan titik-titik menyebar secara acak serta tersebar, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

3.5.5 Analisis Regresi Berganda

Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda. Hal ini menunjukkan hubungan (korelasi) antara kejadian satu dengan kejadian lainnya. Karena terdapat lebih dari dua variabel, maka hubungan linier dapat dinyatakan dalam persamaan regresi linier berganda.

Menurut Sudjana 1993 (dalam Much. Djaelani 2008), analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya variabel independen terhadap variabel dependen, dengan asumsi variabel yang lain konstan, dimana rumusnya :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen

a = Konstanta regresi

b = Koefisien regresi

X = Variabel dependen

3.5.6 Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi adalah suatu alat statistik untuk mengetahui besarnya hubungan persen dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Rumus koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

R^2 = Koefisien determinasi

r = koefisien korelasi

3.5.7 Pengujian Hipotesis

a. Uji-t

Yaitu suatu uji yang digunakan untuk mengetahui secara partial pengaruh variabel independent dengan variabel dependen.

1) Penentuan Nilai Kritis (t tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji – t dengan tingkat signifikansi (α) 5 %, dengan sampel (n).

2) Kriteria hipotesis

$H_0 = \beta = 0$ = tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

$H_a = \beta > 0$ = ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen.

3) Kriteria pengujian :

- Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

- Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti bahwa tidak ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen.

b. Uji-F

Yaitu untuk menguji secara serempak (simultan) antara variabel keseluruhan yaitu komite audit memiliki peran dalam kinerja manajemen RSUD.

1) Pengujian Nilai Kritis (F tabel)

Untuk menguji hipotesis menggunakan uji-F dengan tingkat signifikansi (α) 5%, dengan sampel (N) dan jumlah variabel (k)= 2.

2) Pengujian Hipotesis

$H_0 = \beta = 0$ = tidak ada yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

$H_a = \beta > 0$ = ada pengaruh yang signifikan antara variabel independen secara bersama-sama dengan variabel dependen.

3) Kriteria Pengujian

- Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, H_0 ditolak dan H_a diterima hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara variabel komite audit dalam kinerja manajemen RSUD.
- Jika nilai $F_{hitung} < F_{tabel}$, H_0 diterima dan H_a ditolak hal ini berarti bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara komite audit dalam kinerja manajemen RSUD.

