

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan unit pelayanan kesehatan tingkat dasar yang memiliki tugas utama dalam menyediakan upaya kesehatan untuk masyarakat secara keseluruhan (UKM) dan perorangan (UKP). Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 2019, puskesmas menitikberatkan pada kegiatan promosi dan pencegahan kesehatan di wilayahnya dengan tujuan meningkatkan tingkat kesehatan masyarakat secara maksimal. Selain itu puskesmas berfungsi sebagai unit pelaksana teknis yang berafiliasi dengan dinas kesehatan kabupaten atau kota. Tugas utamanya adalah melakukan pelaksanaan kegiatan operasional dalam upaya pembangunan kesehatan pada wilayahnya masing-masing (Kementerian Kesehatan RI 2019).

Sesuai dengan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 43 Tahun 2019 dalam Pasal 24 huruf b, puskesmas dikelompokkan menjadi dua kategori berdasarkan kemampuan pelayanannya yaitu puskesmas rawat inap dan puskesmas non rawat inap. Adapun perbedaan kedua jenis tersebut yakni puskesmas non rawat inap merupakan puskesmas yang tidak memiliki bangunan dan ruangan khusus untuk melakukan penanganan intensif kepada pasien dalam jangka waktu tertentu, puskesmas ini hanya menyediakan layanan kesehatan berupa pemeriksaan ringan, pemeriksaan ibu dan anak, pemberian pengobatan, pencegahan penyakit, dan

menjaga kesehatan masyarakat daerahnya. Puskesmas rawat inap merupakan puskesmas yang dilengkapi dengan fasilitas pendukung bagi pasien berupa tenaga medis dan peralatan yang mumpuni serta ruangan yang bisa dimanfaatkan untuk melakukan penanganan intensif dalam jangka waktu tertentu. Kedua jenis puskesmas tersebut tersebar di semua wilayah Indonesia.

Berdasarkan data yang dilihat di *website* Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (<https://www.kemkes.go.id>), pada tahun 2023 terdapat 10.292 puskesmas di Indonesia, yang terdiri dari puskesmas rawat inap dan non rawat inap. Peran strategis puskesmas dalam mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat sangatlah penting, mengingat puskesmas berfungsi sebagai fasilitas kesehatan yang memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat secara menyeluruh. Dengan tersebarnya puskesmas di berbagai daerah, diharapkan dapat meningkatkan aksesibilitas pelayanan kesehatan dan mendukung upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemeliharaan dan peningkatan kesehatan. Puskesmas diharapkan memiliki kemampuan yang setara dengan rumah sakit dalam memberikan pelayanan berkualitas sesuai standar yang telah ditetapkan dan dapat diakses oleh semua kalangan masyarakat. Dengan adanya persaingan yang ketat dan tuntutan yang semakin meningkat, puskesmas dihadapkan pada dorongan untuk meningkatkan mutu dan daya saingnya, oleh karena itu pelayanan yang diberikan harus mencapai standar terbaik agar dapat memenuhi kebutuhan konsumen.

Pelayanan kesehatan adalah konsep pemberian layanan kepada masyarakat yang didasarkan pada kebutuhan dasar manusia, yaitu kesehatan. Hal tersebut berdasarkan pada salah satu kebutuhan dasar manusia yakni kesehatan. Pasal 5 dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 36 Tahun 2009 tentang kesehatan yang menegaskan bahwa semua individu berhak untuk menerima pelayanan kesehatan yang aman, berkualitas, dan ekonomis. Kepercayaan yang diberikan masyarakat kepada penyelenggara pemerintah harus diimbangi dengan kinerja yang baik, sehingga pelayanan dapat ditingkatkan secara efektif dan memberikan dampak positif pada masyarakat (Saraswati & Aisyah, 2016). Dalam mencapai tingkat pelayanan publik yang optimal, manajemen perlu secara efektif mengevaluasi sejauh mana lembaga atau organisasi mampu menerapkan visi dan misinya. Kinerja manajerial menjadi indikator utama yang mencerminkan kemampuan dan prestasi seorang manajer dalam mengelola organisasi tersebut. Tujuan akhir dari manajerial yang baik adalah mencapai tingkat pelayanan publik yang optimal (Hidayat, 2017).

Kinerja manajerial adalah salah cara satu untuk menilai tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kinerja manajerial merupakan elemen yang dapat meningkatkan efektivitas suatu organisasi. Kondisi dan situasi yang sering berubah setiap waktu membuat pemimpin untuk selalu mengikuti perubahan tersebut, apabila seorang pemimpin tidak mengikuti perubahan yang terjadi, maka keputusan yang diambil mungkin tidak sejalan dengan tujuan organisasi dan tindakan organisasi juga dapat menjadi tidak sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Pembahasan mengenai pentingnya kinerja juga terdapat dalam Al-Qur'an Qs. Al-Ahqaf Ayat 19 yang berbunyi:

وَلِكُلِّ دَرَجَاتٍ مِّمَّا عَمِلُوا وَلِيُوَفِّيَهُمْ أَعْمَالَهُمْ وَهُمْ لَا يُظْلَمُونَ

Artinya: “Dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan”

Dari ayat tersebut, Allah akan membalas setiap perbuatan manusia sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Ini berarti bahwa jika seseorang melakukan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik juga untuk organisasi maka dia akan mendapatkan hasil yang baik juga dari pekerjaannya dan akan memberikan manfaat bagi organisasi.

Kabupaten Gunungkidul adalah salah satu kabupaten yang terdapat di Daerah Istimewa Yogyakarta Indonesia. Berdasarkan data yang dilihat di *website* Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul (<https://dinkes.gunungkidulkab.go.id/>), Kabupaten Gunungkidul memiliki 30 puskesmas yang terdiri dari 14 puskesmas perawatan dan 16 puskesmas non perawatan. Pemerintah Kabupaten Gunungkidul melalui Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul setiap tahun sekali melakukan survei kepuasan masyarakat terhadap pelayanan puskesmas di Kabupaten Gunungkidul dengan data sebagai berikut :

Tabel 1.1
Indeks Kepuasan Masyarakat
Terhadap Pelayanan Puskesmas per 2018-2020

Tahun	Target	Realisasi	Selisih
2018	80.2	80.01	0.19
2019	81.8	80.58	1.22
2020	83.4	80.94	2.46

Sumber: Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul 2021-2026

Data yang didapat dari Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul Tahun 2021-2026, menunjukkan bahwa indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan puskesmas dari tahun 2018-2020 tidak mencapai target yang diharapkan meskipun mengalami kenaikan setiap tahunnya. Selisih antara target dan realisasi mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini menunjukkan bahwa pelayanan puskesmas di Kabupaten Gunungkidul mengalami penurunan dan memiliki selisih yang semakin jauh antara target yang diharapkan dengan realisasinya.

Berdasarkan data yang terdapat dalam Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul Tahun 2021-2026, terdapat fakta bahwa dari total 30 puskesmas yang ada di Kabupaten Gunungkidul hanya 5 puskesmas yang telah mengimplementasikan pengendalian mutu melalui system *International Organization for Standardization (ISO)* dan belum semua puskesmas memiliki Standar Operasional Prosedur (SOP) maupun Prosedur Tetap (Protap). Dilihat di *website* mitrakesmas (<https://www.mitrakesmas.com>), yang ditulis oleh Amri Madolan pada bulan Juni 2023 dijelaskan bahwa sistem manajemen mutu ISO 9001 yang diterapkan di puskesmas melibatkan beberapa aspek utama:

1. Fokus pada Pelanggan

Organisasi harus memahami kebutuhan pelanggan mereka dan berusaha untuk memenuhi harapan tersebut dengan cara yang konsisten.

2. Keterlibatan Pimpinan

Pimpinan organisasi harus terlibat secara aktif dalam memimpin implementasi dan pemeliharaan sistem manajemen mutu.

3. Pendekatan Berbasis Proses

ISO 9001 menekankan pentingnya memahami dan mengelola proses-proses organisasi secara terpadu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

4. Pendekatan Berbasis Risiko

Organisasi harus mengidentifikasi, menganalisis, dan mengelola risiko yang terkait dengan operasional mereka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

5. Peningkatan Berkelanjutan

ISO 9001 mendorong organisasi untuk terus-menerus memantau, mengevaluasi, dan meningkatkan kinerja mereka melalui tindakan perbaikan yang sistematis.

Penerapan ISO 9001 membawa sejumlah manfaat, termasuk meningkatkan kepuasan pelanggan, efisiensi operasional yang lebih baik, mengurangi risiko, dan memperbaiki reputasi organisasi. Sertifikasi ISO 9001 memberikan bukti konkrit bahwa organisasi telah mematuhi standar internasional dalam manajemen mutu. Penerapan SOP atau Protap merupakan hal penting untuk diterapkan. SOP adalah panduan kerja yang harus dijalankan dengan benar dan konsisten. SOP mencakup serangkaian instruksi tertulis yang telah diatur secara resmi terkait dengan

pelaksanaan berbagai proses dalam kegiatan organisasi. Dokumen ini merinci bagaimana, kapan, di mana, dan oleh siapa suatu tindakan harus dilakukan. Dengan adanya SOP dalam pelaksanaan pengadaan alat kesehatan oleh setiap petugas, tingkat kesalahan atau kelalaian dapat dikurangi, efisiensi dan efektivitas meningkat, ukuran standar kinerja tercipta, dan SOP berfungsi sebagai instrumen perlindungan terhadap kemungkinan tuntutan hukum, dengan demikian pelaksanaan pengadaan tersebut dapat terarah dan mencapai tujuan dengan baik (Paputungan *et al.*, 2020).

Secara keseluruhan, penerapan sistem ISO, SOP, dan Protap di puskesmas dapat secara signifikan meningkatkan kualitas layanan kesehatan, meningkatkan efisiensi operasional, dan mempermudah proses akreditasi. Keberadaan standar dan prosedur yang terstruktur mampu memberikan keyakinan bahwa puskesmas beroperasi sesuai dengan prinsip-prinsip kualitas dan keamanan yang diakui secara internasional. Penerapan ISO, SOP, atau Protap di puskesmas dapat meningkatkan efektivitas manajemen kesehatan dan mendorong pelayanan pasien yang lebih baik. Implementasi ketiga sistem tersebut sangat diperlukan untuk mencapai standar kesehatan yang optimal dan memastikan pelayanan yang berkualitas bagi pasien.

Pelayanan bukan hanya sekadar tanggung jawab, tetapi menjadi inti yang sangat penting bagi organisasi sektor publik di bidang medis, khususnya puskesmas. Salah satu cara untuk menilai mutu dan kualitas pelayanan puskesmas dilakukan dengan akreditasi. Dengan implementasi standar akreditasi akan menjamin manajemen puskesmas, penyelenggaraan program kesehatan, dan pelayanan klinis telah

dilakukan secara berkesinambungan. Informasi mengenai akreditasi puskesmas di Kabupaten Gunungkidul dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.2
Akreditasi Puskesmas

No	Akreditasi Puskesmas	Jumlah	Presentase
1.	Puskesmas Akreditasi Utama	16	53%
2.	Puskesmas Akreditasi Madya	14	47%

Sumber: Renstra Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul

Data yang didapat dari Rencana Strategis Perangkat Daerah Dinas Kesehatan Kabupaten Gunungkidul Tahun 2021-2026, menunjukkan bahwa dari 30 puskesmas yang ada di Kabupaten Gunungkidul, 16 atau 53% puskesmas memiliki akreditasi utama dan 14 atau 47% puskesmas memiliki akreditasi madya. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua puskesmas di Kabupaten Gunungkidul memiliki akreditasi utama.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan No. 46 Tahun 2015, tiga kategori pelayanan di puskesmas dinilai sebagai bagian dari proses akreditasi, termasuk manajemen dan kepemimpinan puskesmas. Indikator kinerja manajerial adalah upaya untuk memelihara hubungan yang positif antara pimpinan dan karyawan dengan tujuan mewujudkan visi dan misi puskesmas. Hal ini mencakup perhatian terhadap proses perencanaan, penyelidikan, koordinasi, evaluasi, dan elemen-elemen lainnya guna mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan oleh puskesmas. Terkait dengan realitas di lapangan, kenyataannya adalah sebagian besar puskesmas belum mendapatkan akreditasi utama. Hal tersebut memperlihatkan belum optimalnya kinerja manajerial puskesmas di Kabupaten Gunungkidul. Ada beberapa aspek yang mempengaruhi kinerja manajerial suatu organisasi, di

antaranya adalah komitmen organisasi, akuntabilitas keuangan, dan motivasi kerja, dengan alasan menurut Steers dan Porter (1983) menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai "loyalitas terhadap organisasi" yang tercermin melalui niat individu untuk tetap berada di dalamnya. Komitmen organisasi mencakup identifikasi yang kuat dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi, menandakan keterlibatan emosional dan kognitif yang mendalam dari individu terhadap organisasi (Yusuf & Syarif, 2018).

Menurut Yusuf & Syarif (2018), komitmen organisasi mencerminkan sejauh mana seorang individu bersikap setia terhadap organisasinya, yang dapat dilihat dari tekad mereka untuk terus berperan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi bukan hanya sekadar mendorong partisipasi aktif individu dalam berbagai upaya organisasional, tetapi juga menjadikan individu sebagai bagian yang tak terpisahkan dari usaha bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Adanya komitmen organisasi sulit bagi individu untuk merasa ingin meninggalkan organisasi tanpa alasan yang jelas, mencerminkan tingkat keseriusan, dan keterikatan individu terhadap nilai-nilai serta arah yang dipegang oleh organisasi.

Dorongan dan loyalitas yang dimiliki oleh individu tersebut dapat berdampak signifikan pada keberhasilan organisasi, terutama dalam upaya meningkatkan kinerja manajerial. Manajer yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang tinggi akan memastikan bahwa setiap kegiatan dan transaksi keuangan dilakukan dengan akurat dan transparan, dengan tujuan meminimalkan risiko terkait penipuan atau penyalahgunaan serta mengawasi penggunaan dana secara cermat. Individu dengan komitmen yang kuat akan lebih berhati-hati dalam

menjalankan tugas, termasuk pengelolaan keuangan karena menyadari bahwa mereka akan diminta pertanggungjawaban atas setiap hasil akhir laporan keuangan, baik yang berupa kesalahan maupun ketidakakuratan. Jika individu memiliki komitmen organisasi rendah maka dapat mengakibatkan fokus individu hanya pada kepentingan pribadi atau kelompoknya sehingga kinerja individu tersebut cenderung menurun terhadap organisasinya (Pratolo *et al.*, 2021). Semakin tinggi tingkat komitmen yang dimiliki individu, semakin besar keinginan untuk menjalankan tugas dengan optimal yang pada berdampak positif pada kinerjanya.

Hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial ternyata masih menunjukkan ketidakkonsistenan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Suryani *et al.* (2021), dikatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil penelitian tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Badzaly & Fitriah (2021) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Nur Haniyah & Rini Lestari (2022) yang menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja manajerial adalah akuntabilitas keuangan. Akuntabilitas adalah kewajiban setiap individu, kelompok atau instansi untuk memenuhi tanggung jawab yang menjadi amanahnya (Puspa & Prasetyo, 2020). Organisasi publik didanai terutama melalui anggaran negara dan karena alasan ini, "bertanggung jawab" kepada publik atas kegiatan mereka (Tran *et al.*, 2021). Menurut Mahsun (2006) pemberi amanah yang dalam hal ini disebut

principal memiliki hak untuk menuntut pertanggungjawaban dari agen atau pihak yang menerima amanah. Penelitian ini menggunakan *feeling* akuntabilitas keuangan yang merupakan variabel baru karena subjek penelitian adalah manajer medis yang latar belakang pendidikan dan pengalamannya selama ini berada di bidang layanan medis atau kesehatan dan bukan pada layanan keuangan. Para manajer medis ini dihadapkan pada tanggung jawab untuk secara rutin mengevaluasi kinerja keuangan mereka. Evaluasi tersebut mencakup identifikasi dan pengukuran pencapaian target, serta perencanaan perbaikan jika terjadi ketidaksesuaian antara hasil dan tujuan keuangan yang telah ditetapkan. Untuk menilai tingkat akuntabilitas seorang manajer, khususnya yang berfokus pada aspek klinis dan pelayanan kesehatan, pengukuran dilakukan pada aspek *feeling* akuntabilitas keuangan yang dirasakan oleh manajer berlatar belakang medis tersebut.

Dalam konteks ini, "*feeling*" merujuk pada persepsi emosional terhadap situasi atau pengalaman. Ini mencakup cara seseorang merasakan atau memahami sesuatu secara emosional, lebih kepada intuisi atau respons internal terhadap keadaan. Melalui *feeling* akuntabilitas keuangan, manajer medis dapat mengembangkan kesadaran dan tanggung jawab individu dan menciptakan praktik pengelolaan keuangan yang lebih baik. Hal ini pada akhirnya dapat berdampak positif pada kinerja keuangan organisasi dan kinerja manajerial secara keseluruhan. Manajer medis dengan latar belakang medis cenderung fokus pada aspek klinis dalam tugas mereka. Memiliki rasa akuntabilitas keuangan menjadi sangat penting bagi manajer medis. Rasa ini dapat mempengaruhi kinerja manajerial dan

memberikan dampak positif pada keberlanjutan operasional puskesmas. *Feeling* akuntabilitas keuangan membantu manajer medis menemukan keseimbangan antara menyediakan layanan kesehatan berkualitas dan menjaga keberlanjutan keuangan organisasi.

Manajer medis yang merasa bertanggung jawab terhadap aspek keuangan cenderung lebih transparan dan terbuka dalam melaporkan serta mempertanggungjawabkan pengeluaran kepada pemangku kepentingan lainnya. Hal ini dapat meningkatkan kepercayaan dan dukungan dari para stakeholder. Sebagai subjek utama, manajer medis puskesmas harus mampu memberikan informasi tentang aktivitas dan kinerja secara akurat, relevan, tepat waktu, konsisten, dan dapat dipercaya. Penelitian yang dilakukan oleh Simamora *et al.* (2021), mengatakan bahwa akuntabilitas berpengaruh positif dan terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Dewi *et al.* (2021), dengan hasil akuntabilitas berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Ningsih & Riharjo (2019) menunjukkan akuntabilitas tidak berpengaruh terhadap kinerja manajerial.

Selain faktor-faktor diatas, terdapat satu faktor yang tidak kalah penting mengenai hubungan dalam mempengaruhi kinerja manajerial, yakni motivasi kerja. Motivasi kerja memiliki peran yang cukup besar dalam meningkatkan kinerja manajerial. Dengan adanya motivasi kerja maka manajer dapat dorongan untuk melakukan pekerjaan tersebut dengan baik dan benar. Kuat dan lemahnya motivasi individu dapat menentukan tingkat prestasi individu tersebut. Motivasi kerja sangat dibutuhkan manajer dikarenakan dengan adanya motivasi maka manajer akan

meningkat dari segi kinerja dan berbagai hal yang melibatkan pekerjaannya. Motivasi individu untuk melakukan sesuatu sehingga mereka melakukan perilaku tertentu yang dapat membawa mereka pada tujuan yang ingin dicapai Hariyanti *et al.*, (2015). Penelitian yang dilakukan Badzaly & Fitria (2021) mengatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hal tersebut diperkuat oleh penelitian yang dilakukan Suryadi *et al.* (2022), yang menyatakan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial. Hasil tersebut berbanding terbalik dengan penelitian Khairunnisa & Gulo (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Pada dasarnya, penelitian ini merupakan pengembangan penelitian yang dilakukan Macinati *et al.*, (2022). Penelitian Macinati *et al.* (2022), berfokus pada persepsi manajer medis terhadap konsep akuntabilitas keuangan yang disebut perasaan akuntabel dalam mengelola keuangan (*feelings of financial accountability*), yang merupakan kunci dalam proses mendukung perkembangan akuntabilitas keuangan dan mengeksplorasi dampaknya terhadap sikap dan kinerja yang berhubungan dengan pekerjaan. Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada penggunaan variabel komitmen organisasi dan *feeling* akuntabilitas keuangan, pada penelitian sebelumnya berperan sebagai variabel intervening, namun dalam penelitian ini variabel komitmen organisasi dan *feeling* akuntabilitas keuangan menjadi variabel independen. Motivasi kerja yang diyakini memiliki pengaruh terhadap kinerja manajerial juga ditambahkan sebagai variabel independen tambahan. Pemilihan variabel *feeling* akuntabilitas keuangan yang merupakan eksplorasi baru dilakukan karena penelitian ini berfokus pada

layanan organisasi sektor publik, dengan subjek penelitian manajer medis dengan latar belakang keahlian medis memiliki tanggung jawab terkait keuangan. Penelitian ini dilakukan di puskesmas Kabupaten Gunungkidul. Alasan memilih Kabupaten Gunungkidul sebagai objek penelitian karena pelayanan kesehatan puskesmas kepada masyarakat di Kabupaten Gunungkidul perlu untuk terus ditingkatkan. Berdasarkan uraian diatas peneliti mengangkat judul: **“Pengaruh Komitmen Organisasi, *Feeling* Akuntabilitas Keuangan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Manajerial”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka peneliti dapat merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
2. Apakah *feeling* akuntabilitas keuangan berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja manajerial?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja manajerial.
2. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh *feeling* akuntabilitas keuangan terhadap kinerja manajerial.
3. Untuk menguji dan mendapatkan bukti empiris pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja manajerial.

D. Manfaat Penelitian

Harapannya, penelitian ini mampu memberikan manfaat kepada berbagai pihak, baik dalam aspek teoritis maupun praktis. Berikut adalah beberapa manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan pengembangan literatur akuntansi, terutama dalam memperkuat teori *stewardship* dengan fokus mendukung dan menguji teori *stewardship* pada hubungan antara komitmen organisasi, *feeling* akuntabilitas keuangan, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajer layanan medis di pusat puskesmas. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam memperluas pemahaman tentang bagaimana prinsip-prinsip akuntansi, khususnya dalam konteks sektor publik terkait dengan kinerja manajerial di puskesmas.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan, wawasan, dan menjadi sumber penelitian ilmiah bagi peneliti di pengetahuan bidang akuntansi sektor publik, terutama pada entitas kesehatan, sebagai bentuk implementasi dari pengetahuan yang diperoleh selama kuliah.

b. Bagi Puskesmas

Hasil dari penelitian ini diharapkan mampu memberikan informasi kepada puskesmas Kabupaten Gunungkidul berkaitan dengan komitmen organisasi, *feeling* akuntabilitas keuangan, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial.

c. Bagi Pembaca dan Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber tambahan pengetahuan dan wawasan, serta menjadi referensi bagi peneliti yang berminat untuk menyelidiki secara lebih mendalam pengaruh komitmen organisasi, *feeling* akuntabilitas keuangan, dan motivasi kerja terhadap kinerja manajerial dalam penelitian masa depan.