

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, BUDAYA
ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
ORGANISASI DI RSUD KH DAUD ARIF**

SKRIPSI

Diajukan Kepada Profram Studi Akuntansi Fakultas Bisnis Dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Akuntansi



Oleh:
Muhammad Ramdannu
19312011

Pembimbing:
Dra. Erna Hidayah M.Si., Ak.

PRODI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
YOGYAKARTA
2024

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, BUDAYA
ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
ORGANISASI DI RSUD KH DAUD ARIF**

SKRIPSI

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai
derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan
Ekonomika Universitas Islam Indonesia

Oleh :

Nama: Muhammad Ramdannu
No. Mahasiswa: 19312011

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS BISNIS DAN EKONOMIKA
UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
2024**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH *GOOD CORPORATE GOVERNANCE*, BUDAYA
ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA
ORGANISASI DI RSUD KH DAUD ARIF**

SKRIPSI

Diajukan Oleh :

Nama: Muhammad Ramdannu
No. Mahasiswa: 19312011

Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing

Pada Tanggal, 07 Maret 2024

Dosen Pembimbing,



(Dra. Erna Hidayah M.Si., Ak.)

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Ramdannu

NIM : 19312011

Prodi/Fakultas : Akuntansi/Bisnis dan Ekonomika

Judul : Pengaruh Good Corporate Governance, Budaya Organisasi dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi di RSUD KH Daud Arif

Dengan ini menyatakan bahwa karya ilmiah ini bebas dari plagiat. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam karya ilmiah ini maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku.

Yogyakarta, 15 Juni 2024



Muhammad Ramdannu

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR/SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH GOOD CORPORATE GOVERNANCE, BUDAYA ORGANISASI DAN
PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI RSUD KH DAUD
ARIF**

Disusun oleh : MUHAMMAD RAMDANNU

Nomor Mahasiswa : 19312011

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji dan dinyatakan
Lulus pada hari, tanggal: Senin, 01 Juli 2024

Penguji/Pembimbing Skripsi : Erna Hidayah, Dra., M.Si., Ak., CA.

Penguji : Abriyani Puspaningsih, Dra., M.Si., Ak., CA.

Mengetahui
Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika
Universitas Islam Indonesia



Prof. Johan Arifin, S.E., M.Si., Ph.D., CFrA, CertIPSAS.

MOTTO

“Janganlah kamu berduka cita, sesungguhnya Allah selalu Bersama kita.”

(QS. At Taubah : 40)

**“Karunia Allah yang paling lengkap adalah menjalani kehidupan
berdasarkan ilmu.”**

- Ali Bin Abi Thalib-

*“Orang yang meraih kesuksesan tidak selalu orang yang pintar. Orang yang
selalu meraih kesuksesan adalah orang yang gigih dan pantang menyerah”*

- Susi Pudjiastuti -

HALAMAN PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya persembahkan untuk :

Papa dan Mama saya,

Gud Birliantoro dan Siti Asiyah

yang selalu mendoakan dan perjuangan yang tak pernah putus untuk saya sejak saya dilahirkan selalu memberikan support, serta teman-teman yang membantu selama ini.

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah rabbil'alamiin, Puja dan puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah, dan limpahan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi berjudul **“Pengaruh Good Corporate Governance, Budaya Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Di Rsud Kh Daud Arif ”** sebagai salah satu syarat kelulusan untuk mencapai derajat Sarjana Strata-1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia. Tak lupa pula penulis haturkan sholawat serta salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW beserta keluarganya, para sahabatnya, dan seluruh ummatnya yang senantiasa istiqamah hingga akhir zaman.

Penulisan tugas akhir ini tentunya masih jauh dari kata sempurna karena kesempurnaan hanya milik Allah SWT semata. Selain proses yang cukup menguras waktu dan pikiran, penyelesaian skripsi ini tidak lepas dari segala bantuan, usaha, doa, serta dukungan dari banyak pihak. Oleh karena itu, dengan ketulusan dan kerendahan hati penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. **Allah SWT** yang selalu memberikan kekuatan, kemudahan, kelancaran, ketentraman hati, petunjuk, hidayah, dan segala kebesaran, nikmat, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Terima

kasih Ya Allah atas segala hal yang selalu Engkau curahkan kepada hamba-Mu ini.

2. **Nabi Muhammad SAW** sebagai suri tauladan di muka bumi yang telah membimbing umatnya terhindar dari gelapnya kebodohan menuju zaman yang terang benderang saat ini.
3. **Bapak Fathul Wahid, S.T., M.Sc., Ph.D.** selaku Rektor Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dalam penyelesaian studi.
4. **Bapak Johan Arifin S.E., M.Si., Ph.D.** selaku Dekan Fakultas Bisnis dan Ekonomika Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dalam penyelesaian studi.
5. **Bapak Dekar Urumsah, SE., S.Si., M.Com(IS)., Ph.D., CFA.** selaku Ketua Jurusan Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dalam penyelesaian studi.
6. **Bapak Rifqi Muhammad, Prof., SE., SH., M.Sc., Ph.D., SAS., ASPM.** selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Islam Indonesia yang telah mendukung dalam penyelesaian studi.
7. **Ibu Dra. Erna Hidayah M.Si., Ak.,** selaku dosen pembimbing skripsi yang sangat membantu dan selalu sabar dalam membimbing penulis, serta selalu memberikan solusi hingga terselesaikannya tugas akhir ini. Terimakasih Ibu, atas segala ilmu yang diberikan.
8. **Orang Tua penulis, Gud Birliantoro dan Siti Asiyah** yang tak pernah putus mendoakan, memberikan nasihat, mendukung dan selalu memberi semangat dan memberikan fasilitas terbaik untuk penulis hingga bisa sampai di titik ini.

Terima kasih Papa dan Mama, semoga setiap tetes keringat perjuangan kalian dibalas oleh Allah SWT.

9. **Kaka dan adik penulis, Thresna Suci, Muhammad Hafizi Danu Tirta, Aulia Sarah, Muthia Syakila**, terima kasih telah memberikan doa serta dukungan setiap hari agar penulis terpacu untuk dapat menjadi manusia yang bermanfaat dan membanggakan.
10. **M adji**, terimakasih telah menjadi partner dalam banyak hal. Terima kasih atas dukungan, semangat dan bantuan, yang diberikan. Terima kasih telah menjadi partner yang baik. Semoga Allah senantiasa memudahkan jalanmu..
11. **Teman-teman akuntansi FBE UII 2016** atas jasa, bantuan, pengalaman, dan pertemanan yang akan selalu terkenang. Semoga kita semua diberi kesuksesan.

Penulis berdoa semoga kebaikan pihak-pihak tersebut dibalas oleh Allah SWT dan berharap semoga skripsi ini dapat membantu dan bermanfaat bagi penulis dan pihak yang berkepentingan. Mohon maaf apabila masih terdapat banyak kekurangan dalam karya ilmiah ini, dengan segala kerendahan hati penulis mengharap saran dan kritik yang membangun guna penyempurnaan penulisan.

Sekian,

Wassalamualaikum Wr, Wb.

Penulis,

Muhammad Ramdannu

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji indikator pengaruh *Good Corporate Governance*, Budaya Organisasi, Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi RSUD Kh Daud Arif.. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *convenience sampling*. Responden penelitian ini sebanyak 400 dengan total populasi sebanyak 426. Dalam penelitian ini model dianalisis dengan pemodelan persamaan regresi linier berganda menggunakan bantuan program SPSS. Penelitian ini menemukan bahwa *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Semakin *Good Corporate Governance* dilaksanakan di dalam sebuah organisasi mampu mempengaruhi kinerja organisasi atau berpengaruh dan meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Keuangan pada taraf signifikan. Bisnis dapat menjadi kuat dalam persaingan dengan budaya yang kuat. Ini juga dapat menjadi strategi untuk kesuksesan perusahaan. Kinerja Organisasi dipengaruhi oleh pengendalian internal. Sebuah organisasi rumah sakit yang memiliki pengendalian intern yang baik akan mampu menjalankan keseluruhan proses kegiatan yang baik, yang pada gilirannya akan memberikan keyakinan kepada organisasi bahwa kegiatan yang dilakukan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kata Kunci: Kinerja Organisasi, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, GCG

ABSTRACT

This research aims to test indicators of the influence of Good Corporate Governance, Organizational Culture, Internal Control on the Organizational Performance of Kh Daud Arif Regional Hospital. The sampling method used in this research uses convenience sampling. There were 400 respondents to this study with a total population of 426. In this study, the model was analyzed by modeling multiple linear regression equations using the SPSS program. This research found that Good Corporate Governance has a positive effect on Organizational Performance. The more Good Corporate Governance implemented in an organization is able to influence organizational performance or influence and improve organizational performance significantly. Organizational culture has a positive effect on financial performance at a significant level. Businesses can be strong in competition with a strong culture. This can also be a strategy for company success. Organizational performance is influenced by internal control. A hospital organization that has good internal control will be able to carry out the entire activity process well, which in turn will provide confidence to the organization that the activities carried out have met the standards that have been set effectively and efficiently, which in turn will have a positive impact on performance. organization as a whole.

Keywords: *Organizational Performance, Internal Control, Organizational Culture, GCG*

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
MOTTO.....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR TABEL.....	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Tujuan Penelitian.....	5
1.5 Manfaat Penelitian.....	6
1.6 Sistematika Pembahasan.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Landasan Teori.....	9
2.2 Penelitian terdahulu	17
2.3 Pengembangan Hipotesis	19
2.4 Kerangka konseptual penelitian.....	24
BAB III METODE PENELITIAN	25
3.1 Populasi, Sampel Dan Teknik Penyampelan	25
3.2 Jenis Data, Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data.....	26
3.3 Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	27
3.4 Teknik Analisis Data.....	30
3.5 Analisis Regresi Linear Berganda	32
3.6 Uji Hipotesis	33
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	35

4.1	Profil dan Karakteristik Responden	35
4.2	Analisis Deskriptif.....	38
4.3	Uji Asumsi Klasik.....	40
4.4	Hasil pengujian Hipotesis.....	47
4.5	Pembahasan.....	49
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....		53
5.1	Kesimpulan.....	53
5.2	Implikasi Penelitian	53
5.3	Keterbatasan Penelitian.....	54
5.4	Saran.....	54
DAFTAR PUSTAKA.....		56
LAMPIRAN 1 – KUESIONER PENELITIAN		59
LAMPIRAN 2 – HASIL OLAH DATA		89

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	17
Tabel 3. 1 Skala Likert	27
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	29
Tabel 3. 3 Kriteria Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Watson)	31
Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif.....	38
Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas	40
Tabel 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas	41
Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas.....	43
Tabel 4.5 Hasil Uji Autokolerasi.....	44
Tabel 4.6 Hasil Uji Regressi Linier Berganda	45
Tabel 4.7 Hasil Uji t.....	47
Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi.....	48

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Peneltian.....	24
Gambar 4.1. Diagram Batang Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	36
Gambar 4.2. Diagram Batang Data Responden berdasarkan Usia	36
Gambar 4.3. Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	37
Gambar 4.4. Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir	38
Gambar 4.5 Hasil Scatterplot.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi berbentuk rumah sakit merupakan bentuk organisasi yang ingin mencapai laba dan sekaligus mencapai tingkat kinerja yang maksimal agar mampu memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat. Usaha dalam dunia Kesehatan ialah setiap tindakan yang dilakukan untuk mempertahankan dan meningkatkan kesehatan seseorang dengan tujuan mencapai tingkat kesehatan terbaik bagi masyarakat. Pemerintah daerah (provinsi) bertanggung jawab sepenuhnya atas pembangunan kesehatan, menurut Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 228/Menkes/SKIII/2002, Pedoman Penyusunan Standar Pelayanan Minimum Rumah Sakit, dan Undang-undang Nomor 32 tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah. Akibatnya, rumah sakit harus membangun sistem manajemen yang efektif.

Tata kelola perusahaan yang baik (GCG) merujuk pada set aturan, prosedur, dan alat yang digunakan untuk mengelola perusahaan dengan cara yang mengimbangi kepentingan semua pemangku kepentingan perusahaan, termasuk manajemen, pemegang saham, pemasok, pemodal, pemerintah, dan masyarakat. Menurut Mardiasmo (2009), manajemen perusahaan yang baik bertujuan untuk menghindari investasi yang tidak tepat, mencegah korupsi politik dan administratif, menerapkan disiplin anggaran untuk menciptakan kerangka legal dan politik untuk

aktivitas pelayanan masyarakat, dan menetapkan dan menerapkan prinsip-prinsip tata kelola perusahaan selama proses manajemen perusahaan.

Kualitas karyawan yang baik adalah bagian dari kualitas organisasi yang baik, dan kualitas karyawan ini pasti dihasilkan dari latar belakang yang mendorong mereka untuk berperilaku salah satunya budaya organisasi. Setiap perusahaan ataupun organisasi memiliki tradisi yang memiliki berbagai tingkat kekuatan yang dapat memengaruhi karyawannya. Faktor-faktor yang memengaruhi kekuatan budaya organisasi termasuk tingkatan respons juga tingkatan keseriusan karyawan terhadap nilai utama perusahaan. Meskipun budaya yang kuat memiliki dampak positif pada kinerja, juga memiliki dampak negatif, yaitu ia akan menghalangi karyawan untuk mencoba hal-hal baru.

Riani (2018) mengatakan bahwa budaya organisasi terdiri dari struktur kualitas, kepercayaan, dan kebiasaan yang ada di dalam suatu organisasi yang berinteraksi dengan struktur sistem formal untuk menghasilkan standar perilaku. Karena itu, budaya organisasi dalam organisasi sangat penting untuk kelangsungan hidup setiap perusahaan. Perilaku yang baik dari setiap pekerja diperlukan untuk menghasilkan karyawan yang berkualitas, yang nantinya mampu menentukan bisnis ke depannya dan dapat membantu strategi bisnis. Penemuan ini didukung oleh penelitian (Handoyo et al., 2017a), yang menemukan bahwa budaya organisasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Namun, penelitian lain (Shinta Haryanti & Cholil, 2015) menemukan bahwa budaya organisasi tidak memengaruhi kinerja

karyawan. Budaya yang kuat seharusnya menghasilkan komitmen yang kuat dan kinerja yang baik di perusahaan (Arthur et al., 2013).

Selain meningkatkan kinerja Rumah Sakit Umum Daerah, pengendalian internal juga berperan sebagai faktor dari kinerja organisasi ini. Dalam perusahaan pengendalian intern yang dilakukan manajemen memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja organisasi. Peran *good corporate governance* dan budaya organisasi yang diterapkan juga komponen yang mendukung merupakan hal yang juga meningkatkan kinerja organisasi. Komponen berupa *good corporate governance*, budaya organisasi dan juga pengendalian internal ini dilakukan untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai dengan sukses. Dengan *good corporate governance*, budaya organisasi yang teratur dan pengendalian intern, akan terbentuk perusahaan yang hemat, efisien, dan efektif yang akan menciptakan kinerja organisasi yang baik, dan akhirnya akan berdampak pada keuntungan perusahaan.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan fenomena yang di sebutkan pada <http://inilahbanten.com>, dalam website ini menyatakan bahwa kinerja institusi pemerintah tergolong rendah dilihat dari bagaimana kinerja RSUD yang banyak dikritik dan dikeluhkan oleh masyarakat. Selain itu, terdapat keinginan masyarakat akan kualitas layanan rumah sakit yang terus meningkat. Hal ini menjadi masalah besar bagi keberadaan rumah sakit. Dengan demikian, tata Kelola ataupun manajemen rumah sakit terutama rumah sakit daerah harus merevisi strategi mereka untuk meningkatkan kinerja organisasi. Perbaikan kualitas layanan kesehatan harus

mendapat prioritas dibandingkan dengan layanan yang diberikan kepada pelanggan atau konsumen lainnya. Dengan menerapkan *good corporate governance*, rumah sakit dan layanan kesehatan lainnya mampu menyelesaikan berbagai permasalahan. Kinerja perusahaan akan menjadi lebih efisien dan efektif jika perusahaan menerapkan *good corporate governance* yang baik. Menurut Suprayitno et al. (2005), internalisasi prinsip-prinsip *corporate governance* sangat penting karena Rumah Sakit memiliki kemampuan untuk mendorong pengelolaan perusahaan secara profesional, transparan, akuntabel, efisien, dan efektif. Salah satu cara penting untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat adalah dengan menerapkan prinsip *good corporate governance*.

Melalui penelitian ini, peneliti akan melakukan penelitian mengenai pengaruh antar variabel yang ada dalam setiap variabel, maka dari itu peneliti melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Good Corporate Governance*, Budaya Organisasi Dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Di RSUD KH Daud Arif”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Good Corporate Governance* Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi?
2. Apakah Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi?
3. Apakah Pengendalian Internal Berpengaruh Terhadap Kinerja Organisasi?

1.3 Batasan Masalah

Kinerja instansi pemerintah adalah masalah utama penelitian ini karena pelayanan rumah sakit umum daerah masih banyak dikeluhkan. Banyak masalah lain yang berkaitan dengan kinerja rumah sakit yang muncul selain masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, seperti kompetensi, komitmen organisasi, motivasi, budaya organisasi, dan pengendalian internal yang buruk.

Karena luasnya masalahnya, penulis akan membatasi pembahasannya pada dampak budaya organisasi, *Good Corporate Governance* yang baik, dan pengendalian internal terhadap kinerja organisasi. Topik ini telah dipersempit untuk menghindari interpretasi yang salah tentang hasil penelitian dan untuk menjaga fokus pada masalah tersebut. Selain itu, peneliti jarang menggabungkan ketiga komponen dalam satu judul.

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Good Corporate Governance* Terhadap Kinerja Organisasi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan pengetahuan mendasar kepada RSUD Kh Daud Arif dan rumah sakit lainnya juga perusahaan yang bergerak di bidang Kesehatan mengenai kinerja organisasi dan juga pengaruh dari implementasi GCG dan Pengendalian Internal juga penguatan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja organisasi.

2. Bagi Pemerintah

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan pengetahuan mendasar kepada pemerintah dalam memberikan peraturan-peraturan mengenai GCG dan terus memperbaiki peraturan tersebut guna memberikan dampak kepada perusahaan terutama di bidang Kesehatan juga perusahaan-perusahaan yang ada di Indonesia.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini mampu memberikan wawasan para pembaca dan memberikan pengembangan diri dari ilmu pengetahuan khususnya kinerja keuangan yang mana penting bagi para pembaca yang sedang memperluas bacaan tentang kinerja perusahaan, Budaya Organisasi, GCG ataupun Pengendalian Internal.

1.6 Sistematika Pembahasan

Dalam penyusunan studi ini, terdiri dari lima bab yang sesuai dengan sistematika, yaitu:

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini membahas latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan, manfaat, dan sistematika penelitian.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Bab ini membahas dasar teori agensi, teori GCG, budaya organisasi, dan pengendalian intern. Ini juga membahas hipotesis penelitian dan kerangka penelitian untuk setiap faktor yang memengaruhi kinerja organisasi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini membahas definisi dan pengukuran masing-masing variabel, serta teknik analisis, pengujian hipotesis, dan populasi penelitian.

BAB IV : HASIL DAN ANALISIS

Analisis data tentang pengujian hipotesis dan hasil dari pengujian adalah subjek dari bab ini.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil pembahasan, keterbatasan penltian dan saran untuk penelitian dimasa depan merupakan subjek dari bab ini

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Keagenan (Agency Theory)

Menurut Eisenhardt (1989) menyatakan bahwa *agency theory* adalah kontrak yang mengelola hubungan antara stakeholder dan agen. Oleh karena itu, teori keagenan adalah menemukan kontrak atas aturan hubungan antara keduanya yang paling efisien, dengan berlandaskan 3 asumsi, yakni:

1. Asumsi mengenai sifat ataupun karakter manusia, yang menjelaskan bahwasannya manusia mempunyai sifat kepentingan diri atau *self interest*, keterbatasan rasionalitas atau *bounded rationality* dan manusia umumnya tidak menyukai resiko atau *risk aversion*
2. Asumsi mengenai organisasi, yang menekankan bahwa terdapat permasalahan diantara para anggota organisasi, efisiensi sebagai karakteristik produktivitas dan adanya asimetri informasi diantara stakeholder dan manajemen.
3. Asumsi tentang informasi, yang menekankan bahwa informasi pada akhirnya akan merugikan Baik agen maupun prinsipal dianggap sebagai orang ekonomi (*homo economicus*) yang bertindak untuk memaksimalkan kepentingannya.

Menurut teori agensi, manajemen seharusnya bertindak demi kepentingan terbaik para pemegang saham, tetapi ada kemungkinan manajemen hanya

mementingkan keuntungan pribadi. Manajemen dapat melakukan hal-hal yang tidak menguntungkan perusahaan secara keseluruhan, dan ini dapat merugikan kepentingan perusahaan dalam jangka panjang. Akuntansi dapat digunakan oleh manajemen untuk melakukan rekayasa, bahkan untuk mencapai tujuan mereka sendiri. Ini adalah masalah agensi atau perbedaan kepentingan antara agen dan prinsipal.

2.1.2 *Good Corporate Governance (GCG)*

Komite Cadbury di Inggris pertama kali memakai penggunaan kata "*corporate governance*" pada laporan yang berikutnya diketahui sebagai *Cadbury Report* pada tahun 1922. Forum Corporate Governance di Indonesia, menurut Hery (2010), mengartikan *good corporate governance* merupakan sebuah sekumpulan aturan untuk mengatur relasi antar seluruh bagian dalam perusahaan.

Qintharah (2014) mengatakan bahwasannya tata Kelola manajemen yang baik adalah sebuah pedoman dimana bisa mengatur, mengelola juga mengawasi alur atau proses atas pengendalian guna peningkatan saham. Selain itu, manajemen perusahaan yang baik berusaha untuk mengimbangi pencapaian organisasi dan ekonomi. Stephanie (2014) menyatakan bahwa manajemen perusahaan yang baik adalah suatu sistem yang mengatur hubungan yang baik antara pihak-pihak yang berkepentingan dalam perusahaan tentang hak dan kewajiban mereka. Untuk mencapai tujuan perusahaan, struktur ini didasarkan pada peraturan etika dan hukum.

Di Indonesia, Dr. Boediono, Menteri Koordinator Bidang Perekonomian, menjelaskan dalam kata pengantar Komite Nasional Kebijakan *Governance* (2006) bahwa dalam tata kelola perusahaan yang baik terdiri dari prinsip-prinsip penting yang harus menjadi dasar perusahaan untuk mempertahankan etika bisnis yang telah berjalan untuk jangka panjang. Sebagai pedomannya, KKNG memberikan penjelasan tentang lima prinsip yang digunakan untuk menerapkan manajemen perusahaan yang baik, yaitu:

1. **Transparansi:** Perusahaan harus menyediakan informasi yang relevan dan penting dengan cara yang mudah diakses dan dipahami oleh pemangku kepentingan agar tetap objektif dalam menjalankan operasi mereka. Perusahaan harus berusaha untuk mengungkapkan masalah yang diminta oleh undang-undang dan hal-hal yang penting bagi kreditur, pemegang saham, dan pemangku kepentingan lainnya yang membuat keputusan.
2. **Akuntabilitas:** Perusahaan harus dapat bertanggung jawab secara wajar atas pekerjaannya. Guna mendapatkan hal ini, organisasi wajib dimanajemen dengan tepat, dapat diukur, juga selaras dengan apa yang menjadi keutmsn perusahaan dengan memperhatikan kepentingan seluruh *Stakeholder*. Kinerja yang berkesinambungan membutuhkan akuntabilitas.
3. **Pertanggungjawaban:** Agar bisnis dapat bertahan dalam jangka panjang, seluruh elemen perusahaan wajib mengikuti UUD dan mempraktikan seluruh tanggungjawab kepada warga sekitar dan lingkungan.

4. Kemandirian: Perusahaan wajib diatur dengan independent maka nantinya seluruh anggota tidak menguasai antara anggota dan tidak bisa mempengaruhi dan dipengaruhi pihak lainnya.
5. Kewajaran dan Kesetaraan: Organisasi wajib selalu melakukan pertimbangan kebutuhan seluruh *stakeholder* dalam segala aspek.

Untuk mencapai tujuannya, tujuan dari penerapan prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang baik adalah sebagai berikut (Tjager et al., 2003):

1. Meningkatkan kualitas perusahaan dan angka *stakeholder* melalui penerapan tata Kelola atau GCG untuk membuat perusahaan memiliki keunggulan kompetitif yang kokoh di dalam dan di luar negeri serta menciptakan lingkungan investasi yang menguntungkan.
2. Memfasilitasi kemandirian dan fungsi Direksi, Dewan Komisaris, dan RUPS serta mendorong pengelolaan persediaan yang profesional, transparan, dan efisien.
3. Mengajukan seluruh *Top Manager* dan *Stakeholder* untuk mengatur putusan dan bertindak dengan etika, mematuhi peraturan perundang-undangan, dan mempertimbangkan *social responsibility* kepada seluruh pihak yang memiliki keperluan.

Terbentuk lembaga yang melakukan fungsi penilaian dan pemeringkatan, meskipun konsep GCG terus berkembang. Organisasi ini menciptakan metode penilaian yang didasarkan pada nilai dan sistem mereka sendiri. Karena kesadaran global akan pentingnya GCG dalam pengelolaan perusahaan, hampir setiap negara

memiliki lembaga pemeringkatan internasional yang menilai dan mengevaluasi penerapan GCG, seperti *Governance Metrics International (2004)*, *Institutional Shareholders Service (2003)*, dan *S&P Ratings*.

2.1.3 Budaya Organisasi

Untuk memastikan bahwa semua karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk bekerja, budaya organisasi mewakili aturan umum yang harus diikuti oleh semua pekerja. Semua elemen organisasi berinteraksi dan berbicara tentang nilai-nilai bersama, yang membentuk budaya. Empat gagasan tentang budaya bisnis Pertama, Pendiri, Pahlawan, Pemimpin, dan Administrator; kemudian, Norma, Aturan, Nilai, Etos Kerja; Upacara Ritual, Simbol, Arsitektur; dan terakhir, Protokol, Prosedur, Birokrasi, Peraturan Perundang-undangan (Fithriyyah, 2021). Untuk menyatukan, menyatukan, menjadi identitas, dan citra, budaya organisasi memberikan motivasi kepada karyawan dan individu di dalamnya. Selain itu, sistem nilai ini dapat diwariskan ke generasi berikutnya dan digunakan sebagai referensi untuk perilaku manusia di dalam organisasi untuk mencapai tujuan atau hasil kinerja tertentu (Cahyadi, 2018).

Struktur sebuah kepercayaan dan aturan dalam sebuah perusahaan dikatakan sebagai budaya organisasi. Pola ini membantu anggota organisasi berperilaku. Terdapat empat komponen budaya organisasi yakni keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi dan misi (Mheiri & Abdulla, 2022) Keyakinan dan sikap yang berkembang dalam sekelompok orang disebut budaya organisasi. Sikap bersama inilah yang membedakan sebuah perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai ideologi, nilai-nilai, keyakinan dan sikap yang ada dalam sekelompok orang dari latar belakang yang berbeda-beda. Budaya organisasi inilah yang dapat menentukan kemajuan suatu organisasi (Mukrimaa et al., 2016).

Teori budaya organisasi merupakan teori yang menjelaskan aktivitas komunikasi dalam organisasi. Bagi perusahaan, budaya organisasi merupakan salah satu strategi yang dimiliki untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini didasarkan pada beberapa asumsi dasar yaitu asumsi tentang nilai – nilai organisasi, asumsi tentang anggota, asumsi tentang simbol-simbol tertentu dan asumsi tentang perbedaan budaya (Saiful & Thalib, 2022). Adapun Indikator Budaya Organisasi menurut Robbins dalam (Mukrimaa et al., 2016) indikator – indikator budaya organisasi adalah Misi, Konsistensi, Adaptabilitas dan Pelibatan.

2.1.4 Pengendalian Internal

Pemimpin perusahaan dapat menggunakan pengendalian intern untuk melindungi aset perusahaan dan memastikan bahwa informasi yang diberikan benar. James A. Hall (diterjemahkan oleh Dewi Firasari dan Deny Arnos Kwary (2010) mengatakan berbagai metode dan teknik pemrosesan data dikenal sebagai pengendalian internal. Ini dibuat oleh manajemen untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai.

COSO (Committee of Sponsoring Organization) menyatakan bahwa pengendalian internal adalah suatu proses yang dilakukan oleh dewan komisaris,

manajemen, dan anggota suatu entitas. Dimaksudkan untuk memberikan keyakinan yang memadai tentang pencapaian tujuan untuk efisiensi dan efektivitas pelaksanaan operasi, laporan keuangan yang dapat diandalkan, dan pematuhan terhadap peraturan dan hukum. Menurut COSO dan SAS Nomor 78, ada lima komponen yang terkait dengan pengendalian intern, seperti yang dinyatakan oleh Sawyer (2005):

1. Lingkungan Pengendalian (Control Environment) adalah suasana organisasi yang menunjukkan betapa pentingnya pengendalian bagi suatu organisasi.
2. Menilai Risiko (Risk Assesment) adalah tindakan yang dilakukan oleh manajemen untuk menemukan dan menganalisis risiko yang mengancam organisasi.
3. Aktivitas pengendalian (Control Activities): prosedur otorisasi, menjamin aset dan catatan, pemisahan fungsi, catatan dan dokumentasi yang memadai, dan informasi dan komunikasi (Information and Communication).
4. Pengawasan (Monitoring): proses penilaian kualitas kinerja sistem pengendalian internal.

Tujuan pengendalian internal dapat tidak tercapai jika terbatas dalam pengambilan keputusan. Menurut Mulyadi (2008), keterbatasan termasuk kesalahan dalam pertimbangan, kesalahan dalam memahami perintah, dan kerja sama antara pihak yang terkait. Kesalahan (*error*), kolusi (*collusion*), penyimpangan manajemen, dan penggunaan biaya adalah beberapa dari

keterbatasan pengendalian internal, menurut Azhar Susanto (2008). Akibatnya, pengendalian internal tidak dapat berfungsi. Pengendalian internal diharapkan membantu pemimpin perusahaan mencapai tujuan mereka.

2.1.5 Kinerja Organisasi

Berbicara kinerja organisasi bukanlah hal yang abstrak dan tidak bisa dipraktikkan. Kinerja adalah sebuah patokan dalam merumuskan kerja – kerja dalam sebuah organisasi jauh sebelum eksekusi terhadap program dikemudian hari. Kinerja organisasi bisa diposisikan sebagai penilaian dari output terakhir organisasi. Melalui kinerja, kita dapat menilai sejauh mana tujuan maupun targetan organisasi telah tercapai dengan baik. Kinerja juga dapat kita letakkan sebagai dasar evaluasi terhadap keseluruhan program yang telah dilakukan dalam organisasi khususnya ketika berbicara tentang SDM yang terlibat di dalamnya.

Kinerja organisasi adalah tingkat kemampuan organisasi untuk melaksanakan tugas untuk mencapai tujuan sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka serta menyesuaikannya dengan program atau kebijaksanaan, visi, dan misi yang telah ditetapkan sebelumnya (Listiani, 2021). Kinerja perusahaan, baik publik maupun swasta, dipengaruhi oleh banyak variabel. Secara khusus, faktor internal dan eksternal mempengaruhi kinerja perusahaan (Hessel, 2022). Menurut John Miner (1988), terdapat empat indikator dalam menilai kinerja organisasi yaitu:

- a) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan
- b) Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan

- c) Efektifitas waktu, yaitu: ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja/jam kerja hilang
- d) Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

2.2 Penelitian terdahulu

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Dan Judul Penelitian	Pemasalahan	Temuan
1.	Pria Bintang. A & Nina Widowati (Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora)	kinerja organisasi Kecamatan Blora belum optimal	Melalui 6 indikator pengukuran kinerja organisasi yang tidak mempengaruhi kinerja organisasi adalah produktivitas dan penggunaan sumberdaya, untuk yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah kinerja responsivitas, kualitas pelayanan, Kerjasama, juga tepat waktu
2.	Said Hamzali (Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi)	Organisasi banyak ketinggalan zaman karena minimnya inovasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pembelajaran organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja organisasi pada UPT. 2. Inovasi memiliki pengaruh negative terhadap kinerja organisasi pada UPT.
3.	Roni Faisal Saiful F , Prawitra Thalib (<i>ORGANIZATIONAL PERFORMANCE OF THE GENERAL CRIMINAL DIRECTORATE WITH THE IMPLEMENTATION OF NEW HABITS ASAN ORGANIZATIONAL CULTURE (STUDY IN EAST KALIMANTAN</i>)	Sulitnya adaptasi karena penerapan kultur baru	Banyaknya masalah pada organisasi banyak berhubungan dengan SDM

	<i>REGIONAL POLICE)</i>		
4.	Rayyan Aqila Praditya, 2022 (Kinerja Organisasi Pada Manajemen Rantai Pasokan Pariwisata : Bagaimana Peran Manajemen Sumber Daya Manusia, Kepuasan Pelanggan ?)	Sulitnya menentukan standar kinerja yang baik	SDM memiliki hubungan dengan rantai pasokan. Dan manajemen SDM berpengaruh terhadap rantai pasokan.
5.	Ahmad Jusmin, 2022 (ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR ADMINITRASI PERHUBUNGAN JAYAPURA)	budaya organisasi tidak bersifat statis, sehingga sulit diukur kepastiannya	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
6.	Rezky Mehta Setiadi, Muhammad Nuryatno, Jamaluddin, 2021 (Analisis Peran Pengendalian Internal Sebagai Pemoderasi Pengaruh Peran Auditor Internal Terhadap Kinerja Organisasi Pada Perguruan Tinggi Keagamaan Islam Negeri Di Indonesia)	Berdasarkan temuan IHPS di atas, jelas bahwa peningkatan pengendalian internal belum meningkatkan kinerja lembaga pemerintah.	Peran internal auditor, akuntabilitas, transparansi dan pengendalian internal berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi.
7.	Candra Nurwayudi, 2021 (Pengaruh Pengendalian Internal, Kinerja	Penulis tertarik untuk melakukan penelitian ini karena ada ketidaksesuaian antara	Budaya organisasi dan kinerja organisasi berpengaruh terhadap GCG. Pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap GCG.

	Organisasi, Budaya Organisasi Terhadap Penerapan <i>Good Corporate Governance</i>)	kebutuhan masyarakat tentang kualitas pelayanan yang diberikan oleh organisasi sektor publik dan penerapan governance perusahaan yang baik yang belum maksimal.	
8.	Indah Permata Sari, 2021(Penerapan Corporate Governance terhadap Kinerja Perusahaan)	Manajemen yang tidak jujur masih menyebabkan banyak penyimpangan. Ketidaktaatan, kesalahpahaman, konflik peran, dan tanggung jawab pengambilan keputusan muncul. Regulasi dapat membantu meningkatkan Good Corporate Governance (GCG). Untuk mencapai hal ini, prinsip-prinsip dasar GCG telah dimasukkan ke dalam peraturan.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Transparansi diatur pada pasal 66 ayat 1 dan 2 2. Akuntabilitas diatur pada pasal 114 ayat 1 3. Pertanggungjawaban telah diatur dalam pasal 74 4. Prinsip independensi telah diatur dalam pasal 36 ayat 1 5. Kewajaran dan kesetaraan diatur pada pasal 53 ayat 3

2.3 Pengembangan Hipotesis

2.3.1 Good Corporate Governance terhadap Kinerja Organisasi

Good Corporate Governance yang baik menetapkan hak dan tanggung jawab yang jelas bagi setiap anggota perusahaan. Tujuan dari prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang baik adalah untuk memastikan bahwa manajemen perusahaan bekerja sama dengan cara yang efektif dan efisien. Jika diterapkan secara teratur, prinsip-prinsip ini dapat mengurangi kemungkinan tindakan rekayasa kinerja yang tidak menunjukkan nilai utama organisasi dalam laporan keuangan. Mereka juga

telah terbukti dapat meningkatkan kualitas laporan keuangan. Dewan komisaris dan dewan direksi harus memiliki peran yang independen dan penuh komitmen untuk memastikan bahwa perusahaan berjalan dengan baik.

Manajemen perusahaan yang baik adalah penerapan gagasan yang mengatur, mengelola, dan mengawasi proses pengendalian bisnis dengan mempertimbangkan pemangku kepentingan, karyawan, kreditor, dan masyarakat sekitar. Untuk memiliki tata kelola yang unggul, setiap prinsip harus diterapkan dengan benar. Dengan menerapkan prinsip tata kelola perusahaan yang baik, pengelola dapat mengendalikan dan mengatur rumah sakit umum daerah. Prinsip-prinsip ini membantu manajer membuat keputusan untuk mendukung pengembangan rumah sakit umum daerah oleh masyarakat dalam jangka panjang. Menurut Emye (2007), kinerja yang stabil dan berkelanjutan dapat dijamin jika semua pemangku kepentingan berpartisipasi dan praktik manajemen perusahaan yang kuat diterapkan.

Menurut FGGI (2000) dalam Aisyah et al. (2014), peningkatan proses pengambilan keputusan, peningkatan efisiensi operasional, dan peningkatan pelayanan publik dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, Prasetyono dan Nurul (2007) menemukan hubungan positif antara kinerja rumah sakit umum daerah dan penerapan prinsip-prinsip manajemen perusahaan yang baik. Mereka menemukan bahwa penerapan prinsip-prinsip ini oleh manajemen dan pimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja rumah sakit umum daerah. Penerapan prinsip-prinsip ini akan berdampak pada pencapaian rencana dan target.

Oleh karena itu, kinerja organisasi dipengaruhi oleh prinsip-prinsip *good corporate governance*.

H₁: Good Corporate Governance Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi RSUD KH. Daud Arif.

2.3.2 Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi

Menurut Moehariono (2020), budaya organisasi dapat digambarkan sebagai aturan yang berlaku di sebuah perusahaan. Aturan-aturan ini akan menjadi pegangan bagi setiap pekerja dalam menjalankan tugas mereka dan berperilaku secara organisasi. Bisnis dapat menjadi kuat dalam persaingan dengan budaya yang kuat. Ini juga dapat menjadi strategi untuk kesuksesan perusahaan. Menurut Sunarto (2019), ada tiga cara budaya organisasi memengaruhi kinerja perusahaan: budaya memberikan kekuatan untuk mendukung kinerja organisasi untuk mencapai tujuan bersama. Budaya organisasi terdiri dari nilai dan cara hidup yang diwariskan oleh sekelompok orang yang bekerja di dalam organisasi, dan nilai-nilai ini diikuti oleh orang lain dalam organisasi.

Menurut Sakarina (2019), budaya organisasi meningkatkan kinerja bisnis melalui media seperti keunggulan kompetitif dan sistem manajemen, yang berdampak pada pendidikan profesional yang lebih baik dengan kualitas manusia. Penelitian oleh Mr. A. Sengotuvel dan Dr. U. Syed Aktharsha (2016) menemukan bahwa budaya organisasi berdampak positif pada kinerja organisasi. Di sisi lain, penelitian oleh Reshy Revanda Sahervian, Bambang Wasito Adi, dan Sunarto

(2019) menemukan bahwa budaya organisasi berdampak positif pada kinerja organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yudhasena dan Putri (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi pada Perangkat Daerah (OPD) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Menurut penelitian Karsam, Rima Muthia, dan Susana Dewi (2017), indikator budaya organisasi termasuk struktur organisasi, budaya partisipatif, dan komunikasi interpersonal. Namun demikian, penelitian yang dilakukan oleh Indiya (2018) telah menemukan bahwa ada hubungan yang kuat dan signifikan antara budaya suatu organisasi dan kinerjanya. Akibatnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan dan budaya organisasi berdampak satu sama lain.

H₂: Budaya Organisasi Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi RSUD KH. Daud Arif.

2.3.3 Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi

Menurut Mulyadi (2013), pengendalian intern mencakup semua metode untuk pengendalian dan mengawasi perusahaan. Ini termasuk struktur organisasi, standar pemeriksaan intern, formulir dan prosedur pembukuan dan laporan (administrasi), dan sebagainya. Dalam melakukan pengendalian internal yang bagus mampu menimbulkan seluruh proses kegiatan berjalan baik. Ini akan memberikan keyakinan kepada organisasi bahwa operasi telah berjalan sesuai

dengan standar yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, yang akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Untuk mencapai pengendalian intern yang efektif dan memadai, organisasi harus menetapkan tujuan khusus untuk masing-masing dari tiga kategori tujuan dan menetapkan langkah-langkah untuk mencapainya. Hubungan antara tujuan dan tugas lebih mirip dengan hubungan langsung antara apa yang ingin dicapai oleh tujuan dan apa yang diperlukan untuk mencapainya. Semua bagian rumah sakit harus menggunakan pengendalian internal untuk mengontrol dan menjalankan aktivitas operasional.

Dalam hal ini, rumah sakit umum daerah menggunakan pengendalian intern dan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Pengendalian intern terkait dengan semua fungsi bisnis atau entitas operasi. Kebijakan publik, ketatalaksanaan, metode kerja, dan mekanisme pelaporan yang kuat membantu mencapai tujuan ini dengan mendorong upaya untuk memperbaiki struktur organisasi dan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasi perusahaan. Kinerja yang baik di rumah sakit umum sekitarnya. Karena itu, pengendalian internal yang memadai diperlukan untuk mendukung kinerja yang baik.

Dalam penelitian Prasetyono dan Nurul (2007), ditemukan bahwa kinerja rumah sakit umum daerah dipengaruhi positif oleh pengendalian intern. Namun, dalam penelitian Prasetyono dan Nurul (2007), pengendalian intern hanya memiliki dampak kecil pada kinerja rumah sakit umum daerah. Hiro Tugiman berpendapat bahwa faktor utama yang menyebabkan Indonesia menjadi negara terkorup di dunia

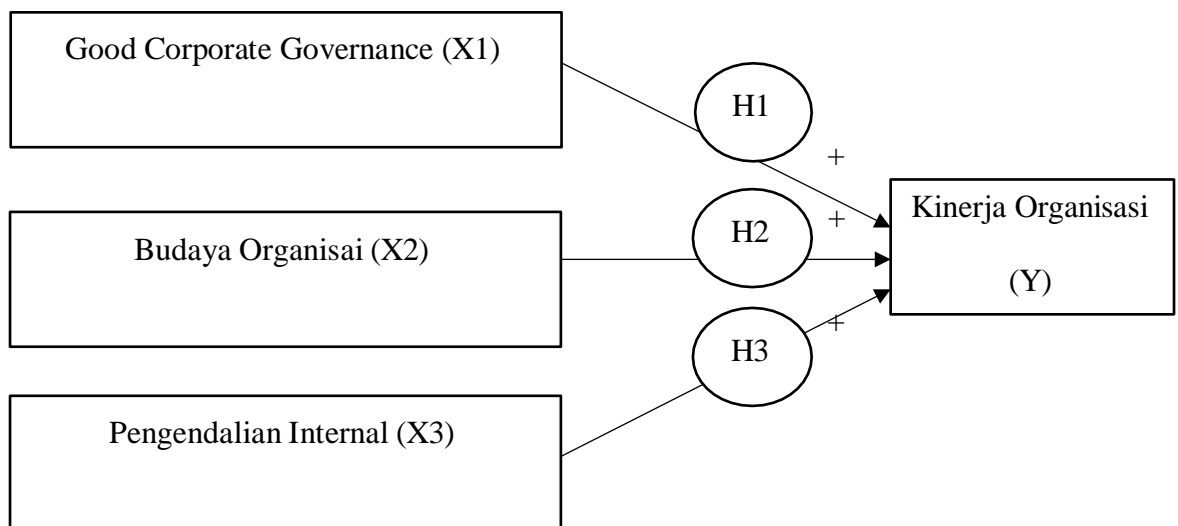
adalah pengendalian yang buruk. Baik lembaga pemerintah maupun privat, korupsi telah menyebar di seluruh kehidupan masyarakat Indonesia. Maka dari itu peneliti merumuskan:

H₃: Pengendalian Internal Berpengaruh Positif terhadap Kinerja Organisasi

RSUD KH. Daud Arif.

2.4 Kerangka konseptual penelitian

pada penelitian yang saya lakukan ini, terdiri dari dua variabel independen dan satu variabel dependen



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Populasi, Sampel Dan Teknik Penyampelan

3.1.1 Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di RSUD KH Daud Arif yatiu sebanyak 426 orang.

3.1.2 Sampel

Ukuran sampel dapat ditetapkan dengan membandingkan apabila total topoplasinya lebih kecil dari 100 maka harus dimasukkan semua sebagai sampel. Namun, apabila lebih dari 100 maka dapat diambil antara 10 – 15 % atau 20 – 25% atau tergantung pada kemampuan peneliti dari segi waktu dan biaya serta luasan wilaya yang masuk dalam cakupan pengawamatan subyek. Untuk menentukan besaran sampel pada panelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1+N [e]^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel N

= Ukuran Populasi

E = Nilai presisi (dengan tingkat kepercayaan 95% maka e = 0.05)

Maka dapat dilihat perhitungan menggunakan rumus Slovin tersebut adalah:

$$n = \frac{426}{1+426 (0.05)} 2$$

n = 400 orang

3.1.3 Teknik Sampling

Dalam penelitian ini, metode pengambilan sampel yang dikenal sebagai *convenience sampling* digunakan. Jenis pengambilan sampel ini didasarkan pada keinginan peneliti dan harus sesuai dengan tujuan penelitian (Suharyadi, 2009).

3.2 Jenis Data, Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data

3.2.1 Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah data primer. Data primer merupakan data yang secara langsung diperoleh dan dikumpulkan dari lapangan tanpa melalui perantara (Nurjaya et al., 2021).

3.2.2 Teknik Pengumpulan Data

Peneliti harus memilih pendekatan atau teknik yang tepat untuk memperoleh data untuk penelitian yang sesuai. Oleh karena itu, pada penelitian ini menggunakan pendekatan pengumpulan data dengan kuesioner untuk mendapatkan data dengan lengkap juga obyektif. Metode ini terdiri dari pernyataan yang mana dikelola dengan terstruktur pada sebuah list Pernyataan atau pertanyaan yang nantinya diberikan kepada para sampel ataupun responden guna mendapatkan jawaban (Heriyanto, 2022). Pada penelitian ini menggunakan Pernyataan penelitian pada kuesioner guna mengetahui hubungan antara budaya organisasi (X1) dan komitmen organisasi (X2) terhadap kinerja organisasi (Y) di rsud kh daud arif.

Skala likert digunakan dalam penelitian ini. Skala likert menggunakan lima tingkat jawaban sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Skala Likert

No.	Pernyataan	Disingkat	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Netral	N	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

Penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner, yang akan diisi oleh responden yang telah ditentukan sebelumnya. Angket ini berisi pertanyaan dengan jawaban yang telah disediakan oleh peneliti, dan responden akan memilih pilihan skor yang sesuai dengan kejadian sebenarnya. Kuesioner Kinerja Organisasi diadaptasi dan dikembangkan menggunakan sumber dari Sonni (2013). Kuesioner Budaya Organisasi dan dikembangkan menggunakan sumber dari Destynatza Kartika Asih (2012). Kuesioner Pengendalian Internal dan dikembangkan menggunakan sumber dari Pratolo (2007) dan Anggraeni (2011).

3.3 Defenisi Operasional Dan Pengukuran Variabel

Selaras dengan judul yang dipilih penulis yaitu Pengaruh *Good Corporate Governance*, Budaya Organisasi Dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi maka penulis mengelompokan variabel yang digunakan dalam penelitian ini menjadi variabel *Good Corporate Governance* (X_1), Budaya Organisasi (X_2) dan Pengendalian Internal (X_3) Terhadap Kinerja Organisasi (Y). Adapun penjelasannya sebagai berikut:

1. Variabel *Good Corporate Governance* (X_1)

Tujuan sistem pengendalian bisnis adalah untuk meningkatkan nilai saham dan menarik kreditor, stakeholder, karyawan, dan masyarakat sekitar

(Qintharah, 2014). Indikator-indikator utama dari *Good Corporate Governance* (Komite Nasional Kebijakan Governance, 2006) adalah transparansi, akuntabilitas, pertanggungjawaban, kemandirian, kewajaran dan kesetaraan.

2. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Budaya organisasi adalah sistem keyakinan dan sikap yang berkembang dalam sekelompok orang. Sikap bersama inilah yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai ideologi, nilai-nilai, keyakinan dan sikap yang ada dalam sekelompok orang dari latar belakang yang berbeda-beda. Budaya organisasi inilah yang dapat menentukan kemajuan suatu organisasi (Mukrimaa et al., 2016). Indikator-indikator utama dari Budaya Organisasi Yusuf & Syarif (2018) adalah:

- a. Misi
- b. Konsistensi
- c. Adaptabilitas
- d. Pelibatan

3. Variabel Pengendalian Internal (X_3)

Berbagai metode dan teknik pemrosesan data dikenal sebagai pengendalian internal. Ini dibuat dan dibuat oleh manajemen untuk memastikan bahwa tujuan perusahaan dapat dicapai (Kwary, 2010). Indikator-indikator utama dari pengendalian organisasi adalah:

- a. Lingkungan Pengendalian

- b. Menilai Resiko
 - c. Aktivitas Pengendalian
 - d. Pengawasan
4. Variabel Kinerja Organisasi (Y)

Kinerja organisasi adalah tingkat kemampuan organisasi untuk menyelesaikan tugas sesuai dengan kemampuan dan keterampilan mereka serta menyesuaikannya dengan program, kebijaksanaan, visi, dan misi yang telah ditetapkan. (Listiani, 2021). Indikator-indikator utama dari kinerja organisasi (Miner, 1988) adalah:

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, dan kecermatan
- b. Kuantitas, yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan
- c. Efektifitas waktu, yaitu : ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja/jam kerja hilang
- d. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel

	Variables	Indikator	Sumber
1	Kinerja Organisasi (Y)	Kualitas pekerjaan, Kuantitas jumlah pekerjaan, Efektifitas waktu, Kerjasama dalam bekerja	John Miner (1988)
2	<i>Good Corporate Governance</i> (X1)	Transparansi, Akuntabilitas, Pertanggungjawaban, Kemandirian, Kewajaran dan kesetaraan	Komite Nasional Kebijakan Governance (2006)
3	Budaya Organisasi (X2)	Misi, Konsistensi, Adaptabilitas, Keterlibatan	Yusuf & Syarif (2018)
4	Pengendalian Internal (X3)	Lingkungan Pengendalian, Menilai Resiko, Aktivitas Pengendalian, Pengawasan	Sawyer (2005)

Sumber: Olahan Peneliti

3.4 Teknik Analisis Data

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini digunakan untuk menentukan pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja organisasi.

3.4.1 Analisis Statistik Deskriptif

Bagian statistika yang disebut statistik deskriptif mempelajari cara mengumpulkan dan menyajikan data sehingga mudah dipahami (Siregar & Widyawati, 2016). Dalam statistik deskriptif, istilah-istilah seperti mean, deviasi standar, varians, maksimum, minimum, total, range, kurtosis, dan skewness (kecondongan distribusi) digunakan untuk memberikan gambaran umum tentang distribusi dan perilaku data sampel.

3.4.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk memastikan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini normal, bebas autokorelasi, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; selain itu, untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat.

3.4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji asumsi bahwa distribusi variabel independen dan dependen harus normal atau hampir normal. Kriteria uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Jika hasil dari prob JB $> 0,05$, Maka H_0 diterima.
- 2) Jika hasil dari prob JB $< 0,05$, maka H_1 diterima.

3.4.2.2 Uji Multikolinearitas

Lesmana (2021) pengujian ini digunakan guna menentukan ada atau tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam model regresi. Dalam model regresi yang baik, tidak harus ada korelasi di antara variabel bebas karena ini menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak orthogonal atau serupa. Menurut Ghozali (2017) Untuk mengetahui apakah terjadi multikolinearitas, matriks variabel-variabel bebas dengan taraf toleransi sebesar 0,90 digunakan. Keputusan dalam uji autokolerasi yakni jika nilai matriks korelasi kurang dari nilai toleransi 0,90 atau lebih dari nilai toleransi 0,90, maka terjadi gejala multikolinearitas.

3.4.2.3 Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi dilakukan untuk menentukan apakah ada hubungan antara *residual* di sebuah periode waktu dengan *residual* pada waktu atau periode sebelumnya pada sebuah model regresi linier. Ini terjadi cukup sering pada sekelompok data waktu. Apabila hal ini terjadi, dapat dikatakan adanya permasalahan autokorelasi, untuk pengujian regresi linier harus terbebas dari masalah autokolerasi. Dalam mengukur adanya autokolerasi dilakukan pengujian Durbin–Watson, atau DW test (Ghozali, 2018). Dengan karakteristik sebagai berikut:

Tabel 3. 2 Kriteria Uji Autokorelasi (Uji Durbin-Watson)

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif	Tolak	$0 \leq d \leq dl$
Tidak ada autokorelasi positif	Tidak ada keputusan	$dl \leq d \leq du$
Tidak ada autokorelasi negative	Tolak	$4 - dl \leq d \leq 4$
Tidak ada autokorelasi negative	Tidak ada keputusan	$4 - du \leq d \leq 4 - dl$

Hipotesis Nol	Keputusan	Jika
Tidak ada autokorelasi positif atau negative	Tidak ditolak	$du \leq d \leq 4 - du$

Sumber: Ghozali (2016:108)

3.4.2.4 Uji Heterokedestistas

Heteroskedastisitas terjadi ketika elemen pengganggu dalam regresi tidak memiliki varian yang sama atau tidak konstan. Tujuan dari pemeriksaan ini adalah untuk menentukan apakah ada variabel yang tidak konsisten dalam model regresi antar sisa pengamat. (Munte, 2017). Variabel residual disebut homokedastisitas jika tetap, dan heterokedastisitas jika berbeda. Model regresi yang baik menunjukkan homoskedastisitas atau tidak ada heteroskedastisitas ketika data dari berbagai ukuran digabungkan. Sebagian besar data crossection mengandung situasi heteroskedastisitas (Ghozali, 2006).

3.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini digunakan untuk melihat dan mengukur seberapa besar pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen. Kemudian, variabel independen dipakai guna melakukan prediksi atas variable dependen. Tujuan permodelan regresi ialah guna memberikan penjelasan tentang bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu sama lain dan juga memprediksi atau meramalkan kondisi yang akan datang (Siregar & Widyawati, 2016). Rumus berikut dapat digunakan untuk menentukan apakah ada hubungan signifikan antara variabel independen dan dependen:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana:

Y = Kinerja Organisasi

β_0 = Konstanta

β_1 = Koefisien regresi *Good Corporate Governance*

X_1 = Variabel bebas *Good Corporate Governance*

β_2 = Koefisien regresi Budaya Organisasi

X_2 = Variabel bebas Budaya Organisasi

β_3 = Koefisien regresi Pengendalian Internal

X_3 = Variabel bebas Pengendalian Internal

e = *Standard Error*

3.6 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis membuat keputusan tentang hipotesis. Untuk mengevaluasi signifikansi koefisien regresi yang dihasilkan, uji hipotesis sangat membantu. Perbandingan nilai probabilitas terhadap taraf signifikansi yang ditetapkan atau t tabel dengan t statistik dapat digunakan untuk membuat keputusan hipotesis (Setiadi, 2022). Terdapat kriteria penerimaan Hipotesis yakni Jika nilai probabilitas signifikansi $< 0,05$, maka hipotesis diterima.

3.6.1 Uji T (Uji Parsial)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan pengaruh variabel bebas atau penjelas terhadap penjelasan variabel terikat (Hamzali, 2022). Jika nilai t estimasi lebih

besar dari nilai t tabel atau jika nilai signifikannya kurang dari 0,05, maka dapat dilihat dampak signifikan parsial dari variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut:

- H_0 : Tingkat signifikansi lebih besar $>0,05$ atau $\alpha : 5\%$ (Hipotesis Ditolak)
- H_1 : Tingkat signifikansi lebih kecil $<0,05$ atau $\alpha : 5\%$ (Hipotesis Diterima)

3.6.2 Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) menunjukkan seberapa efektif model menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (juga dikenal sebagai nilai persegi panjang) uji regresi digunakan untuk mengetahui seberapa baik variabel independen dapat menjelaskan sepenuhnya variabel dependen. Nilai koefisien determinasi uji regresi harus mendekati satu dan akhirnya turun ke jika variabel independen tidak dapat menjelaskan sepenuhnya variabel dependen. Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dihitung dengan menggunakan R-Square ini. Sugiyono (2017) menetapkan kriteria berikut: Nilai R² 0,00-0,199 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat rendah; nilai R² 0,20-0,399 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat rendah; nilai R² 0,40-0,599 menunjukkan tingkat hubungan sedang; nilai R² 0,60-0,799 menunjukkan tingkat hubungan yang kuat; dan nilai R² 0,80-1,000 menunjukkan tingkat hubungan yang sangat kuat

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

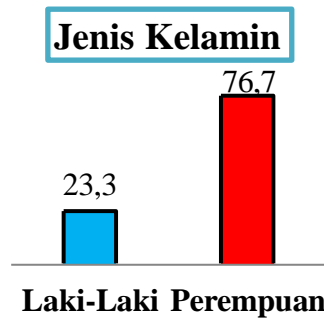
Bab ini akan membahas hasil penelitian berjudul "Pengaruh Good Corporate Governance, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Di RSUD Kh Daud Arif." Responden yang disurvei adalah karyawan pada RSUD Kh Daud Arif. Sample yang dikembalikan kepada peneliti berjumlah 400 dan telah divalidasi, jadi total data yang digunakan untuk analisis SPSS adalah 400. Selain itu, nama, usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan masa kerja responden dimasukkan. Selanjutnya, analisis deskriptif akan menggunakan data dan profil responden.

4.1 Profil dan Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, responden yang bekerja di RSUD Kh Daud Arif dikategorikan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan jumlah waktu yang telah mereka habiskan di tempat kerja.

4.1.1 Jenis Kelamin Responden

Berikut merupakan data responden Karyawan RSUD Kh Daud Arif yang terkumpul berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

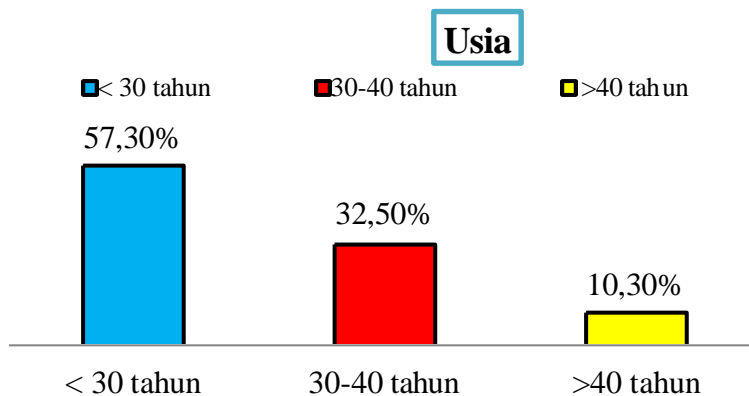


Gambar 4.1. Diagram Batang Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Pada grafik diatas memperlihatkan responden yang merupakan Karyawan RSUD Kh Daud Arif dengan kelamin Perempuan lebih banyak yakni di angka 76,70% disbanding dengan laki-laki dengan angka 23,30%.

4.1.2 Usia Responden

Data responden Karyawan RSUD Kh Daud Arif berdasarkan usia sebagai berikut:

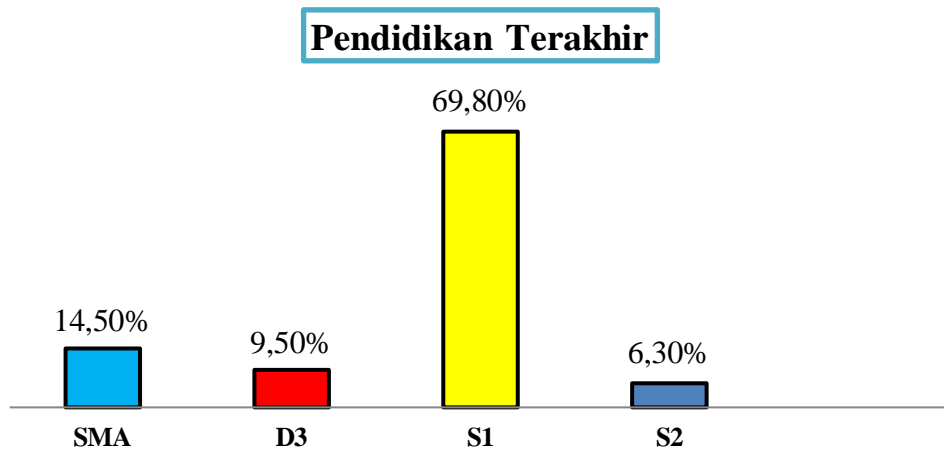


Gambar 4.2. Diagram Batang Data Responden berdasarkan Usia

Pada diagram diatas menunjukkan bahwa karakter responden dengan berdasar usia yakni 57,300% dari responden adalah Karyawan RSUD Kh Daud Arif berusia < 30 tahun.

4.1.3 Frekuensi Pendidikan Terakhir

Data responden yang peneliti kumpulkan yakni Karyawan RSUD Kh Daud Arif berdasarkan pendidikan terakhir mereka sebagai berikut:

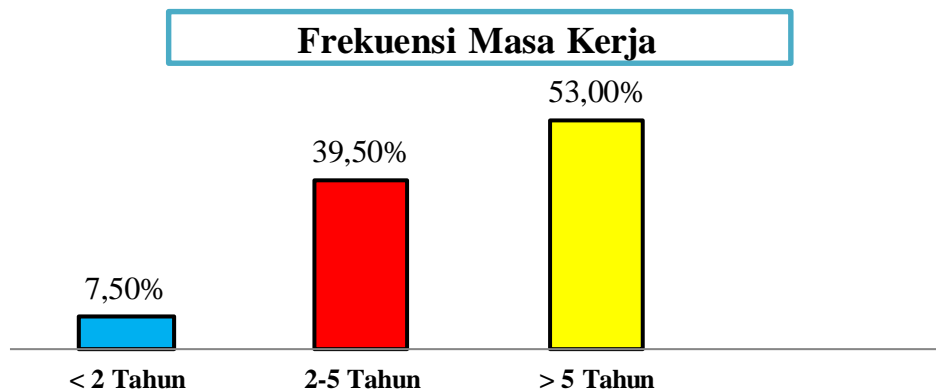


Gambar 4.3. Data Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan grafik diatas Karyawan RSUD Kh Daud Arif berdasarkan Pendidikan yang lebih mayoritas merupakan lulusan S1 dengan nilai 69,80% yang merupakan pekerja atau karyawan RSUD Kh Daud Arif.

4.1.4 Frekuensi Masa Kerja

Data responden Karyawan RSUD Kh Daud Arif yang di dapat peneliti berdasarkan frekuensi masa kerja karyawan yang menjadi responden adalah sebagai berikut:



Gambar 4.4. Data Responden berdasarkan Masa Kerja

Pada gambar grafik yang ditunjukkan gambar 4.4 yakni responden untuk karyawan RSUD Kh Daud Arif mayoritas bekerja > 5 tahun menjadi Karyawan di RSUD Kh Daud Arif dengan jumlah 53%.

4.2 Analisis Deskriptif

Berbagai hal seperti rata-rata, standar deviasi, nilai maksimum, dan minimum termasuk dalam statistik deskriptif, yang digunakan untuk menggambarkan data penelitian secara umum (Muniarti et al., 2013). Sebanyak 400 orang digunakan sebagai responden melalui kuesioner yang dibagikan. Hasil analisis deskriptif pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1 Hasil Uji Deskriptif

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
GoodCorporateGovernanceX1	400	3,13	4,93	3,98	,379
BudayaOrganisasiX2	400	2,50	5,00	3,73	,488
PengendalianInternalX3	400	3,00	5,00	3,89	,450
KinerjaOrganisasiY	400	2,94	5,00	3,90	,431
Valid N (listwise)	400				

Sumber: Olahan SPSS, 2024.

Dilihat dari tabel diatas variabel *Good Corporate Governance* memiliki nilai minimum sebesar 3,13 dan nilai maksimum 4,93. Sedangkan mean sebesar

3,98 ; standar deviasi 0,379. Nilai mean *Good Corporate Governance* sebesar 39,8% menunjukkan bahwa perusahaan atau organisasi sudah mampu melakukan kegiatan operasional perusahaan dengan penerapan *Good Corporate Governance*. Dalam hal ini organisasi RSUD Kh Daud Arif mampu melaksanakan *Good Corporate Governance* dalam kegiatan operasionalnya.

Budaya Organisasi dengan nilai min/minimum 2,50 dan angka max/maximal 5,00. Meannya 3,73 dan standar deviasi 0,488. Nilai rata – rata Budaya Organisasi sebesar 37,3%. Dapat disimpulkan organisasi memiliki kekuatan budaya dalam perusahaannya. Maka dari itu RSUD Kh Daud Arif memiliki budaya organisasi yang kuat dan budaya organisasi ini dirasakan dan dilakukan oleh Sebagian besar karyawan.

Variabel Pengendalian Internal dalam penelitian ini memiliki nilai maksimum 5,00 dan nilai minimum 3,00, dengan nilai standar deviasi rata-rata 0,450. Dengan melihat nilai rata-ratanya, kami dapat mengatakan bahwa perusahaan sampel penelitian ini memiliki pengendalian internal yang baik. Nilai tertinggi, 5,00, menunjukkan bahwa sampel setuju dan menganggap benar bahwa pengendalian internal RSUD Kh Daud Arif baik.

Variabel pada tabel diatas Kinerja Organisasi menunjukkan nilai maksimum 5,00 dan nilai minimum 3,00. Sementara nilai mean sebesar 3,93. Nilai mean variable Kinerja Organisasi sebesar 3,90 menunjukkan bahwa perusahaan menjadi sampel setiap elemen perusahaan ataupun organisasi mampu menerapkan kinerja

organisasi yang maksimal. Dengan nilai rata-rata 3,90 dikatakan bahwa dalam menerapkan kinerja organisasi diseluruh elemen perusahaan, organisasi RSUD Kh Daud Arif penerapannya dirasakan dan kinerja organisasi yang baik sangat dirasakan oleh para karyawan.

4.3 Uji Asumsi Klasik

Prasyarat analisis regresi berganda adalah uji asumsi klasik; mereka mencakup uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi untuk memastikan bahwa penaksiran koefisien dan parameter regresi tidak bias. Hasil uji asumsi klasik dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

4.3.1 Uji Normalitas

Uji satu sampel Kolmogorov-Smirnov digunakan untuk menguji normalitas data dalam penelitian. Ketentuan untuk uji ini adalah bahwa data yang digunakan dalam penelitian memiliki distribusi normal jika nilai signifikansi lebih dari 0,05. Hasil uji normalitas data dari residual yang diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.2 Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		400
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,23391346
Most Extreme Differences	Absolute	,065
	Positive	,065
	Negative	-,050

Kolmogorov-Smirnov Z	1,290
Asymp. Sig. (2-tailed)	,072

Sumber : Hasil Olahdaa SPSS, 2024

Nilai Klomogorov Smirnov di atas 0,05, atau 0,072, menunjukkan bahwa data terdistribusi normal, seperti yang ditunjukkan oleh hasil yang ditunjukkan pada Tabel 4.4 di atas.

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan dalam model regresi untuk mengetahui apakah ada perbedaan dalam variasi residual antara dua pengamatan. Jika variasi dari satu pengamatan ke pengamatan tetap, itu disebut homoskedastisitas. Jika variasi berubah, itu disebut heteroskedastisitas. Ini tidak ditemukan dalam model regresi yang baik (Ghozali, 2013).

Uji Glejser dapat digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Ada heteroskedastisitas ketika nilai signifikansi lebih dari 0,05, dan sebaliknya ketika nilai signifikansi kurang dari 0,05. Hasil pemeriksaan heteroskedastisitas yang berikut:

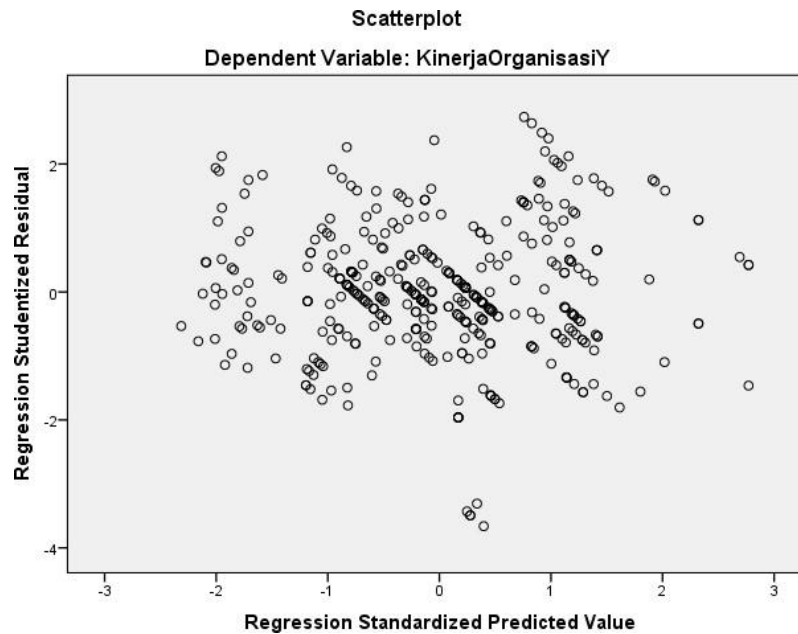
Tabel 4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas

			Unstanda rdized Residual
Spearman' s rho	GoodCorpora teGovernance X1	Correlation Coefficient	-,034
		Sig. (2-tailed)	,493
		N	400
	BudayaOrgan isasiX2	Correlation Coefficient	-,028**
		Sig. (2-tailed)	,573
		N	400

	Pengendalian InternalX3	Correlation Coefficient	-,003**
		Sig. (2-tailed)	,955
		N	400
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1,000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	400

Sumber : Hasil Olahdaa SPSS, 2024

Hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa variabel Good Corporate Governance, Corporate Culture, dan Internal Control memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05, masing-masing dengan nilai 0,493, 0,573, dan 0,955. Ini menunjukkan bahwa permasalahan heteroskedastisitas tidak ditemukan pada model ini. Hasil dapat dilihat juga melalui grafik scatterplot, pola harus tidak memiliki pola khusus dan harus berada tersebar diantara angka 0 dan sumbu Y. Apabila kriteria sudah sesuai, maka dapat dikatakan heteroskedastisitas tidak terjadi. Gambar 4.5 di bawah ini menunjukkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot:



(Sumber: Hasil Olahdaa SPSS, 2024)

Gambar 4.5 Hasil Scatterplot

Menurut grafik yang dihasilkan olahdata SPSS, titik tersebar secara acak dan tersebar diantara nilai 0 (nol) dan sudut Y. Maka dari itu, model regresi yang digunakan tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

4.3.3 Uji Multikolinieritas

Fokus pengujian multikolinieritas pada studi yang dilakukan adalah guna mengidentifikasi apakah variabel bebas memiliki korelasi sejalan atau linier. Jika ini terjadi, akan sulit bagi kita untuk mengetahui pengaruh variable independent dan dependennya. Nilai faktor penginflasian variasi (VIF) atau nilai toleransi dapat digunakan untuk menentukan apakah ada gejala multikolonieritas dalam model penelitian. Jika nilai toleransi lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10,00, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas di antara variabel bebas

penelitian ini, dengan nilai setiap variabel memenuhi syarat pengujian. Tabel 4.4 berikut menunjukkan hasil uji multikolinieritas penelitian ini:

Tabel 4.4 Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
GoodCorporateGovernanceX1	,426	2,349
BudayaOrganisasiX2	,586	1,706
PengendalianInternalX3	,376	2,659

Sumber : Hasil Olahdaa SPSS, 2024

4.3.4 Uji Autokolerasi

Regresi yang tidak mengandung autokorelasi atau tidak ada adalah model regresi yang baik. Untuk membandingkan nilai D-W dengan nilai d, gunakan tabel DurbinWatson ialah; Jika $D-W < dL$ atau $D-W > 4 - dL$, maka ada autokorelasi pada data; jika $dU < D-W < 4 - dU$, maka tidak ada autokorelasi pada data. Jika $dL \leq D-W \leq dU$ atau $4 - dU \leq D-W \leq 4 - dL$, maka ada autokorelasi pada data., maka tidak ada kesimpulan. Dengan kriteria diatas, apabila hasil tidak mampu kita simpulkan maka peneliti dapat melakukan uji dengan runs test. Dalam penelitian ini hasil pengujian Autokolerasi dapat dilihat dibawah ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Autokolerasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,840 ^a	,705	,703	,23480	1,931

Sumber : Hasil Olahdaa SPSS, 2024

Nilai DW sebesar 1,931 ditemukan dari tabel di atas dan dibandingkan dengan table signifikansi 5%. Dengan jumlah sampel 400 (n) dan jumlah variabel independen 3, diperoleh nilai du sebesar 1,845, yang berarti nilai DW sebesar 1,931 lebih besar dari batas atas (du) sebesar 1,845 dan kurang dari (4-du) atau $4 - 1,845 = 2,155$. Tidak ada autokorelasi, sehingga dapat disimpulkan.

4.3.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Pengaruh Governance Organisasi yang Baik, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi diuji melalui analisis regresi linier berganda setelah uji asumsi klasik. Hasil persamaan regresi linier berganda ditunjukkan dalam tabel 4.8 di bawah ini :

Tabel 4.6 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	,202	,127	
<i>GoodCorporateGovernanceX1</i>	,396	,047	,349
BudayaOrganisasiX2	,116	,031	,131
PengendalianInternalX3	,434	,043	,452

Sumber : Hasil Olahdaa SPSS, 2024

Pada Tabel 4.8. didapatkan persamaan regresi linear sebagai berikut berikut.

$$Y = 0,202 + 0,396 X1 + 0,116 X2 + 0,434 X3$$

Dimana :

Y : Kinerja Organisasi

X₁ : *GoodCorporateGovernance*

X₂ : Budaya Organisasi

X₃ : Pengendalian Internal

e : Error

Terlihat pada Tabel 4.6 diketahui nilai pada table B *GoodCorporateGovernance* sebesar 0,396 yang bertanda positif. Artinya setiap terjadi tambahan 1% *GoodCorporateGovernance* akan menaikkan tingkat Kinerja Organisasi tahun berikutnya sebesar 39,6%. Nilai tersebut dapat diinterpretasikan variabel *GoodCorporateGovernance* berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Organisasi.

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai 0,116, yang menunjukkan peningkatan sebesar 11,6% pada Kinerja Organisasi pada tahun berikutnya untuk setiap 1% penerapan Budaya Organisasi, dengan asumsi variabel lain tetap konstan. Nilai ini menyatakan Budaya Organisasi berdampak positif terhadap variabel Kinerja Organisasi.

Dengan asumsi semua variabel lainnya tidak berubah, nilai positif variabel Pengendalian Internal sebesar 0,434 menunjukkan bahwa setiap 1% pengendalian internal yang diterapkan dengan baik akan menghasilkan peningkatan kinerja Organisasi sebesar 43,4% pada tahun berikutnya. Nilai ini menunjukkan bahwa variabel Pengendalian Internal berdampak positif pada variabel Kinerja Organisasi.

4.4 Hasil pengujian Hipotesis

4.4.1 Hasil Uji- t

Tabel 4.7 dibawah ini menyajikan serta nilai statistik t untuk pengujian pengaruh secara parsial.

Tabel 4.7 Hasil Uji T

Hipotesis	Deskripsi	B	Sig	Keterangan
H1	Good Corporate Governance berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi	0,396	0,000	Hipotesis Didukung Data
H2	Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi	0,116	0,000	Hipotesis Didukung Data
H3	Pengendalian Internal berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi	0,434	0,000	Hipotesis Didukung Data

Sumber : Hasil Olahdaa SPSS, 2024

Hasil Uji Hipotesis ini diuji untuk setiap variable bebas independen dapat disimpulkan seperti yang ditunjukkan dalam tabel 4.7:

Variabel Good Corporate Governance memiliki nilai thitung 8,338 yang lebih besar dari t-tabel 1,965, juga tingkat nilai signifikan positif $0,00 > 0,05$, yang menunjukkan hipotesa diterima. Ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan yang baik berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara signifikan sebesar 5%.

Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai t-hitung $3,683 > t$ -tabel 1,965, dengan nilai signifikan positif $0,00 > 0,05$. Ini menunjukkan bahwa

hipotesa diterima. Ini menunjukkan bahwa budaya dalam organisasi berdampak positif pada kinerja organisasi pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$.

Variabel Pengendalian Internal memiliki nilai t-hitung 10,171 lebih besar dari nilai t-tabel 1,965, dengan tingkat signifikansi positif 0,00 lebih besar dari 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berdampak positif pada kinerja organisasi secara parsial pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$.

4.4.2 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai korelasi menunjukkan kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen.

Tabel 4.8 Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,705	,703	,23480

Sumber : Output SPSS, 2024

Nilai koefisien determinasi 0,703 ditemukan di kolom Adjusted R-Square di Tabel 4.8. Hal ini menunjukkan bahwa total variabel independen mempengaruhi variabel dependen sebesar 70,3% secara bersamaan, dan komponen tambahan mempengaruhi sisa 29,7%.

4.5 Pembahasan.

4.5.1 *Good Corporate Governance* terhadap Kinerja Organisasi

Menurut hasil uji hipotesis, *Good Corporate Governance* berdampak positif pada kinerja organisasi. Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.7, di mana tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen perusahaan yang baik berdampak positif pada kinerja organisasi pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$.

Studi sebelumnya oleh Emye (2007) menemukan bahwa penerapan prinsip manajemen perusahaan yang baik di perusahaan akan lebih menjamin kinerja yang kuat dan berkelanjutan jika semua pihak mendukungnya. Selain itu, menurut FGGI (2000) dalam Aisyah et al. (2014), implementasi manajemen perusahaan yang baik dapat menghasilkan sejumlah manfaat, seperti peningkatan kinerja melalui proses pengambilan keputusan yang lebih baik, peningkatan efisiensi operasional, dan peningkatan pelayanan publik. Selain itu, Prasetyono dan Nurul (2007) menemukan hubungan positif antara kinerja rumah sakit umum di daerah dan penerapan standar kepemimpinan perusahaan yang baik. Prinsip-prinsip *Good Corporate Governance* telah meningkatkan kinerja rumah sakit umum di daerah.

Hal ini berarti bahwa semakin bertambahnya *Good Corporate Governance* mempengaruhi kinerja organisasi atau berpengaruh dan meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan. Melalui hasil penelitian ini setiap meningkatnya kepatuhan perusahaan dengan *Good Corporate Governance* menambah kinerja organisasi. Hasil penelitian ini dapat terjadi dikarenakan dengan berjalannya

perusahaan sesuai *Good Corporate Governance* mampu membuat perusahaan lebih berjalan baik dan sesuai peraturan dan mampu menambah efektivitas terutama pada kegiatan operasional pada perusahaan.

4.5.2 Budaya Organisasi terhadap Kinerja Organisasi.

Sesuai dengan hipotesis penelitian, budaya organisasi berdampak positif pada kinerja organisasi. Hasil pengujian hipotesis ditunjukkan dalam tabel 4.7, dan tingkat signifikan 0,00–0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa budaya perusahaan memengaruhi kinerja keuangan dengan signifikansi $\alpha = 5\%$.

Penelitian sebelumnya oleh Sakarina (2019) menemukan bahwa budaya organisasi meningkatkan kinerja bisnis melalui sistem manajemen dan keunggulan kompetitif, yang berdampak pada universitas yang lebih profesional dengan sumber daya manusia yang baik. Bisnis dapat menjadi kuat dalam persaingan jika budayanya kuat. Itu juga dapat digunakan sebagai strategi untuk mencapai kesuksesan bisnis. Menurut Sahervian (2019), ada tiga cara budaya organisasi memengaruhi kinerja perusahaan: budaya memberikan kekuatan untuk membantu organisasi bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Budaya perusahaan terdiri dari nilai dan cara hidup yang diwariskan oleh karyawan. Karyawan lainnya mengikuti nilai-nilai ini.

Penelitian Yudhasena (2019) juga menemukan bahwa budaya organisasi pada Perangkat Daerah (OPD) memiliki dampak positif dan signifikan terhadap

kinerja organisasi, dan ada korelasi yang signifikan antara budaya organisasi dan tingkat kinerja organisasi. Selain itu, penelitian Karsam (2017) menemukan bahwa struktur organisasi, budaya partisipatif, dan cara komunikasi interpersonal memengaruhi kinerja organisasi.

4.5.3 Pengendalian Internal terhadap Kinerja Organisasi

Hipotesis penelitian ini adalah bahwa kinerja organisasi meningkat karena pengendalian internal. Hasil pengujian hipotesis ditampilkan dalam tabel 4.7. Tingkat signifikansi 0,00–0,05 menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Ini menunjukkan bahwa Pengendalian Internal berdampak positif pada kinerja organisasi dengan signifikansi $\alpha = 5\%$.

Penelitian yang dilakukan oleh Praditya (2022) mendukung hasil penelitian ini, yang menyatakan bahwa manajemen SDM memiliki dampak langsung pada kepuasan pelanggan dan rantai pasokan, tetapi ada keraguan tentang kinerja organisasi. Dalam kata lain dengan adanya pengendalian internal berupa sumber daya manusia yang baik memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Selain itu, Setiadi (2021) menemukan bahwa peran auditor, akuntabilitas, transparansi, dan pengendalian internal meningkatkan kinerja organisasi.

Seperti yang disebutkan sebelumnya, pengendalian intern yang baik dapat menghasilkan proses kegiatan yang baik secara keseluruhan. Proses ini akan memberi kepercayaan kepada perusahaan atau organisasi dalam praktiknya operasi telah memenuhi standar yang ditentukan dengan efektif juga efisien, yang pada

gilirannya mampu berdampak kepada kinerja organisasi secara positif dan keseluruhan.

Menurut Prasetyono (2007), pengendalian internal berdampak pada kinerja RSUD. Penelitian dari Prasetyono (2007) juga menemukan bahwa pada tingkat yang cukup, pengendalian intern berdampak dalam penerapan prinsip-prinsip *good corporate governance*. Namun, kinerja rumah sakit umum daerah hanya dipengaruhi sedikit oleh pengendalian intern. Kecurangan dan korupsi memungkinkan hal ini terjadi. Hiro Tugiman berpendapat bahwa penyebab utama Indonesia menjadi negara yang terkorup di dunia adalah pengendalian yang buruk. Korupsi telah menyebar di semua aspek kehidupan orang Indonesia, baik di lembaga pemerintah maupun privat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian menghasilkan beberapa kesimpulan:

1. *Good Corporate Governance* berpengaruh positif terhadap Kinerja Organisasi. Semakin *Good Corporate Governance* dilaksanakan di dalam sebuah organisasi mampu mempengaruhi kinerja organisasi atau berpengaruh dan meningkatkan kinerja organisasi secara signifikan.
2. Kinerja Keuangan sangat dipengaruhi oleh budaya perusahaan. Bisnis dapat menjadi kuat dalam persaingan dengan budaya yang kuat. Ini juga dapat menjadi strategi untuk kesuksesan perusahaan.
3. Kinerja Organisasi ditingkatkan oleh Pengendalian Internal. Pengendalian intern yang baik dalam rumah sakit memungkinkan keseluruhan proses kegiatan yang baik. Ini akan memberikan keyakinan kepada organisasi bahwa operasi telah berjalan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien, yang akan berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

5.2 Implikasi Penelitian

1. Penelitian ini menjadi bahan bacaan bagi perusahaan agar meningkatkan kinerja bagi organisasi dan lebih memperhatikan aspek-aspek penting yang dihasilkan melalui penelitian ini yakni *Good Corporate Governance* perusahaan, budaya organisasi dan juga Pengendalian Internal perusahaan

agar mampu meningkatkan kinerja organisasi dan akhirnya mampu memberikan nilai lebih organisasi di dimata seluruh stakeholder.

2. Penelitian ini juga membantu perusahaan lebih memahami kinerja organisasi dari semua aspeknya, termasuk Good Corporate Governance, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja organisasi yang baik terdiri dari kinerja organisasi yang mengikuti good corporate governance, sejalan dengan budaya organisasi, atau memiliki pengendalian internal yang baik, sehingga memberikan

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan-keterbatasan yang harus diperhatikan yaitu

:

1. Jumlah sampel yang digunakan hanya 400 karyawan RSUD Daud Arif yang mana hanya ada 1 Rumah Sakit yang di teliti dan tanpa melibatkan para jajaran dewan direksi dan manajer dalam penelitian ini karena peneliti tidak memiliki akses kepada manajer dan dewan direksi.
3. Data yang digunakan hanya data perusahaan non financial saja.
4. Dalam penelitian ini hanya menguji 3 variabel saja yang memengaruhi

5.4 Saran

Berdasarkan temuan dan diskusi, peneliti mengusulkan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

- 1) Organisasi dan jumlah sampel yang digunakan pada penelitian selanjutnya disarankan menggunakan lebih dari 1 organisasi Rumah sakit sebagai

pembandingan, dan melibatkan dewan direksi dan juga manajer untuk memberikan hasil yang lebih memuaskan.

- 2) Penelitian selanjutnya bisa menggunakan data finansial untuk melihat kinerja organisasi.
- 3) Penelitian selanjutnya bisa menambah subjek penelitian yang berkaitan lainnya dengan kinerja organisasi, baik organisasi profit dan non profit.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah, S., Karmizi., Savitri, E. (2014). Pengaruh Good Governance, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pemerintah Daerah. JOM FEKOM Vol. 1 Universitas Riau. Pekanbaru.
- Amrullah, M.Nur Kamila & Asri Laksmi Riani. (2018). Prospektif Kepemimpinan Pelayanan Dan Budaya Organisasi Dalam Mewujudkan Birokrasi Pertanahan Yang Berkinerja (Studi Di Kantor Pertanahan Kabupaten Madiun).
- Amin, Widjaja Tunggal. (2013). Pengendalian Internal ; Mencegah dan Mendeteksi Kecurangan, Harvarindo, Jakarta.
- Anggraeni , Fadjar Setiyo. (2011). “Pengaruh Komitmen Organisasi, Pengendalian Internal, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Penerapan Prinsip Good Corporate Governance dan Dampaknya Terhadap Kinerja Rumah Sakit Swasta Dengan Pendekatan Balanced Scorecard”, Tesis (tidak dipublikasikan), Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro Semarang.
- Arthur J. Keown, David F, Scott, Jr., John D. Martin, J. William Petty. (2015). Manajemen Keuangan : Prinsip dan Penerapan Jilid I (Edisi Kesepuluh). Jakarta: PT. Indeks.
- Asih, Destynatza Kartika. 2012. Analisis Pengaruh Pemberdayaan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Greentex Indonesia. Skripsi Universitas Bina Nusantara.
- Azhar Susanto. 2008. Sistem Informasi Akuntansi. Bandung: Lingga Jaya.
- Balaka, M. Y. (2022). Metode penelitian Kuantitatif. *Metodologi Penelitian Pendidikan Kualitatif, 1*, 130.
- B, Marshall Romney, dan Steinbart, Paul J. 2006. Sistem Informasi Akuntansi, Edisi Sembilan, Buku Satu, diterjemahkan: Deny Arnos Kwary dan Dewi Fitriyani. Salemba Empat, Jakarta.
- Cahyadi, M. (2018). Hubungan Antara Etos Kerja Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 6(4), 132–141. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v6i4.4682>
- Eisenhardt, K. M. (1989). Agency Theory: An Assessment and Review. *Academy of Management Review. Journal*. Vol.14, No.1, 57-74.
- Emye, Ahmad. (2009). Good Corporate Governance dan Kinerja Berkelanjutan. http://www.iicg.org/index.php?option=com_content&task=view&id=262&Itemid=1 (diunduh tanggal 1 Februari 2017)
- Fithriyyah, M. U. (2021). *Dasar-dasar Teori Organisasi*.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang

- Hamzali, S. (2022). Pengaruh Pembelajaran Organisasi Dan Inovasi Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. *Ekonomi Dan Bisnis*, 9(1 Januari), 1–9.
- Handoyo, Agnes Wahyu. 2017. Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirta Rejeki Dewata [skripsi]. Surabaya (ID) : Universitas Kristen Petra.
- Haryanti, Shinta & Muhammad chollil. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Bisnis & Manajemen* Vol. 15, No. 1, 2015 : 33 – 44.
- Hasibuan, S., Rodliyah, I., Thalhah, S. Z., Ratnaningsih, P. W., & E, A. A. M. S. (2022). *Media penelitian kualitatif*.
- Herman Wibowo. (2008). Auditing dan Jasa Assurance, alih bahasa oleh Herman Wibowo. Jakarta: Erlangga.
- Heriyanto, B. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif (Cetakan ke 5). *Book*, 214.
- Hery. 2010. Potret Profesi Audit Internal. Bandung :Alfabeta.
- Indiya, G. D., Obura, J., & Mise, J. (2018). Effect of Organization Culture on organization performance on Public Universities in Kenya. *European Scientific Journal*, ESJ, 14(19), 15. <https://doi.org/10.19044/esj.2018.v14n19p15>
- Indrawan Rully dan Poppy Yaniawati. (2017). Metodologi Penelitian. Bandung: PT. Refika Aditama
- Karsam., Rima Muthia., Susana Dewi. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Sistem Pengendalian Manajemen dan Sistem Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi (Studi Pada Perusahaan Telekomunikasi Area Bogor). *Profesionalisme Akuntan Menuju Sustainable Business Practice*.
- Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG). (2006). Pedoman Umum GCG Indonesia, Jakarta.
- Lesmana, Febi Satria, (2021). Pengaruh Independensi Auditor, Pengalaman Auditor Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kualitas Audit Pada Kantor Akuntan Publik Kota Medan Skripsi. Medan: Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
- Listiani, T. (2021). Manajemen Kinerja, Kinerja Organisasi serta Implikasinya Terhadap Kualitas Pelayanan Organisasi Sektor Publik. *Jurnal Ilmu Administrasi*, VIII(3), 312–321. <http://jia.stialanbandung.ac.id/index.php/jia/article/viewFile/293/268>
- Mardiasmo. 2009. Perpajakan, edisi revisi tahun 2009. Yogyakarta: Andi.

- Mheiri, A., & Abdulla, H. (2022). *Investigating the Impact of Organisational Culture and Leadership on Knowledge Sharing Behavioural Intention Among Employees in Organisations in the United*
<https://ro.uow.edu.au/theses1/1304/%0Ahttps://ro.uow.edu.au/cgi/viewcontent.cgi?article=2303&context=theses1>
- Miner, John B. 1988, "Organizational Behavior: Performance And Productivity"
 First Edition, Random House Business Division, New York.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D.,
 د, ن, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). PENGATAR
 BUDAYA ORGANISASI. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*,
 6(August), 128.
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D.,
 د, ن, Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2022). ANALISIS
 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
 PADA KANTOR ADMINITRASI PERHUBUNGAN JAYAPURA. *Jurnal
 Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Mulyadi. 2008. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.
- _____. 2013. *Sistem Akuntansi*, Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat,
 Jakarta.
- Munte, Dewi Handayani. (2017). "Analisis Pengaruh Sistem Pembayaran Non
 Tunai Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia." *balita BGM (X)*: 1–5.
- Moehariono. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja
 Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi pada Rumah
 Sakit milik Pemerintah di Kota Medan. *Jurnal Humaniora*, 335.
- Nurjaya, N., Affandi, A., Ilham, D., Jasmani, J., & Sunarsi, D. (2021). Pengaruh
 Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi
 Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten
 Gunungkidul, Yogyakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya
 Manusia)*, 4(3), 332. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v4i3.10460>.
- Pratolo, Suryo, 2007, "Good Corporate Governance Dan Kinerja BUMN Di
 Indonesia :Aspek Audit Manajemen dan Pengendalian Intern Sebagai Variabel
 Eksogen Serta Tinjauannya Pada Jenis Perusahaan.", *Simposium Nasional
 Akuntansi X, Unhas Makassar, Juli 2007*
- Prasetyono dan Nurul .(2007). Analisis Kinerja Rumah Sakit Daerah dengan
 Pendekatan Balanced Scorecard Berdasarkan Komitmen Organisasi,
 Pengendalian Intern dan Penerapan Prinsip-Prinsip Good Corporate
 Governance (GCG). *Simposium Nasional Akuntansi XI, Makassar*.
- Qintharah, Yuha Nadhirah. (2014). Pengaruh Peranan Audit Internal Terhadap
 Penerapan Good Corporate Governance Pada Perusahaan Yang Berada Di

Wilayah Makassar. Skripsi, Makassar : Program Sarjana Universitas Hasanuddin.

Saiful, R. F., & Thalib, P. (2022). *Kinerja Organisasi Direktorat Pidana Umum Dengan Diterapkannya Adaptasi Kebiasaan Baru Sebagai Budaya Organisasi (Studi Di Kepolisian Daerah Kalimantan Timur) Organizational Performance of the General Criminal Directorate With the Implementation of New Ha.* 1–24.

Sawyer, Dittenhofer, S. Cheiner. (2005). *Internal Auditing*, Buku Satu, Edisi Kelima, Jakarta : Salemba Empat

Setiadi. (2022). *METODE PENELITIAN BISNIS* (Issue 39).

Sahervian, RR., Adi, BW., & Sunarto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania Tahun 2018. *Jurnal Pendidikan Bisnis dan Ekonomi*, Vol. 4 No. 1, 2-14.

Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Alfabeta.

Sonni, J. A. 2013. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja Organisasi Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi. *Jurnal Akuntansi* 1(1): 1-24.

Suprayitno, dkk (2005) Suprayitno, Khomsiyah, dkk. 2005. “Internalisasi Good Corporate Governance dalam Proses Bisnis”. Jakarta: The Indonesia Institute for Corporate Governance.

Tjager, I Nyoman et al. (2003). *Corporate Governance: Tantangan dan Kesempatan bagi Komunitas Bisnis Indonesia*. Prenhallindo. Jakarta.

Yudhasena dan IG. A. M. Asri Dwija Putri (2019) Yudhasena, I Gede Iswara dan IG. A.M. Asri Dwija Putri. 2019. “Pengaruh Good Government Governance, Pengendalian Intern, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi Perangkat Daerah (OPD)”. *E-Jurnal Akuntansi*. Vol. 28.1 : 434-464.

Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2018). *Komitmen Organisasi*. In *Makassar: Nas Media Pustaka*.

LAMPIRAN 1 – KUESIONER PENELITIAN

KUESIONER PENELITIAN GOOD CORPORATE GOVERNANCE, BUDAYA ORGANISASI DAN PENGENDALIAN INTERNAL TERHADAP KINERJA ORGANISASI DI RSUD KH DAUD ARIF

Bapak/Ibu/Sdr/I yang terhormat,

Saya mohon Anda untuk mengisi kuesioner atau pernyataan yang dilampirkan sebagai bagian dari penelitian skripsi saya berjudul "Pengaruh Good Corporate Governance, Budaya Organisasi, dan Pengendalian Internal Terhadap Kinerja Organisasi Di Rsud Kh Daud Arif." Kuesioner ini hanya dapat digunakan setelah Anda melengkapinya karena jawaban Anda akan sangat membantu penelitian ini.

Peneliti harus diberitahu bahwa semua data dan informasi yang diperoleh dari jawaban kuesioner ini hanya akan digunakan untuk tujuan penelitian akademis. Jawaban kuesioner akan dijaga secara rahasia. Saya mengucapkan terima kasih atas perhatian dan waktu yang Anda berikan.

Hormat Saya,

Muhammad Ramdannu

IDENTITAS RESPONDEN

(Berikan tanda cawang/check-list (√) pada kotak yang tersedia)

Umur : <30 tahun 30-40 tahun > 40 tahun

Jenis Kelamin : Laki-laki Perempuan

Pendidikan Terakhir : SMA. D3 S1 S2

Masa Kerja : < 2 Tahun 2-5 Tahun > 5 Tahun

Petunjuk pengisian kuesioner:

1. Mohon dibaca dengan baik dan benar sebelum menjawab setiap pertanyaan atau pernyataan.
2. Isi kuesioner sesuai dengan kondisi perusahaan tempat Anda bekerja.
3. Beri tanda menekan pada kolom yang tersedia untuk pendapat atau jawaban yang menurut Anda paling sesuai.

Keterangan:

STS : Sangat Tidak Setuju

TS : Tidak Setuju

N : Netral

S : Setuju

SS : Sangat Setuju

1. KINERJA ORGANISASI (Y)

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
<i>KUANTITAS PEKERJAAN</i>					
Saya diberi kesempatan dengan inisiatif sendiri guna mencapai target yang ditetapkan atasan					
Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan					
Saya memenuhi seluruh beban kerja yang ditetapkan pimpinan					
Saya mampu melebihi kuantitas kerja yang sudah ditetapkan pimpinan					
<i>Kualitas Pekerjaan</i>					
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik juga teliti					
Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang sudah ditentukan pimpinan					
Saya mampu meminimalisir tingkat kesalahan saya saat bekerja					
Saya mampu melakukan penyelesaian kerja dengan rapih					
<i>Ketepatan Waktu</i>					
Saya selalu mampu selesaikan pekerjaan tepat waktu					
Saya sangat disiplin waktu untuk bekerja					
Saya tidak pernah melakukan penundaan dalam pekerjaan					
Saya bisa melakukan pekerjaan sebelum <i>deadline</i>					
<i>Kerjasama Dalam Bekerja</i>					
Saya selalu mampu melakukan pekerjaan Bersama rekan kerja					
Saya mampu mentuntaskan pekerjaan tepat waktu dalam bekerja tim					
Saya mengerjakan seluruh tugas yang di delegasikan kepada saya dari tim					
Saya mampu memberikan saran dan menerima kritik dari teman satu tim saya					

2. GOOD CORPORATE GOVERNANCE (X1)

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
<i>Transparansi</i>					
Perusahaan sudah melakukan pencatatan laporan keuangan berdasar prinsip-prinsip akuntansi, serta mempublikasikan informasi keuangan yang material					
Adanya ketersediaan informasi yang tepat waktu, akurat dan didukung teknologi yang memadai					
Perusahaan sudah merumuskan kebijakan manajemen resiko yang sejalan dengan tujuan perusahaan dengan tujuan perusahaan dengan mempertimbangkan implikasinya kepada pemegang saham.					
<i>Kemandirian</i>					
Perusahaan sudah menggunakan tenaga ahli diseluruh bagian dalam perusahaannya.					
Pada saat menjalankan operasional perusahaan tidak melibatkan sebuah kelembagaan tertentu yang tidak sesuai dengan prinsip korporasi yang sehat.					
Pada perusahaan tidak pernah terjadi benturan antara para kepentingan.					
<i>Akuntabilitas</i>					
Pengawasan internal diperusahaan bisa memberikan kepastian mengenai kebenaran informasi keuangan dan tidak mengalami masalah dengan pihak yang menjalankan tugas.					
KPI (<i>key index performance</i>) di perusahaan adalah tugas yang diberikan, tanggungjawab kerja dan pencapaian kerja.					
Penggunaan jasa auditor eksternal ditunjuk oleh RUPS, bebas dari pengaruh pemegang kepentingan dan diganti dalam beberapa periode.					
<i>Pertanggungjawaban</i>					
Pada perusahaan tidak pernah terjadi korupsi dan tidak berpengaruh terhadap jalannya operasional perusahaan.					
Diperusahaan tidak pernah terjadi nepotisme dan tidak berpengaruh terhadap jalannya operasi perusahaan.					
Standar Profesi Etika telah diterapkan dalam perusahaan secara konsisten dan diberi sanksi kepada yang melanggar.					
<i>Kewajaran</i>					

Visi, Misi dan Tujuan perusahaan telah dipahami oleh seluruh karyawan.					
Dalam menyelesaikan konflik kepentingan antar manajemen. Perusahaan mengadakan rapat antar manajemen secara berkala.					
Dalam mengemukakan informasi kepada stakeholders, dilakukan pengungkapan secara penuh.					

3. BUDAYA ORGANISASI (X2)

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
<i>Keterlibatan</i>					
Informasi disebarluaskan sehingga setiap karyawan mendapatkan manfaat saat informasi dibutuhkan					
Samnai batas tertentu proses perencanaan melibatkan karyawan					
Kerjasama antar unit didukung sepenuhnya					
Pekerjaan diselesaikan dengan Kerjasama tim, bukan hanya karena penugasan dan atasan					
<i>Konsistensi</i>					
Para pemimpin melakukan apa yang mereka ajarkan.					
Karyawan akan mendapat teguran bila melanggar nilai-nilai institusi rumah sakit.					
Bila terjadi perbedaan pendapat, karyawan berusaha keras untuk mencapai solusi yang memuaskan semua pihak.					
Karyawan dari berbagai unit kerja yang berbeda memiliki pandangan yang sejalan mengenai apa yang terbaik bagi Rumah Sakit.					
<i>Adaptabilitas</i>					
Karyawan sangat tanggap terhadap persaingan dalam peningkatan pelayanan					
Cara baru yang lebih baik dalam bersaing terus menerus dikembangkan					
Komentar dan saran pasien menyebabkan diadakannya perubahan					
Karyawan memiliki pemahaman mendalam tentang keinginan dan kebutuhan pasien.					
<i>Misi</i>					
Terdapat arah dan tujuan jangka Panjang dalam Rumah Sakit Ini					

Karyawan memahami apa yang harus dikerjakan agar berhasil dimasa yang akan datang					
Visi Rumah Sakit menciptakan gairah dan motivasi karyawan					
Para pemimpin di Rumah Sakit sangat jelas dalam menetapkan sasaran yang ingin dicapai					

4. PENGENDALIAN INTERNAL (X3)

PERNYATAAN	JAWABAN				
	STS	TS	N	S	SS
<i>Lingkungan Pengendalian</i>					
Rumah Sakit memiliki standar kompetensi untuk setiap tugas dan fungsi dari masing- masing divisi.					
Struktur organisasi yang ada di Rumah Sakit jelas menerangkan tentang pembagian tugas, wewenang dan tanggung jawab dari setiap divisi.					
Kompetensi setiap individu sudah didukung dengan program pengembangan dan pelatihan					
Terdapat pengawasan secara intensif terhadap karyawan untuk mengurangi tindakan karyawan yang tidak jujur					
<i>Penilaian Resiko</i>					
Terdapat sistem pengelolaan risiko pada Rumah Sakit terhadap setiap Pelayanan yang diberikan.					
Rumah Sakit telah mempersiapkan langkah-langkah untuk mengantisipasi resiko yang mungkin terjadi					
Pengawas internal selalu dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan dan rapat penting.					
Rumah sakit sudah memiliki Langkah-langkah antisipasi risiko mendukung dalam upaya pencapaian tujuan instansi					
<i>Aktivitas Pengendalian</i>					
Setiap transaksi dan aktivitas ditempat saya bekerja telah didukung dengan otorisasi dari pihak yang berwenang					
Setiap transaksi yang terjadi didukung dengan bukti transaksi yang sah.					
Setiap transaksi dicatat dalam buku catatan akuntansi					
Rumah Sakit sudah memiliki aturan dan prosedur yang jelas dan tertulis mengenai proses pelayanan untuk					
pasien.					

<i>Pemantauan</i>					
Laporan-laporan direview dan disetujui terlebih dahulu oleh kepala bagian keuangan/akuntansi sebelum didistribusikan.					
Mengevaluasi kekurangan pengendalian internal pada pihak yang bertanggung jawab					
Rumah Sakit sudah melakukan pengawasan khusus baik secara rutin maupun mendadak terkait aktivitas pelayanan pasien					
Setelah melakukan pengawasan manajemen Rumah Sakit melaporkan dan melakukan perbaikan dalam aktivitas manajemen dan pelayanan pasien.					

LAMPIRAN 2 – HASIL OLAH DATA

Karakteristik Responden

Frequencies

Statistics

		Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan Terakhir	Masa Kerja
N	Valid	400	400	400	400
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	96	24,0	24,0	24,0
	Perempuan	304	76,0	76,0	100,0
	Total	400	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< 30 tahun	229	57,3	57,3	57,3
	30-40 tahun	130	32,5	32,5	89,8
	> 40 tahun	41	10,3	10,3	100,0

Total	400	100,0	100,0
-------	-----	-------	-------

Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
SMA	58	14,5	14,5	14,5
D3	38	9,5	9,5	24,0
Valid S1	279	69,8	69,8	93,8
S2	25	6,3	6,3	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 2 Tahun	30	7,5	7,5	7,5
2-5 Tahun	158	39,5	39,5	47,0
Valid > 5 Tahun	212	53,0	53,0	100,0
Total	400	100,0	100,0	

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
GoodCorporateGovernanceX1	400	3,13	4,93	3,98	,379
BudayaOrganisasiX2	400	2,50	5,00	3,73	,488
PengendalianInternalX3	400	3,00	5,00	3,89	,450
KinerjaOrganisasiY	400	2,94	5,00	3,90	,431
Valid N (listwise)	400				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X11	400	3	5	4,18	,418
X12	400	3	5	4,11	,489
X13	400	3	5	4,13	,607
X14	400	3	5	3,95	,560
X15	400	3	5	4,12	,537
X16	400	3	5	3,96	,610
X17	400	3	5	4,03	,572
X18	400	2	5	3,88	,697
X19	400	3	5	4,07	,668
X110	400	3	5	3,80	,669
X111	400	3	5	4,11	,602

X112	400	3	5	3,86	,689
X113	400	3	5	3,87	,625
X114	400	3	5	3,95	,464
X115	400	3	5	3,78	,601
GoodCorporateGovernanceX1	400	3,13	4,93	3,98	,379
Valid N (listwise)	400				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X21	400	3	5	3,83	,665
X22	400	3	5	4,00	,635
X23	400	2	5	3,54	,745
X24	400	2	5	3,62	,691
X25	400	3	5	3,83	,642
X26	400	2	5	3,96	,668
X27	400	2	5	3,55	,774
X28	400	2	5	3,59	,731
X29	400	3	5	3,83	,662
X210	400	2	5	3,97	,656
X211	400	2	5	3,60	,704
X212	400	2	5	3,56	,734
X213	400	3	5	3,83	,660

X214	400	2	5	3,96	,669
X215	400	2	5	3,55	,774
X216	400	2	5	3,50	,785
BudayaOrganisasiX2	400	2,50	5,00	3,73	,488
Valid N (listwise)	400				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X31	400	3	5	4,08	,486
X32	400	3	5	3,90	,611
X33	400	3	5	3,94	,592
X34	400	3	5	3,97	,674
X35	400	3	5	3,96	,565
X36	400	3	5	3,92	,638
X37	400	3	5	3,81	,655
X38	400	3	5	3,90	,604
X39	400	2	5	3,85	,763
X310	400	3	5	3,93	,598
X311	400	2	5	3,80	,652
X312	400	3	5	3,79	,588
X313	400	3	5	3,87	,597
X314	400	2	5	3,86	,785
X315	400	3	5	3,89	,535

X316	400	2	5	3,81	,706
PengendalianInternalX3	400	3,00	5,00	3,89	,450
Valid N (listwise)	400				

Descriptives

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Y11	400	3	5	4,13	,426
Y12	400	3	5	3,97	,620
Y13	400	3	5	3,81	,590
Y14	400	3	5	4,05	,575
Y15	400	3	5	3,92	,628
Y16	400	2	5	3,88	,627
Y17	400	3	5	3,92	,663
Y18	400	3	5	3,81	,619
Y19	400	2	5	3,94	,731
Y110	400	3	5	3,87	,669
Y111	400	2	5	3,79	,713
Y112	400	3	5	3,93	,671
Y113	400	3	5	3,79	,609
Y114	400	2	5	3,98	,708
Y115	400	3	5	3,87	,673
Y116	400	2	5	3,75	,718

KinerjaOrganisasiY	400	2,94	5,00	3,90	,431
Valid N (listwise)	400				

Uji Asumsi Klasik

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,840 ^a	,705	,703	,23480	1,931

a. Predictors: (Constant), PengendalianInternalX3, BudayaOrganisasiX2, GoodCorporateGovernanceX1

b. Dependent Variable: KinerjaOrganisasiY

Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 GoodCorporateGovernanceX1	,426	2,349
BudayaOrganisasiX2	,586	1,706
PengendalianInternalX3	,376	2,659

a. Dependent Variable: KinerjaOrganisasiY

Uji Normalitas

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		400
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,23391346
	Absolute	,065
Most Extreme Differences	Positive	,065
	Negative	-,050
Kolmogorov-Smirnov Z		1,290
Asymp. Sig. (2-tailed)		,072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Uji Heteroskedastisitas

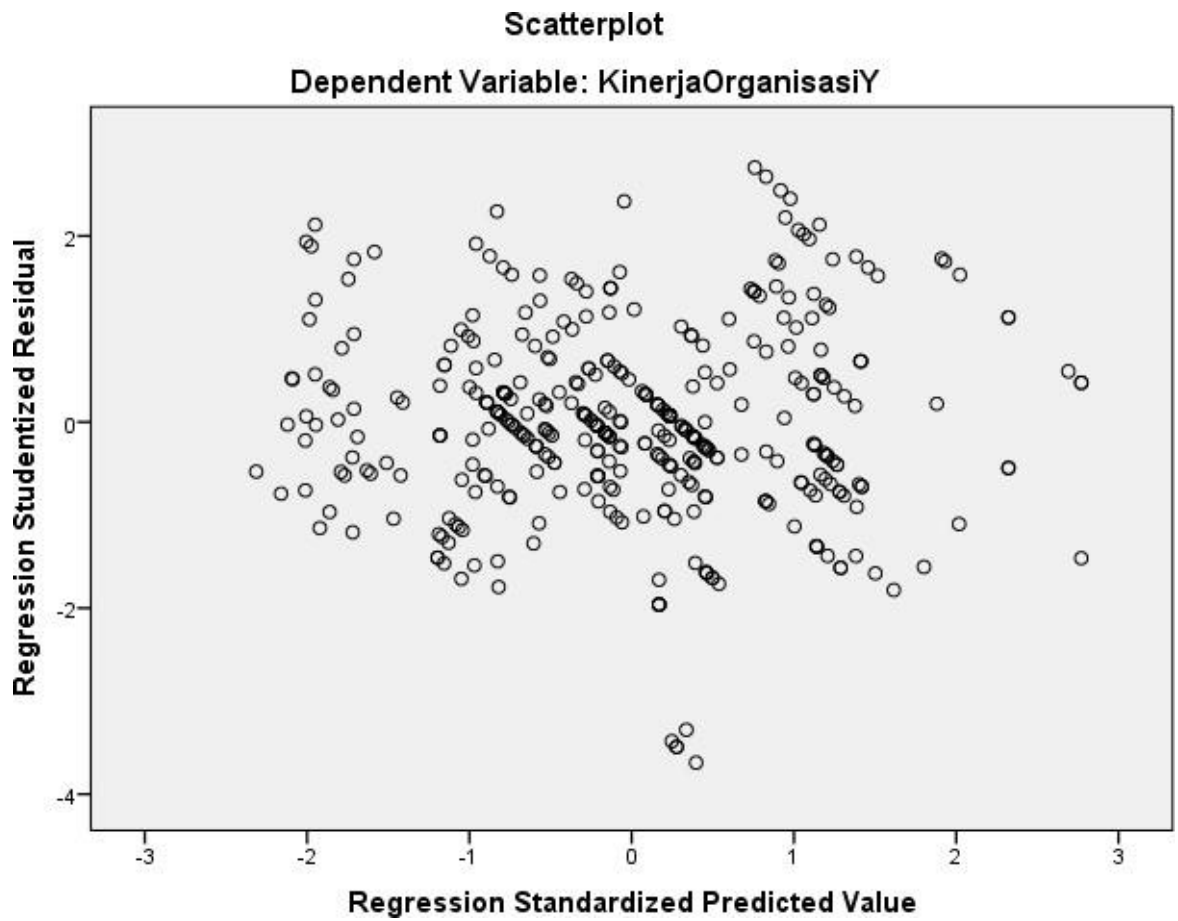
Nonparametric Correlations

Correlations

		Unstandardized Residual
Spearman's rho	GoodCorporateGovernanceX1	Correlation Coefficient
		Sig. (2-tailed)
	BudayaOrganisasiX2	Correlation Coefficient
		Sig. (2-tailed)
		N
		400
		-,034
		,493
		-,028**
		,573

	N	400
	Correlation Coefficient	-,003**
PengendalianInternalX3	Sig. (2-tailed)	,955
	N	400
	Correlation Coefficient	1,000
Unstandardized Residual	Sig. (2-tailed)	.
	N	400

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



Regresi Linier Berganda

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	PengendalianInternalX3, BudayaOrganisasiX2, GoodCorporateGovernanceX1 ^b		Enter

a. Dependent Variable: KinerjaOrganisasiY

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,840 ^a	,705	,703	,23480

a. Predictors: (Constant), PengendalianInternalX3, BudayaOrganisasiX2, GoodCorporateGovernanceX1

b. Dependent Variable: KinerjaOrganisasiY

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	52,281	3	17,427	316,105	,000 ^b
	Residual	21,831	396	,055		
	Total	74,112	399			

a. Dependent Variable: KinerjaOrganisasiY

b. Predictors: (Constant), PengendalianInternalX3, BudayaOrganisasiX2, GoodCorporateGovernanceX1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,202	,127		1,594	,112
1 GoodCorporateGovernanceX1	,396	,047	,349	8,338	,000
BudayaOrganisasiX2	,116	,031	,131	3,683	,000
PengendalianInternalX3	,434	,043	,452	10,171	,000

a. Dependent Variable: KinerjaOrganisasiY