

# PENGARUH PENERAPAN PRINSIP-PRINSIP GOOD GOVERNANCE TERHADAP KINERJA PEGAWAI STUDI KASUS PADA RUMAH SAKIT SULTAN SURIANSYAH KOTA BANJARMASIN

Winita Yuniarsih<sup>1</sup>, Sulastini<sup>2</sup>, Khuzaini<sup>3</sup>

<sup>1</sup>Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

<sup>2</sup>Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

<sup>3</sup>Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin

E-mail: [winita.yuniarsih86@gmail.com](mailto:winita.yuniarsih86@gmail.com) /081250003039

## ABSTRAK

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sultan Suriansyah Kota Banjarmasin, setelah terbitnya Peraturan Walikota (Perwali) Nomor 23 Tahun 2019, tentang Kelembagaan Rumah Sakit. Rumah Sakit merupakan sarana dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Sultan Suriansyah. RSUD Sultan Suriansyah merupakan rumah sakit tipe C milik Pemerintah Kota Banjarmasin yang terletak di Jalan RK Ilir RT.07 RW.01 Desa Kelayan Selatan Kecamatan Banjarmasin Selatan.

Dalam penelitian ini menggunakan tata kelola perusahaan yang baik dengan tujuan untuk menguji hubungan antara prinsip-prinsip Tata Kelola Perusahaan yang terdiri dari transparansi, Akuntabilitas, tanggung jawab yang diterapkan pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan dengan kinerja yang bersangkutan.

Hasil penelitian ini adalah Akuntabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RS Sultan Suriansyah, Transparansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RS Sultan Suriansyah, Tanggung Jawab secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan RS Sultan Suriansyah, Rule of Hukum sebagian tidak. berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai RS Sultan Suriansyah, dan Akuntabilitas, Transparansi, Tanggung Jawab, dan Kepastian Hukum secara simultan berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai RS Sultan Suriansyah.

**Kata Kunci:** Rumah Sakit Umum Daerah, Tata Kelola Perusahaan, Kinerja Karyawan

---

## ABSTRACT

*Winita Yuniarsih, 19920033. Sultan Suriansyah Regional General Hospital (RSUD) Banjarmasin City, after the issuance of Mayor Regulation (Perwali) Number 23 of 2019, concerning Hospital institutions. The hospital is a means of providing health services to the community This research was conducted at Sultan Suriansyah Hospital. RSUD Sultan Suriansyah is a type C hospital belonging to the Banjarmasin City Government, which is located on Jalan RK Ilir RT.07 RW.01 Kelayan Selatan Village, South Banjarmasin District.*

*In this study using good corporate governance with the aim of examining the relationship between the principles of Corporate Governance consisting of transparency, Accountability, responsibility which is applied to the Sultan Suriansyah Hospital, Banjarmasin, South Kalimantan Province with the performance concerned.*

*The results of this study are Accountability partially has a significant effect on Employee Performance at Sultan Suriansyah Hospital, Transparency partially has a substantial effect on Employee Performance at Sultan Suriansyah Hospital, Responsibility partially has a substantial effect on Employee Performance at Sultan Suriansyah Hospital, Rule of Law partially does not. have a significant impact on the performance of Sultan Suriansyah Hospital Employees, and Accountability, Transparency, Responsibility and the Rule of Law simultaneously have a substantial effect on the performance of Sultan Suriansyah Hospital employees.*

**Keywords:** *Regional General Hospital, Good Corporate Governance, Employee Performance*

## Pendahuluan

Rumah sakit adalah tempat tersedianya layanan jasa kesehatan untuk warga Negara. Undang- Undang Republik Indonesia Nomor 44 tahun 2009 (DEPKES RI, 2009) yang berisikan mengenai rumah sakit sebagai tempat yang menyediakan jasa pelayanan kesehatan bagi perorangan secara maksimal mempunyai peran yang fundamental untuk menciptakan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Rumah sakit diminta agar bisa memberi pelayanan terbaik dan sesuai dengan aturan yang ditetapkan hingga seluruh bagian dari masyarakat dapat merasakannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan poin terpenting dalam suatu komunitas, sebab keefektifan dan keberhasilan suatu organisasi bergantung kepada kualitas. Masyarakat belum mendapatkan pelayanan jasa kesehatan yang sempurna dari instansi pelayanan kesehatan, dikarenakan masih kurangnya akuntabilitas publik dan transparansi. Bagi organisasi yang hendak bersaing baiknya harus berkembang dan bertahan, supaya terjadinya sebuah perubahan demi mempertahankan kemajuan dan kelangsungan organisasi ke depannya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan hal yang sangat krusial dalam membangun keuntungan yang tidak mudah untuk ditiru oleh rival-rival dan organisasi lain (Erkutlu, 2011, p. 533).

*Good corporate governance* (Tata kelola perusahaan) mempunyai beberapa prinsip yang pada dasarnya bertujuan untuk memajukan performa instansi serta karyawan di dalamnya. Penelitian ini mengenai penerapan prinsip *Good Corporate Governance* yaitu transparansi, akuntabilitas, responsibilitas guna untuk mengetahui keterkaitan prinsip yang diterapkan pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah Banjarmasin Provinsi Kalimantan Selatan dengan kinerja yang bersangkutan. Penelitian ini diadakan di Rumah Sakit Sultan Suriansyah. RSUD (Rumah Sakit Umum Daerah) Sultan Suriansyah Kota Banjarmasin, setelah diterbitkannya Peraturan Walikota (Perwali) Nomor 23 Tahun 2019, tentang kelembagaan Rumah Sakit. RSUD Sultan Suriansyah merupakan rumah sakit tipe C milik Pemerintah Kota Banjarmasin, yang terletak di Jalan RK Ilir RT.07 RW.01 Kelurahan Kelayan Selatan Kecamatan Banjarmasin Selatan. RSUD Sultan Suriansyah berada di Kota Banjarmasin, dimana secara administratif berada di sebelah selatan dari wilayah Provinsi Kalimantan Selatan, dengan luas 98,46 km<sup>2</sup>.

Dari sekian banyak definisi mengenai Rumah Sakit, salah satunya adalah definisi Rumah Sakit dari WHO (*World Health Organization*). Sebagaimana yang tertuang pada WHO *Technical Report Series* No. 122/1957, Rumah Sakit merupakan inti dari salah satu komunitas kesehatan dan sosial yang mempunyai tugas untuk menyediakan pelayanan jasa kesehatan kuratif, paripurna, serta preventif bagi masyarakat, serta jasa pengobatan rawat jalan yang diberikan juga agar dapat melayani orang yang sakit di rumah. Rumah sakit yang baik ialah tempat di mana orang yang sakit

dapat mendapatkan perawatan kesehatan, selain itu rumah sakit memberikan edukasi klinik kepada para perawat, mahasiswa kedokteran, dan tenaga medis. Rumah sakit bisa memberikan pendidikan lanjutan bagi dokter-dokter praktek serta secara bertahap menjalankan fungsi lembaga pembelajaran yang lebih tinggi bagi seluruh lingkungan, komunitas serta daerah. Rosihan Adhani (2018 : 20), Rumah sakit mempunyai fungsi untuk memberi pelayanan jasa kesehatan individu secara paripurna yang berarti semua aktivitas pelayanan jasa kesehatan yang dialokasikan dari tenaga kesehatan dilakukan untuk meningkatkan dan memelihara kesehatan, menyembuhkan dan mencegah penyakit serta memulihkan kesehatan.

*Good Corporate Governance* yang dapat disingkat menjadi GCG merupakan bentuk pengaturan dan penanganan instansi yang dapat ditinjau melalui aturan relasi antara semua orang yang mengembangkan instansi itu berdasarkan *hard definition*, dan dilihat dari *value* yang terkandung dalam manajemen pengelolaan berdasarkan *soft definition*. Tim GCG BPKP mengartikan GCG dari sudut pandang *soft definition* yang mudah dipahami, yaitu: "komitmen, peraturan, serta implementasi pelaksanaan bisnis dengan etika yang baik" ([www.bpkp.go.id](http://www.bpkp.go.id)). GCG adalah bagian yang menjelaskan tentang relasi harmonis dari tugas direksi, dewan komisaris, para stakeholder dan pemegang saham lainnya serta akhirnya terhindar dari benturan peran.

Berdasarkan pandangan Mardiasmo (2009), terdapat beberapa prinsip GCG, sebagai berikut:

1. Akuntabilitas (*Accountability*) merupakan tanggung jawab perusahaan kepada publik atas setiap kegiatan yang dilakukan.
2. Transparansi (*Transparency*) adalah sebagai dasar kebebasan memperoleh informasi, informasi yang berkaitan dengan kepentingan publik secara langsung dapat diperoleh dengan bagi mereka yang membutuhkan
3. Demokrasi (*Democratism*) memiliki tiga faktor utama yaitu kontribusi partisipasi, perbedaan pendapat diakui dan kepentingan umum dapat terwujud. Asas-asas dari demokrasi harus ditampilkan dengan baik melalui proses dipilih dan memilih sebagai proses pelaksanaan Negara.
4. Aturan hukum (*Rule of Law*) merupakan sistem hukum yang harus dilaksanakan secara adil dan terbuka, tanpa melihat siapa yang diadili. Kerangka hukum harus dilaksanakan agar penyelenggaraan Negara dan pemerintah ketika menjalankan tugasnya dengan selalu dilandaskan pada keyakinan untuk berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun pandangan Subrayaman dkk (2008), prinsip GCG menurut Komite Nasional Kebijakan Governance, yaitu:

1. *Transparansi (Transparency)* adalah prinsip dimana setiap institusi harus menyediakan informasi yang relevan dan material dengan cara yang mudah diakses dan dimengerti oleh yang berkepentingan, hal ini untuk menjaga objektivitas dalam suatu pemerintahan.
2. *Akuntabilitas (Accountability)* adalah salah satu dari prasyarat yang dibutuhkan untuk mencapai kinerja yang berkesinambungan. Oleh sebab itu, lembaga pemerintahan harus dikelola dengan baik dan benar berdasarkan peraturan yang telah ditetapkan. Akuntabilitas adalah prinsip dimana suatu institusi harus bisa mempertanggung jawabkan kinerjanya secara transparan dan wajar.
3. *Responsibilitas (Responsibility)* adalah prinsip dimana lembaga pemerintahan harus mematuhi peraturan perundang-undangan dengan menjalankan dan bertanggung jawab kepada masyarakat serta lingkungan sehingga dapat berjalan dengan baik.
4. *Independensi (Independency)* adalah prinsip dimana untuk melancarkan *Good Government Governance* (pelaksanaan tata kelola pemerintahan yang baik), pemerintah harus dapat dikelola secara mandiri atau independen tanpa adanya campur tangan dari pihak luar.
5. *Kewajaran dan kesetaraan (Fairness)* adalah prinsip dimana ketika lembaga pemerintah melakukan suatu kegiatan, harus selalu memperhatikan kepentingan untuk masyarakat dan lingkungan serta pemilik kepentingan lain harus berdasarkan asas kesetaraan dan kewajaran.

Kinerja yang baik akan selalu mencerminkan rasa tanggung jawab yang besar dalam setiap tugas-tugas yang diberikan oleh organisasi (Widyanti R., 2021). Kinerja memiliki beberapa definisi, pengertian kinerja menurut Mangkunegara dalam Agung Hidayanto (2014), definisi prestasi kerja atau kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang diraih oleh seorang pegawai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Hasil dari pekerjaan itu berdasarkan kuantitas dan kualitas yang telah dicapai karyawan, dalam melaksanakan berbagai tugas yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh instansi, hasil dari pekerjaan itu setara dengan yang diharapkan oleh instansi, melalui standar atau kriteria yang berlaku dalam organisasi. Pencapaian dari kinerja yang digapai oleh instansi tersebut dipengaruhi oleh kinerja karyawan baik individu dan kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka semakin baik kinerja organisasi (Basuki, 2015; Widyanti R. dkk, 2020).

Menurut Agung Hidayanto (2014), Kinerja adalah melakukan pekerjaan yang diberikan dan hasil yang didapatkan dari pekerjaan itu. Kinerja adalah bagaimana cara mengerjakan tugas dan apa yang dikerjakan. Indikator Kinerja Pegawai diantaranya:

1. Kuantitas

Adalah jumlah yang dinyatakan dan dihasilkan dalam istilah seperti jumlah siklus, dan jumlah unit aktivitas yang diselesaikan.

2. Kualitas

Merupakan hasil kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sangat baik bahkan mendekati sempurna, dengan artian disesuaikan dengan standar dari penampilan kegiatan. Kualitas dari pekerjaan dilihat dari pandangan para pegawai terkait kesempurnaan tugas yang dihasilkan serta kualitas pekerjaan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

3. Kehadiran

Adalah bentuk dari hasil kegiatan pegawai yang didukung dengan ketepatan waktu dan tingkat kehadiran yang tinggi, Pegawai selalu datang tepat waktu dan sering hadir.

Hipotesis dari penelitian ini adalah H1: Diduga Akuntabilitas berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai, H2: Diduga Transparansi berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai, H3: Diduga responbilitas berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai, H4: Diduga *Rule of Law* berpengaruh secara parsial Terhadap Kinerja Pegawai, H5: Diduga Akuntabilitas, Transparansi, Responsibilitas dan *Rule of Law* berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai.

### **Metode Penelitian**

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif (*explanatory research*). Penelitian kuantitatif menyajikan literatur yang lengkap, prosedur yang spesifik, serta hipotesis yang dirumuskan dengan jelas (Basuki, 2021). Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Sultan Suriansyah yang beralamat di Jl. Rantauan Darat, Kelayan Sel., Kec. Banjarmasin Sel., Kota Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70234. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai administrasi Rumah Sakit Sultan Suriansyah yang berjumlah 41 Orang. Metode pengumpulan data yaitu dengan wawancara dan kuisisioner (angket). Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini akan diukur menggunakan skala interval yang disebut sebagai skala Likert. Metode analisis data dengan uji asumsi klasik dan Analisis Regresi Linier Berganda. Uji

hipotesis dengan Uji pengaruh Simultan (Uji F Signifikansi), Uji Parsial (Uji t Signifikansi), Uji

Dominan (*Standardized Coefficients Beta*), dan Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).

### **Hasil Penelitian dan Pembahasan**

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Seperti yang telah dibahas dalam bab sebelumnya bahwa sampel dalam penelitian ini yaitu karyawan Rumah Sakit Sultan Suriansyah. Adapun data mengenai karyawan yang menjadi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

#### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
LAKI-LAKI	19	46.3
PEREMPUAN	22	53.7
Total	41	100.0

Sumber : Data primer, diolah 2021

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa responden berdasarkan jenis kelamin dari 41 pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah didominasi oleh perempuan 22 orang sedangkan pegawai laki-laki sebanyak 19 orang. Dengan demikian dapat disimpulkan responden antar perempuan dan laki-laki tidak adanya perbedaan yang lebih jauh.

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat dalam tabel berikut:

#### **Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah**

<b>Tingkat Pendidikan</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
SD/SMP	0	0
SMA/SMK	0	0
DIPLOMA	6	14.6
S1	7	17.1
S2	21	51.2
S3	7	17.1
Total	41	100.0

Sumber : Hasil Uji SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah, yang terbanyak adalah pegawai dengan pendidikan S2 yang berjumlah 21, sedangkan Tingkat Pendidikan Pegawai Pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah terendah dengan pendidikan diploma yang berjumlah 6 orang, kemudian apda pendidikan S3 dan S1 masing-masing berjumlah 7 orang. Pegawai dengan pendidikan S2 yang berjumlah lebih besar, disebabkan pegawai yang menjadi responden adalah pegawai yang menempati posisi manajemen strategis

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Usia

Responden berdasarkan Tingkat Usia dapat dilihat dalam tabel berikut:

#### **Tingkat Usia Pegawai Pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah**

<b>Tingkat Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Persen</b>
20-30	19	46.3
31-40	14	34.1
41-50	4	9.8
50 >	4	9.8
Total	41	100.0

Sumber : Hasil Uji SPSS, 2021

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa responden dengan Tingkat Usia Pegawai Pada Rumah Sakit Sultan Suriansyah, yang terbanyak adalah pegawai dengan Tingkat Usia 20-30 tahun yang berjumlah 19 orang, sedangkan pegawai dengan Tingkat usia terendah adalah yang berumur 41-50 dan juga 50 tahun keatas dengan jumlah 4 orang.

#### **1. Analisis Deskriptif Variabel Akuntabilitas(X1)**

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel Akuntabilitas penelitian ini adalah variabel bebas X1. Akuntabilitas adalah prinsip dimana suatu institusi wajib bertanggungjawab terhadap kinerja secara terbuka dan wajar. Oleh karena itu pemerintah harus dikelola secara baik dan benar sesuai dengan peraturan yang telah ditetapkan. Akuntabilitas merupakan kondisi yang

dibutuhkan guna mencapai kinerja yang berkelanjutan. Rata-rata item pertanyaan mengenai Akuntabilitas adalah sebesar 4,23 dengan jawaban setuju dengan kata lain dalam kategori tinggi.

## **2. Analisis Deskriptif Variabel Transparansi (X2)**

Analisis deskriptif jawaban responden terkait variabel Transparansi dilandaskan dari jawaban responden terkait pertanyaan seperti yang ada di dalam kuesioner kemudian disebarkan pada responden. Transparansi dalam penelitian ini adalah variabel bebas X2. Transparansi adalah prinsip dimana institusi harus menyediakan informasi yang relevan dan material dengan cara yang mudah dipahami dan diakses oleh pemangku kepentingan, hal ini untuk menjaga obyektivitas dalam suatu pemerintahan. Rata-rata Item dari kelima indikator pertanyaan mengenai Transparansi adalah sebesar 3,81 dengan sangat setuju dengan kata lain dalam kategori tinggi.

## **3. Analisis Deskriptif Variabel Responsibilitas (X3)**

Analisis deskriptif jawaban responden terkait variabel Responsibilitas dilandaskan dari jawaban responden terkait banyak pertanyaan yang ada di dalam kuesioner kemudian disebarkan pada responden. Responsibilitas dalam penelitian ini adalah variabel bebas X3. Responsibilitas adalah prinsip dimana pemerintahan harus mematuhi peraturan perundang-undangan dan bertanggung jawab terhadap masyarakat dan lingkungan sehingga dapat berjalan dengan baik serta pemerintahan dapat dikelola dengan benar dan baik. Rata-rata Item dari kelima indikator pertanyaan mengenai Responsibilitas adalah sebesar 3,97 dengan setuju dengan kata lain dalam kategori tinggi.

## **4. Analisis Deskriptif Variabel *Rule of Law* (X4)**

Analisis deskriptif jawaban responden tentang variabel *Rule of Law* didasarkan pada jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan seperti yang terdapat dalam kuesioner yang disebarkan pada responden. *Rule of Law* dalam penelitian ini adalah variabel bebas X3. *Rule of Law* adalah sebuah kerangka hukum yang adil dan dilaksanakan tanpa melihat siapa orangnya. Aturan hukum harus dibangun agar penyelenggaraan Negara dan lembaga Negara dalam melaksanakan tugasnya selalu didasarkan pada keyakinan untuk berpegang teguh pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Rata-rata Item dari kelima indikator pertanyaan mengenai

Transparansi adalah sebesar 4,40 dengan sangat setuju dengan kata lain dalam kategori tinggi.

## **5. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)**



Analisis deskriptif jawaban responden terkait variabel Kinerja Pegawai dilandaskan dari jawaban responden mengenai pertanyaan atau indikator yang ada di dalam kuesioner kemudian disebarkan kepada responden. Kinerja Pegawai dalam penelitian ini merupakan variabel dependen atau terikat (Y). Kinerja Pegawai adalah bagaimana pegawai melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja mengenai apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Rata-rata Item dari pertanyaan mengenai Kinerja Pegawai adalah sebesar 4,0 dengan jawaban setuju dengan kata lain dalam kategori tinggi.

### **1. Uji Validitas**

Uji validitas dipergunakan untuk menghitung valid atau sah tidaknya dari kuesioner yang telah dibuat. Suatu kuesioner dinyatakan sah apabila pertanyaan pada kuesioner bisa mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner tersebut. Instrument dikatakan valid apabila terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$  dan nilai  $r$  hitung lebih besar dari nilai  $r$ -tabel.

Berdasarkan hasil analisis validitas, menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan yang ada pada instrumen penelitian dapat dinyatakan valid karena nilai signifikansi yang kurang dari nilai 0,05

### **2. Uji Reliabilitas**

Uji reliabilitas adalah sebagai alat ukur untuk menghitung kuesioner yang diberikan dan merupakan indikator dari suatu konstruk atau variabel. Suatu kuesioner dinyatakan handal atau reliabel jika jawaban dari responden terhadap pernyataan adalah stabil atau konsisten dari waktu ke waktu. Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik *Cronbach's Alpha*. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan *Cronbach's Alpha* > 0,60.

Hasil uji reliabilitas di dalam kuisisioner yang disebarkan ialah diperoleh hasil bahwa seluruh butir atau faktor adalah reliabel karena memiliki *Cronbach's Alpha* yang lebih besar dari 0,6.

### **1. Uji-F**

Uji statistik F ditujukan untuk menguji apakah secara simultan variabel independen  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen Y. Hasil dari nilai Sig.F (signifikansi pengujian) sebagai berikut :

### Hasil Uji-F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	104.573	4	26.143	8.227	.000 <sup>b</sup>
Residual	114.403	36	3.178		
Total	218.976	40			

Sumber : Data Diolah Penulis (2021)

Dari F test atau Uji Anova, diperoleh nilai Sig. F lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) maka model regresi bisa dipakai untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Pegawai, dengan kata lain Akuntabilitas, Transparansi, Responsibilitas dan *Rule of Law* berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah

### 2. Uji-t

Uji t ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh X1, X2, X3 dan X4 secara parsial terhadap Y. Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing – masing koefisien dengan t tabel, dengan tingkat signifikan 5%, dengan ini variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

### Hasil Uji-t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	6.720	4.694		1.432	.161
1 X1	.525	.171	.455	3.064	.004
X2	.299	.144	.306	2.077	.045
X3	.292	.115	.322	2.538	.016
X4	.103	.144	.094	.714	.480

Sumber: Hasil Uji SPSS (2021)

Persamaan Regresi

$$Y = 6.720 + 0,525X1 + 0,299 X2 + 0,292 X3 + 0,103 X4 + e$$

Dimana

1. Nilai koefisien regresi variabel Akuntabilitas (X1) 0,525 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin nilai koefisien (nilai Sig) pada Akuntabilitas tinggi, maka hubungan terhadap Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,525.
2. Nilai koefisien regresi variabel Transparansi (X2) 0,299 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin nilai koefisien (nilai Sig) pada Transparansi tinggi, maka hubungan terhadap Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,299.
3. Nilai koefisien regresi variabel Responsibilitas (X3) 0,292 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin nilai koefisien (nilai Sig) pada Responsibilitas tinggi, maka hubungan terhadap Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,292
4. Nilai koefisien regresi variabel *Rule of Law* (X4) 0,103 adalah positif, yang berarti bahwa adanya hubungan searah antara variabel bebas dan variabel terikat, semakin nilai koefisien (nilai Sig) pada *Rule of Law* tinggi, maka hubungan terhadap Kinerja Pegawai juga akan meningkat sebesar 0,103

Pada penelitian ini memiliki t-tabel sebesar 1.684 Berdasarkan hasil uji t yang tercantum pada tabel diatas dapat dilihat bahwa:

1. Variabel X1 Akuntabilitas didapatkan nilai sig. 0,004 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Akuntabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
2. Variabel X2 Transparansi didapatkan nilai sig. 0,045 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Transparansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.
3. Variabel X3 Responsibilitas didapatkan nilai sig. 0,016 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Responsibilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

4. Variabel X4 *Rule of Law* didapatkan nilai sig. 0.480 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel *Rule of Law* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai.

Diketahui Akuntabilitas didapatkan nilai sig. 0,004 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Akuntabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip akuntabilitas dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah. Hasil ini menunjukkan bahwa akuntabilitas adalah memberikan pertanggung jawaban kepada publik terkait pelaksanaan pengelolaan di Rumah Sakit Sultan Suriansyah. Penilaian terhadap pertanggung jawaban tersebut akan dilakukan oleh publik dan institusi pengawasan yang mempunyai konsekuensi hukum, maka Rumah Sakit Sultan Suriansyah akan berupaya menerapkan konsep akuntabilitas tersebut dalam pengelolaan pemerintahan termasuk pengelolaan keuangan. Akuntabilitas publik membuat para pegawai harus mempergunakan uang sebaik mungkin dan dapat dipertanggungjawabkan dalam instansi. Dengan akuntabilitas yang baik pemerintah dapat menghasilkan laporan keuangan yang memenuhi ketentuan hukum yang berlaku. Dengan adanya akuntabilitas tersebut pegawai dalam organisasi tersebut memiliki rasa tanggungjawab dalam melaksanakan tugasnya sehingga dapat meningkatkan kinerja organisasi dan juga kinerja pegawai. Jadi dengan adanya dapat memberikan pertanggungjawaban atas semua kegiatan yang dilakukan sehingga meningkatkan kinerja aparat pemerintah.

Diketahui Transparansi didapatkan nilai sig. 0,045 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Transparansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip transparansi dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah. Penyebab transparansi berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah adalah karena transparansi melalui pihak-pihak terkait mengungkapkan informasi keuangan dan non-keuangan kepada publik melalui media secara tepat waktu, akurat, jelas, memadai, dan dapat diakses dengan mudah dan dibandingkan oleh pihak yang berkepentingan (*stakeholders*) sesuai dengan haknya. Melalui transparansi juga tersedianya informasi yang memadai tentang penyusunan

rencana kerja dan informasi laporan keuangan Rumah Sakit Sultan Suriansyah diberikan tepat waktu dan handal kalau transparansi atau ketebukaan pemerintah dalam menampilkan informasi terkait dengan kegiatan manajemen sumber daya publik kepada pihak yang memerlukan informasi tersebut.

Diketahui *Responsibilitas* didapatkan nilai sig. 0.016 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel *Responsibilitas* secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel *Kinerja Pegawai*. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip *Responsibilitas* dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja *Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah*. Hal ini berarti bahwa penerapan prinsip *responsibilitas* pada *Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah* berjalan dengan baik, namun masih perlu adanya peningkatan untuk mendorong kinerja *Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah* dalam penerapan prinsip *Good Governance*. *Responsibilitas* adalah prinsip dimana lembaga pemerintahan harus mematuhi peraturan perundang-undangan dengan menjalankan dan bertanggung jawab kepada masyarakat serta lingkungan sehingga dapat berjalan dengan baik

Diketahui *Rule of Law* didapatkan nilai sig. 0.480 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel *Rule of Law* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel *Kinerja Pegawai*. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip *Rule of Law* dilakukan dengan baik, belum mampu meningkatkan kinerja *Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah*. Salah satu penyebab *Rule of Law* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah karena pemerintah gagal dalam menjalankan peraturan, misi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya secara periodik. Kinerja pemerintah dikatakan baik apabila setiap peraturan untuk mencapai hasil yang maksimal dari perencanaan salah satunya menjalankan *Rule of Law* dengan benar untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, tetapi dalam penelitian ini sebaliknya pemerintah tidak melakukannya dengan benar. merupakan sistem hukum yang harus dilaksanakan secara adil dan terbuka, tanpa melihat siapa yang diadili. Kerangka hukum harus dilaksanakan agar penyelenggaraan Negara dan pemerintah ketika menjalankan tugasnya dengan selalu dilandaskan pada keyakinan untuk berlandaskan pada ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

. Pada penelitian ini membuktikan bahwa *Rule of Law* yang di buat tidak sama dengan implementasinya, sehingga tidak mampu meningkatkan kinerja. Dari F test atau Uji Anova, diperoleh nilai Sig. F lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ) dengan demikian *Akuntabilitas*, *Transparansi*, *Responsibilitas* dan *Rule of Law* berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap *Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah*. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip

Akuntabilitas, Transparansi, Responsibilitas dan *Rule of Law* secara bersama-sama dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah

### **Kesimpulan**

1. Akuntabilitas didapatkan nilai sig. 0,004 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Akuntabilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip akuntabilitas dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah.
2. Transparansi didapatkan nilai sig. 0,045 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Transparansi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip trans paransi dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah
3. Responsibilitas didapatkan nilai sig. 0.016 lebih kecil dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel Responsibilitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip Responsibilitas dilakukan dengan baik, maka akan semakin tinggi pula kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah
4. *Rule of Law* didapatkan nilai sig. 0.480 lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat diketahui variabel *Rule of Law* secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Hal ini berarti bahwa apabila prinsip *Rule of Law* dilakukan dengan baik, belum mampu meningkatkan kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah
5. Dari Uji Anova diperoleh nilai Sig. 0,000 lebih kecil dari 0,005 dengan demikian Akuntabilitas, Transparansi, Responsibilitas dan *Rule of Law* berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Sultan Suriansyah

### **Daftar Pustaka**

- Agung Hidayanto, dkk. 2014. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan. Studi pada karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Jurnal Sains Manajemen & Akuntansi. Vol X No 1.
- Andhani, Rosihan. 2018. Pengelolaan Limbah Media Pelayanan Kesehatan. Lambung Mangkurat University Press: Banjarmasin.
- Basuki, 2015, Pengaruh Praktik Sumber Daya Manusia Strategik Dan *Knowledge Management*

Terhadap Kinerja Organisasi, *Jurnal Komunikasi Bisnis dan Manajemen*, Vol.2 No.4 Juli 2015.

Basuki, 2021, *Pengantar Metode Penelitian Kuantitatif*, Penerbit Media Sains Indonesia, Bandung.

Erkutlu, H. (2011). The moderating role of organizational culture in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors. *Leadership & Organization Development Journal*, Vol. 32 Iss 6 pp. 532 – 554.

Mardiasmo. 2009. *Akuntansi Sektor Publik*. Andi Offset: Yogyakarta

Subramanyam. K. R dan John J. Wild. 2008. *Analisi Laporan Keuangan*. Penerjemah Dewi Y. Jakarta: Salemba Empat.

Undang-Undang RI Nomor 44 tahun 2009 dan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 340/MENKES/PER/III/2010 tentang rumah sakit.

Widyanti, Rahmi; 2019; *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Repository Uniska MAB, Banjarmasin.

Widyanti, Rahmi; 2021; *Perilaku Organisasi: Teori dan Konsep*, Penerbit Media Sains, Bandung.

Widyanti, Rahmi, Basuki, Susiladewi, 2020, Do Leadership Style and Organizational communication increase to Organizational Commitment? Study among Hospital Staff, *Holistica: Journal of Business Administration*, Volume 11 (2) August 2020.